

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES DA RIO ENERGY PARTICIPAÇÕES S.A.

1 OBJETO

1.1 A presente Política de Remuneração (“**Política**”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração (em conjunto, os “**Administradores**”), bem como dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) da Rio Energy Participações S.A. (“**Companhia**”).

1.1.1 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal (quando instalado) deverá ser fixada pela Assembleia Geral, sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral.

1.1.2 Os membros dos Comitês de Assessoramento serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

2 PRINCÍPIOS

2.1 A presente Política tem como principal função alinhar os interesses da Administração e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.

2.2 Os principais princípios que norteiam a presente Política são: (i) a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; e (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia.

2.3 Os Administradores e os membros do Conselho Fiscal (quando instalado) poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas ao tempo dedicado, conhecimento técnico, experiência, participação em comitês de assessoramento, dentre outras características.

3 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.1 As razões que justificam a composição da remuneração paga aos Administradores são incentivos para a melhoria de sua gestão e a retenção de seus executivos, visando ganho pelo compromisso de resultados de curto e longo prazo.

3.2 O valor global da remuneração dos administradores, compreendendo os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, e a dos membros do Conselho Fiscal, se instalado, é fixado anualmente em assembleia geral da Companhia e distribuído na forma deliberada pelo Conselho de Administração.

3.3 A remuneração global dos Administradores será constituída na forma expressa abaixo.

3.4 Conselho de Administração

- 3.4.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração é composta por pro-labores fixos mensais, os quais são estabelecidos de acordo com o padrão de mercado e que são corrigidos anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (“**IPCA**”). O principal objetivo é a compensação direta pelos serviços prestados.
- 3.4.2 Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a qualquer remuneração variável ou benefício, com base em práticas de mercado.

3.5 Diretoria

Os Diretores da Companhia fazem jus a uma remuneração composta por: (i) remuneração fixa; (ii) pacote de benefícios; e (iii) remuneração variável baseada na participação em resultados.

Os Diretores da Companhia também são elegíveis e podem, a critério do Conselho de Administração, se tornar beneficiários do Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações da Companhia, observados os termos aprovados pela Assembleia Geral.

3.5.1 Remuneração fixa

- (i) A remuneração fixa será corrigida anualmente por dissídio coletivo e possui como principal objetivo atrair, reter e compensar os executivos pelos serviços prestados.

3.5.2 Benefícios

- (i) O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer um pacote compatível com a prática de mercado.
- (ii) Os Diretores podem fazer jus a benefícios como assistência médica, seguro de vida e vale refeição, entre outros.

3.5.3 Remuneração Variável – Incentivos de curto prazo (Participação nos Lucros ou Resultados – “PLR**”)**

- (i) O PLR visa o reconhecimento do cumprimento das metas anuais da Companhia, bem como incentivar e reconhecer o desempenho de curto prazo.
- (ii) O plano de remuneração variável da Companhia é calculado com base num múltiplo da remuneração fixa mensal que é estabelecido anualmente com base em: (i) análise de mercado relacionada a empresas comparáveis, incluindo análise setorial; e (ii) enquadramento e análise de posicionamento da faixa salarial (percentil), conforme estratégia de remuneração definida pelo Conselho de administração.

3.5.4 Remuneração baseada em ações

- (i) A remuneração baseada em ações tem o condão de promover o crescimento e a lucratividade a longo prazo da Companhia, buscando o alinhamento de objetivos entre os executivos e acionistas da Companhia e proporcionando às pessoas que estão ou estarão envolvidas no seu crescimento, a oportunidade de adquirir um direito de propriedade na

Companhia, estimulando essas pessoas a contribuírem e participarem do seu sucesso.

- (ii) A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral do respectivo Plano de Opção de Compra de Ações de emissão da Companhia, que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração.
- (iii) Observado o Plano de Opção de Compra de Ações aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente Programas de Opção de Compra de Ações, onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

3.6 *Comitê de Assessoramento*

3.6.1 Os membros do Comitê de Auditoria e Gestão de Risco fazem jus a remuneração fixa e mensal, sem qualquer remuneração variável ou benefício, que é estabelecida com base em práticas de mercado e que é corrigida anualmente IPCA. O principal objetivo é a compensação direta pelos serviços prestados.

3.6.2 Os membros dos Comitês da Companhia (incluindo Comitê de Auditoria) poderão receber remuneração adicional em razão de seus cargos, quando independentes ou quando não Diretores da Companhia, a critério do Conselho de Administração.

4 DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 Qualquer alteração ou revisão desta Política deverá ser submetida à administração da Companhia. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

* * *