

Política de Remuneração de Administradores da Positivo Tecnologia S.A.

25 de abril de 2022

Sumário

1. OBJETO, ABRANGÊNCIA E REFERÊNCIA	2
2. VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO	2
3. OBJETIVO	2
3.1. Diretrizes e Critérios	3
4. RESPONSABILIDADES E PROCEDIMENTOS	3
5. FERRAMENTAS DE COMPENSAÇÃO FINANCEIRA	4
5.1. Composição das Compensações Financeiras	4
5.1.1 Conselho de Administração	5
5.1.2 Diretoria Estatutária e não estatutária.....	5
5.1.3 Conselho Fiscal	5
6. DISPOSIÇÕES GERAIS	5
7. VIOLAÇÃO DA POLÍTICA.....	6

1. OBJETO, ABRANGÊNCIA E REFERÊNCIA

A presente Política de Remuneração de Administradores (“Política de Remuneração”) tem o intuito de estabelecer as diretrizes, critérios e procedimentos para determinação da remuneração do Conselho de Administração, de seus Comitês e de sua Diretoria Estatutária e não estatutária (“Administradores”) da Positivo Tecnologia S.A. (“Positivo Tecnologia” ou “Companhia”) de forma adequada e em conformidade com a legislação aplicável.

A presente Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e de sua Diretoria Estatutária e não estatutária, independentemente da localidade em que se encontram. Os membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, terão sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de Acionistas, de acordo com a lei aplicável.

Esta Política tem como referências: (i) as regras de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; (ii) o Código de Conduta da Companhia; (iii) a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das S.A.”); e (iv) o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“Regulamento do Novo Mercado”).

2. VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO

A Política de Remuneração entrará em vigor quando da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Positivo Tecnologia e vigorará por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário. As eventuais alterações da Política deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia e devidamente divulgadas.

O inteiro teor desta Política será divulgado pela Companhia em seu website de relações com investidores (<https://ri.positivotecnologia.com.br/>) e no website da CVM (www.cvm.gov.br).

A Companhia, através do Conselho de Administração, se reserva o direito de, a qualquer momento, revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

3. OBJETIVO

A Política de Remuneração de Administradores tem como principal objetivo atrair e reter profissionais bem qualificados para os cargos estratégicos da Companhia, visando proporcionar à organização elevado nível de desempenho e de alinhamento dos membros destes órgãos aos objetivos da Positivo Tecnologia e de seus acionistas.

3.1. Diretrizes e Critérios

Como diretriz geral, a remuneração individual dos Administradores será examinada anualmente pelo Conselho de Administração, observando-se os seguintes critérios:

- i. valorizar a meritocracia, reconhecendo o esforço e as habilidades diferenciadas das pessoas que geram resultados para a Companhia, sem, contudo, comprometer o equilíbrio interno e o senso de trabalho em equipe;
- ii. oferecer remuneração compatível com as responsabilidades de cada cargo, de modo a reconhecer diferentes níveis de capacidade para gerar impactos nos resultados da Companhia; e
- iii. considerar os custos e os riscos envolvidos.

4. RESPONSABILIDADES E PROCEDIMENTOS

O Conselho de Administração da Companhia é responsável pela supervisão e revisão periódica desta Política com o suporte da Diretoria Jurídica Corporativa e da Diretoria de Recursos Humanos.

A revisão deverá contemplar periodicamente a avaliação do alinhamento da Política às práticas de mercado, a fim de identificar discrepâncias significativas com relação às empresas similares e assim analisar os ajustes e revisões necessárias.

Com base nesta Política, o Conselho de Administração, com suporte da Diretoria Estatutária da Companhia, formulará a proposta da administração para a remuneração anual global dos Administradores a ser submetida à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas, observado o disposto no artigo 152 da Lei das S.A.

Caberá ao Conselho de Administração, a seu critério, fixar a remuneração individual dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês, bem como a remuneração individual dos Diretores Estatutários, dentro do limite global da remuneração da administração aprovado pela Assembleia Geral de Acionistas, podendo delegar ao Diretor-Presidente a fixação da remuneração individual dos Diretores, observada a aderência a esta Política.

A prestação de informações sobre a remuneração dos Administradores será feita no Formulário de Referência da Companhia, seguindo a estrutura adotada naquele documento: (i) remuneração fixa anual; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios e (iv) plano de opções de compra de ações.

5. FERRAMENTAS DE COMPENSAÇÃO FINANCEIRA

A compensação financeira dos Administradores poderá, caso a caso e conforme aplicável, ser composta das seguintes rubricas:

Remuneração Fixa - salário base ou pró-labore. A remuneração fixa anual é o elemento principal e fundamental da remuneração dos membros da Administração e deverá se basear especialmente no cargo e nas responsabilidades desempenhadas na Companhia, bem como na experiência individual. A remuneração fixa poderá ser majorada caso o Administrador participe de eventual comitê de assessoramento, cujo valor adicional também será executado mediante remuneração fixa, paga mensalmente ou por participação de reunião do respectivo comitê, conforme acordado com o respectivo Administrador.

Remuneração Variável - bônus. A remuneração variável é um elemento discricionário e adicional de remuneração, que permite à Companhia oferecer retribuição adicional aos Administradores pelo seu desempenho e comportamento, refletindo, ao mesmo tempo, a lucratividade e a situação financeira da Companhia. O objetivo deste tipo de remuneração é premiar o alcance e superação de metas da Companhia, de cada área e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado, bem como estimular a retenção e o comprometimento com objetivos de longo prazo por meio dos mecanismos de previdência privada e diferimento.

Plano de Opções de Compra de Ações - SOP - o SOP é um elemento discricionário, que permite à Companhia oferecer a opção de compra de ações aos Administradores. Os membros da Administração podem ser elegíveis a participar de planos de incentivo de longo prazo, com remuneração baseada em ações, incluindo opções ou outras modalidades e instrumentos que vierem a ser estabelecidos pela Companhia.

Esta forma de compensação, quando utilizada, consiste em um benefício de longo prazo e tem como objetivo reforçar a retenção de profissionais e alinhar interesses com os acionistas na criação de valor para o negócio de forma sustentável.

Os SOPs que vierem a ser estabelecidos pela Companhia terão seus regramentos definidos em documentos específicos, cujo Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia será aprovado por Assembleia Geral e os Programas de Opção de Compra de Ações serão aprovados pelo Conselho de Administração.

5.1. Composição das Compensações Financeiras

5.1.1 Conselho de Administração

A compensação financeira dos membros do Conselho de Administração é composta por: (i) Remuneração Fixa paga mensalmente; e (ii) concessão discricionária de Plano de Opção de Compra de Ações – SOP.

Benefícios (diretos e indiretos): adicionalmente ao previsto acima, os membros do Conselho de Administração da Companhia poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) Reembolso de despesas relacionadas à locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento em reuniões específicas, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro; e (ii) Seguro de Responsabilidade Civil de Administradores (Seguro D&O).

5.1.2 Diretoria Estatutária e não estatutária

A compensação financeira concedida aos membros da Diretoria da Companhia, estatutária e não estatutária, é composta por: (i) Remuneração Fixa; (ii) Remuneração Variável paga anualmente; e (iii) concessão discricionária de Plano de Opção de Compra de Ações - SOP.

Benefícios (diretos e indiretos): adicionalmente ao previsto acima, os diretores estatutários e não-estatutários da Companhia poderão ser elegíveis, a depender do cargo ocupado, aos seguintes benefícios: (i) Plano de Assistência Médica; (ii) Seguro de Vida; (iii) Estacionamento; (iv) Plano de Previdência Privada Complementar; (v) Locação de Veículo Automotor, quando aplicável; (vii) Reembolsos de despesas incorridas em virtude do cargo ocupado e para atividades diretamente relacionadas à Companhia; e (viii) Seguro de Responsabilidade Civil de Administradores (Seguro D&O).

5.1.3 Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando e se instalado, é composta por Remuneração Fixa paga mensalmente.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores, membros do Conselho de Administração, membros de comitês ou outros empregados da Companhia, ou como concessão ao direito de permanecer como empregado, Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro de comitê, ou de interferir de qualquer forma no direito da Positivo Tecnologia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Administrador o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

7. VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

O descumprimento desta Política estará sujeito às sanções internas e aos procedimentos e penalidades previstos em lei, sem prejuízo da responsabilização por perdas e danos causados à Companhia e terceiros.

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em data de 25/04/2022 e entra em vigor a partir da presente data.