

SYN PROP E TECH S.A.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

2022

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA SYN PROP E TECH S.A.

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

- 1.1. A presente “*Política de Remuneração*”, aprovada pelo Conselho de Administração da **Syn Prop e Tech S.A.**, estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários (abaixo definido).
- 1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Beneficiários na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e (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 Beneficiários.
- 1.3. Esta Política tem como fundamento, entre outras disposições previstas em lei, especialmente trabalhistas: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social; (ii) o Código de Conduta; (iii) a Lei das Sociedades por Ações; (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM; e (v) o Regulamento do Novo Mercado.

2. DEFINIÇÕES

- 2.1. Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:
 - (i) **“Assembleia Geral”**: a assembleia geral de acionistas da Companhia.
 - (ii) **“B3”**: a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.
 - (iii) **“Beneficiários”**: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês.
 - (iv) **“Código de Ética e Conduta”**: o “Código de Ética e Conduta” aprovado em reunião do Conselho de Administração da Companhia.
 - (v) **“Comitês”**: os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.
 - (vi) **“Companhia”**: Syn Prop e Tech S.A.
 - (vii) **“Conselho de Administração”**: o conselho de administração da Companhia.
 - “CVM”**: a Comissão de Valores Mobiliários.
 - (viii) **“Diretoria”**: a diretoria estatutária da Companhia.
 - (ix) **“Estatuto Social”**: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.
 - (x) **“Lei das Sociedades por Ações”**: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

- (xi) **“Política”**: a presente *“Política de Remuneração”*.
- (xii) **“Regulamento do Novo Mercado”**: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

3. REMUNERAÇÃO

- 3.1. A remuneração global dos Beneficiários deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, podendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e dos membros dos Comitês.
- 3.2. O Conselho de Administração poderá propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

- 4.1. A Política de Remuneração da Companhia tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.
- 4.2. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios pós-emprego; (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; e (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar.
 - 4.2.1. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Beneficiários, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

5. REMUNERAÇÃO FIXA

- 5.1. A remuneração fixa dos Beneficiários poderá ser baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.
- 5.2. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia, ou atualizada monetariamente.
- 5.3. A remuneração fixa pode ser composta da seguinte forma:
 - 5.3.1. 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.

- 5.3.2. **Benefícios:** visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica; (iii) vale alimentação, entre outros.
- 5.4. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês da Companhia são elegíveis apenas a remuneração fixa, baseada nas responsabilidades do cargo e, em casos extraordinários que se justifiquem, experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.
- 5.5. O Conselho de Administração poderá estabelecer que os membros de determinados Comitês não farão jus ao recebimento de remuneração. Os membros dos Comitês que forem membros do Conselho de Administração ou possuam outras funções na Companhia não farão jus ao recebimento de remuneração adicional por serem membros de tal Comitê.

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

6.1. Premiação (Bônus)

- 6.1.1. Os membros da Diretoria, poderão participar de um programa anual de premiação visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia.
- 6.1.2. Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa poderão resultar de processo de avaliação discricionária que conclua pelo desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de atividades, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.
- 6.1.3. O pagamento da premiação será realizado, no período de 12 meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

6.2. Participação dos Lucros

- 6.2.1. Os membros da Diretoria terão a direito a participação dos lucros, observado o disposto no artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações.
- 6.2.2. O pagamento da participação dos lucros será realizado aos Diretores no período de 12 meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado.
- 6.2.3. Os montantes a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei nº

10.101/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de outras leis aplicáveis à participação dos lucros.

7. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO

- 7.1. Poderão ser negociados ou atribuídos aos Beneficiários, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros por: (a) seguro de pessoas; (b) plano de saúde; e (c) obrigações de não concorrência.
- 7.2. Não há concessão de benefícios aos membros do Conselho de Administração e dos Comitês da Companhia.

8. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

- 8.1. A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Beneficiários poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 9.1. Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês e do Conselho de Administração, 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.
- 9.2. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração e dos Comitês com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.
- 9.3. Esta Política e sua aplicação deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração, pela Diretoria, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.
- 9.4. Esta Política aplica-se à Companhia e às suas controladas, devendo ser observada: (i) pelos acionistas da Companhia e de suas controladas; e (ii) por todos os administradores e suplentes da Companhia e de suas controladas.
- 9.5. As violações dos termos da presente Política 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.
- 9.6. O Conselho de Administração irá atualizar a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.

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

* * *