

ANEXO II

<p style="text-align: center;">ECORODOVIAS INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA S/A Regimento Interno do Comitê de Gestão de Pessoas e Governança – 01.07.13</p>
--

1 Finalidade

A função básica do Comitê de Gestão de Pessoas e Governança (“Comitê”) é assessorar o Conselho da EcoRodovias no que se refere às questões de fixação de metas, avaliação de desempenho, pacote de remuneração, sucessão das Diretorias bem como no que se referir à questões do modelo de Governança Corporativa da Ecorodovias.

As atribuições específicas do Comitê são:

- Propor ao Conselho, após avaliação com o Diretor Presidente, e este com a Diretoria da EcoRodovias, as metas de desempenho dos membros das Diretorias e sua estrutura de compensação, incluindo salários, bônus e outros incentivos;
- Propor ao Conselho a remuneração dos membros do Conselho;
- Analisar e submeter ao Conselho propostas com relação à designação de novos conselheiros independentes e membros da Diretoria;
- Acompanhar e avaliar o processo de planejamento sucessório das posições chave da empresa;
- Avaliar a eficácia do processo de retenção de talentos no Grupo EcoRodovias;
- Acompanhar o modelo de Governança Corporativa adotado pela Companhia;
- Promover o permanente acompanhamento e evolução das melhores práticas de Governança Corporativa no mercado;
- Propor adequações, atualizações e melhorias no modelo de Governança Corporativa adotado;
- Coordenar a auto avaliação periódica do Conselho de Administração;
- Coordenar a integração de novos conselheiros.

2 Composição

O Comitê será composto por três membros, preferencialmente conselheiros efetivos ou suplentes. No entanto, poderá incluir integrantes especialistas externos ao Conselho e indicados pelos conselheiros, desde que preservada a maioria de membros do CA.

O Comitê será preferencialmente coordenado por um conselheiro independente. No caso de vacância por motivo de impedimento ou renúncia de um dos seus membros, o Conselho de Administração definirá a forma de promover um substituto para completar o seu prazo de gestão.

Ao menos um membro deve ter experiência na área de recursos humanos, governança corporativa ou na direção de uma organização de grande porte. O Conselho de Administração poderá promover programas internos ou externos, através de assessoria ou consultoria, visando ampliar o conhecimento dos membros do Comitê em temas como política de remuneração, avaliação de desempenho, planejamento sucessório e governança corporativa.

3 Reuniões

3.1 Freqüência

O Comitê se reunirá trimestralmente, podendo realizar reuniões extraordinárias quando necessário.

3.2 Convocação

As reuniões serão convocadas pelo Coordenador do Comitê, através de aviso por escrito (através de e-mail ou fac símile), enviado com antecedência mínima de 7 (sete) dias da data da reunião. Este aviso conterá uma breve descrição das matérias a serem discutidas e a pauta da reunião.

3.3 Quorum de instalação

As reuniões se realizarão com a presença obrigatória da maioria de membros do Comitê.

3.4 Local das reuniões

O Comitê se reunirá preferencialmente na sede da EcoRodovias ou em outro local, desde que constante no aviso de convocação.

3.5 Pauta das reuniões

A pauta das reuniões será elaborada pelo Coordenador. Os demais membros poderão sugerir pautas adicionais.

3.6 Posicionamento do Comitê

O posicionamento do Comitê será definido apenas por unanimidade dos seus membros. Em caso de divergência, os diferentes posicionamentos deverão ser apresentados ao Conselho da EcoRodovias.

3.7 Ata das reuniões

Os posicionamentos do Comitê constarão de ata devidamente formalizada, contendo as principais considerações e recomendações apresentadas pelos integrantes.

3.8 Reunião com outros órgãos

O Comitê deverá se reunir ao menos uma vez por ano com a Diretoria da EcoRodovias com o objetivo de discutir quaisquer temas que o Comitê e/ou a Companhia considerem importantes. O titular da Área de Recursos Humanos e os membros das Diretorias devem comparecer às reuniões do Comitê quando convidados.

4 Temas analisados

O Comitê deve analisar sistematicamente os seguintes temas:

4.1 Composição da remuneração dos Administradores

O Comitê deve discutir quais elementos irão compor a remuneração fixa e variável do Conselho e da Diretoria e em que proporção estes elementos devem ser estabelecidos.

Basicamente, os elementos componentes da remuneração fixa são os salários, os planos de previdência e os seguros de vida e saúde. Já os componentes da remuneração variável são, eventualmente, bônus anuais, ações e opções de ações.

4.2 Metas de desempenho individuais

O Comitê deve revisar as metas financeiras e não financeiras de desempenho dos altos executivos da Companhia, de forma a serem compatíveis com os padrões das principais empresas do setor.

4.3 Monitoramento dos executivos com alto potencial

O Comitê deve monitorar de forma sistemática, em conjunto com o Diretor Presidente da EcoRodovias, e este com a Diretoria da EcoRodovias, os membros da organização com alto potencial, a fim de avaliá-los em futuras seleções para cargos na administração da Companhia.

4.4. Governança Corporativa

4.4.1. Acompanhar o funcionamento do modelo de governança adotado:

- Apoio ao Presidente do CA na coordenação dos cronogramas, agendas e convocação de reuniões do CA e Assembléias, bem como no fluxo das informações dessas reuniões com os acionistas;
- Acompanhamento da prática das Assembléias e reuniões do CA, visando sua aderência às disposições do Estatuto Social e dos Regimentos Internos da Companhia, do CA e de seus Comitês.

4.4.2. Promover o acompanhamento da evolução das melhores práticas de governança corporativa e propor adequações, atualizações e melhorias no modelo adotado pela Companhia:

- Acompanhamento permanente das melhores práticas no mercado;
- Revisão e proposição periódica de adequações, atualizações e melhorias no modelo adotado e nos documentos básicos de governança corporativa, tais como: Diretrizes de Governança Corporativa, Roteiro de Auto Avaliação do CA, Regimento Interno do CA, Regimentos Internos dos Comitês e outros.

4.4.3. Realização Anual do Processo de Auto Avaliação do CA, compreendendo:

- Distribuição do Roteiro de Auto Avaliação para os conselheiros;

- Recebimento das respostas;
- Tabulação e análise dos resultados;
- Apresentação ao CA, com debate sobre os principais resultados;
- Definição de um plano de ação para solução das eventuais deficiências;
- Encaminhamento e acompanhamento das providências junto aos respectivos responsáveis.

5 **Relatório Anual de Remuneração e Sucessão dos Administradores**

O Comitê deve elaborar, anualmente, um relatório de remuneração e sucessão dos Administradores e dos Diretores enfocando as seguintes questões:

Política de Remuneração:

- Metas de desempenho utilizadas no período;
- Quadro comparativo da remuneração total conferida aos conselheiros e diretores no período;
- Grupo de empresas utilizadas como parâmetro na comparação do desempenho operacional e evolução do preço das ações;
- Detalhamento, no caso da eventual utilização de sistema de opções de aquisição de ações, das condições para aquisição, incluindo valor da opção, vencimento e prazo de resgate;
- Parâmetros de bônus anual dos administradores.

Planejamento Sucessório:

- Critérios utilizados para definição do grupo de executivos com alto potencial e avaliação do seu desempenho.

O relatório deve ser enviado aos membros do Conselho de Administração da EcoRodovias, com uma subsequente apresentação dos seus pontos principais.

6 **Princípios básicos para remuneração**

A remuneração dos membros das Diretorias do Sistema Ecorodovias deve se basear nos seguintes princípios básicos:

- Uma parcela da remuneração deve ser baseada no alcance de metas de desempenho que representem os interesses dos acionistas, no curto, médio e longo prazos;
- A remuneração deve ser um mecanismo para reforçar a cultura de alto desempenho por parte dos executivos;
- A remuneração deve objetivar o alinhamento de interesses entre executivos e acionistas, por meio da criação de valor e de forma a alcançar os mais altos padrões de desempenho;
- A remuneração deve ser estabelecida em níveis que atraiam, motivem e retenham pessoas com alto potencial e destacada competência.

7 Integração de Novos Conselheiros

A integração de novos conselheiros deve ser coordenada por um integrante deste Comitê.

