

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

**ALLOS**

Data de aprovação: 28/03/2023	Órgão responsável: Conselho de Administração
Versão: 01	Responsável pela Política: Gente e Performance
Classificação: Política de Governança Corporativa	Revisão: 5 anos

A Companhia prima pela integridade, ética e transparência nos negócios, pautando suas atividades e decisões empresariais nos mais elevados padrões de conduta e alinhando-se às diretrizes internacionais e melhores práticas.

## 1. Objetivo

Definir as diretrizes e regras gerais que deverão ser observadas quanto a remuneração dos administradores da Companhia. Visando alinhar procedimentos de gestão da remuneração que garantam a equidade interna, competitividade externa e meritocracia, atraindo, motivando e retendo os executivos, permitindo, assim, uma gestão eficaz, transparente e alinhada a estratégia de negócio.

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 levar em consideração as práticas de mercado.

## 2. Escopo

A presente Política aplica-se exclusivamente aos Administradores da Companhia.

## 3. Definições

**Administradores** – Diretores Estatutários ou não, Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais e membros de quaisquer comitês de apoio ao Conselho de Administração.

**Assembleia Geral** – é uma reunião que por lei ocorre anualmente nos quatro meses seguintes ao término do exercício social, seu principal objetivo é tomar decisões sobre o futuro da empresa segundo o artigo 132 da lei das SA.

**Companhia** – ALLOS S.A.

**Comitê de Remuneração** – composto por membros do Conselho de Administração e tem como atribuição avaliar propostas relacionadas à estratégia de remuneração da companhia e recomendar para aprovação dos membros do Conselho.

**Conselho de Administração** – órgão colegiado encarregado do processo de decisão da Companhia em relação ao seu direcionamento estratégico.

**Estratégias da Remuneração** – premissas sobre as quais a organização irá desenhar e gerenciar os seus programas de remuneração, e pressupõe o equilíbrio entre alguns fatores, tais como: cultura organizacional, meritocracia, estratégia de negócios, motivação e engajamento; mercado de referência, vínculo entre desempenho e recompensas.

**Remuneração** – conjunto de recompensas quantificáveis, composto pelos seguintes componentes: Salário Base, Incentivo de Curto Prazo (bônus anual), Incentivo de Longo Prazo (programa vinculado a ações) e Benefícios.

**Programa de Metas** – ferramenta utilizada pela companhia, como incentivo de curto prazo, onde são definidas métricas corporativas e específicas para medição da performance do executivo, que servirá de parâmetro para o pagamento do bônus anual.

## 4. Responsabilidades

### Cabe ao Comitê de Remuneração:

- Recomendar a remuneração dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitês de Assessoramento; e
- Revisar, quando entender necessário, a remuneração fixa dos diretores estatutários.

### Cabe ao Conselho de Administração:

- Revisar, quando entender necessário, a remuneração fixa dos diretores estatutários.

## 5. Diretrizes

A Companhia adota uma Política de Remuneração como instrumento para recompensar o trabalho desempenhado pelos seus executivos, garantindo a equidade interna, meritocracia e a competitividade com o mercado.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês de Assessoramento e da Diretoria Estatutária da Companhia é avaliada e recomendada pelo Comitê de Remuneração e submetida para aprovação do Conselho de Administração na Assembleia Geral, conforme artigo 152 da lei 6.404/76.

### 5.1. Remuneração da Diretoria Estatutária

#### 5.1.1 Remuneração Fixa

Em especial para avaliação da remuneração fixa dos Diretores Estatutários, a Companhia conta com uma tabela salarial, desenvolvida com apoio de consultoria externa especializada, que tem como base o mercado e a estratégia de remuneração da companhia.

A tabela considera como referência mercado executivo específico, de empresas do mesmo porte. Anualmente é revisada e ajustada, se necessário, a partir da análise de mercado.

Para definição da remuneração a companhia utiliza a metodologia de pontuação, considerando como fatores de avaliação:

- Fatores de know-how (conhecimentos técnicos e gerenciais);
- Fatores de solução do problema (processo mental / nível de conexão com a estratégia);
- Fatores de responsabilidade por resultados (valor agregado do cargo na cadeia de valor).

A remuneração fixa dos Diretores Estatutários poderá ser revista, a critério do Comitê de Remuneração e do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado.

#### **5.1.2. Incentivo de Curto Prazo (Bônus Anual)**

A Diretoria Estatutária da Companhia, poderá participar do Programa de Metas, que tem como objetivo reconhecer e recompensar os executivos tendo em vista sua performance, promovendo a meritocracia, autonomia e foco na estratégia do negócio.

Na metodologia do Programa de Metas, a performance do executivo é medida a partir da análise de metas corporativas (da companhia) e específicas (da área), garantindo que as performances individuais e das áreas estejam alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa.

O pagamento do bônus é realizado anualmente, caso os gatilhos previstos no Programa de Metas sejam atingidos. As performances e valores individuais são submetidas à análise e recomendação do Comitê de Remuneração e aprovados pelo Conselho de Administração.

#### **5.1.3. Incentivo de Longo Prazo (remuneração baseada em ações)**

Os Programas de Incentivo de Longo Prazo da Companhia têm como objetivo alinhar os interesses de seus acionistas e Administradores.

Observado o plano geral aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração, poderá aprovar periodicamente programas, onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

Adicionalmente, os programas deverão considerar a disponibilidade de recursos financeiros da Companhia e quantidade de ações em circulação ao limite estabelecido nas normas aplicáveis.

#### **5.1.4. Benefícios**

Poderão ser concedidos benefícios, tais como: Plano de saúde e dental, seguro de vida, vale alimentação/ refeição, de acordo com as políticas e práticas internas da Companhia.

### **5.2. Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, Fiscal e Comitês de Assessoramento**

Em especial para definição da remuneração dos Conselheiros de Administração, Fiscal e Comitês de Assessoramento, a companhia considera como referência as práticas de mercado, análises de benchmarking e conta com apoio de consultoria especializada.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitês de Assessoramento deverá ser recomendada pelo Comitê de Remuneração e aprovada pelo Conselho de Administração.

## **6. Casos Omissos**

Os casos não mencionados neste documento serão submetidos à análise do Comitê de Remuneração e aprovados pelo Conselho de Administração da Companhia.

## **7. Canal de Ética e Gestão da Consequência**

O descumprimento das orientações expressas nesta política implicará na adoção de eventuais sanções.

Em caso de dúvida a respeito destas orientações, os colaboradores deverão entrar em contato com o Departamento de Compliance através do e-mail [compliance@allos.co](mailto:compliance@allos.co).

Caso qualquer colaborador tenha ciência do descumprimento das orientações desta Política, deverá denunciar o fato ao Canal de Ética (Telefone: 0800 591 8825 ou site: [www.canaldeetica.com.br/allos](http://www.canaldeetica.com.br/allos)).

Todas as situações ou reclamações reportadas por meio dos canais acima serão tratadas com sigilo, havendo, ainda, a possibilidade da opção pelo anonimato. A companhia garante que não ocorrerá, nem será tolerada, retaliação contra quem fizer qualquer reporte ou levantar suspeitas de violação por meio do Canal de Ética, reporte uma violação ou de qualquer outra forma traga ao conhecimento da companhia uma situação que possa configurar violação a esta Política ou demais Leis, ou que mereça ser apurada ou analisada.