

Política de Remuneração dos Administradores

TIM S.A

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA TIM S.A.

I. INTRODUÇÃO

A Política de Remuneração dos Administradores da TIM S.A. é um instrumento que visa estabelecer as regras e princípios para definição e evolução da remuneração dos membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária de forma alinhada e competitiva frente às práticas de mercado, de forma a atrair, engajar, reconhecer e reter os recursos humanos necessários para a consecução dos objetivos estratégicos da Empresa, sempre respeitados os requerimentos de governança corporativa para companhias de capital aberto no país.

A arquitetura de remuneração resultante deve equilibrar a remuneração (fixa e variável) e potencializar o sistema de benefícios, visando resultados sustentáveis de longo prazo para a TIM S.A.

II. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Na estrutura organizacional da TIM S.A., e na forma do Regimento Interno do Conselho de Administração aprovado em 29 de julho de 2020 e atualizado em 28 de setembro de 2020, há um comitê específico para tratar da questão de remuneração da Administração da Companhia, que é o Comitê de Remuneração, o qual é composto por 3 membros efetivos do Conselho de Administração. Tal Comitê não é estatutário, porém possui caráter permanente e, como principais competências, as seguintes:

- a) elaborar para o Conselho de Administração a proposta de rateio do montante global anual da remuneração fixado pela Assembleia Geral entre os Conselheiros da Companhia;
- b) submeter proposta ao Conselho para a remuneração dos Diretores de forma que garanta o seu alinhamento com o objetivo de criar valor aos acionistas da Companhia ao longo do tempo;
- c) avaliar periodicamente o critério de remuneração dos Diretores e dos altos executivos da Companhia e, ouvido o Diretor Presidente, formular recomendações ao Conselho;
- d) monitorar a aplicação das decisões tomadas pelos órgãos competentes e as políticas da Companhia relativas à remuneração dos altos executivos; e
- e) analisar outras matérias ligadas à remuneração de membros da Companhia, conforme delegadas pelo Conselho.

Ainda na forma do Regimento Interno, o Comitê deve reportar ao Conselho de Administração a sua atividade de monitoramento e avaliação e também, em relação aos itens (a) e (b) acima, o Comitê deve se reportar ao Conselho, antes da Reunião do Conselho de Administração que é realizada posteriormente à Assembleia Geral Ordinária anual.

Os programas e níveis de remuneração da Diretoria são sugeridos ao Comitê de Remuneração pelo *Human Resources & Organization Officer*, com base na estratégia de remuneração vigente. Ao fazer suas recomendações o *Human Resources & Organization Officer* leva em consideração os desafios da Companhia, o desempenho individual, pesquisas de remuneração e o contexto competitivo de mercado, além de outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo. O *Human Resources & Organization Officer* pode, eventualmente, utilizar consultorias externas especializadas para o suporte a temas técnicos.

Além dos poderes acima previstos, tal Comitê de Remuneração poderá ainda auxiliar o Conselho de Administração em relação às funções a ele delegadas.

A TIM S.A. possui suas Práticas de Remuneração (Plano de Incentivo de Longo Prazo, programa de Incentivo de Curto Prazo – MBO (*Management By Objectives*), e Remuneração dos Administradores) aprovadas pelo Conselho de Administração anualmente, após terem sido examinados e recomendados pelo Comitê de Remuneração.

Cabe ao Conselho de Administração encaminhar a proposta de remuneração global máxima dos administradores para aprovação dos acionistas em Assembleia Geral, assim como definir a destinação da verba global anual aprovada para os Conselheiros dos diferentes órgãos e para o Diretor Presidente, sendo este responsável pela destinação da verba global anual aprovada para os demais Diretores Estatutários, com o suporte do *Human Resources & Organization Officer*.

III. COMPOSIÇÃO REMUNERAÇÃO

III.1. Conselho de Administração

A prática de remuneração contempla o pagamento de honorários fixos mensais, não sendo aplicados benefícios diretos e indiretos ou incentivos de curto e longo prazo.

Os membros do Conselho de Administração não possuem honorários distintos entre si pelo exercício desta posição, à exceção do Presidente do Conselho. Destaca-se ainda que Conselheiros de Administração poderão ter sua remuneração total na Companhia diferenciada em função de sua participação ou não em comitês de assessoramento, que contam com remuneração mensal específica, descrita a seguir.

A remuneração do Conselho de Administração é revisitada anualmente, através de análises comparativas com as práticas de mercado, suportadas por pesquisas especializadas. Com base no resultado destas análises é proposto ou não um reajuste da remuneração pelo *Human Resources & Organization Officer*, que é primeiramente apresentado ao Comitê de Remuneração que, após a sua avaliação, recomenda o reajuste ao Conselho de Administração, sempre respeitando os limites máximos aprovados em Assembleia dos Acionistas.

III.2. Comitês do Conselho de Administração

A Companhia possui Comitês Especializados, que se reportam ao Conselho de Administração, quais sejam: Comitê de Remuneração, Comitê de Controle e Riscos, Comitê de Auditoria Estatutário e Comitê de ESG (*Environmental, Social & Governance*).

É prevista remuneração fixa mensal para os membros efetivos participantes de comitês, que também é revisitada anualmente como parte do processo acima descrito. Os honorários por participação em comitês são definidos conforme baseados nas práticas de mercado, podendo ser distintos entre comitês e conforme papel do Conselheiro (Coordenador ou Membro do Comitê).

III.3. Conselho Fiscal

A prática de remuneração contempla o pagamento de honorários fixos mensais, não sendo aplicados benefícios diretos e indiretos ou incentivos de curto e longo prazo.

Os membros do Conselho Fiscal não possuem honorários distintos entre si pelo exercício desta posição, à exceção do Presidente do Conselho.

A remuneração do Conselho Fiscal é revisitada anualmente, através de análises comparativas com as práticas de mercado, suportadas por pesquisas especializadas. Com base no resultado destas análises é proposto ou não um reajuste da remuneração, que é primeiramente apresentado ao Comitê de Remuneração pelo *Human Resources & Organization Officer* que, após a sua avaliação, recomenda o reajuste ao Conselho de Administração, sempre respeitando os limites máximos aprovados em Assembleia dos Acionistas.

III.4. Diretoria Estatutária:

A remuneração total da Diretoria é composta por cinco elementos:

III.4.1. Remuneração Fixa:

Tem por objetivo reconhecer e refletir a amplitude de escopo e o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo, suportada pelas práticas de mercado

III.4.2. Benefícios:

Tem como objetivo oferecer produtos e serviços que aumentam o bem-estar do indivíduo e de sua família em termos econômicos e sociais, refletindo sobre o valor recebido pelos executivos, visando atraí-los e retê-los na Companhia.

III.4.3. Remuneração Variável:

Premiar o atingimento e superação de metas da Companhia, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e práticas de mercado.

Através desse instrumento, busca-se alcançar/superar as metas e objetivos da organização definidos no plano industrial trienal apresentado ao mercado.

A componente variável é subdividida em três grupos, sendo eles:

III.4.3.1. Incentivo de Curto Prazo

O MBO – *Management By Objectives* – é o programa de remuneração variável de curto prazo, baseado no conceito de participação nos resultados, vinculado a indicadores estratégicos para o business da Companhia, contendo metas e objetivos, tanto corporativos quanto funcionais (de cada diretoria).

III.4.3.2. Bônus (una tantum)

O Bônus é um instrumento baseado na valorização do desempenho individual, que pode ser utilizado para reconhecer o desempenho diferenciado do executivo, assim como premiar os resultados de iniciativas e projetos específicos e relevantes para a Companhia.

III.4.3.3. Incentivo de Longo Prazo:

O plano de incentivo de longo prazo da TIM S.A. é baseado em ações e tem como objetivo: (i) alinhar os interesses da alta administração aos interesses dos acionistas, através da participação no risco do negócio; (ii) implementar um sistema de incentivo integrado, de forma a equilibrar o horizonte temporal e a natureza dos objetivos; (iii) aumentar a competitividade do pacote de reconhecimento e (iv) operar como um instrumento de retenção das pessoas chave para a Companhia.

III.4.4. Bônus de Contratação/Retenção

A companhia, ao analisar as condições de mercado, contexto e desafios do negócio e com o objetivo de garantir a continuidade do business e cumprimento do plano estratégico a Companhia pode oferecer o pagamento de bônus pontuais visando garantir a contratação e/ou retenção de executivos chave. No caso específico de Bônus de contratação, esta modalidade objetiva possibilitar a realização de ofertas mais atrativas à candidatos externos e que minimizem eventuais perdas pontuais que podem existir na transição entre empresas.

III.4.5 Verbas Rescisórias

Referem-se às verbas e condições, de natureza legal ou complementar, a serem pagas em caso de término do mandato ou rescisão do vínculo empregatício com a Companhia.

IV. DEFINIÇÃO DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO

A definição da estrutura e dos valores de remuneração é suportada pela análise de práticas de mercado, principalmente do mercado de alta tecnologia e de telecomunicações, assim como das empresas que possuem porte e características similares de governança (fazem parte do Novo Mercado, são cotadas na bolsa de Nova Iorque, etc) sendo atualizada anualmente em linha com as movimentações do mercado e o planejamento estratégico da Companhia.

A metodologia prevê análise da remuneração praticada pelo mercado (seja ela fixa, variável, benefícios, remuneração por participação em comitês, etc), considerando empresas de referência e pesquisas fornecidas por empresas especializadas em remuneração (Korn Ferry Hay Group, Willis Towers Watson, etc). As comparações levam em consideração as diferentes estatísticas disponíveis (mediana, média, 3º quartil, etc).

A composição da remuneração considera a importância da função do ocupante dentro da estrutura organizacional, tomando como base os parâmetros de mercado do *Total Compensation*, identificados nas pesquisas especializadas de mercado. Os elementos Remuneração Fixa, Remuneração Variável e Benefícios são ponderados pela avaliação do *grade* e *matching* das posições.

IV.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa é constituída pelo pagamento de 12 parcelas por ano, acrescido do 13º salário e férias para a Diretores Estatutários que sejam regidos pela CLT.

A definição da remuneração fixa de referência para suportar a definição da remuneração individual de cada membro da Diretoria é baseada no “peso” da posição, segundo a metodologia Hay.

A definição da remuneração individual, assim como o seu reajuste periódico levam principalmente em consideração a sua remuneração precedente, a criticidade da posição, o desempenho e o alcance das metas estabelecidas, a necessidade de blindagem, a equidade interna (incluindo aquela de gênero e raça) e a análise comparativa com o mercado, através de pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas, e o contexto competitivo.

IV.2. Benefícios

O pacote de benefícios para cada membro da Alta Administração considera a importância da função do ocupante dentro da estrutura organizacional, tomando como base os parâmetros de mercado do *Total Compensation*, identificados nas pesquisas especializadas de mercado.

A Companhia busca oferecer um pacote de benefícios para a Alta Administração que seja amplo e capaz de abranger as diferentes dimensões de bem estar, com critérios de

elegibilidade que podem ser específicos ou relacionados ao *grade* e cargo do ocupante. Os benefícios evoluem segundo práticas de mercado e do acordo coletivo, assim como pela evolução das expectativas e necessidades das pessoas. Alguns exemplos de benefícios ofertados pela Companhia são: previdência privada, licença maternidade, paternidade e casamento estendidas, plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, auxílio creche e vale alimentação/refeição.

A Companhia oferece ainda aos executivos a oportunidade de customizar o seu pacote de benefícios de forma que melhor atenda às suas necessidades através de uma plataforma de benefícios flexíveis.

IV.3. Remuneração Variável

IV.3.1. Incentivo de Curto Prazo

Para cada participante do MBO – *Management By Objectives*, é definido um valor target baseado em um múltiplo salarial e seu montante considera a importância da função do ocupante dentro da estrutura organizacional, tomando como base os parâmetros de mercado do *Total Compensation*, identificados nas pesquisas especializadas de mercado.

A estrutura do programa é dividida em Objetivos Corporativos e Objetivos Funcionais que possuem as seguintes definições:

Objetivos Corporativos: macro objetivos da Companhia, com alta relevância estratégica, os quais dependem dos esforços coletivos de todos os colaboradores da Companhia para que sejam atingidos.

Os indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação dos objetivos corporativos do plano de incentivo são os principais indicadores financeiros e operacionais e indicadores ESG, reavaliados e validados anualmente, sempre em linha com os objetivos apresentados aos acionistas para o Plano Trienal.

Tais objetivos são propostos anualmente pela diretoria da Companhia, de acordo com os desafios do Plano Industrial, e aprovados pelo Conselho de Administração, mediante recomendação do Comitê de Remuneração.

- **Objetivos Funcionais:** objetivos específicos de uma ou mais Diretorias, , cujos resultados dependem fortemente dos times envolvidos. Devem contribuir diretamente para o atingimento dos objetivos corporativos.

Após definição dos Objetivos Corporativos, cabe ao Diretor Presidente aprovar os objetivos Funcionais de cada Diretoria que suportarão o seu atingimento. São exemplos de Objetivos Funcionais, objetivos como: Opex de Responsabilidade, *Net Adds*, *Bad Debt*, Índices de Satisfação dos Clientes, entregas de projetos diversos (implementações sistêmicas, expansão de rede, etc), entre outros.

A cada objetivo é atribuído um peso e três níveis de meta, que correspondem a 3 níveis de pagamento (atualmente definidos em 50%, 100%, e 150%). Todos os objetivos são pagos individualmente, podendo ser aplicados gatilhos de elegibilidade.

Objetivos com atingimento inferior à meta mínima de 50% não geram pagamento e aqueles com atingimento superior à meta máxima tem seu pagamento limitado a 150%.

IV.3.2. Bônus (una tantum)

A aplicação desse instrumento é definida em um múltiplo salarial, cujo valor de pagamento pode variar de acordo com o nível de desempenho do indivíduo ou de acordo com o retorno financeiro/qualitativo para a companhia de projetos e iniciativas estratégicas, ponderando pelo grau de relevância da participação/contribuição do executivo para os seus resultados. e

IV.3.3. Incentivo de Longo Prazo

Para cada participante é definido um valor target baseado em um múltiplo salarial, que é convertido em uma quantidade de ações alvo. Seu montante considera a importância da função do ocupante dentro da estrutura organizacional, tomando como base os parâmetros de mercado do *Total Compensation*, identificados nas pesquisas especializadas de mercado.

O Plano de Incentivo de Longo Prazo estabelece termos e condições gerais para a concessão de ações da Companhia, pelos altos administradores e aqueles funcionários que ocupam posições chave da Companhia, conforme aprovado pelo Conselho de Administração e recomendados pelo Comitê de Remuneração, com base na proposta do Diretor Presidente e do *Human Resources & Organization Officer*.

O Plano de Incentivo de Longo Prazo (“Plano”) prevê a combinação de duas modalidades: *Restricted Shares*, sujeitas à permanência do participante na Companhia por determinado período e *Performance Shares*, sujeitas ao atingimento de metas específicas e à permanência do participante na Companhia por determinado período. Os objetivos de desempenho são vinculados a indicadores econômico/financeiros e/ou métricas de desempenho acionário (exemplo: *Total Shareholder Return*). A quantidade de ações pode variar, para mais ou para menos, em consequência do desempenho e eventualmente da concessão dividendos, considerando os critérios previstos em cada Outorga.

O Plano de Incentivo possui vigência de 3 anos e é regido por um regulamento específico aprovado em Assembleia Geral. Previamente à submissão da análise e aprovação de um novo Plano, é efetuada a análise de mercado para avaliação da necessidade de atualização das regras vigentes, considerando a tipologia do Plano, critérios de elegibilidade, regras gerais e o impacto na composição do mix de *Total Reward* dos participantes elegíveis.

As ações outorgadas nos termos do Plano, incluindo as já concedidas ou não, e descontadas as canceladas, estão limitadas a um percentual da quantidade total de ações de emissão da Companhia durante a vigência do Plano, definido no regulamento do Plano e aprovado pela Assembleia Geral dos Acionistas.

A administração do Plano compete ao Conselho de Administração, que pode delegar as atribuições que especificar ao Comitê de Remuneração, observados os termos do Plano e os limites previstos em lei e no Estatuto Social da Companhia.

IV.4. Bônus de Contratação/Retenção

O valor do bônus é definido em uma quantidade de salários anuais, em linha com as práticas de mercado e proporcional ao período de retenção requerido. No caso de Bônus de contratação, ele poderá variar também em função das particularidades e condições específicas envolvidas na negociação entre as partes.

IV.5 Verbas Rescisórias

As verbas rescisórias de natureza legal são calculadas e pagas pela companhia em conformidade com a legislação vigente e aplicável para cada modalidade rescisória. Eventuais verbas e condições rescisórias complementares são definidas em base às práticas de mercado, considerando as diferentes modalidades rescisórias. Também são fatores que afetam esta definição a posição envolvida, o tempo do Executivo na Companhia, o contexto e as condições nas quais estão sendo realizadas as rescisões.