

	<b>SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO CORPORATIVA</b>	
	<b>SUBSISTEMA DE POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS</b>	
	Diretoria: Presidência	Vigência: 30/05/2022
	Área de origem: Gerência de Governança, Risco e Compliance	Revisão: 00
<b>POLÍTICA DE AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS</b>		Página: 01 de 06

## 1. OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes e as orientações para o processo de avaliação anual de desempenho, de forma individual e coletiva, dos órgãos estatutários da Companhia Paranaense de Gás – COMPAGAS.

## 2. DEFINIÇÕES

Os termos e expressões relacionados abaixo, quando utilizados nesta Política, terão o seguinte significado:

**Avaliação de desempenho anual dos órgãos estatutários:** É um processo de apreciação sistemática do desempenho anual dos órgãos estatutários da COMPAGAS, que considera critérios qualitativos e quantitativos, aplicados de forma individual e coletiva em função das responsabilidades e atividades desempenhadas, das metas e resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

**Ciclo de avaliação de desempenho:** período de 12 (doze) meses considerado para a realização da avaliação de desempenho, relativo ao exercício financeiro da Companhia.

**Órgão estatutário:** Órgão colegiado com criação e funcionamento previstos no Estatuto Social. Para efeitos desta Política, os órgãos estatutários são: Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria Estatutário e Comitê de Indicação e Avaliação.

**Plano de desenvolvimento:** Com base nos resultados, contempla as oportunidades de melhorias individuais e dos órgãos colegiados, bem como as recomendações de melhorias do processo e sugestão de novo modelo a ser aplicado no próximo ciclo de avaliação de desempenho.

**Plano de Negócios:** Documento que consolida o planejamento estratégico da COMPAGAS, contendo as diretrizes de ação, metas de resultados e índices de avaliação de desempenho.

## 3. PRINCÍPIOS

3.1. Foco no Resultado: Priorizar e estabelecer estratégias para a realização com alta performance do objeto social da Companhia, buscando a maximização do valor, geração de lucro, distribuição de dividendos e manutenção da sustentabilidade econômico-financeira.

3.2. Diligência: atuar, buscando diretrizes e relatando tempestivamente o andamento da Companhia quanto aos indicadores relevantes para sua sustentabilidade e manutenção dos retornos esperados.

3.3. Prestação de contas: o membro do respectivo colegiado deve prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões, e atuando com diligência e responsabilidade.

3.4. Transparência: disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse, não se restringindo ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores para garantia da conformidade.

3.5. Equidade: tratar todos os sócios e demais partes interessadas de forma justa e isonômica, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.

3.6. Responsabilidade Corporativa: zelar pela viabilidade econômico-financeira da Companhia, reduzindo as externalidades negativas de seus negócios e suas operações, e aumentando as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazo.

3.7. Independência: agir com o máximo de independência, defendendo os negócios da Companhia, visando o desenvolvimento sustentável e a geração de valor.

3.8. Diversidade: reconhecer a importância da diversidade de formações, qualificações e experiências.

## **4. PREMISSAS**

4.1 O processo de avaliação de desempenho visa à melhoria da eficiência da gestão e ao aperfeiçoamento da governança da COMPAGAS.

4.2 Todos os envolvidos no processo de avaliação devem estar comprometidos com os princípios norteadores do Código de Conduta e Integridade da COMPAGAS.

## **5. DIRETRIZES**

5.1 A avaliação de desempenho será realizada anualmente, de forma individual e coletiva, e de acordo com as diretrizes estratégicas da Companhia, constantes no Plano de Negócios, e observando os requisitos mínimos previstos no art. 13, inciso III da Lei nº 13.303/2016.

5.2 A participação de todos os membros dos órgãos estatutários é condição obrigatória, sendo o seu comprometimento essencial para o sucesso do processo de avaliação.

5.3 Em caso de renúncia ou destituição de algum administrador, conselheiro fiscal ou membro de comitê estatutário o substituto deverá responder pela avaliação desde que tenha desempenhado a função pelo período mínimo de 6 (seis) meses.

5.4 O processo e o modelo de avaliação de desempenho serão revisados anualmente, observando as melhores práticas de governança corporativa e incorporando as oportunidades de melhoria identificados no ciclo anterior.

## **6. DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

6.1 É competência do Conselho de Administração avaliar anualmente o desempenho:

- (i) do Conselho de Administração enquanto órgão colegiado e de forma individual;
- (ii) da Diretoria Executiva enquanto órgão colegiado e de seus membros individualmente;
- (iii) do Comitê de Auditoria Estatutário, enquanto órgão colegiado.

6.2 Compete ao Conselho Fiscal realizar a avaliação anual de seu desempenho enquanto órgão colegiado e de forma individual.

6.3 Sem prejuízo do item 6.1, (iii) acima, o Comitê de Auditoria Estatutário realizará avaliação anual de seu desempenho enquanto órgão colegiado e de forma individual.

6.4 Compete ao Comitê de Indicação e Avaliação:

(i) realizar a avaliação anual de seu desempenho enquanto órgão colegiado e de forma individual;  
(ii) prestar apoio metodológico e verificar a conformidade do processo de avaliação de desempenho dos diretores, dos membros dos Conselhos de Administração, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários da Companhia.

6.5 Sem prejuízo do 6.1 (ii) acima, a Diretoria Executiva realizará a avaliação anual de seu desempenho enquanto órgão colegiado e de forma individual.

6.6 Compete à cada órgão estatutário aprovar, no âmbito qualitativo, suas respectivas metas individuais e coletivas.

6.7 A Gerência de Governança, Risco e *Compliance* será responsável por conduzir internamente o processo de avaliação de desempenho, com supervisão do Comitê de Indicação e Avaliação, devendo submeter à aprovação do Conselho de Administração, no último bimestre de cada ano, a metodologia a ser utilizada no ano seguinte, bem como respectivo plano de trabalho e, posteriormente ao processo de avaliação, os resultados e propostas de planos de desenvolvimento.

6.8 O processo de avaliação de desempenho terá início no primeiro trimestre de cada exercício e se encerrará com a apresentação dos resultados e do plano de desenvolvimento, obedecendo o plano de trabalho aprovado pelo Conselho de Administração.

6.9 A avaliação qualitativa terá caráter exploratório, por meio da qual serão abordados assuntos correlatos à função, comportamentos, expectativas, motivações, atuações e contribuições individuais e coletivas.

6.10 A avaliação quantitativa a qual será submetida a Diretoria Executiva terá caráter exploratório, realizada a partir de números e informações quantificáveis mensurados de forma objetiva quanto ao alcance dos resultados individuais e coletivos, em relação às metas estabelecidas no Plano de Negócios da Companhia, por meio de indicadores constantes no Anexo I desta Política.

6.11 A avaliação de desempenho poderá ser executada por meio de consultoria externa, sob gestão da Gerência de Governança, Risco e *Compliance* e supervisão do Comitê de Indicação e Avaliação.

## **7. DISPOSIÇÕES GERAIS**

7.1 O Conselho de Administração, por meio da Gerência de Governança, Risco e *Compliance*, será responsável por assegurar o cumprimento da presente política, avaliando a conformidade e monitorando o processo de avaliação, podendo contar com o apoio metodológico do Comitê de Indicação e Avaliação.

7.2 Os casos omissos relativos a esta Política serão submetidos à análise e deliberação do Conselho de Administração.

7.3 Toda a documentação comprobatória do processo de avaliação de desempenho ficará sob a guarda da Gerência de Governança, Risco e *Compliance* da Compagas, devendo ser mantida pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, contado da sua conclusão.

## 8. REFERÊNCIAS

Código de Conduta e Integridade da Compagas;  
Decreto Estadual nº 6.263/2017;  
Decreto Estadual nº 6.512/2017;  
Estatuto Social da Compagas;  
Lei Federal nº 13.303/2016;  
Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário da Compagas;  
Regimento Interno do Comitê de Indicação e Avaliação da Compagas;  
Regimento Interno do Conselho de Administração da Compagas;  
Regimento Interno do Conselho Fiscal da Compagas.

## 9. SUBSTITUIÇÃO DE VERSÃO

Não se aplica.

## 10. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

Esta Política foi aprovada na 220ª reunião do Conselho de Administração, de 30/05/2022, com vigência a partir desta data.

## 11. ANEXOS

Anexo I – Indicadores

Anexo II – Processo de Avaliação

## ANEXO I – INDICADORES PARA AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

DIRETORIA		
INDICADOR	Resultado Anual % (orçado x realizado)	Peso/Ponderação
Margem de Contribuição sem Térmica		
EBITDA sem Térmica		
Custeio		
Volume de Distribuição sem Térmica		
Captação de Clientes		
Investimentos		
Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento		

Anexo II – Estrutura de Avaliação

Avaliador	Órgãos Estatutários	Conselho de Administração	Conselho Fiscal	Diretoria	Comitê de Auditoria Estatutário	Comitê de Indicação e Avaliação
<b>Avaliado</b>	Conselho de Administração	X*				
	Conselho Fiscal		X*			
	Diretores (individualmente)	X				
	Diretoria Executiva	X		X*		
	Comitê de Auditoria Estatutário	X			X*	
	Comitê de Indicação e Avaliação					X*

X\* - Avaliação do colegiado e Avaliação Individual (autoavaliação).