



Política de Remuneração dos Executivos
da Orizon Valorização de Resíduos S.A.

SUMÁRIO

1.	OBJETIVO E FUNDAMENTO	3
2.	REMUNERAÇÃO	3
3.	DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO	4
4.	APLICAÇÃO	6
5.	DISPOSIÇÕES GERAIS	6
6.	VIGÊNCIA	6

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

- 1.1. Esta “*Política de Remuneração dos Executivos da Orizon Valorização de Resíduos S.A.*” (“Política”), aprovada pelo Conselho de Administração da **Orizon Valorização de Resíduos S.A.** (“Companhia”) em reunião realizada em 14 de dezembro de 2020 e atualizada em 04 de fevereiro de 2022, estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores executivos, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia (em conjunto, “Executivos”).
- 1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, estando alinhada aos interesses dos acionistas; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e que permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; (iii) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos aos Executivos; (iv) resguardar os interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; (v) estimular o atingimento de metas e estratégias de negócios; (vi) fomentar melhores práticas de mercado; e (vii) fortalecer a visão, a missão e os valores da Companhia.

2. REMUNERAÇÃO

- 2.1. Condições gerais: A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

2.1.1. Remuneração fixa

- 2.1.1.1. Pró-labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Por esta Política, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual utiliza como referência pesquisas salariais anuais conduzidas por consultorias especializadas independentes, principalmente envolvendo empresas de setor similar.
- 2.1.1.2. Pacote de Benefícios: visa dar maior segurança aos nossos Executivos e permitir o foco no desempenho de suas funções.

2.1.2. Remuneração variável

2.1.2.1. Programa de participação nos lucros e resultados: a Companhia poderá elaborar programa de participação nos lucros e resultados que objetiva premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social ("Plano de PLR").

2.1.2.2. Poderá também ser implantada política de remuneração baseada em ações da Companhia ou programa similar a ser definido pelo Conselho de Administração ou pela Assembleia Geral, conforme o caso, em convergência com o interesse dos acionistas.

2.2. O valor global máximo a ser pago aos Executivos a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tais pessoas atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

3.1. Diretores Executivos

3.1.1. Os diretores executivos da Companhia receberão um salário fixo mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas independentes, principalmente envolvendo empresas de setor similar, observada esta Política.

3.1.2. Os diretores executivos da Companhia poderão receber os valores a título de participação nos lucros e resultados da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no Plano de PLR, observada a elegibilidade de tais diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no Plano de PLR.

3.1.3. Os diretores executivos da Companhia também poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) plano odontológico; (iii) vale alimentação/refeição; (iv) seguro de vida; e (v) estacionamento.

3.1.4. A remuneração dos diretores executivos será reajustada anualmente pelo Conselho de Administração, considerando os seguintes critérios: (i) meritocracia, e (ii) análise da movimentação salarial apresentada pelas pesquisas de mercado realizadas anualmente por consultoria independente e especializada com empresas com filosofia

de remuneração consistentes e similares, assim como concorrentes em recursos humanos.

- 3.1.5. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento nas reuniões da Diretoria, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo diretor executivo e de acordo com a política de reembolsos da Companhia.

3.2. **Membros do Conselho de Administração**

- 3.2.1. O Presidente do Conselho de Administração da Companhia receberá um salário fixo mensal, baseado na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições, e poderá receber os valores a título de participação nos lucros e resultados da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no Plano de PLR, se houver, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no Plano de PLR, se houver.
- 3.2.2. Os demais membros do Conselho de Administração da Companhia não serão remunerados, exceto pelo Vice-Presidente e pelos membros independentes, que terão remuneração fixa mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.
- 3.2.3. A remuneração mencionada nos itens acima será revisada, ao menos, a cada 2 (dois) anos, levando em consideração quaisquer mudanças nas atividades prestadas ou nos níveis de remuneração utilizados pelo mercado.
- 3.2.4. O Presidente do Conselho de Administração da Companhia também poderá ser elegível aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) plano odontológico; (iii) vale alimentação/refeição; (iv) seguro de vida; e (v) estacionamento.
- 3.2.5. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro e de acordo com a política de reembolsos da Companhia.

3.3. **Membros de Comitês**

- 3.3.1. Os membros do Comitê de Ética não serão remunerados.
- 3.3.2. Os membros do Comitê de Auditoria terão remuneração fixa mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.

- 3.3.3. A remuneração mencionada nos itens acima será revisada, ao menos, a cada 2 (dois) anos, levando em consideração quaisquer mudanças nas atividades prestadas ou nos níveis de remuneração utilizados pelo mercado.
- 3.3.4. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Comitê de Auditoria, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento nas reuniões do Comitê de Auditoria, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo respectivo membro e de acordo com a política de reembolsos da Companhia.
- 3.3.5. É vedado aos membros do Comitê de Auditoria o recebimento de qualquer remuneração paga pelos Acionistas Controladores, diretos ou indiretos, da Companhia, estando sua remuneração restrita aos limites e termos do que for aprovado em assembleia geral de acionistas e à alocação aprovada pelo Conselho de Administração, observado o disposto nos demais itens desta Política de Remuneração.

4. APLICAÇÃO

- 4.1. Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Executivos.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 5.1. O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

6. VIGÊNCIA

- 6.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia e pode ser consultada em <https://ri.orizonvr.com.br/>.