



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

A Springs Global Participações S.A. (“Companhia”), prezando as melhores práticas de governança corporativa, apresenta sua Política de Remuneração (“Política”), de modo a formalizar e divulgar 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” ou “Administração”), bem como os membros do Conselho Fiscal (quando instalado).

A presente Política tem como principal função alinhar os interesses da Administração e os objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

- 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.
- 1.2 Os membros dos Comitês de Assessoramento serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.
- 1.3 Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

2. PRINCÍPIOS

- 2.1 Os principais princípios que norteiam a presente Política são: (i) aplicar 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.
- 2.2 Os Administradores 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 A remuneração global dos Administradores poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios; (iv) remuneração baseada em ações; e (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, exceto pelos membros do Conselho Fiscal que, quando instalado, farão jus somente à remuneração fixa.
 - 3.2.1 Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês de Assessoramento, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.
 - 3.2.2 Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Administradores, dentre aqueles acima relacionados.

3.3 Remuneração Fixa

- 3.3.1 A remuneração fixa terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado.
- 3.3.2 A remuneração fixa dos Administradores será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.
- 3.3.3 A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

3.4 Remuneração Variável

- 3.4.1 A remuneração variável terá como objetivo direcionar as ações dos Administradores ao cumprimento dos objetivos estratégicos da Companhia, visando a atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais *stakeholders* da Companhia, sujeitando-se ao atingimento de metas individuais e coletivas.
- 3.4.2 Os montantes a serem atribuídos no âmbito da remuneração variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva do participante, sendo que a avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão, enquanto a avaliação subjetiva será aquela realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.
- 3.4.3 A parcela variável estará vinculada ao desempenho da própria Companhia, dependendo dos resultados e do alcance de metas individuais.
- 3.4.4 O pagamento da remuneração variável será realizado em até 6 (seis) meses após o encerramento do exercício social avaliado.

3.5 Benefícios

- 3.5.1 O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer aos Administradores um pacote compatível com a prática de mercado.
- 3.5.2 Os Administradores podem fazer jus a benefícios como assistência médica, assistência odontológica, vale refeição, seguro de vida, desconto para a compra de produtos da Companhia, celular corporativo e vagas de estacionamento.
- 3.5.3 A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

3.6 Remuneração baseada em ações

- 3.6.1 A remuneração baseada em ações tem o objetivo 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
- 3.6.2 A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral dos respectivos planos de remuneração baseada em ações ou opções de compra de ações de emissão da Companhia, que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração.
- 3.6.3 Observado os planos de remuneração baseada em ações ou opções de compra de ações aprovados em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas, nos quais serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.



4. VIGÊNCIA

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração, com vigência a partir do exercício de 2022 e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

São Paulo, 27 de dezembro de 2021.