

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO

Esta “Política de Remuneração dos Administradores” da **LUPO S.A.** (“Política” e “Companhia”, respectivamente), foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 23 de setembro de 2021, com o objetivo de definir os critérios de remuneração dos administradores da Companhia, assegurando que seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes aos cargos, em linha com os interesses de longo prazo da Companhia e com as melhores práticas de mercado.

Esta Política está baseada no Estatuto Social da Companhia, nos regimentos internos do Conselho de Administração e de seus Comitês, no Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, em vigor a partir de 02 de janeiro de 2018, na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (“Lei das Sociedades por Ações”), na Instrução Normativa nº 367 da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”), bem como demais regulações aplicáveis.

2. APLICAÇÃO

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês Estatutários e da Diretoria Estatutária e não estatutária da Companhia.

A presente Política deve garantir o alinhamento dos interesses estratégicos da Companhia, dos membros da Administração e de seus acionistas, bem como adotar as melhores práticas em comparação a mercados de referência e companhias de porte equivalente.

Em sintonia com os valores da Companhia, os objetivos dos programas de remuneração são de atrair e reter os profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia, motivando-os a atingir resultados e criar valor para os acionistas.

A remuneração global dos Administradores, incluindo, membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal (se instalado), observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela Assembleia Geral da Companhia, nos termos do artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

3. DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Para fins desta Política, alguns elementos devem ser entendidos da seguinte forma:

- (i) **Benefícios:** seguro de saúde, plano odontológico e seguro de vida (diretoria estatutária e diretoria não estatutária). Objetivo: complementar benefícios da assistência social e aposentadoria.

- (ii) Incentivos:** participação nos lucros e resultados (diretoria estatutária e diretoria não estatutária). Objetivo: complementar a remuneração com base nos resultados da Companhia; e

- (iii) Remuneração Fixa:** salário base (conselho de administração, diretoria estatutária e não estatutária, comitês estatutários e conselho fiscal). Objetivo: reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado).

4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

A remuneração da Companhia é baseada nas seguintes premissas: **(i)** interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; **(ii)** metas e estratégias; **(iii)** melhores práticas de mercado; **(iv)** visão, missão e valores da Companhia.

4.1. Conselho de Administração

A política de remuneração de nossos conselheiros inclui uma remuneração mensal fixa a título de pró-labore, balizada nas práticas de mercado e visando reconhecer o valor dos Conselheiros, interna e externamente.

A remuneração de cada um dos conselheiros poderá ser diferenciada, proporcional e em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas, como a participação em reuniões internas da administração e em comitês da Companhia que assessorem o Conselho de Administração.

A remuneração do Conselho de Administração será verificada por meio de pesquisas periódicas de remuneração, realizadas por consultorias especializadas, tendo por foco a comparação com empresas de mesmo porte e/ou similares à Companhia, a fim de alinhar a remuneração paga aos membros do seu Conselho de Administração com as melhores práticas de mercado e a manutenção da competitividade de sua estratégia de remuneração.

Os membros do Conselho de Administração não fazem jus ao recebimento de remuneração variável.

4.2. Diretoria Estatutária

A remuneração dos diretores estatutários é determinada de acordo com **(i)** suas funções e responsabilidades e em com base em pesquisas de mercado realizadas com empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil, e **(ii)** o desempenho coletivo da equipe de gestão executiva para atingir nosso objetivo de aumentar o valor de nossas ações.

Assim, a remuneração de nossos diretores estatutários inclui: **(a)** uma remuneração fixa balizada nas práticas de mercado e visando reconhecer o valor dos Diretores, interna e externamente; **(b)** uma remuneração variável, representada pelo incentivo decorrente da participação nos lucros e resultados da Companhia; e **(c)** benefícios indicados na cláusula anterior.

4.3. Diretoria Não Estatutária

A remuneração dos diretores não-estatutários é baseada nas práticas de mercado, podendo ser atrelada aos resultados da Companhia. A prática de remuneração visa contratar e garantir a permanência dos profissionais de grande qualificação na administração da Companhia. A política de remuneração da Diretoria é estabelecida segundo a legislação existente (todos são contratados em regime CLT).

A remuneração de nossos diretores não-estatutários inclui: **(a)** uma remuneração fixa balizada nas práticas de mercado e visando reconhecer o valor dos diretores, interna e externamente; **(b)** uma remuneração variável, em forma de bônus, decorrente de sua capacidade e geração de resultados da Companhia; e **(c)** benefícios indicados na cláusula anterior.

4.4. Conselho Fiscal

A Companhia estabelece como remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, o valor mínimo exigido pela legislação. A Lei das Sociedades por Ações exige que os membros do Conselho Fiscal recebam remuneração de, no mínimo, 10% (dez por cento) do valor médio pago anualmente aos diretores (remuneração fixa, não computando benefícios, verbas de representação e participação nos lucros). Dentro dos limites estabelecidos pela legislação, os membros do Conselho Fiscal recebem apenas remuneração fixa mensal e não fazem jus ao plano de benefícios.

4.5. Comitês Estatutários

Os membros de nossos comitês, inclusive os membros de nosso Comitê de Auditoria Estatutário, quando são prestadores de serviços contínuos remunerados pelo Grupo Lupo,

não receberão remuneração específica por sua atuação no referido comitê. Quando os membros dos nossos comitês não estiverem contidos nessa hipótese, a Diretoria Estatutária poderá estabelecer uma remuneração fixa balizada nas práticas de mercado.

5. METODOLOGIA DE REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Os reajustes levam em consideração pesquisas de mercado realizadas com empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil e o índice do dissídio coletivo dos empregados da Companhia. Com base nisso, os ajustes são analisados pelo Conselho de Administração e levados para aprovação em Assembleia Geral de acionistas.

6. COMPETÊNCIA

O Comitê de Gestão e Assessoramento é responsável pela análise das políticas e programas de remuneração dos Administradores.

Cabe ao Conselho de Administração elaborar uma proposta de distribuição da verba global anual entre os Administradores (“Proposta de Remuneração”), que será submetida à aprovação dos acionistas da Companhia em assembleia geral ordinária realizada até dia 30 de abril de cada ano, baseando-se na recomendação do Comitê de Gestão e Assessoramento.

A fim de evitar conflito de interesses, na deliberação referente à aprovação da Proposta de Remuneração, deverão abster-se de votar os acionistas que forem também Administradores da Companhia.

7. DÚVIDAS

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos acerca da aplicação desta política deverão ser encaminhadas à Diretoria de Relações com Investidores, no endereço eletrônico ri@lupo.com.br.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

Caberá ao Conselho de Administração avaliar a adequação da presente Política e realizar alterações sempre que necessário.

Esta Política está disponível no website da Companhia (www.ri.lupo.com.br), bem como no website da CVM (www.cvm.gov.br).

A presente Política entra em vigor quando de sua aprovação pelo Conselho de Administração e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário. As eventuais alterações da presente Política deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração.

