

POLÍTICA DE INDICAÇÃO E REMUNERAÇÃO DE MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO E DA DIRETORIA

1. OBJETIVO

Esta Política de Indicação e Remuneração de Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria (“Política”) tem como objetivo estabelecer as regras aplicáveis para indicação de candidatos aos cargos de membro do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração (“Comitês”) e integrantes da Diretoria da Bemobi Mobile Tech S.A. (“Companhia”) de modo a garantir que a nomeação dos administradores esteja em conformidade com a legislação e outras normas aplicáveis, assim como estabelecer diretrizes a serem observadas e aplicadas para fixação de remuneração e respectivos benefícios aos membros dos referidos órgãos visando atrair, incentivar, reconhecer e reter profissionais qualificados, de acordo com os interesses estratégicos da Companhia e as melhores práticas de mercado.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos membros e aos candidatos aos cargos acima mencionados, conforme indicados pelos acionistas ou pelo Conselho de Administração, conforme aplicável.

3. INDICAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DE SEUS COMITÊS E DIRETORIA

O Conselho de Administração é responsável pelo processo de indicação de candidatos a membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria, devendo observar os requisitos legais e aqueles previstos no Estatuto Social da Companhia e ter sempre currículos atualizados de pessoas que possam compor os referidos órgãos.

O processo de indicação de candidatos poderá ser feito internamente pela Companhia ou por meio da contratação de terceiros especializados e independentes para realização de consultoria relacionada a todo o referido processo ou obtenção de pareceres sobre os candidatos.

3.1. Conselho de Administração

3.1.1. Composição

A composição do Conselho de Administração deverá observar as regras previstas, os requisitos indicados e as condições descritas na legislação e na regulamentação em vigor e no Estatuto Social da Companhia.

Para a composição do Conselho de Administração da Companhia, serão considerados candidatos aqueles que, além de atender aos requisitos legais, regulamentares e estatutários em vigor, tenham trajetória profissional reconhecida, com sólida experiência, visão estratégica, alinhamento e comprometimento com os princípios, valores e código de conduta da Companhia.

Adicionalmente, visando a composição de um órgão com múltiplas competências, os candidatos deverão apresentar experiência, conhecimento (prático ou acadêmico) e/ou atuação profissional destacada em instituição ou entidade com posição de liderança no respectivo segmento.

Busca-se, ainda, que os aspectos de diversidade, incluindo, mas não limitado a conhecimento, experiência e gênero, sejam considerados na composição do Conselho de Administração, em linha com os valores e estratégia da Companhia.

Dos membros do Conselho de Administração, no mínimo, 2 (dois) ou 20% (vinte por cento), o que for maior, deverão ser conselheiros independentes, conforme os critérios e regras previstos no Regulamento do Novo Mercado, devendo a caracterização dos indicados ao Conselho de Administração como conselheiros independentes ser deliberada na Assembleia Geral que os eleger.

Por fim, salvo dispensa da Assembleia Geral, os candidatos deverão ter reputação ilibada e não poderão ocupar cargos em sociedades que possam ser consideradas concorrentes da Companhia ou que tenham interesse conflitante com a Companhia, na forma da lei.

3.1.2. Eleição

O Conselho de Administração terá 1 (um) Presidente e 1 (um) Vice-Presidente, que serão eleitos, pela maioria de votos dos presentes, na primeira reunião do Conselho de Administração que ocorrer imediatamente após a posse de tais membros ou sempre que ocorrer renúncia ou vacância destes cargos, nos termos do Estatuto Social da Companhia.

3.1.3. Procedimento para indicação de membros do Conselho de Administração

O Conselho de Administração deverá apresentar os candidatos que integrarão a chapa a ser submetida à apreciação dos acionistas em Assembleia Geral.

O Conselho de Administração deverá incluir, na Proposta da Administração referente à Assembleia Geral para eleição de administradores, (a) qualificação completa dos candidatos; (b) declaração assinada por cada candidato ao cargo de membro do Conselho de Administração com o compromisso de aderir a esta Política uma vez eleitos; (c) descrição completa das respectivas experiências profissionais (mencionando as atividades profissionais anteriormente desempenhadas, bem como qualificações profissionais e acadêmicas); e (d) informações sobre processos disciplinares e judiciais transitados em julgado em que tenham sido condenados, como também informação da existência de hipóteses de impedimento ou conflito de interesses previstas no Artigo 147, Parágrafo 3º da Lei nº 6.404/76 (conforme aplicáveis).

O acionista que desejar indicar candidatos ao Conselho de Administração poderá notificar a Companhia por escrito contendo as informações elencadas no parágrafo anterior dos candidatos em até 25 (vinte e cinco) dias antes da realização da Assembleia Geral que terá como tema da ordem do dia a eleição dos membros do Conselho de Administração.

Nos termos do artigo 3º da Instrução CVM 367, do Regulamento do Novo Mercado e do Estatuto Social da Companhia, o acionista que submeter a indicação de membro do Conselho de Administração deverá apresentar, ainda, no mesmo ato: (i) cópia do instrumento de declaração de desimpedimento, nos termos da Instrução CVM 367; ou declarar que obteve do indicado a informação de que está em condições de firmar tal instrumento, indicando eventuais ressalvas; (ii) cópia de declaração de cumprimento dos requisitos exigidos pelo Regulamento do Novo Mercado e pelo Estatuto Social para o cargo de membro do Conselho de Administração, ou declarar que obteve do indicado a informação acerca do cumprimento; (iii) o currículo do candidato indicado, contendo, no mínimo, sua qualificação, experiência profissional, escolaridade, principal atividade profissional que exerce no momento e indicação de quais cargos ocupa em conselhos de administração, fiscal ou consultivo em outras companhias, se for o caso.

No caso de vacância do cargo de conselheiro, os substitutos serão nomeados pelos conselheiros remanescentes e completarão o mandato dos conselheiros substituídos. Ocorrendo vacância da maioria dos cargos, será convocada Assembleia Geral para proceder a nova eleição.

3.2. Indicação dos Membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração

O Conselho de Administração, para melhor desempenho de suas funções, poderá criar comitês ou grupos de trabalho com objetivos definidos, com funções consultivas e não vinculantes, sempre no intuito de assessorá-lo, sendo integrados por pessoas por ele designadas.

Em caso de vacância de cargo nos Comitês, o Conselho de Administração deverá, em um primeiro momento, avaliar os respectivos regimentos internos para decidir a respeito da obrigatoriedade de indicação de novo membro para o cargo vago.

Uma vez decidida a reposição do cargo, o Conselho de Administração, deverá eleger um novo membro em até 30 (trinta) dias contados da vacância.

3.3. Indicação dos Membros da Diretoria

A composição da Diretoria deverá observar os requisitos e as condições da legislação e regulamentação em vigor e o Estatuto Social da Companhia.

Os membros indicados para compor a Diretoria da Companhia deverão apresentar experiência e conhecimento compatíveis com o cargo da Diretoria que será exercido. Ainda, a indicação deve almejar um quadro harmônico de executivos profissionais que saibam combinar o interesse da Companhia, seus acionistas e colaboradores. O processo de indicação e preenchimento de cargos da Diretoria descrito nesta Política visa à formação de um grupo alinhado aos princípios e valores éticos da Companhia, bem como aspectos de diversidade, almejando sua ocupação por pessoas com competências complementares e habilitadas para enfrentar os desafios da Companhia.

Para eventual substituição dos integrantes da Diretoria, o Conselho de Administração deverá considerar os planos de sucessão existentes na Companhia, os quais visam identificar potenciais sucessores que apresentem as competências necessárias para o desempenho das funções exigidas.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DIRETORIA

A Companhia adota os seguintes princípios para a remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês e Diretoria: (a) o programa de remuneração da Companhia é instrumento de atração, reconhecimento, incentivo e retenção a longo prazo de talentos, tendo como base a meritocracia; (b) o programa de remuneração da

Companhia considera o desempenho individual, o desempenho organizacional, bem como os indicadores de crescimento sustentável, além da viabilidade com base em resultados financeiros; (c) o programa de remuneração da Companhia deve ser diferenciado e competitivo em relação às companhias do porte da Companhia e que atuam no mesmo mercado em que se insere a Companhia, sempre alinhado às melhores práticas de mercado; (d) as remunerações fixa e variável (conforme aplicável) devem ser definidas levando-se em consideração as atribuições, responsabilidades, experiência dos membros de cada órgão da Companhia e mercado de trabalho, como também deve incentivar o atingimento de resultados de longo prazo, ser compatível com a Política de Gestão de Riscos da Companhia e formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis aprovados pelo Conselho de Administração da Companhia; e (e) o programa de remuneração deve considerar o alinhamento de interesses, com foco na perenidade e na criação de valor sustentável e de longo prazo, bem como o propósito, missão e valores da Companhia.

4.1. Competência para Aprovação da Remuneração dos Administradores

Anualmente, a Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração dos administradores conforme previsto em Proposta da Administração, competindo ao Conselho de Administração efetuar a distribuição da verba entre os administradores da Companhia, tudo nos termos do artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações.

4.2. Remuneração Aplicável aos Membros do Conselho de Administração

Os membros titulares do Conselho de Administração fazem jus a uma remuneração fixa mensal, não atrelada à sua participação nas reuniões realizadas pelo referido órgão, com objetivo de remunerá-los pelos serviços prestados de forma compatível com as suas atribuições, responsabilidades e tempo de dedicação às suas funções. A remuneração dos membros suplentes do Conselho de Administração é atrelada à sua participação nas reuniões realizadas pelo referido órgão, com objetivo de remunerá-los pelos serviços prestados de forma compatível com as suas atribuições, responsabilidades e tempo de dedicação às suas funções. Tal remuneração deverá estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração deve ser proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo. Conseqüentemente, a remuneração de cada conselheiro poderá ser distinta em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas como, por exemplo, a cumulação de cargos da Diretoria.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração deverá refletir as práticas de mercado, podendo ter por base pesquisas de remuneração periódicas, a fim de alinhar a remuneração paga aos membros do Conselho de Administração com as melhores práticas de mercado e manter a competitividade da estratégia de remuneração da Companhia.

Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a qualquer remuneração variável.

Os membros do Conselho de Administração serão reembolsados pela Companhia de todas as despesas de locomoção, de estadia, bem como outras despesas eventualmente incorridas para o desempenho de suas funções.

4.3. Remuneração Aplicável aos Membros dos Comitês de Assessoramento

Os membros dos Comitês fazem jus a uma remuneração fixa mensal, para cada Comitê, desatrelada às suas participações em reuniões dos referidos órgãos, com 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 que componham os Comitês da Companhia não farão jus a qualquer remuneração adicional àquela recebida como conselheiro e fixada nos termos do item 4.2 acima.

Os membros dos Comitês serão reembolsados pela Companhia de todas as despesas de locomoção, de estadia, bem como outras despesas eventualmente incorridas para o desempenho de suas funções.

4.4. Remuneração Aplicável à Diretoria

4.4.1. Remuneração Fixa

Os membros da Diretoria fazem jus a uma remuneração fixa mensal, definida pelo Conselho de Administração, cujo valor é determinado, entre outros fatores, pelas suas qualificações individuais, experiência, formação, o nível de complexidade e responsabilidade inerentes à função exercida em comparação com as práticas de mercado. Tal remuneração deverá estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

4.4.2. Remuneração Variável

Conforme deliberação do Conselho de Administração ou da Assembleia Geral (conforme o caso), a Diretoria poderá fazer jus ao recebimento de remuneração variável de curto e de longo prazo, cujas principais características são as seguintes:

- (i) “Remuneração Variável de Curto Prazo” materializada por um bônus anual (“Bônus Anual”). Essa remuneração tem por objetivo recompensar o alcance e a superação de metas individuais e/ou das metas da Companhia pelos membros da Diretoria, bem como promover o maior interesse e alinhamento dos membros da Diretoria ao planejamento estratégico, resultados e objetivos de curto e médio prazo da Companhia; e

- (ii) “Remuneração Variável de Longo Prazo” materializada por um plano de concessão de ações restritas, um plano de remuneração baseado em ações ou direitos de propriedade semelhantes (“Plano de Concessão de Ações Restritas”), ou por um plano de opção de compra de ações ou direitos de propriedade semelhantes (“Plano de Opção de Compra de Ações”). O objetivo dessa remuneração é fortalecer e renovar o comprometimento de longo prazo dos membros da Diretoria visando a sustentabilidade do negócio, observadas as seguintes condições, além daquelas previstas nos instrumentos contratuais específicos que regulam tal remuneração:
 - (a) O Plano de Concessão de Ações Restritas poderá ser concedido pelo desempenho individual, fomentando a proposta de valor da Companhia pautada pela meritocracia, mediante atingimento e satisfação de determinadas condições previstas no plano, como, por exemplo, (1) a permanência na administração até o encerramento de um determinado período ou um determinado evento de liquidez relacionado à Companhia ou em determinadas sociedades de seu grupo econômico; e

 - (b) O Plano de Opção de Compra de Ações poderá ser concedido mediante desempenho individual, fomentando a proposta de valor da Companhia pautada pela meritocracia, podendo as opções de compra ser exercidas e, portanto, as ações adquiridas/subscritas durante o período de 4 anos, sendo 1/4 a cada ano.

Em relação às Remunerações Variáveis de Longo Prazo, anualmente, ou em periodicidade que julgar conveniente, o Conselho de Administração determinará os beneficiários, o número de ações que serão concedidas, o valor de cada ação concedida, bem como os prazos e quaisquer outras condições relativas a tais ações, nos termos do

Plano de Concessão de Ações Restritas ou do Plano de Opção de Compra de Ações (conforme aplicável).

A remuneração variável da Diretoria estará alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo expressamente vedado que (i) uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização, de modo que ninguém irá deliberar sobre sua própria remuneração.

A remuneração variável deve respeitar os princípios previstos neste item 4 e ser calculada considerando os resultados esperados nos planos estratégicos e de negócios da Companhia, conforme aprovado pelo Conselho Administração.

Os membros da Diretoria, conforme deliberação do Conselho de Administração, poderão fazer jus aos seguintes benefícios: assistência médica e odontológica, *check-up* médico, previdência, seguro de vida, auxílio refeição, veículo e estacionamento.

4.5. Revisão dos Elementos da Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês e Diretoria

A Companhia procura manter a sua prática de remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês e Diretoria atualizada e competitiva. Para tanto, realiza periodicamente pesquisas de mercado, podendo contar com o apoio de consultorias especializadas, comparando suas práticas às de outras sociedades de referência no mercado. Eventualmente, são realizadas pesquisas específicas para determinados cargos visando tornar ainda mais precisa as análises.

5. APROVAÇÕES

| RESPONSÁVEL | ÁREA |
|--------------------|---------------------------|
| ELABORAÇÃO | Diretoria |
| REVISÃO | Conselho de Administração |
| APROVAÇÃO | Conselho de Administração |