

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA T4F ENTRETENIMENTO S.A.

1. INTRODUÇÃO, PRINCÍPIOS E OBJETIVO

1.1 A presente Política de Remuneração dos Administradores (“Política de Remuneração”) da T4F Entretenimento S.A. (“Companhia”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Administradores da Companhia, compreendidos, exclusivamente para fins de interpretação desta política, conforme definição constante do item 2.

1.2 A Política de Remuneração tem como principal função, além de definir a estrutura e composição de remuneração, garantir o alinhamento da atuação dos Administradores com os objetivos estratégicos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.

1.3 Os princípios que norteiam a presente Política de Remuneração são: (i) a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia; (iii) atrair, recompensar, reter e incentivar os Administradores na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; e (iv) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual.

1.4 A remuneração dos Administradores poderá ser composta por:

- i. Remuneração Fixa: tem por objetivo remunerar as responsabilidades do cargo em relação à complexidade na Companhia e deve garantir a equidade interna e externa;

- ii. Remuneração Variável – Incentivo de Curto Prazo (ICP): tem por objetivo reconhecer os resultados alcançados. Devem ser alinhados com o orçamento, metas individuais e metas da Companhia;
- iii. Remuneração Variável – Incentivo de Longo Prazo (ILP): tem por objetivo reforçar o alinhamento da remuneração com as estratégias de longo prazo da Companhia na criação de valor e sustentabilidade do negócio, além de reforçar a retenção de pessoal-chave; e
- iv. Benefícios de Exercício do Cargo: têm por objetivo oferecer um conjunto de benefícios para satisfazer necessidades pessoais e familiares, como um complemento à Remuneração Fixa.

1.5 É de responsabilidade do Conselho de Administração definir a proporção de cada componente de remuneração dos Administradores, sendo certo que cada indivíduo poderá ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas ao tempo dedicado, conhecimento técnico, experiência, participação em comitês de assessoramento, dentre outras características.

1.6 O Conselho de Administração observará o valor global anual da remuneração fixada pela Assembleia Geral da Companhia, quando da fixação da remuneração individual dos Administradores.

2. A QUEM SE APLICA

2.1 Esta Política de Remuneração se aplica aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia, aos membros dos comitês de assessoramento instalados e aos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado (todos em conjunto designados “Administradores”, exclusivamente para fins de interpretação desta Política de Remuneração).

3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA EXECUTIVA

Os objetivos dos programas de remuneração são os de atrair e reter os profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia, e motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas e demais *stakeholders*. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais e coletivos relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A Política de Remuneração da Companhia é baseada nas melhores práticas de mercado e objetiva a criação sustentável de valor a longo prazo, norteada pela estratégia definida para o negócio.

A Assembleia Geral fixará a remuneração anual global dos membros do Conselho de Administração e da diretoria, competindo ao Conselho de Administração deliberar pela distribuição entre cada um dos membros do próprio Conselho de Administração e da Diretoria.

Esta Política de Remuneração deverá ser revista pelo Conselho de Administração, sempre que entender necessário, com o propósito de adequar as práticas internas aos objetivos da Política de Remuneração.

3.1. Conselho de Administração

3.1.1 Estabelecida pela Assembleia Geral, a remuneração do Conselho de Administração consubstancia-se em remuneração fixa, que é balizada nas práticas de mercado e visa reconhecer o valor dos Conselheiros interna e externamente. Referida remuneração fixa é paga mensalmente, não estando prevista remuneração adicional quando da realização e/ou participação em mais de uma reunião do Conselho de Administração dentro do mesmo mês.

3.1.2 Como forma de fortalecer a relação entre a remuneração e ganhos, e a construção de valor da Companhia a longo prazo, a Companhia poderá conceder um incentivo ao Presidente do Conselho de Administração, com base em uma das modalidades do plano

de incentivo de longo prazo.

3.1.3 Os Conselheiros poderão renunciar à sua remuneração mediante comunicação por escrito ao Conselho de Administração, dirigida ao seu presidente ou à pessoa ou área da Companhia responsável pelas funções de secretariado do Conselho de Administração.

3.2. Conselho Fiscal

3.2.1 A remuneração anual global do Conselho Fiscal será fixada pela Assembleia Geral que o elege, considerando os fatores bases de remuneração já mencionados nesta Política de Remuneração. Caso instalado, a remuneração de cada membro em exercício não poderá ser inferior a 10% (dez por cento) da remuneração fixa média da Diretoria, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

3.2.2. Adicionalmente, os membros do Conselho Fiscal farão jus ao reembolso das despesa de locomoção e estada necessárias ao desempenho das suas funções.

3.3. Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração

3.3.1 A critério do Conselho de Administração, os membros dos Comitês de Assessoramento poderão, ou não, receber remuneração específica para tal função, observadas as particularidades de cada membro e especificidades de cada cargo.

3.3.2 Os Comitês poderão convidar Consultores para participar de reunião cuja participação do convidado seja necessária para auxiliar nos trabalhos do Comitê, mediante aprovação prévia do Conselho de Administração, inclusive com relação à possibilidade de remuneração.

3.4. Diretoria

3.4.1 Observados os limites atribuídos pela Assembleia Geral, a composição da

remuneração individual dos membros da Diretoria será fixada pelo Conselho de Administração, que, para este fim, deverá ser subsidiado das informações a serem prestadas pelo Comitê de Gente, Gestão e Governança e pelas áreas e/ou pessoas da Companhia que este comitê e o Conselho de Administração entenderem necessários

3.4.2 O Conselho de Administração deverá pautar sua decisão com base em informações que lhe forem prestadas pelo Comitê de Gente, Gestão e Governança da Companhia, sendo certo que este deverá relacionar suas indicações e recomendações quanto à composição de remuneração em conjunto com propostas de: (i) níveis de remuneração para os Diretores Executivos, inclusive para remuneração variável em função dos resultados obtidos; (ii) formulação e avaliação dos objetivos estratégicos da Companhia para fins de remuneração variável; e (iii) políticas de seleção, avaliação, desenvolvimento e remuneração dos membros da Diretoria.

3.4.3 Ao fixar a remuneração dos Diretores, o Conselho de Administração levará em consideração, dentre outros, as responsabilidades de cada membro e os resultados da Companhia gerados pelo desempenho dos Diretores. Deverá a decisão ser baseada em práticas de mercado, objetivos de retenção, complexidade do cargo, competências e experiências acumuladas para o exercício da função.

3.4.4 A remuneração total da Diretoria é composta pelos seguintes elementos:

- (i) Remuneração Fixa: pago mensalmente, deverá ser determinado de acordo com os objetivos de equidade interna (complexidade e responsabilidade da função) e externa (de acordo com melhores práticas do mercado a partir de referências especializadas).
- (ii) Remuneração Variável – Incentivo de Curto Prazo (ICP): estabelecida a partir do sistema de gestão de metas da Companhia, que deverá ser anualmente revisado e fixado pelo Conselho de Administração.

O ICP terá como objetivo direcionar as ações dos Diretores ao cumprimento dos objetivos estratégicos da Companhia, visando atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais stakeholders da Companhia, sujeitando-se ao atingimento de metas individuais e coletivas

Os montantes a serem atribuídos no âmbito do ICP deverão resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva do participante, sendo que a avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão, enquanto a avaliação subjetiva será aquela realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

A parcela variável estará vinculada ao desempenho da própria Companhia, dependendo dos resultados e do alcance de metas individuais. O pagamento da remuneração variável será realizado em até 4 (quatro) meses após o encerramento do exercício social avaliado, mas não antes da emissão das demonstrações financeiras anuais auditadas da Companhia para o exercício anterior – relativamente aos quais serão apuradas as metas relativas à avaliação objetiva do Diretor.

- (iii) Remuneração Variável – Incentivo de Longo Prazo (ILP): poderão ser elegíveis ao programa de remuneração baseada em ações vinculado ao desempenho da função, de acordo com os planos de remuneração com base em ações aprovados pela Assembleia Geral da Companhia, e ficando a cargo do Conselho de Administração deliberar sobre os respectivos programas e demais condições de recebimento de ações ou direitos aquisitivos, tais como indicar os elegíveis, estabelecer preços de outorga, condições de *vesting*, período de *lock-up*, dentre outros.
- (iv) Benefícios: poderão ser incluídos nos planos de benefícios da Companhia, tais como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, vale

refeição, cesta básica, convênio com farmácia, auxílio creche, entre outros como assistências pessoais e à família.

A atribuição de benefícios pós-emprego, incluindo, mas não se limitando, a seguro de pessoas, plano de saúde e obrigações de não concorrência, ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês, do Conselho de Administração e da Diretoria, 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.

4.2 Esta Política de Remuneração e sua aplicação devem ser acompanhadas pelo Conselho de Administração e Diretoria da Companhia, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

4.3 As violações dos termos da presente Política de Remuneração serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

4.4 Qualquer alteração ou revisão desta Política de Remuneração deverá ser submetida ao Conselho de Administração da Companhia, a quem competirá, também, decidir sobre casos omissos.

4.5 Esta Política de Remuneração foi aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 28 de abril de 2022, data em que entrou em vigor, e poderá ser

consultada no site da Comissão de Valores Mobiliários e também no site de Relações com Investidores da Companhia (www.ri.t4f.com.br).
