

TECHNOS S.A.

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES**

29 de abril de 2022



## SUMÁRIO

1. Objetivo e Abrangência .....	2
2. Referência .....	2
3. Princípios e Disposições gerais.....	2
4. Composição da Remuneração.....	3
5. Outras disposições .....	6
6. Vigência.....	7



## 1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

1.1. A presente Política de Remuneração da Technos S.A. (“Companhia” e “Política”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração (“Conselho de Administração”), da Diretoria Estatutária (“Diretoria”) e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração (“Comitês”) (em conjunto, os “Administradores”), bem como dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado (“Conselho Fiscal”).

1.2. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal, quando instalado, deverá ser fixada pela Assembleia Geral da Companhia (“Assembleia Geral”), sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei.

1.2.1. O Comitê de Remuneração, quando instalado, deverá encaminhar ao Conselho de Administração um parecer sobre a Remuneração Global sugerida pelo Diretor Presidente para elaboração da Proposta da Administração a ser enviada à Assembleia Geral Ordinária, conforme estabelecido no Regimento Interno do Comitê de Remuneração e no Estatuto Social.

1.2.2. Na hipótese de o Comitê de Remuneração não estar instalado, caberá ao Conselho de Administração definir proposta para a remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Diretor Presidente e, por recomendação desse, dos demais membros da Diretoria, conforme previsto no Estatuto Social da Companhia, para elaboração da Proposta da Administração a ser submetida à aprovação pela Assembleia Geral Ordinária.

1.3. A remuneração dos membros dos Comitês, caso seja estabelecida, terá seu valor determinado pelo Conselho de Administração.

## 2. REFERÊNCIA

2.1. Esta Política tem como referência: (i) as diretrizes de governança corporativa do estatuto social da Companhia, conforme alterado (“Estatuto Social”); (ii) Regimento Interno do Comitê de Remuneração (“Regimento Interno”); (iii) a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das Sociedades por Ações”); (iv) normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) sobre o assunto; (v) Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC; (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa; e (vii) o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3” e “Regulamento do Novo Mercado”).

## 3. PRINCÍPIOS E DISPOSIÇÕES GERAIS



3.1. Esta Política tem como objetivo atrair, incorporar, reter e proporcionar o crescimento institucional, na Companhia, de profissionais qualificados no mercado, cuja atuação pode ajudar a Companhia na consecução de seus objetivos sociais.

3.2. As práticas de remuneração e as políticas de incentivo de curto e longo prazo estão apoiadas nos seguintes pilares: (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos de Administradores e empregados da Companhia e de suas controladas; e (c) possibilitar à Companhia ou sociedades controladas atrair e manter a elas vinculados administradores e empregados que sejam considerados executivos-chave.

3.3. O Conselho de Administração, na implementação da presente Política, deverá: (i) buscar a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; e (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia.

3.4. Compete ao Conselho de Administração determinar a remuneração individual dos Administradores, respeitados os limites dos valores globais anuais fixados pela Assembleia Geral.

3.4.1. A remuneração individual dos Administradores será definida com base (i) nas responsabilidades de cada Administrador, considerado os cargos específicos em que atuam e as funções que desempenham; (ii) no tempo dedicado às suas funções; (iii) em sua competência e reputação profissional, tendo em vista sua experiência e qualificação técnica; (iv) na eventual participação em Comitês e nas sociedades controladas pela Companhia; e (v) nos valores de mercado dos serviços que presta à Companhia.

3.4.2. O Conselho de Administração deve vincular a remuneração dos Administradores a metas de médio e longo prazo relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo<sup>1</sup>.

3.4.3. A remuneração dos membros do Conselho de Administração não será afetada ou terá como componente a participação em reuniões<sup>2</sup>.

#### **4. REMUNERAÇÃO**

4.1. Observadas as diretrizes específicas previstas no capítulo 5, a remuneração dos Administradores poderá ser composta por: (i) remuneração fixa; e (ii) remuneração variável.



4.2. Remuneração fixa: composta por (a) *pró-labore* mensal ou remuneração fixa adicional; e (b) benefícios. Terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado, e poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

4.2.1. Os Administradores podem fazer jus a benefícios como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, vale refeição, vale alimentação, cesta básica, convênio com farmácia, auxílio creche, cursos de capacitação, entre outros.

4.2.2. A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

4.3. Remuneração variável: composta por (a) remuneração variável anual; e (b) remuneração variável de longo prazo. Terá como objetivo direcionar as ações dos Administradores ao cumprimento dos objetivos estratégicos de médio e longo prazo da Companhia, visando atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais *stakeholders* da Companhia, sujeitando-se ao atingimento de metas individuais e coletivas.

4.3.1. Remuneração variável anual: paga sob a forma de participação nos lucros (“PLR”), visa recompensar o atingimento e a superação de metas de desempenho pré-estabelecidas, alinhadas aos objetivos de desenvolvimento da Companhia.

4.3.2. Remuneração variável de longo prazo: por meio da implementação de planos de outorga de ações restritas (“Planos RSU”) e de outorga opções de compra de ações (“Planos SOP”), a Companhia visa gerar incentivos de longo prazo, bem como um alinhamento entre os interesses da Companhia e os interesses dos Administradores.

4.3.2.1. A implementação de Planos RSU ou de Planos SOP dependerão da prévia aprovação da Assembleia Geral da Companhia, que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração, que também será responsável pela elaboração e aprovação de programas e celebração dos contratos de outorga com cada beneficiário.

4.3.2.2. O Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas específicos no âmbito dos Planos RSU e SOP, onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

4.3.3. A definição da remuneração variável deverá resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva de cada membro da Administração, sendo que a avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão, enquanto a avaliação subjetiva será aquela realizada por superiores, pares, subordinados e pelo Comitê de Remuneração, quando instalado.



4.4. Aplica-se, no que couber, aos membros do Conselho Fiscal e aos membros dos Comitês de Assessoramento da Companhia, o previsto neste capítulo 4, observadas as diretrizes específicas constantes no capítulo 5.

4.5. Reembolso: As despesas de locomoção, de estadia, bem como outras despesas eventualmente incorridas pelos Administradores e pelos membros do Conselho Fiscal e dos Comitês de Assessoramento no exercício de suas respectivas funções serão reembolsadas pela Companhia de acordo com a política de reembolso vigente a época da despesa.

## 5. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR ÓRGÃO E FUNÇÃO

5.1. Diretoria: A remuneração dos membros da Diretoria será composta por:

- (i) *pró-labore* fixo mensal, definido de forma individual para cada Diretor, observado o disposto no item 3.4.1;
- (ii) PLR anual variável entre 0 e 16 *pró-labores* mensais, a ser definido de acordo com o desempenho da Companhia;
- (iii) direito à participação nos Planos SOP e/ou RSU, mediante análise do desempenho individual de cada Diretor, observados os termos definidos pelo Conselho de Administração e aprovados pela Assembleia Geral; e
- (iv) benefícios tais como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, vale refeição, vale alimentação, cesta básica, convênio com farmácia, auxílio creche, cursos de capacitação, entre outros. A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

5.2. Conselho de Administração: A remuneração dos membros do Conselho de Administração será composta por:

- (i) *pró-labore* fixo mensal, o qual deverá ser equivalente para todos os membros, observada a possibilidade de remuneração adicional por exercício de cargo em Comitê ou outras responsabilidades específicas, também sendo admitida uma remuneração fixa superior para o Presidente do Conselho de Administração na forma da Cláusula 5.2.2. abaixo;
- (ii) direito à participação nos Planos SOP e/ou RSU, observados os termos definidos pelo Conselho de Administração e aprovados pela Assembleia Geral;
- (iii) benefícios tais como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, vale refeição, vale alimentação, cesta básica, convênio com farmácia,



auxílio creche, cursos de capacitação, entre outros. A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

5.3. Conselho Fiscal: A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será composta por *pró-labore* fixo mensal, a ser atribuído pela Assembleia Geral que os elegeu, nos termos da legislação aplicável.

5.4. Comitês de Assessoramento: O Conselho de Administração poderá ou não atribuir remuneração dos membros dos Comitês de Assessoramento, a ser definida no momento da instalação do Comitê ou da eleição do respectivo membro, respeitando a seguinte forma:

- (i) Os membros externos dos Comitês de Assessoramento poderão fazer jus a *pró-labore* fixo mensal, a ser definido pelo Conselho de Administração; e
- (ii) Os membros do Conselho de Administração ou outros colaboradores que também fizerem parte de Comitês de Assessoramento poderão fazer jus a uma remuneração fixa adicional, a ser definida pelo Conselho de Administração, por participação em cada Comitê de Assessoramento.

## 6. OUTRAS DISPOSIÇÕES

6.1. O Conselho de Administração deverá avaliar a adequação da Política de Remuneração da Companhia anualmente bem como qualquer exceção, mediante recomendação do Comitê de Remuneração, quando instalado.

6.2. Os Administradores da Companhia devem assinar, na tomada da posse, o termo de adesão afirmando que receberam e se comprometem a seguir os princípios e regras desta Política.

6.3. Os casos omissos e as dúvidas de interpretação desta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

6.4. Esta Política poderá ser alterada, sempre que necessário, por deliberação do Conselho de Administração, observado que quaisquer alterações deverão ser divulgadas ao mercado na forma prevista na legislação e regulamentação aplicáveis.

6.5. No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.



6.6. Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

## **7. VIGÊNCIA**

7.1. A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 29 de abril de 2022 e entrará em vigor a partir de tal data por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

\* \* \*