
**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO,
COMITÊS DE ASSESSORAMENTO E DIRETORIA ESTATUTÁRIA DA
SANTOS BRASIL PARTICIPAÇÕES S.A.**

Aprovada em
Reunião do Conselho de Administração
da Companhia realizada em 19 de agosto de 2021.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, COMITÊS DE ACESSORAMENTO E DIRETORIA ESTATUTÁRIA¹ DA SANTOS BRASIL PARTICIPAÇÕES S.A.

1. OBJETIVO

1.1. Objetivo. A presente Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Diretoria Estatutária (quando instalado) ("Política de Remuneração") da Santos Brasil Participações S.A. ("Companhia"), aprovada na reunião do Conselho de Administração da Companhia, realizada em 19 de agosto de 2021, tem por objetivo definir a estratégia de remuneração e benefícios aos membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Diretoria Estatutária ("Administradores" e "Órgãos de Governança") da Companhia, de acordo com as melhores práticas adotadas pelo mercado, visando atrair, incentivar, reconhecer e reter profissionais qualificados, conforme seus interesses estratégicos e execução de suas atividades empresariais.

2. DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA COMPANHIA

2.1. Objetivo de Remuneração. O objetivo da presente Política de Remuneração é estabelecer os incentivos profissionais, econômicos e financeiros adequados para atrair, reter e motivar executivos talentosos, de primeira linha, visando, principalmente: harmonizar objetivos de curto e de longo prazos; alinhar interesses de executivos e acionistas; associar as remunerações aos resultados do negócio; e criar cultura de valor sustentável de longo prazo.

2.2. Princípios da Remuneração. Os princípios que norteiam a presente Política de Remuneração são:

(i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Administradores 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; 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 da remuneração e dos benefícios concedidos aos Administradores.

2.3. Competência para Aprovação da Remuneração dos Administradores. Anualmente, a Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração dos Administradores, competindo ao Conselho de Administração efetuar a distribuição da verba entre os Administradores da Companhia, nos termos do artigo 152 da

Lei das S.A. e do Estatuto Social da Companhia. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é fixada pela Assembleia Geral que os eleger, observado o § 3º do artigo 162 da Lei das S.A. e o Estatuto Social da Companhia.

3. DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA COMPANHIA

3.1. Elementos de Remuneração. A Companhia adota as seguintes formas de remuneração para seus membros dos Órgãos de Governança, aplicável (e/ou que pode ser aplicada) de forma diversa a cada Órgão de Governança: (i) remuneração fixa anual, segregada em salário ou *pró-labore* e benefícios diretos e indiretos, conforme o caso; (ii) remuneração variável baseada em bônus, na condição de incentivo de curto prazo; e (iii) remuneração variável baseada em ações da Companhia, na condição de incentivo de longo prazo, segregada em Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia, Performance Shares e Matching de Ações.

3.1.1. Remuneração Fixa:

3.1.1.1. Salário ou Pró-labore fixo: é a remuneração de valor fixo dos Diretores Estatutários, paga mensalmente e tem como objetivo remunerar e vincular os Diretores dentro das práticas e parâmetros de mercado.

3.1.1.2. Pacote de Benefícios Diretos e Indiretos: são benefícios concedidos aos Diretores Estatutários, tais como assistência médica, previdência privada, seguro de vida, vale refeição e tem como objetivo remunerar e vincular os Diretores dentro das práticas e parâmetros de mercado.

3.1.2. Remuneração Variável:

3.1.2.1. Bônus: tem como objetivo remunerar e vincular os executivos estatutários e não estatutários aos resultados e objetivos de curto prazo da Companhia, dentro das práticas e parâmetros de mercado.

3.1.3. Remuneração Variável Baseada em Ações da Companhia:

3.1.3.1. Plano de Opção de Compra de Ações:

3.1.3.2. tem como objetivo vincular os executivos estatutários e não estatutários aos resultados e objetivos de longo prazo da Companhia, dentro das práticas e parâmetros de mercado.

3.1.3.3. Performance Shares:

3.1.3.4. tem como objetivo compensar e vincular os executivos estatutários e não estatutários aos resultados e objetivos de longo prazo da Companhia, dentro das práticas e parâmetros de mercado.

3.1.3.5. Matching de Ações:

3.1.3.6. tem como objetivo compensar e vincular os executivos estatutários e não estatutários aos resultados e objetivos de longo prazo da Companhia, dentro das práticas e parâmetros de mercado.

4. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1. Remuneração Conselho de Administração. A remuneração dos membros do Conselho de Administração será global e anualmente fixada pela Assembleia Geral, para ser satisfeita em duodécimos, que homologará, também, quando e se for o caso, o montante da participação que lhes deva caber no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos Administradores nem um décimo dos lucros, prevalecendo o limite que for menor. O Conselho de Administração, em reunião, distribuirá tal remuneração entre seus membros.

4.1.1. A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia consiste em honorários fixos mensais. A remuneração fixa anual, segregada em salário ou *pró-labore*, tem como objetivo remunerar e vincular os Conselheiros dentro das práticas e parâmetros de mercado.

5. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS MEMBROS DOS COMITÊS DE ACESSORAMENTO

5.1. Remuneração Comitês de Assessoramento. Os membros dos Comitês de Assessoramento poderão ser remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração, dentro dos limites dos valores globais anuais fixados para o conselho de administração.

6. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

6.1. Remuneração dos Diretores. A remuneração dos Diretores é fixada global e anualmente pela Assembleia Geral, que também estabelece, quando for o caso, o montante da participação da Diretoria no lucro da Companhia.

6.1.1. A remuneração dos Diretores consiste em (i) remuneração fixa anual, segregada em salário ou pró-labore e benefícios diretos e indiretos; (ii) remuneração variável, equivalente a bônus em dinheiro; e (iii) remuneração baseada em ações, segregada em Plano de Opção de Compra de Ações, Performance Shares e Matching de Ações, todas com o objetivo de remunerar e vincular os Diretores dentro das práticas e parâmetros de mercado.

6.1.2. A verba para honorários "pro-labore" paga em duodécimos, assim como a de participação, será partilhada aos Diretores, por deliberação do Conselho de Administração, consignada, por termo, no livro próprio.

6.1.3. O empregado de alto nível, eleito pelo Conselho de Administração para o cargo de Diretor, enquanto no exercício do cargo, terá seu contrato de trabalho suspenso, passando a receber honorários e eventual participação nos

lucros, além de demais verbas remuneratórias e benefícios comuns à Diretoria Estatutária, na forma estabelecida neste Estatuto.

6.1.4. A remuneração dos Diretores Estatutários é fixada pelo Conselho de Administração e deliberada em Assembleia Geral com base em pesquisa anual de remuneração de executivos realizada por empresa especializada, cuja metodologia deve levar em consideração, principalmente, as diretrizes, parâmetros e condições de mercado de companhias de capital aberto, de porte ou complexidade semelhantes à Companhia, em especial empresas do setor de infraestrutura, além das características, responsabilidades e descrição dos cargos de Diretoria. No caso da remuneração variável, estabelecem-se metas corporativas, coletivas e/ou individuais de desempenho, bem como metas financeiras baseadas no EBITDA orçado para o ano. Como incentivo de longo prazo e instrumento de alinhamento de interesses, os Diretores da Companhia podem receber opções de compra de ações nos termos do Plano de Opção de Compra de Ações (plano de incentivo de longo prazo para executivos), além da concessão de ações estabelecida em Programas de Performance Shares e Matching de Ações.

7. METODOLOGIA DE CÁLCULO E DE REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

7.1. Reajuste da Remuneração. Considerando que a Companhia é companhia aberta, integrante do segmento de listagem Novo Mercado, e seus administradores são profissionais de alta especialização, reconhecida competência e reputação, a política de remuneração da Companhia acompanha os méritos individuais e os valores praticados pelo mercado, baseado em análise comparativa de companhias de porte equivalente ao da Companhia, em especial as listadas na B3, inclusive do setor de atuação da Companhia. A remuneração do Conselho Fiscal é fixada obedecendo ao critério disposto no artigo 162, §3º da Lei das S.A.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1. Aplicação e Vigência. A implementação e devida aplicação desta Política de Remuneração serão acompanhadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração. A presente Política de Remuneração entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.

8.2. Alteração e Esclarecimentos. A presente Política poderá ser alterada mediante prévia aprovação do Conselho de Administração da Companhia, sempre que o referido órgão entender necessário e/ou em decorrência de alterações legislativas e regulatórias ou de documentos de governança corporativa da Companhia. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta Política de Remuneração ou sobre a aplicação de qualquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao Presidente do Comitê de Pessoas e Remuneração, que dará o devido esclarecimento ou orientação.

8.3. Divulgação. O inteiro teor desta Política de Remuneração deverá ser divulgado pela Companhia em seu website de relações com investidores e no website da CVM.
