



Política de Remuneração dos Administradores

29.04.2022

1

Revisão: 1

Aprovação: 29/04/2022 - Próxima Revisão: 29/04/2024

POL 10.5.3

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

Sumário

1. Objetivo	3
2. Abrangência	3
3. Regras Gerais	3
I. Remuneração dos membros do conselho de administração, do conselho fiscal, da diretoria estatutária e dos comitês de assessoramento.	3
II. Conselho de Administração	3
III. Diretoria	4
IV. Conselho Fiscal	5
V. Comitês de Assessoramento	5
VI. Metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração	6
VII. Composição da remuneração	6
VIII. Membros não remunerados	6
IX. Indicadores da remuneração	7
X. Disposições finais	Erro! Indicador não definido.
4. Anexos	7
5. Glossário	7
6. Ficha Técnica	8

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

1. Objetivo

A Política de Remuneração dos Administradores tem como objetivo estabelecer as regras de remuneração dos administradores, dos membros dos Comitês de Assessoramento e membros do Conselho Fiscal da ATMA Participações S.A. ("Companhia"), observadas às disposições do Estatuto Social ("Estatuto Social") da Companhia e da legislação em vigor que seja condizente com as responsabilidades pertinentes ao cargo e com as melhores práticas de mercado.

A presente Política de Remuneração dos Administradores ("Política") da Companhia visa garantir o alinhamento da atuação dos administradores com seus objetivos estratégicos, de acordo com as melhores práticas de mercado.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária ("Diretoria") da Companhia, de todos os seus conselhos e comitês de assessoramento.

3. Regras Gerais

I. Remuneração dos membros do conselho de administração, do conselho fiscal, da diretoria estatutária e dos comitês de assessoramento.

Os objetivos dos programas de remuneração são os de atrair e reter os profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia, e motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas e demais *stakeholders*. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A política de remuneração da Companhia é baseada nas seguintes premissas: (i) de melhor interesse dos acionistas; (ii) na criação de valor sustentável e de longo prazo; (iii) metas e estratégias de negócios; e (iv) melhores práticas de mercado.

A Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária, da seguinte forma: (i) verba global anual ordinária (fixa) para os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária; (ii) verba global anual variável para a Diretoria Estatutária.

A Assembleia Geral também fixará remuneração para cada membro efetivo do Conselho Fiscal, respeitado o limite mínimo em lei, na forma do parágrafo terceiro do artigo 162 da Lei das Sociedades por Ações.

II. Conselho de Administração

Compete ao Conselho de Administração atribuir os honorários de cada um de seus membros, da Diretoria, e dos Comitês, bem como estabelecer as diretrizes referentes aos critérios de remuneração dos administradores da Companhia e de sociedades controladas assim como realizar a verificação de seu cumprimento, desde que respeitados os limites previamente estabelecidos em Assembleia Geral.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

A remuneração do Conselho de Administração, nos limites estabelecidos pela Assembleia Geral, consubstancia-se em uma remuneração fixa, que é baseada nas melhores práticas de mercado e visa reconhecer o valor dos Conselheiros interna e externamente. Referida remuneração fixa é paga mensalmente, não estando prevista remuneração adicional quando da realização e/ou participação em mais de uma reunião do Conselho de Administração dentro do mesmo mês.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia é composta por uma remuneração fixa mensal, que tem por objetivo compensar adequadamente os conselheiros por suas atribuições e responsabilidades, bem como participação nas reuniões do Conselho de Administração e nas reuniões dos Comitês de Assessoramento.

Os Conselheiros poderão renunciar a sua remuneração mediante comunicação ao Conselho de Administração, por meio do Presidente ou Vice-presidente do Conselho de Administração.

Os Conselheiros não fazem jus a remuneração variável em razão do exercício de seus respectivos cargos.

O Secretário do Conselho de Administração que não seja Conselheiro, membro dos órgãos sociais ou empregado da Companhia não fará jus a nenhum tipo de remuneração.

III. Diretoria

Nas matérias de remuneração dos Diretores Estatutários, caberá ao Conselho de Administração, dentre outras estabelecidas no Estatuto Social da Companhia e em seu regimento interno: (i) propor níveis de remuneração para os Diretores Estatutários e não estatutários, inclusive para remuneração variável em função dos resultados obtidos; (ii) propor a formulação e avaliação dos objetivos estratégicos da Companhia para fins de remuneração variável das Diretorias do Grupo Atma; (iii) propor políticas de seleção, avaliação, desenvolvimento e remuneração dos membros da Diretoria Estatutária e demais diretores das companhias do Grupo Atma.

A remuneração dos membros da Diretoria Estatutária será fixada pelo Conselho de Administração, observando sempre os limites globais da remuneração fixados pela Assembleia Geral.

Ao fixar a remuneração dos Diretores Estatutários, o Conselho de Administração levará em consideração os resultados da Companhia, o desempenho individual dos Diretores Estatutários, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo.

A remuneração total da Diretoria Estatutária e demais diretores não estatutários será composta pelos seguintes elementos:

(i) Remuneração Fixa Mensal: Tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo e compensar diretamente os serviços prestados por estes membros. A remuneração fixa é revisada anualmente.

(ii) Remuneração Variável Mensal: Tem por alinhar os Diretores com os resultados da Companhia, vinculando a recompensa financeira ao alcance de determinado resultado e é composta por bônus de performance ou participação nos resultados da Companhia, vinculada ao alcance de determinadas metas previamente negociadas ou a determinado evento. A remuneração variável também pode ser paga sob a forma de bônus de contratação/indenização, retenção e por projeto. O bônus de contratação/indenização constitui uma bonificação que pode ser oferecida para atrair determinado executivo para a Companhia ou acordada no caso da saída de um executivo relevante. O bônus de retenção, por sua vez, visa a estimular a permanência na Companhia de seus principais executivos,

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

contribuindo para a estabilidade e continuidade de seus negócios. Finalmente, o bônus por projeto visa a premiar os executivos pelo sucesso na conclusão de determinado projeto que seja considerado relevante para os negócios da Companhia.

(iii) Benefícios: assistência médica, odontológica, seguro de vida, auxílio refeição, auxílio creche, dentre outros. Os benefícios têm por objetivo oferecer um pacote atrativo e que seja compatível com os padrões do mercado para o desempenho de funções semelhantes.

Os parâmetros guardarão relação, em sua maior parte, com os aspectos econômico-financeiros e operacionais e serão concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com os interesses sociais e com os objetivos estratégicos da Companhia, assim como com a criação de valor em longo prazo e de maneira sustentável para os acionistas, levando em consideração a área de atividade de cada diretor e seu desempenho individual.

Os níveis de remuneração são balizados na prática de mercado, obtida anualmente por intermédio de pesquisas salariais, que poderão ser conduzidas por consultorias especializadas, das quais são selecionados painéis específicos de empresas que reflitam uma combinação das seguintes características: (i) porte similar ao da Companhia, em termos de faturamento; e (ii) setor de atuação da Companhia.

IV. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta por uma parcela fixa que, na forma da lei, não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% da remuneração fixa que, em média, for atribuída a cada Diretor, não computada benefícios, verbas da representação e participação nos lucros. Esta remuneração tem por objetivo compensar adequadamente os conselheiros por suas atribuições e responsabilidades, bem como participação nas reuniões e contribuições à Companhia.

O montante da remuneração do Conselho Fiscal será estabelecido pela Assembleia Geral, consubstanciado em uma remuneração fixa, que é baseada nas melhores práticas de mercado e visa reconhecer o valor dos Conselheiros interna e externamente.

Referida remuneração fixa será paga mensalmente aos conselheiros, não estando prevista remuneração adicional quando da realização e/ou participação em mais de uma reunião, nos termos da periodicidade estabelecida no calendário de reuniões do Conselho Fiscal.

Os membros do Conselho Fiscal somente farão jus à remuneração que lhes for fixada pela Assembleia Geral, durante o período em que o órgão funcionar e estiverem no efetivo exercício das funções.

V. Comitês de Assessoramento

A Companhia terá, obrigatoriamente, um Comitê de Auditoria, como órgão de assessoramento vinculado ao Conselho de Administração da Companhia, com autonomia operacional e orçamento próprio aprovado pelo Conselho de Administração, destinado a cobrir despesas com seu funcionamento.

O Comitê de Auditoria poderá ser formado por membros internos e externos à Companhia, podendo seu regimento estabelecer requisitos específicos para a sua composição, em observância as leis e normas em vigor. Sua composição contará com, no mínimo, 3 (três) membros, sendo, pelo menos, um conselheiro independente e ao menos um com reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária, podendo o mesmo membro acumular ambas características.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

O Conselho de Administração poderá criar comitês adicionais para o assessoramento da Administração da Companhia, com objetivos específicos, designando os seus respectivos membros.

O Conselho de Administração definirá a remuneração dos membros do Comitê de Auditoria e dos demais comitês de assessoramento, quando criados e caso seja devida a remuneração.

VI. Metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

A Companhia realiza periodicamente pesquisas salariais com consultorias especializadas e obtém informações de mercado relacionadas a remunerações adotadas por companhias abertas, para garantir o alinhamento da Companhia com as práticas de mercado, bem como a manutenção da competitividade de sua estratégia de remuneração, fixa e variável, para o Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária e Não Estatutária. As pesquisas salariais visam reconhecer e refletir o valor da remuneração relacionado ao cargo, seguindo premissas orçamentárias e buscando a manutenção do equilíbrio interno, considerando também os valores adotados por companhias de porte e mercado semelhantes ao da Companhia.

A partir dos resultados das pesquisas, é realizado o procedimento de *job matching* com relação aos correspondentes cargos e funções existentes na Companhia para eventuais ajustes dos montantes gerais pagos aos diferentes cargos e níveis de forma comparativa, mantendo-se assim a competitividade da remuneração paga pela Companhia.

A remuneração do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Conselho Fiscal e da Diretoria Estatutária e Não Estatutária é reavaliada anualmente pela área de recursos humanos. Com relação ao Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Conselho Fiscal e à Diretoria Estatutária, a proposta de remuneração é submetida para a aprovação do Conselho de Administração que, por sua vez, propõe a matéria para deliberação da assembleia geral dos acionistas da Companhia.

No caso da Diretoria Estatutária e não Estatutária da Companhia, a remuneração fixa mensal é estabelecida com base em pesquisas salariais de mercado por empresa especializada com objetivo de reconhecer e refletir o valor e responsabilidades do cargo.

VII. Composição da remuneração

A estratégia de remuneração da Companhia visa a balancear elementos de curto, médio e longo prazo que garantam alinhamento com os objetivos da Companhia, manutenção de uma remuneração competitiva frente ao mercado, atratividade para reter os executivos e remunerar os profissionais adequadamente sob a ótica das responsabilidades atribuídas a seus respectivos cargos e em conformidade com o seu desempenho.

Neste contexto, com o objetivo de estimular os Diretores a buscarem resultados que atinjam ou superem as metas traçadas pelo Conselho de Administração, parte da remuneração se baseia no componente variável (de curto, médio e longo prazo), atrelado às metas.

VIII. Membros não remunerados

Na Companhia, os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal são remunerados pela Companhia e os membros da Diretoria Estatutária são remunerados diretamente por sua controlada Liq Corp. Esse formato permite a concentração dos gastos da Diretoria Estatutária na empresa operacional. Os membros do Conselho de Administração que atuam como membros dos Comitês de Assessoramento

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

não recebem remuneração adicional pelo exercício dessa função, pois a remuneração dos conselheiros já prevê o tempo e dedicação despendidos como membros dos Comitês de Assessoramento.

IX. Indicadores da remuneração

Em relação à remuneração fixa, a Companhia tem como objetivo estabelecer um salário condizente com as responsabilidades pertinentes ao cargo e às práticas de mercado.

Já com relação à remuneração variável, os principais indicadores relacionados ao resultado da Companhia foram: Financeiros (ROL, Margem Operacional, Geração de Caixa, EBITDA, Free Cash Flow ou Lucro Líquido), Pesquisas de Satisfação do Cliente Contratante e/ou Cliente Interno e Liderança. Para o ICP de 2020, as respectivas regras e definições serão propostas pela Diretoria e aprovadas pelo Conselho de Administração.

Os indicadores da remuneração variável são acompanhados mensalmente e a apuração final dos resultados é feita no ano subsequente ao exercício. Cada indicador tem um peso específico que, ponderado, consolida a remuneração variável total.

4. Anexos

Não aplicável.

5. Glossário

Não aplicável.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

6. Ficha Técnica

Nome da Política: Política de Remuneração dos Administradores

Código da Política: POL 10.5.3

Número e data da versão: 1

Área Responsável pelo Documento: Jurídico Societário

Referências:

Nome e cargo do colaborador que elaborou a Política: Marcos Gouvea

Nome e cargo do colaborador do Jurídico Corporativo que revisou a Política: Patrícia Montoro

Nome e cargo do colaborador do Compliance que revisou a Política: Letícia Malheiros

Nome do(a) Diretor(a) que aprovou a Política: Nathalie Barros

Data de aprovação da versão atual da Política: 29/04/2022

Data de publicação da versão atual da Política: 29/04/2022

Prazo para a revisão da Política: 29/04/2024

Classificação da Informação: Pública

Áreas relacionadas com o processo disciplinado: Todas

Processo: Remuneração dos Administradores

Histórico de Versões

Versão	Data	Alterações
1	29/04/2022	Elaboração do documento.