

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA DATORA PARTICIPAÇÕES E SERVIÇOS S.A.

1 OBJETIVOS

- 1.1** A presente Política de Remuneração (“**Política**”) tem como principal objetivo alinhar os interesses dos Executivos (conforme abaixo definido) e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.
- 1.2** As seguintes diretrizes deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria (em conjunto, os “**Administradores**”), dos membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) da Datora Participações e Serviços S.A. (“**Companhia**” e “**Executivos**”, respectivamente).
- 1.2.1** A remuneração global dos Administradores e dos membros 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 elegeu, e não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% da que, em média, foi atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros;
- 1.2.2** Os membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.
- 1.3** Os princípios que norteiam a presente Política são: (i) a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e gestão das diferentes estruturas funcionais da Companhia; (ii) o alinhamento dos incentivos aos colaboradores de maneira meritocrática e compatíveis com as responsabilidades de cada cargo; e (iii) a garantia de competitividade frente o mercado de trabalho.

2 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

- 2.1** Os Administradores poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com as especificidades relacionadas ao tempo dedicado a Companhia, conhecimento técnico, experiência, participação em Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, dentre outras características.
- 2.2** A remuneração global dos Executivos 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 com relação aos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, os quais farão jus somente à remuneração fixa.
- 2.2.1** 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.
- 2.2.2** Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Executivos, dentre aqueles acima relacionados.

2.2.3 A remuneração dos Executivos poderá ser paga pela Companhia ou por meio de suas controladas.

2.3 Remuneração fixa

2.3.1 A remuneração fixa terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado e será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.

2.3.2 A remuneração fixa poderá ser revista a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

2.4 Remuneração variável

2.4.1 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*. A remuneração variável terá seu valor definido em função do atingimento de metas individuais e coletivas.

2.4.2 Os montantes a serem atribuídos no âmbito da remuneração variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva do participante, tendo em vista (i) o cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão e (ii) os resultados econômicos e financeiros realizados pela Companhia.

2.4.3 O pagamento da remuneração variável será anual e realizado após o encerramento do exercício social avaliado.

2.5 Benefícios

2.5.1 O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer aos Administradores um pacote compatível com a prática de mercado, e poderá incluir benefícios como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, entre outros.

2.5.2 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, por um período de até 12 meses.

2.6 Remuneração baseada em ações

2.6.1 A remuneração baseada em ações tem o condão 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 contribuam e participarem do seu sucesso.

2.6.2 A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral do respectivo plano de opção de compra de ações de emissão da Companhia, que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração.

2.6.3 Observado o plano de opção de compra de ações aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas de opção de compra de ações, onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

3 DISPOSIÇÕES FINAIS

- 3.1** Qualquer violação ao disposto na presente Política pode configurar falta grave em relação ao vínculo ou relação que quaisquer de seus membros tenha com a Companhia, além de poder configurar ato ilícito civil e/ou criminal.
- 3.2** A presente Política somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.
- 3.3** A presente Política deverá ser revisitada constantemente, quer seja para assegurar a melhoria contínua das práticas de governança corporativa, quer seja em razão de alterações estatutárias, legislativas ou regulamentares, devendo ser revisada, aprovada e registrada em ata do Conselho de Administração. A eventual revisão da presente política deverá ser comunicada aos destinatários de suas normas, com concomitante envio de cópia de sua nova versão aprovada pelo Conselho de Administração.
- 3.4** A presente Política entra em vigor a partir da data de entrada em vigor do Contrato de Participação no Novo Mercado, a ser celebrado entre a Companhia e a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.

* * *