

RANDONCORP

Construindo o amanhã



Política de Remuneração dos Administradores e dos Membros do Conselho Fiscal

2ª Versão
Aprovada em 14/12/2023

Randon S.A. Implementos e Participações

Companhia Aberta
CNPJ 89.086.144/0011-98

Política de Remuneração dos Administradores e dos Membros do Conselho Fiscal

1. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo definir as diretrizes e estratégia de remuneração do Conselho de Administração, da Diretoria estatutária (“Administradores”), comitês de assessoramento ao Conselho de Administração não estatutários e do Conselho Fiscal, da Randon S.A. Implementos e Participações (“Companhia”). Assim, esta Política visa ainda atrair, reter e engajar os melhores profissionais, reconhecendo o desempenho e potencial possibilitando, assim, que a Companhia atinja um desempenho superior, alinhada aos interesses dos acionistas.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária, dos comitês de assessoramento não estatutários e do Conselho Fiscal da Companhia.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6404/76);

Regulamento do Nível 1 de Governança da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;

Estatuto Social da Companhia;

Regimento Interno do Conselho de Administração;

Regimento Interno do Conselho Fiscal; e

Regimento Interno da Diretoria.

4. DIRETRIZES

4.1. Por esta Política de Remuneração, a Companhia busca proporcionar atratividade, motivação, retenção e engajamento dos profissionais, reforçando a meritocracia, e outras

formas de estímulo à superação do desempenho, balanceados com a boa gestão e com a mitigação dos riscos do negócio.

4.2. Os valores de remuneração pagos pela Companhia aos seus administradores são definidos em função da responsabilidade do cargo na estrutura organizacional, e da estratégia de posicionamento frente ao mercado.

4.3. A remuneração dos administradores deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

4.4. A remuneração é estabelecida e atualizada com base em pesquisa salarial anual de mercado que considera grandes empresas de diversos setores, por meio das quais são comparados os valores praticados pela Companhia em relação ao mercado, aferindo o grau de competitividade e avaliando a necessidade de ajustes.

4.5. A remuneração dos administradores é proposta pelo Comitê de Pessoas ao Conselho de Administração, cabendo a Assembleia Geral Ordinária, fixar o montante global nos termos do artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações e ao Conselho de Administração, sua distribuição dentre os Diretores Estatutários e Conselheiros de Administração.

5. ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

5.1 Diretoria estatutária

A remuneração dos Diretores, está alinhada aos interesses de curto, médio e longo prazo da Companhia, visa a atração e retenção de profissionais focados no alcance e na superação de resultados. É composta por remuneração fixa, remuneração variável, benefícios presentes e benefícios pós emprego.

As posições da Diretoria (C-level) são avaliadas pela metodologia de avaliação de cargos, levando em consideração fatores universais, comparáveis mundialmente. As pontuações das novas posições devem ser apresentadas e validadas pelo Conselho de Administração que, na hipótese de mudanças significativas na estratégia da Companhia e havendo ampliação do escopo das posições C-level, deverão validar a pontuação revisada, com o apoio do Comitê de Pessoas e de consultoria especializada.

A remuneração fixa está alinhada com a mediana de mercado, e poderá ser alterada por mérito do executivo e/ou por desalinhamento em relação ao mercado, demonstrado em pesquisa salarial realizada anualmente e avaliação de performance do período. Essa alteração deve ser aprovada pelo Conselho de Administração.

O posicionamento nas faixas salariais, levam em consideração fatores como a importância estratégica, as principais atribuições, o escopo de responsabilidades, bem como outros aspectos relevantes, inerentes a cada cargo, de tal forma que os executivos possam ser posicionados individualmente, considerando seu nível de maturidade, sua experiência profissional e sua parcela de contribuição nos resultados da empresa.

A remuneração variável, representa parte significativa da remuneração total, e está representada da seguinte forma:

- a. Participação nos Lucros, também designada Incentivo de Curto Prazo (“ICP”) - tem por objetivo reconhecer e recompensar os Diretores, pelo resultado do ano (período de 12 meses), estimulando-os a atingir e a superar metas e resultados, de acordo com a respectiva área de atuação e o desempenho global da organização. Terá como limite superior, o menor dos seguintes valores: 10% (dez por cento) dos lucros da Companhia, ou, o total da remuneração fixa anual paga aos administradores, conforme previsão estatutária. Somente será paga participação nos lucros aos Diretores, nos exercícios sociais em que for atribuído o dividendo obrigatório aos acionistas, previsto no Estatuto Social.
- b. Bônus de Retenção Incentivo de Longo Prazo (“ILP”) - tem por objetivo reconhecer e recompensar os Diretores elegíveis, pelos resultados obtidos em períodos superiores a um ano, integrando-os no processo de desenvolvimento da Companhia a médio e longo prazos, e permitindo-lhes participar da valorização que seu trabalho e dedicação trouxeram para a Companhia. Os planos de ILP contribuem, ainda, para o alinhamento de interesses entre os Diretores e acionistas da Companhia, no esforço conjunto de assegurar a perenidade da Companhia.

A remuneração variável está vinculada aos resultados financeiros da Companhia e ao atingimento das metas, sendo maior ou menor, de acordo com o grau de atingimento ou superação das referidas metas e refletir os impactos diretos dos resultados obtidos no curto prazo (período de um ano) e no longo prazo (períodos superiores a um ano). Está alinhada também a indicadores que inibem comportamentos que possam elevar a exposição ao risco, acima dos níveis considerados prudentes pelo Conselho de Administração.

Compõe, ainda, o pacote de remuneração, um conjunto de benefícios, que visam melhorar a qualidade de vida e prover os Diretores e seus dependentes legais, de planos de assistência médica, seguro de vida em grupo e o benefício pós-emprego de previdência complementar.

5.2 Conselho de Administração

Os Conselheiros de Administração fazem jus a remuneração fixa mensal, a título de honorários, distribuída individualmente pelos membros do Conselho de Administração, em reunião específica, com observância do valor global definido anualmente pelos acionistas na Assembleia Geral Ordinária.

Tal remuneração não está atrelada à sua participação nas reuniões realizadas pelo referido órgão, e tem o objetivo de remunerá-los pelos serviços prestados de forma compatível com as suas atribuições, responsabilidades e tempo de dedicação às suas funções. Os membros do Conselho de Administração, exceto os independentes, fazem jus, ainda, a planos de assistência médica e previdência complementar.

5.3 Conselho Fiscal

Na hipótese de instalação do Conselho Fiscal da Companhia e eleição dos respectivos Conselheiros, os membros titulares farão jus a uma remuneração fixa mensal e individual, conforme aprovado na Assembleia Geral que os eleger. Tal remuneração não poderá ser

inferior a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas da representação e participação nos lucros, conforme previsto no §3º do artigo 162 da Lei das Sociedades por Ações. Os membros do Conselho Fiscal terão direito, ainda, ao pagamento e/ou reembolso das despesas de locomoção, de estadia e outras despesas necessárias ao desempenho da função.

Os membros suplentes do Conselho Fiscal terão direito à remuneração quando assumirem o cargo efetivo, em substituição aos respectivos membros titulares, nos casos de vaga do cargo, consoante Regimento Interno do Conselho Fiscal.

5.4 Comitês não estatutários

De acordo com o Estatuto Social da Companhia, os membros do Conselho de Administração poderão instituir comitês não estatutários, para assessoramento ao Órgão deliberativo. Atualmente Companhia possui um Comitê de Pessoas, órgão consultivo, vinculado ao Conselho de Administração da Companhia, responsável, dentre outros temas relativos a pessoas e a cultura organizacional, por avaliar e discutir as diretrizes da remuneração da administração da Companhia, incluindo os critérios de remuneração (fixa e variável) e benefícios. Integram este Comitê membros do Conselho de Administração, o Diretor-presidente, e profissionais especialistas independentes. Os membros do Comitê de Pessoas que possuem cargo na Companhia não serão remunerados, os profissionais independentes poderão ser remunerados, conforme previsto no Regimento Interno do Comitê de Pessoas, aprovado pelo Conselho de Administração, em 15 de dezembro de 2022.

6. RESPONSABILIDADES

Conselho de Administração

- Aprovar esta Política e suas modificações.

Comitê de Pessoas

- Produzir proposta de melhoria e aprimoramento de práticas relativas às pessoas e à cultura organizacional
- Recomendar propostas de remuneração ao Conselho de Administração.

Área de Pessoas e Cultura Corporativa

- Cumprir e fazer cumprir as normas desta Política, bem como direcionar as discussões pertinentes ao Diretor-presidente e/ou ao Comitê Pessoas.

7. MODIFICAÇÕES

A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia, respeitando sempre as regras de governança corporativa da Companhia.

8. VIGÊNCIA E APROVAÇÃO

Esta Política foi elaborada pela Área de Pessoas e Cultura, revisada pela respectiva Diretoria, vigorando-vigendo a partir da sua data de aprovação pelo Conselho de Administração, podendo ser revisada bianualmente, ou, conforme necessidade.

9. INFORMAÇÕES DE CONTROLE

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração na RCA 932, realizada em 20 de julho de 2021, com últimas modificações aprovadas na RCA 981, realizada em 14 de dezembro de 2023.

Responsáveis pelo documento:

Responsáveis	Área
Elaboração	Pessoas e Cultura
Revisão	Comitê de Pessoas
Aprovação	Conselho de Administração

Registro de alterações:

Versão	Data	Vigência
1	20/07/2021	20/07/2021
2	14/12/2023	14/12/2023