



AZZAS 2154 S.A.

Companhia Aberta

CNPJ/MF n.º 16.590.234/0001-76

NIRE 31.300.025.91-8 | Código CVM n.º 02234-9

*Aprovada em Reunião do Conselho de Administração do Azzas 2154 S.A., realizada em
27 de junho de 2025*

SUMÁRIO

1.	OBJETIVO	3
2.	DIRETRIZES	3
2.1.	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	3
2.2.	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DE COMITÊS DE ACESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	4
2.3.	REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES	5
2.4.	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL	6
3.	RESPONSABILIDADES	6
3.1.	ASSEMBLEIA GERAL	6
3.2.	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	7
3.3.	COMITÊ DE PESSOAS, REMUNERAÇÃO E SUSTENTABILIDADE	7
4.	SANÇÕES	7
5.	DISPOSIÇÕES GERAIS	8

1. OBJETIVO

A presente política ("Política") visa a estabelecer a estratégia geral de remuneração, aqui entendida de forma ampla, significando qualquer valor, de natureza salarial ou não, previsto nesse documento, e atribuído aos membros da Diretoria estatutária, do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração ("Comitês"), e, quando instalado, do Conselho Fiscal do Azzas 2154 S.A. ("Companhia"), considerando parâmetros de mercado, funções e responsabilidades de cada profissional e as seguintes metas estratégicas e objetivos principais da Companhia:

- (i) atrair, reter e motivar profissionais que detenham qualificação, competência, perfil, e em posição/atuação estratégica, que atendam às características e necessidades do negócio da Companhia;
- (ii) alinhar os interesses dos profissionais da Companhia às crenças de gestão e aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo;
- (iii) promover práticas de remuneração atraentes, motivando a recompensa pelo desempenho, tendo em vista o alcance de metas individuais e da Companhia;
- (iv) estimular o crescimento, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia e, conseqüentemente, a criação de valor de longo prazo para a Companhia e seus acionistas;
- (v) fornecer remuneração competitiva em relação à remuneração praticada pelo mercado; e
- (vi) promover equilíbrio adequado entre as remunerações fixa e variável, de curto, médio e longo prazo.

2. DIRETRIZES

2.1. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia é composta por por 12 (doze) parcelas ao ano, sem qualquer vinculação à participação dos membros em reuniões do órgão. A remuneração fixa tem como objetivo oferecer compensação direta aos membros do Conselho de Administração pelos serviços prestados, em linha

com a remuneração praticada no mercado e de modo a refletir as atribuições, responsabilidades e a demanda de tempo inerentes ao cargo.

As despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções, devem ser pagas ou reembolsadas pela Companhia, de acordo com Política de Viagens em vigor.

Os membros do Conselho de Administração da Companhia podem ser elegíveis ao recebimento de benefícios, tais como: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica; e (iii) vale-refeição.

A revisão da remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração é realizada, a critério do Conselho de Administração e com auxílio do Comitê de Pessoas, Remuneração e Sustentabilidade, de forma que a remuneração seja adequada às práticas de mercado de empresas de portes e setores similares e/ou da mesma região de atuação da Companhia, podendo o Conselho de Administração e/ou o Comitê de Pessoas, Remuneração e Sustentabilidade requerer a assessoria de empresa especializada para estabelecimento da remuneração.

Os membros do Conselho de Administração da Companhia podem ser elegíveis ao recebimento de remuneração variável, tais como bônus e/ou incentivos baseados em ações:

- (i) o pagamento de bônus tem como objetivo recompensar os membros do Conselho de Administração pelo alcance e/ou superação de metas individuais e da Companhia, estabelecidas com base em critérios de meritocracia e/ou indicadores previamente determinados pelo Conselho de Administração;
- (ii) o incentivos baseados em ações da Companhia deverá observar os termos e condições previstos em planos aprovados pela Assembleia Geral da Companhia.

Os membros do Conselho de Administração que também sejam membros de Comitês podem receber remuneração adicional por participação em Comitês.

2.2. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DE COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros Comitês é fixa e definida pelo Conselho de Administração na reunião que eleger esses membros. A remuneração fixa tem como objetivo oferecer compensação direta aos membros dos Comitês pelos serviços prestados e reconhecer e

refletir a demanda de tempo, responsabilidades e complexidade inerentes ao cargo.

As despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções, devem ser pagas ou reembolsadas pela Companhia, de acordo com Política de Viagens em vigor.

Os membros dos Comitês, independentemente de serem ou não membros do Conselho de Administração ou da Diretoria estatutária, não fazem jus ao recebimento de benefícios nem remuneração variável pelo exercício do cargo em Comitês.

2.3. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES

A remuneração fixa dos diretores estatutários é composta por 12 (doze) parcelas ao ano (pagas sob o título de *pro labore*) ou 12 (doze) salários ao ano, 13º (décimo terceiro) salário e acréscimo de 1/3 (um terço) do valor do salário mensal relativo às férias do período, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho, conforme regime de contratação e de acordo com negociação individual mantida com cada membro.

A remuneração fixa tem como objetivo oferecer compensação direta pelos serviços prestados e reconhecer e refletir o desempenho individual, demanda de tempo, responsabilidades, experiência, formação e conhecimento do executivo, em linha com as práticas de mercado.

A revisão da remuneração fixa dos membros da Diretoria é realizada, a critério do Conselho de Administração e com auxílio do Comitê de Pessoas, Remuneração e Sustentabilidade, de forma que a remuneração seja adequada às práticas de mercado de empresas de portes e setores similares e/ou da mesma região de atuação da Companhia, podendo o Conselho de Administração e/ou o Comitê de Pessoas, Remuneração e Sustentabilidade, requerer a assessoria de empresa especializada para estabelecimento da remuneração.

Os diretores da Companhia fazem jus ao recebimento de remuneração variável, recebimento de bônus, participação nos lucros e resultados e/ou incentivos baseados em ações descritos abaixo:

- (i) o pagamento de bônus tem como objetivo recompensar os diretores estatutários pelo alcance e/ou superação de metas individuais e da Companhia, estabelecidas com base em critérios de meritocracia e/ou indicadores previamente determinados pelo Conselho de Administração;
- (ii) o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (“PPR”) consiste no

pagamento aos diretores estatutários celetistas de participação nos lucros e resultados da Companhia, de acordo com os programas estabelecidos e aprovados nos termos da legislação aplicável. O PPR tem como objetivo recompensar os diretores estatutários celetistas pelo alcance e/ou superação de metas financeiras e operacionais, definidas nos programas aplicáveis; e

(iii) os diretores estatutários da Companhia são elegíveis ao recebimento de incentivos baseados em ações da Companhia, de acordo com os termos e condições previstos em planos aprovados pela Assembleia Geral da Companhia.

Os diretores da Companhia fazem jus ao recebimento dos seguintes benefícios: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica; e (iii) vale-refeição, pelo exercício do cargo.

Os membros da Diretoria que também sejam membros de Comitês não recebem remuneração adicional pelo exercício de funções em Comitês.

2.4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

Os membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, fazem jus à remuneração fixa mensal, que deve obedecer aos preceitos da legislação aplicável. A remuneração fixa tem como objetivo oferecer compensação direta aos membros do Conselho Fiscal da Companhia pelos serviços prestados e reconhecer e refletir a demanda de tempo, responsabilidades e complexidade inerentes ao cargo.

As despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções, devem ser pagas ou reembolsadas pela Companhia, de acordo com Política de Viagens em vigor.

Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus ao recebimento de benefícios nem remuneração variável pelo exercício do cargo.

Os membros suplentes do Conselho Fiscal devem receber remuneração conforme venham efetivamente a desempenhar as respectivas funções, proporcionalmente ao número de dias/meses em que permanecerem no exercício do cargo.

3. RESPONSABILIDADES

3.1. ASSEMBLEIA GERAL

Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis e no

estatuto da Companhia, compete à Assembleia Geral da Companhia:

- (i) fixar a remuneração global anual dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria estatutária e do Conselho Fiscal, quando instalado; e
- (ii) aprovar planos de remuneração baseados em ações de emissão da Companhia.

3.2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis, no Estatuto da Companhia e nas políticas e práticas da Companhia aprovadas pelo Conselho de Administração, compete ao Conselho de Administração da Companhia deliberar sobre a distribuição da remuneração global anual aprovada pela Assembleia Geral da Companhia entre os membros do Conselho de Administração e da Diretoria estatutária da Companhia, bem como da repartição entre parcela fixa e parcela variável.

3.3. COMITÊ DE PESSOAS, REMUNERAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em procedimentos, regimentos e políticas da Companhia, o Comitê de Pessoas, Remuneração e Sustentabilidade da Companhia possui como atribuição recomendar ao Conselho de Administração os parâmetros e diretrizes e a consequente política de remuneração e demais benefícios a serem atribuídos aos administradores, membros do Conselho Fiscal, membros dos comitês de assessoramento do Conselho de Administração e demais colaboradores da Companhia, em conformidade com as práticas e políticas aprovadas pelo Conselho de Administração.

4. SANÇÕES

A inobservância às diretrizes estabelecidas nesta Política sujeita o infrator e aqueles que colaborarem com ele às sanções previstas nos contratos pelos quais se vinculam a Companhia, sem prejuízo de outras sanções (civis, penais ou administrativas) previstas na legislação brasileira, e responderão pessoalmente pelos eventuais danos e prejuízos causados à Companhia ou a terceiros.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política passa a vigorar a partir da data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e deve ser divulgada na forma prevista na legislação e/ou regulamentação aplicável.

A Política deve ser revisada sempre que houver alterações de diretrizes e qualquer alteração na Política deve ser aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião realizada na forma do Estatuto Social.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.
