

Versão	Vigência/Aprovação	Principais alterações	Área gestora
001	27.10.2020	Versão inicial.	Gerência de Remuneração, Benefícios e Serviços de RH
002	26.02.2024	Revisão do conteúdo e adequação ao novo modelo padrão de Política.	Gerência de Remuneração, Benefícios e Serviços de RH

Sumário

1.	Objetivo e Abrangência.....	2
2.	Definições.....	2
3.	Desenvolvimento	2
3.1.	Competência	2
3.2.	Estrutura da Remuneração da Administração.....	3
3.3.	Composição da Remuneração.....	3
3.3.1.	Conselho de Administração	3
3.3.2.	Conselho Fiscal	4
3.3.3.	Diretoria Estatutária	4
4.	Disposições Gerais.....	5
4.1.	Vigência.....	6
4.2.	Penalidades.....	6
5.	Documentos de Referência	6
6.	Anexos	6

1. Objetivo e Abrangência

A presente Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes de remuneração da Diretoria Estatutária e dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, de forma a utilizar o pacote de remuneração como ferramenta de atração, motivação e retenção dos Administradores e assegurar que seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e riscos inerentes a cada cargo, visando o alinhamento entre os interesses dos Administradores e da Companhia.

A política foi elaborada de acordo com as disposições da Lei nº 6.404/1976, do Regulamento do Novo Mercado da B3 e do Estatuto Social da Companhia, bem como com as demais regras e orientações expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), além de observar as melhores práticas de mercado.

Esta Política se aplica:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Comitê de Auditoria; e
- Diretoria Estatutária.

2. Definições

- **ICP:** Incentivos de Curto Prazo.
- **ILP:** Incentivos de Longo Prazo.

3. Desenvolvimento

3.1. Competência

A Assembleia Geral de Acionistas é a responsável pela aprovação do montante global destinado à remuneração dos Administradores.

Ao final de cada exercício, o Conselho de Administração, baseando-se na recomendação do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração, elaborará a proposta para o montante global de remuneração dos Administradores, que será submetida à aprovação da Assembleia Geral.

A Diretoria de Pessoas elabora a proposta segundo as diretrizes definidas pelo Conselho de Administração, e o Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração analisa e submete a mesma à aprovação do Conselho de Administração que a encaminha para deliberação da Assembleia Geral.

Conforme Lei Nº 6.404, art. 152, aprovada a proposta de montante global de remuneração dos Administradores, caberá a Assembleia Geral deliberar também sobre

a remuneração do Presidente e dos membros do Conselho de Administração e a este Conselho, em reunião, fixar a remuneração individual dos membros da Diretoria Estatutária. Deverá ser definido inclusive benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, tendo em conta suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, sua competência e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

3.2. Estrutura da Remuneração da Administração

O pacote de remuneração total dos Administradores será composto por: (i) parcela fixa anual, denominada honorários anuais; (ii) parcela variável composta por incentivos de curto prazo ou ICP; (iii) incentivo de longo prazo ou ILP; (iv) benefícios. Os valores e modelos aplicáveis serão baseados nas práticas do mercado executivo, nos termos da estratégia de remuneração total definida pela Companhia, e balizados por pesquisas de remuneração específicas, realizadas por consultorias independentes conceituadas e especializadas no tema.

Considerando as disposições regulatórias, os Diretores responsáveis pelas unidades de Riscos, Conformidade e Auditoria não possuem em seus painéis de Remuneração Variável indicadores financeiros do negócio, para essa remuneração variável contempla: despesas administrativas, projetos, processos e demais atuações não financeiras.

Não há índice ou periodicidade pré-definida para reajustes nas remunerações tratadas nesta Política. Eventuais atualizações do pacote de remuneração total serão baseadas na movimentação do mercado e/ou em alterações na Estrutura Organizacional Companhia que impliquem em modificações na Diretoria Estatutária; sempre respeitando o teto definido na AGO, constante do montante global aprovado para cada exercício.

As parcelas de remuneração variável de curto e longo prazo estarão condicionadas ao alcance das metas e objetivos definidos pelo Conselho de Administração, e estarão alinhadas aos interesses da Companhia, que visa promover a valorização, crescimento e perenidade dos negócios, além de agregar valor aos acionistas.

A parcela de benefícios deverá estar aderente às melhores práticas de mercado e alinhada à estratégia de remuneração total.

3.3. Composição da Remuneração

3.3.1. Conselho de Administração

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração será fixada pela Assembleia Geral de Acionistas, observadas as disposições legais sobre a matéria. A remuneração do Presidente do Conselho e dos membros do Conselho de Administração será fixa, denominada honorários mensais, não atrelada a presença em reuniões, e será paga em doze parcelas mensais. O honorário mensal deverá estar alinhado com as práticas de mercado, constatadas através de pesquisas anuais realizadas por consultoria conceituada e especializada neste tema, e busca remunerar os serviços dos Conselheiros, de acordo com sua dedicação e conforme o escopo das respectivas

responsabilidades, incluindo, mas não limitando à participação em Comitês de Assessoramento ao Conselho.

Os membros do Conselho de Administração fazem jus ao benefício do plano de assistência médica e odontológica, sendo necessária a manifestação de opção do benefício. Adicionalmente, todos os membros do Conselho de Administração são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de suas funções. Não fazem jus à remuneração variável.

3.3.2. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixa, denominada honorários mensais, não atrelada a presença em reuniões, e será equivalente a, pelo menos, o mínimo legal, conforme deliberado em Assembleia Geral, não podendo ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% da remuneração mensal, em média, atribuída a cada Diretor Estatutário, não computados os benefícios, verbas de representação e remuneração variável. Os membros do Conselho Fiscal não farão jus à remuneração variável, e, portanto, não são elegíveis a participar de programas de ICP e/ou ILP. Os membros deste Conselho farão jus ao benefício do plano de assistência médica e odontológica, sendo necessária a manifestação de opção do benefício. Adicionalmente, os membros do Conselho Fiscal são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de sua função.

3.3.3. Diretoria Estatutária

A remuneração total da Diretoria Estatutária será composta por (I) remuneração fixa, (II) remuneração variável, (III) pacote de benefícios. Os componentes, da remuneração total estão alinhados às práticas de mercado, constatadas através de pesquisas anuais realizadas por consultoria conceituada e especializada neste tema.

- I. A remuneração fixa dos membros da Diretoria Estatutária, denominada honorários mensais, será paga em doze parcelas mensais. A definição do honorário mensal ocorrerá por determinação do Conselho de Administração, alinhada com a prática de mercado e com o objetivo de compensá-los pelos serviços prestados, bem como riscos e responsabilidades dos seus respectivos cargos na Companhia.
- II. Além da remuneração fixa mensal, a Diretoria Estatutária fará jus a uma remuneração variável, que permitirá à Companhia recompensar os Diretores Estatutários por suas performances. A remuneração variável de curto prazo ou ICP e a de longo prazo ou ILP serão mensuradas por indicadores de desempenho corporativo e individuais, definidos pelo Conselho de Administração e acompanhados periodicamente.
- III. A remuneração variável será paga anualmente, e poderá envolver um ou mais dos seguintes componentes:
 - a. Incentivo de Curto Prazo – ICP (Bônus): compõe a parcela referente ao atingimento dos objetivos de curto prazo da Companhia e tem como objetivo premiar o atingimento e a superação das metas estabelecidas

para o exercício. Possui caráter de remuneração e sobre o valor recebido pelo Executivo, incidirão todos os encargos sociais.

- b. Programa de Incentivo de Longo Prazo - ILP: compõe a parcela de longo prazo da remuneração variável, tendo por finalidade motivar e reter os membros da Diretoria Estatutária, alinhando os seus interesses aos da Companhia e de seus acionistas, além de estimular o crescimento de valor de mercado da Companhia, ampliando a visão de longo prazo, de forma empreendedora e sustentável. Possui caráter de remuneração e sobre o valor recebido pelo Executivo, incidirão todos os encargos sociais.

- IV. O pacote de benefícios aplicável aos Diretores Estatutários contempla: assistência médica e odontológica, plano de previdência complementar, check-up médico anual completo, seguro de vida em grupo, além de eventuais pagamentos de auxílio transferência.

Os Diretores responsáveis pelas unidades de Riscos, Conformidade e Auditoria, não possuem em seus painéis de Remuneração Variável indicadores relacionados ao desempenho das unidades de negócio, conforme prevê a Resolução CNSP nº 416/2021.

Seguindo o disposto na Resolução CNSP nº 432/2021, caso a Companhia apresente insuficiência de cobertura de provisões técnicas ou patrimônio líquido ajustado (PLA) inferior ao capital mínimo requerido, inclusive na hipótese de serem acarretadas por estes desembolsos, estão vedadas:

- I. Remuneração do capital próprio, inclusive sob a forma de antecipação, mesmo sob a forma de juros sobre o capital próprio, no caso das supervisionadas constituídas sob a forma de sociedade por ações; e
- II. Aumento da remuneração fixa e variável, inclusive sob a forma de antecipação, de diretores, estatutários ou não, e demais membros de órgãos estatutários, ressalvadas as disposições da legislação trabalhista. A remuneração variável inclui bônus, participação nos lucros, bem como quaisquer parcelas de remuneração diferidas e outros incentivos remuneratórios associados ao desempenho. A individualização dos incentivos e benefícios descritos acima é detalhada no Contrato de Trabalho de cada membro da Diretoria Estatutária.

4. Disposições Gerais

O Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração será responsável pelo acompanhamento da execução desta política. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta Política, ou sobre a aplicação de quaisquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao Comitê, que dará o devido esclarecimento ou orientação, podendo submeter a questão ao Conselho de Administração.

Os casos omissos e de exceção nesta Política deverão ser resolvidos pelo Conselho de Administração.

A presente Política somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho de Administração.

4.1. Vigência

Esta Política deverá ser revisada a cada 2 (dois) anos a partir de sua publicação e/ou por demanda, sempre que houver mudanças na legislação, de cenários ou operacionais.

Política aprovada na 319ª RCA de 26/02/2024.

4.2. Penalidades

As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Comitê de Pessoas Nomeação e Remuneração, com a consequente submissão ao Conselho de Administração da Companhia que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir crime, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

5. Documentos de Referência

- Lei nº 6.404/1976;
- Regulamento do Novo Mercado da B3;
- Estatuto Social da Companhia;
- Resolução CMSP nº 416/21; e
- Resolução CNSP nº 432/21.

6. Anexos

Não se aplica.