



**OURO FINO SAÚDE ANIMAL PARTICIPAÇÕES S.A.**

CNPJ/ME nº 20.258.278/0001-70

NIRE 35.300.465.415

Companhia Aberta

**MANUAL DE PARTICIPAÇÃO E PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO PARA A  
ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

Data: 23 de setembro de 2022

Horário: 11:00 horas

## ÍNDICE

1. EDITAL DE CONVOCAÇÃO.....	3
2. ESCLARECIMENTOS SOBRE A PARTICIPAÇÃO.....	5
3. PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO.....	7
4. ANEXO I.....	9
5. ANEXO II.....	17
6. ANEXO III.....	21

## **OURO FINO SAÚDE ANIMAL PARTICIPAÇÕES S.A.**

CNPJ/ME nº 20.258.278/0001-70

NIRE 35.300.465.415

Companhia Aberta

### **EDITAL DE CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA A SER REALIZADA EM 23 DE SETEMBRO DE 2022**

Convocamos os senhores acionistas da **OURO FINO SAÚDE ANIMAL PARTICIPAÇÕES S.A.** ("**Companhia**"), nos termos do artigo 124 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada ("**Lei das Sociedades por Ações**") e dos artigos 4º e 6º da Resolução da Comissão de Valores Mobiliários ("**CVM**") nº 81, de 29 de março de 2022 ("**Resolução CVM 81**"), a se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária, a ser realizada no dia 23 de setembro de 2022, às 11:00 horas, na sede social da Companhia ("**AGE**"), para deliberarem sobre a seguinte ordem do dia:

- (i) aprovar novo Plano de Incentivo de Longo Prazo em substituição ao Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações Restritas, aprovado em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária, realizada em 20 de abril de 2022; e
- (ii) rerratificar a remuneração anual global dos administradores da Companhia para o exercício social de 2022.

#### **Informações Gerais**

Poderão participar da AGE ora convocada os acionistas titulares de ações emitidas pela Companhia, por si, seus representantes legais ou procuradores, ou, ainda, via boletim de voto à distância, sendo que as orientações detalhadas acerca da documentação exigida constam no manual de participação da AGE ("**Manual da AGE**").

Os acionistas que optarem por participar presencialmente ou por procurador devidamente constituído deverão comparecer à AGE munidos dos seguintes documentos: (a) documento de identidade ou atos societários pertinentes que comprovem a representação legal, conforme o caso, e comprovante de sua respectiva participação acionária expedido pelo Escriturador (conforme abaixo definido); e, se for o caso, (b) instrumento de mandato para representação do acionista por procurador, outorgado nos termos do artigo 126 da Lei das Sociedades por Ações.

Com o objetivo de dar celeridade ao processo e facilitar os trabalhos da AGE, solicita-se aos acionistas da Companhia o depósito dos documentos exigidos na sede da Companhia, ou por e-mail através do endereço [ri@ourofino.com.br](mailto:ri@ourofino.com.br), com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas a contar da hora marcada para a realização da AGE.

Nos termos da Resolução CVM 81, a Companhia adotará também o sistema de votação à distância, permitindo que seus acionistas enviem boletins de voto a distância (i) por meio de seus respectivos agentes de custódia, caso as ações estejam depositadas em depositário central; (ii) por meio da instituição financeira depositária responsável pelo serviço de escrituração das ações de emissão da Companhia, qual seja o Banco Bradesco S.A. ("**Escriturador**"), caso as ações não estejam depositadas em depositário central; ou (iii) diretamente à Companhia, conforme modelo a ser disponibilizado pela Companhia e observadas as orientações constantes no Manual da AGE.

Sem prejuízo do disposto acima, caso V.Sa. compareça à AGE até o momento da abertura dos trabalhos de posse dos documentos necessários, poderá participar e votar, ainda que tenha deixado de apresentá-los previamente.

Excepcionalmente para esta AGE, a Companhia não exigirá: (i) o reconhecimento de firma nos instrumentos de mandato para os acionistas a participarem da AGE; e (ii) o reconhecimento de firma dos boletins de voto a distância assinados no território brasileiro e a notariação e apostilação daqueles assinados fora do país, exclusivamente com relação aos boletins de voto a distância a serem encaminhados diretamente à Companhia.

Recomendamos aos senhores acionistas que cheguem ao local da realização da AGE com antecedência de 1 (uma) hora, para o devido cadastramento e ingresso na AGE.

Para um melhor entendimento da ordem do dia, bem como instruções relativas à participação na AGE, os senhores acionistas são convidados a consultar o Manual da AGE, disponível na sede social da Companhia, no seu site de Relações com Investidores ([ri.ourofino.com](http://ri.ourofino.com)), e nos sites da B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão ("**B3**") ([www.b3.com.br](http://www.b3.com.br)) e da CVM ([www.gov.br/cvm](http://www.gov.br/cvm)).

Nos termos do artigo 133 da Lei das Sociedades por Ações, e em cumprimento ao disposto no artigo 7º e seguintes da Resolução CVM 81, encontram-se à disposição dos acionistas, na sede social da Companhia, no seu *website* de Relações com Investidores ([ri.ourofino.com](http://ri.ourofino.com)), e nos *websites* da B3 ([www.b3.com.br](http://www.b3.com.br)) e da CVM ([www.gov.br/cvm](http://www.gov.br/cvm)), todos os documentos pertinentes às matérias que serão deliberadas na AGE ora convocada, incluindo o Manual da AGE.

Eventuais esclarecimentos poderão ser solicitados ao Departamento de Relações com Investidores da Companhia por e-mail ([ri@ourofino.com](mailto:ri@ourofino.com)) ou telefone (+55 (16) 3518-2000).

Cravinhos, 23 de agosto de 2022.

**Jardel Massari**

Presidente do Conselho de Administração

## **ESCLARECIMENTOS GERAIS SOBRE A PARTICIPAÇÃO NA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

Para participar da Assembleia Geral Extraordinária (“**AGE**”), os acionistas da Companhia deverão comparecer, pessoalmente ou representados por procurador, no local e horário da AGE, nos termos do respectivo edital de convocação, munidos dos seguintes documentos:

- **Acionista pessoa física:**

- (i) documento de identidade;
- (ii) comprovante da instituição financeira depositária responsável pelo serviço de escrituração das ações de emissão da Companhia, qual seja o Banco Bradesco S.A. (“**Escriturador**”), contendo a respectiva participação acionária, datado de até 2 (dois) dias úteis antes da realização da AGE; e
- (iii) em caso de participação por procurador, documentação listada abaixo.

- **Acionista pessoa jurídica:**

- (i) documento de identidade do representante legal ou procurador presente;
- (ii) comprovante do Escriturador, contendo a respectiva participação acionária, datado de até 2 (dois) dias úteis antes da realização da AGE;
- (iii) estatuto ou contrato social atualizado, registrado no órgão competente;
- (iv) documento que comprove poderes de representação: ata de eleição do representante legal presente, ou da pessoa que assinou a procuração, se for o caso;
- (v) se representado por procurador, a documentação abaixo; e
- (vi) em caso de fundo de investimento, o regulamento, bem como os documentos em relação ao seu administrador mencionados no item (iv) acima.

- **Acionista representado por procurador:**

Caso o acionista opte por ser representado por procurador, deverá, adicionalmente, apresentar os seguintes documentos:

- (i) procuração, emitida há menos de 1 (um) ano da data de realização da AGE, conforme exigência legal (artigo 126, parágrafo 1º, da Lei das Sociedades por Ações). O procurador deverá ser acionista, administrador da Companhia, advogado, instituição financeira ou administrador de fundos de investimento que represente os condôminos; e
- (ii) documento de identidade do procurador.

Excepcionalmente para esta AGE, a Companhia não exigirá o reconhecimento de firma nos instrumentos de mandato para os acionistas a participarem da AGE, tampouco a notariação e apostilação daqueles outorgados fora do país.

- **Voto à distância:**

Alternativamente, os acionistas da Companhia poderão participar da AGE à distância, mediante o envio, a partir desta data, do boletim de voto à distância, em relação às matérias da AGE, das seguintes formas:

- (i) por instruções de voto enviadas para os seus agentes de custódia que divulgarão, dentro dos prazos regulamentares, o mapa consolidado de votação para a Companhia e mercado;
- (ii) por instruções de voto enviadas para o Escriturador, que divulgará, dentro dos prazos regulamentares, o mapa consolidado de votação para a Companhia e mercado; ou
- (iii) por boletim de voto à distância que deve ser enviado diretamente à Companhia, ao endereço da sede da Companhia, localizada na cidade de Cravinhos, Estado de São Paulo, na Rodovia Anhanguera, SP 330, KM 298, Bloco C, 2º andar, Setor Ouro Fino Saúde Animal Participações, Distrito Industrial, CEP 14140-000, aos cuidados do Departamento de Relações com Investidores, ou ao endereço eletrônico [ri@ourofino.com](mailto:ri@ourofino.com). O referido boletim deverá ser enviado devidamente preenchido, rubricado e assinado, junto com a cópia das documentações para acionistas pessoa física, jurídica ou representados por procurador, conforme indicadas acima, em até 7 (sete) dias antecedente à data de realização da AGE. Excepcionalmente para esta AGE, a Companhia não exigirá o reconhecimento de firma dos boletins de voto a distância assinados no território brasileiro e a notariação e apostilação daqueles assinados fora do país. **Os boletins incompletos ou que tenham sido enviados sem a documentação necessária, bem como os entregues fora do prazo serão desconsiderados e o respectivo acionista devidamente comunicado.**

A Companhia, visando a facilitar a organização dos trabalhos, informa que a documentação acima para votação à distância pode ser enviada por portador, correio ou correio eletrônico, dirigidos aos endereços abaixo:

**Envio de documentos físicos**

A/C: Departamento de Relações com Investidores  
Rodovia Anhanguera, SP 330, KM 298, Bloco C, 2º andar, Setor Ouro Fino Saúde Animal Participações, Distrito Industrial  
CEP 14140-000, Cravinhos, SP

**Envio de documentos por e-mail**

Favor colocar no assunto: Documentos AGE Ouro Fino 2022  
E-mail: [ri@ourofino.com](mailto:ri@ourofino.com)

\* \* \*

**PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO**  
**OURO FINO SAÚDE ANIMAL PARTICIPAÇÕES S.A.**

CNPJ/ME nº 20.258.278/0001-70  
NIRE 35.300.465.415  
Companhia Aberta

**Proposta da Administração à Assembleia Geral Extraordinária**

Senhores Acionistas,

A administração da Ouro Fino Saúde Animal Participações S.A. (“**Companhia**” e “**Administração**”, respectivamente), nos termos da legislação pertinente e do estatuto social da Companhia, com o propósito de atender aos interesses da Companhia, submete à apreciação de seus acionistas a presente proposta da administração (“**Proposta da Administração**”) sobre as matérias que serão deliberadas na Assembleia Geral Extraordinária da Companhia a ser realizada no dia 23 de setembro de 2022, às 11:00 horas, na sede da Companhia (“**AGE**”), conforme Edital de Convocação divulgado no prazo legal, para deliberar sobre a seguinte ordem do dia:

- (i) aprovar novo Plano de Incentivo de Longo Prazo em substituição ao Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações Restritas, aprovado em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária, realizada em 20 de abril de 2022; e
- (ii) rratificar a remuneração anual global dos administradores da Companhia para o exercício social de 2022.

**1 Proposta de aprovação de novo Plano de Incentivo de Longo Prazo em substituição ao Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações Restritas, aprovado em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária, realizada em 20 de abril de 2022**

A Administração, visando estabelecer uma oportunidade de investimento diferenciada e competitiva para os seus executivos e alinhar as ações dos beneficiários do Plano à visão dos acionistas e investidores da Companhia e, com isso, promovendo a atitude comprometida e sustentável dos beneficiários, propõe a aprovação de novo Plano de Incentivo de Longo Prazo em substituição ao Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações Restritas, aprovado em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária, realizada em 20 de abril de 2022, nos termos da minuta que segue como **ANEXO I** à presente Proposta da Administração.

As informações requeridas pelo artigo 14 da Resolução da Comissão de Valores Mobiliários (“**CVM**”) nº 81, de 29 de março de 2022 (“**Resolução CVM 81**”) seguem no **ANEXO II** à presente Proposta da Administração.

**2 Proposta de remuneração da Administração e dos membros do Conselho Fiscal para o exercício social a findar-se em 31 de dezembro de 2022**

Tendo em vista o item 1 constante desta Proposta da Administração, o Conselho de Administração propõe a remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal da Companhia para o exercício social de 2022 (1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022) no montante de até R\$11.369.121,46, sendo R\$2.383.497,79 referentes à remuneração dos membros do Conselho de Administração, R\$8.422.281,85 referentes à remuneração da Diretoria e, ainda, R\$563.341,82 referente a remuneração do Conselho Fiscal da Companhia.

Em atendimento ao artigo 13 da Resolução CVM 81, as informações sobre remuneração dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal indicadas no item “13. Remuneração dos Administradores” do Formulário de Referência encontram-se no **ANEXO III** desta Proposta da Administração.

Por fim, a Companhia esclarece que esta Proposta da Administração, bem como o respectivo Edital de Convocação, encontram-se disponíveis nos *websites* da Companhia ([ri.ourofino.com](http://ri.ourofino.com)), da B3 ([www.b3.com.br](http://www.b3.com.br)) e CVM ([www.gov.br/cvm](http://www.gov.br/cvm)). Adicionalmente, os documentos relacionados a esta Proposta da Administração, incluindo aqueles exigidos pela Resolução CVM 81, encontram-se à disposição dos acionistas na sede da Companhia.

Cravinhos, 22 de agosto de 2022.

A Administração.

**Jardel Massari**

Presidente do Conselho de Administração

## ANEXO I

### PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO

O presente Plano de Incentivo de Longo Prazo (“**Plano**”) é regido pelas disposições abaixo e pela legislação aplicável.

#### 1 Definições

As palavras, expressões e abreviações com as letras iniciais maiúsculas não definidas em outras partes deste Plano, no singular ou no plural e/ou em suas demais variações gramaticais, terão o significado atribuído a elas nesta Cláusula, exceto se expressamente indicado de outra forma ou se o contexto for incompatível com qualquer significado aqui indicado:

“**Ações**” significa as ações ordinárias, nominativas, escriturais e sem valor nominal de emissão da Companhia;

“**Afiliada**” significa qualquer sociedade que, direta ou indiretamente, Controle, seja Controlada por, ou esteja sob Controle comum com a outra pessoa – ficando, em qualquer caso excluídas expressamente da definição de Afiliada as situações de controle compartilhado;

“**Autoridade Governamental**” significa o governo da República Federativa do Brasil ou qualquer de suas subdivisões políticas, quer em nível federal, estadual ou municipal, ou qualquer agência, departamento ou órgão de tal governo ou de sua subdivisão política, incluindo entidades da administração pública direta e indireta;

“**B3**” significa a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;

“**Beneficiários**” significa, dentre as Pessoas Elegíveis, aquelas com as quais a Companhia já tenha celebrado o respectivo Contrato de Phantom Units;

“**Companhia**” significa a Ouro Fino Saúde Animal Participações S.A., sociedade anônima com sede na cidade de Cravinhos, Estado de São Paulo, na Rodovia Anhanguera, SP 330, KM 298, Bloco C, 2º andar, Setor Ouro Fino Saúde Animal Participações, Distrito Industrial, CEP 14140-000, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Economia (CNPJ/ME) sob o nº 20.258.278/0001-70;

“**Conselho de Administração**” significa o Conselho de Administração da Companhia;

“**Contrato de Phantom Units**” significa o instrumento jurídico celebrado entre a Companhia e a Pessoa Elegível (que, a partir da assinatura, passa a se tornar um Beneficiário), por meio do qual a Companhia outorgará ao Beneficiário as Phantom Units, assim como ficarão estabelecidos a quantidade de Phantom Units, os Períodos de Vesting para cada um dos Lotes, bem como demais cláusulas e condições aplicáveis ao incentivo de longo prazo, no âmbito deste Plano;

“**Controle**” tem o significado que lhe é atribuído pelo Artigo 116 da Lei das Sociedades por Ações;

“**CVM**” significa a Comissão de Valores Mobiliários;

“**Data do Pagamento**” significa o último Dia Útil do mês subsequente ao Período de Vesting de cada um dos Lotes de Phantom Units outorgadas pela Companhia aos Beneficiários;

“**Desligamento**” significa o término da relação jurídica de administrador, empregado ou prestador de serviço entre o Beneficiário e a Companhia e/ou quaisquer de suas Afiliadas, por qualquer

motivo, incluindo sem limitação renúncia, destituição, substituição ou término do mandato sem reeleição ao cargo de administrador, pedido de demissão voluntária ou demissão, com ou sem justa causa, aposentadoria, invalidez permanente ou falecimento. Para maior clareza, fica estabelecido que eventual desligamento do Beneficiário do cargo de administrador, empregado ou prestador de serviços da Companhia e/ou quaisquer de suas Afiliadas seguido de eleição e investidura ou contratação de tal Beneficiário como administrador, empregado ou prestador de serviços por qualquer outras Afiliadas, ou mesmo por ela própria, não caracteriza Desligamento para fins deste Plano;

“**Dia Útil**” significa qualquer dia, que não seja: **(i)** sábado ou domingo, ou **(ii)** dias em que os bancos comerciais sejam obrigados ou estejam autorizados, por Lei, a permanecerem fechados na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo;

“**Lei**” ou “**Legislação**” significa qualquer lei, estatuto, regulamento, regra, ofício, determinação, decisão, sentença, despacho (ainda que liminares ou interlocutórias) ou exigência editada, promulgada, celebrada ou imposta por qualquer Autoridade Governamental;

“**Lote**” significa determinada quantidade de Phantom Units com características idênticas e com o mesmo Período de Vesting, dentre Phantom Units outorgadas a um mesmo Beneficiário. Se aplicável, o Contrato de Phantom Units celebrado com cada Beneficiário deverá indicar se e em quantos Lotes se dividirá a quantidade de Phantom Units outorgadas, bem como o Período de Vesting e demais características de cada um dos Lotes;

“**Alteração de Controle**” significa toda e qualquer operação de venda e compra de Ações e/ou qualquer operação societária, independentemente da sua estrutura, visando a alteração do poder de Controle da Companhia, ainda que a Companhia permaneça listada e com suas Ações em negociação do Novo Mercado da B3;

“**Período de Vesting**” significa o período de permanência a ser estabelecido pelo Conselho de Administração, seja em um Programa ou nos Contratos de Phantom Units, pelo qual o Beneficiário deve permanecer como administrador, empregado ou prestador de serviços da Companhia, conforme o caso, como condição ao recebimento dos valores correspondentes às Phantom Units;

“**Pessoas Elegíveis**” significa as pessoas descritas e caracterizadas na Cláusula 3.1 abaixo, como sendo passíveis de recebimento de Phantom Units e que poderão se tornar Beneficiários mediante a celebração dos Contratos de Phantom Units;

“**Phantom Unit**” significa a unidade representativa do direito de receber determinado valor a ser calculado de acordo com as premissas indicadas na Cláusula 6.3 baixo, desde que observado e cumprido o Período de Vesting, bem como observados os demais termos e condições estabelecidos neste Plano, eventuais Programas, e no Contrato de Phantom Units;

“**Plano**” significa o presente Plano de Incentivo de Longo Prazo da Companhia, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 23 de setembro de 2022;

“**Programa**” significa cada Programa de Incentivo de Longo Prazo que poderá ser criado pelo Conselho de Administração no âmbito deste Plano, e que, caso aplicável, terão como requisitos obrigatórios: (i) as Pessoas Elegíveis; (ii) a quantidade de Phantom Units passível de outorga a cada Beneficiário; e (iii) o Período de Vesting das Phantom Units (ou Lotes de Phantom Units); e

“**Tributo**” significa quaisquer tributos, taxas, contribuições, encargos, tarifas, preços públicos ou lançamentos fiscais acessórios (incluindo juros, multas, penalidades, correção monetária e acréscimos impostos com respeito a esses) impostos por ou a serem pagos a qualquer Autoridade Governamental, incluindo, mas sem limitação, impostos sobre a renda, retidos na fonte, sobre

circulação, *ad valorem*, sobre valor agregado, de previdência social, sobre contribuições sociais, folha de pagamento, operações financeiras, bens móveis ou imóveis, licença de transferência, vendas, uso, relacionados ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, prestação de serviços e outros tributos de qualquer tipo ou natureza, no Brasil ou no exterior.

## **2 Objetivo do Plano**

**2.1** Este Plano tem por objetivo incentivar as Pessoas Elegíveis e permitir que, cumpridas determinadas condições estabelecidas no âmbito deste Plano, as Pessoas Elegíveis recebam Phantom Units, visando a: (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos das Pessoas Elegíveis; (c) possibilitar à Companhia e/ou suas Afiliadas a atrair e manter vinculadas as Pessoas Elegíveis; (d) incentivar a criação de valor à Companhia; e (e) compartilhar riscos e ganhos de longo prazo, indiretamente, por meio da valorização das Ações, de forma equitativa entre acionistas e as Pessoas Elegíveis.

## **3 Pessoas Elegíveis**

**3.1** São administradores, empregados e pessoas naturais prestadoras de serviço da Companhia que, observados os termos do Plano e de eventuais Programas, serão indicados pelo Conselho de Administração da Companhia como sendo passíveis ao recebimento de Phantom Units por meio da celebração dos Contratos de Phantom Units.

**3.2** Após a celebração dos seus respectivos Contratos de Phantom Units, as Pessoas Elegíveis passarão a ser designadas como Beneficiários.

**3.3** Nenhuma disposição deste Plano, de qualquer Programa ou Contrato de Phantom Units aprovado e/ou celebrado no âmbito deste Plano, confere ou conferirá a quaisquer das Pessoas Elegíveis, tenham ou não se tornado Beneficiários: (a) o direito à permanência no cargo de administrador da Companhia até o término do respectivo mandato, ou assegurará a sua reeleição para o respectivo cargo; (b) o direito à permanência como empregado da Companhia e/ou de suas Afiliadas; ou (c) o direito à manutenção ou renovação de contrato de prestação de serviços mantido com a Companhia e/ou suas Afiliadas. Nesse sentido, nenhuma disposição, cláusula ou condição aprovada no âmbito deste Plano representará uma interferência nos direitos dos acionistas, da Companhia e/ou de suas Afiliadas de interromper, a qualquer tempo, o vínculo mantido com as Pessoas Elegíveis, independentemente da natureza jurídica de tal vínculo.

## **4 Administração do Plano**

**4.1** O Plano será administrado pelo Conselho de Administração, que poderá se valer da assessoria e recomendações de seus comitês de assessoramento, se e quando entender necessário.

**4.2** Observadas a legislação e regulamentação da CVM aplicáveis, assim como os objetivos e condições gerais deste Plano e eventuais diretrizes aprovadas pelos acionistas da Companhia reunidos em assembleia geral, o Conselho de Administração terá amplos poderes para adotar todas as medidas que entender necessárias à administração do Plano, incluindo, mas não se limitando:

- (a) a criação, alteração e extinção de Programas, incluindo a indicação (i) das Pessoas Elegíveis; (ii) volume de Phantom Units a serem outorgadas a cada uma das Pessoas Elegíveis; (iii) os Períodos de Vesting das Phantom Units outorgadas (ou de Lotes de Phantom Units), e (iv) condições para concessão e recebimento dos valores subjacentes às Phantom Units;
- (b) a deliberação sobre os requisitos obrigatórios para a criação dos Programas, caso o Conselho de Administração opte pela aprovação/formalização de Programas;
- (c) a aprovação de minuta de Contrato de Phantom Units a serem celebrados entre a Companhia e os Beneficiários, bem como modificar tais regras, termos e condições quando necessário para adequá-los aos termos da legislação e/ou regulamentação aplicáveis;
- (d) dirimir dúvidas quanto à interpretação das normas gerais estabelecidas neste Plano e tratar dos casos omissos, podendo estabelecer, nesta hipótese, diretrizes específicas; e
- (e) analisar casos excepcionais decorrentes deste Plano, quaisquer de seus Programas e dos Contratos de Phantom Units celebrados no âmbito do Plano, bem como quaisquer instrumentos ou questões a ele relacionados.

**4.3** Uma vez que os objetivos do Plano levam em consideração o alinhamento de interesses entre a Companhia e cada uma das Pessoas Elegíveis, a outorga de Phantom Units pode levar em consideração características individuais das Pessoas Elegíveis (tais como o tempo de vínculo entre a Companhia e a Pessoa Elegível, sua performance passada, perspectiva de desenvolvimento e de performance futura, etc.). Desta forma, o Conselho de Administração poderá, a seu exclusivo critério, estabelecer livremente as condições individuais de cada um dos Beneficiários, individualmente considerados, na medida em que entender pertinente aos objetivos do Plano. Nesse sentido, o Conselho de Administração poderá conferir tratamento diferenciado a Pessoas Elegíveis que possuam a mesma qualificação ou que se encontrem em situação idêntica ou similar, de tal forma que a outorga das Phantom Units não estará sujeita a qualquer regra de isonomia ou analogia.

**4.4** As deliberações do Conselho de Administração têm força vinculante para a Companhia relativamente a todas as matérias relacionadas com este Plano.

**4.5** Aprovação de quaisquer exceções ou tratamento especial não vinculará a Companhia em eventos futuros ou de alguma forma constituirá qualquer precedente em benefício de Pessoas Elegíveis e/ou Participantes.

## **5 Limitações**

**5.1** As Phantom Units a serem outorgadas aos Beneficiários no âmbito deste Plano estarão limitadas a 2,60 % do capital social da Companhia. Caso a Companhia venha a realizar qualquer evento societário (e.g. aumento ou redução de capital), o limite percentual acima deverá ser calculado com base na quantidade de ações representativas do capital social total da Companhia após referido evento societários, observado, ainda, o disposto na Cláusula 9.1.

**5.2** O recebimento das Phantom Units não confere aos Beneficiários a condição de acionista da Companhia ou qualquer outro direito ou prerrogativa de acionista, tais como direitos políticos (e.g. direito de voto) ou econômicos (e.g. recebimento de dividendos ou proventos de qualquer natureza).

## 6 Mecanismos das Phantom Units

6.1 Fica o Conselho de Administração autorizado a estabelecer os critérios e condições das outorgas de Phantom Units aos Beneficiários, podendo, para tanto, criar e aprovar Programas para disciplinar tais outorgas.

6.2 A efetiva outorga de Phantom Units se dará por meio da celebração de Contrato de Phantom Units entre a Companhia e o Beneficiário, no qual deverão estar especificadas as particularidades de cada outorga, tais como (a) a quantidade de Phantom Units outorgadas ao Beneficiário; (b) a divisão das Phantom Units em Lotes, e suas respectivas características; (c) critérios e condições ao *vesting* das Phantom Units; (d) critérios e condições do pagamento, pela Companhia ao Beneficiário, do valor correspondente à Phantom Unit; e (e) consequências dos direitos e obrigações em caso de Desligamento do Beneficiário, dentre outros.

6.3 Cada 1 (uma) Phantom Unit dará o direito de o Beneficiário receber, em moeda corrente nacional, o maior entre (i) o valor da cotação por Ação na B3 no último Dia Útil do Período de Vesting; ou (ii) o valor resultante da seguinte fórmula:

$$V_{\text{pago}} = (\text{EBITDA}_{\text{médio}} \times 10) / \text{Qtd}_{\text{ações}}$$

Onde:

**V<sub>pago</sub>**: é o valor líquido a ser pago pela Companhia ao Beneficiário;

**EBITDA<sub>médio</sub>**: é a média aritmética simples dos EBITDAs calculados com base nas demonstrações financeiras relativas aos últimos 5 (cinco) exercícios sociais encerrados anteriormente à data em que for devido o pagamento do valor correspondente às Phantom Units, sendo:

**EBITDA**: é o lucro antes dos juros, impostos sobre renda incluindo contribuição social sobre o lucro líquido, depreciação e amortização, a ser calculado de acordo com as demonstrações financeiras anuais auditadas da Companhia;

**Qtd<sub>ações</sub>** = quantidade de ações em que se divide o capital social da Companhia na data dos efetivos pagamentos dos valores correspondentes às Phantom Units;

6.4 Transcorrido o Período de Vesting das Phantom Units, ou Lotes delas, bem como demais condições eventualmente estabelecidas no Programa e/ou no Contrato de Phantom Units, a Companhia realizará o pagamento do valor correspondente às Phantom Units aos Beneficiários até a Data do Pagamento, tempo necessário para que a administração da Companhia adote as providências no sentido de calcular o valor a ser pago relativamente a cada uma das Phantom Units, bem como para adoção dos procedimentos operacionais necessários ao pagamento.

6.4.1 A Companhia poderá proceder com o desconto e retenção de quaisquer Tributos sujeitos à retenção na fonte eventualmente incidentes, conforme legislação tributária aplicável, sobre o valor a ser pago aos Beneficiários a título de liquidação das Phantom Units.

6.5 Em caso de Alteração de Controle, serão automaticamente antecipados todos os Períodos de Vesting estabelecidos nos Contratos de Phantom Units, de forma que, a partir da data em que se efetivar a Alteração de Controle, todos os Beneficiários farão jus a receber, integralmente, o valor correspondente a todas as Phantom Units que lhe houverem sido outorgadas. Nesta hipótese, a Companhia deverá realizar os pagamentos aos Beneficiários,

integralmente, no prazo de até 60 (sessenta) dias contados data em que se efetivar a Alteração de Controle.

**6.6** Sem prejuízo de qualquer disposição em contrário prevista neste Plano, ou nos Programas e Contratos de Phantom Units aprovados e/ou celebrados no âmbito deste Plano, as obrigações da Companhia no âmbito deste Plano restarão extintas de pleno direito:

- (a) quando do cumprimento integral das obrigações da Companhia estabelecidas no âmbito do Plano;
- (b) com relação a determinado Beneficiário, mediante o distrato do Contrato de Phantom Units, nas hipóteses estabelecidas na Cláusula 7 a seguir, ou em quaisquer outras hipóteses de extinção estabelecidas no Contrato de Phantom Units; ou
- (c) caso a Companhia seja dissolvida, liquidada ou tiver sua falência decretada.

## **7 Desligamento do Beneficiário**

**7.1** Nas hipóteses de Desligamento do Beneficiário, os direitos a ele conferidos de acordo com este Plano poderão ser extintos ou modificados, observado o disposto na Cláusula 7.2 abaixo.

**7.2** Se, a qualquer tempo, o Beneficiário:

- (a) desligar-se da Companhia e/ou de suas Afiliadas por vontade própria, pedindo demissão do seu emprego ou renunciando ao seu cargo de administrador, o Beneficiário perderá todos os direitos com relação às Phantom Units, se o término da sua relação com a Companhia e/ou de suas Afiliadas ocorrer dentro das Condições de Vesting de cada Programa;
- (b) for desligado da Companhia e/ou de suas Afiliadas por vontade destas, conforme o caso, mediante demissão por justa causa ou destituição do seu cargo por violar os deveres e atribuições de administrador, o Beneficiário perderá todos os direitos com relação às Phantom Units, se o término da sua relação com a Companhia ou suas controladas ocorrer dentro das Condições de Vesting de cada Programa;
- (c) for desligado da Companhia e/ou de suas Afiliadas por vontade destas, conforme o caso, mediante demissão sem justa causa ou destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador. Neste caso, os pagamentos relacionados a Phantom Units deverão ser realizados pela Companhia em até 90 (noventa) dias contados da data do Desligamento e seguirão as seguintes regras:
  - (i) se o cumprimento da Condição de Vesting pelo Beneficiário do Programa vigente for menor ou igual a 12 (doze) meses completos contados da data de assinatura do Contrato de Phantom Units, o Beneficiário desligado não terá qualquer direito com relação às Phantom Units; e
  - (ii) se o cumprimento da Condição de Vesting pelo Beneficiário do Programa vigente for superior a 12 (doze) meses contados da data de assinatura do Contrato de Phantom Units, o Beneficiário desligado terá direito ao recebimento dos valores correspondentes às Phantom Units proporcionalmente ao tempo transcorrido da Condição *Vesting* cumprida pelo Beneficiário;

- (d) desligar-se da Companhia por aposentadoria normal ou algum processo sucessório aprovado pelo Conselho de Administração, o Beneficiário terá direito às Phantom Units proporcional à parcela das Condições de *Vesting* usufruídas pelo Beneficiário em cada Programa (recebimento *pro rata*). Neste caso, os pagamentos serão realizados pela Companhia em até 90 (noventa) dias contados da data do Desligamento do Beneficiário; e
- (e) desligar-se da Companhia por falecimento ou invalidez permanente (reconhecida administrativamente pelo órgão governamental competente), o Beneficiário (em caso de invalidez permanente), ou para seus herdeiros e/ou beneficiários (se aplicável), receberão os valores correspondentes às Phantom Units integralmente, de forma antecipada ao término das Condições de *Vesting* dos Programas. Neste caso, o pagamento do valor correspondente às Phantom Units ocorrerá no prazo de até 1 (um) ano a contar do falecimento ou declaração da invalidez permanente pelo órgão governamental competente do Beneficiário.

**7.3** Não obstante o disposto no item 7.2 acima, o Conselho de Administração poderá, a seu exclusivo critério, sempre que julgar que os interesses sociais serão mais bem atendidos por tal medida, deixar de observar as regras estipuladas no item 7.2, conferindo tratamento diferenciado a determinado Beneficiário, desde que as novas disposições deste Plano não causem impacto adverso ao Beneficiário.

## **8 Prazo de Vigência**

**8.1** Este Plano entrará em vigor na data de sua aprovação pela Assembleia Geral da Companhia e permanecerá vigente pelo prazo de 5 (cinco) anos, podendo ser extinto, a qualquer tempo, por decisão da Assembleia Geral, pela dissolução ou liquidação da Companhia, o que ocorrer primeiro. O término de vigência deste Plano não afetará a eficácia dos Programas e/ou dos Contratos de Phantom Units já celebrados e que ainda estejam em vigor quando do término do prazo de vigência deste Plano.

## **9 Disposições Gerais**

**9.1** Caso o número, espécie e classe das Ações existentes durante as Condições de *Vesting* de cada Programa venham a ser alterados como resultado de bonificações, desdobramentos, grupamentos ou conversão de ações de uma espécie ou classe em outra ou conversão em ações de outros valores mobiliários emitidos pela Companhia, caberá ao Conselho de Administração da Companhia, realizar os ajuste correspondentes na quantidade de Phantom Units outorgadas aos Beneficiários, de forma a manter o equilíbrio das relações entre as partes e a evitar distorções na aplicação deste Plano e seus respectivos Programas e os Contratos de Phantom Units.

**9.2** O Conselho de Administração, no interesse da Companhia e de seus acionistas, poderá rever as condições deste Plano, desde que não altere os respectivos princípios básicos, tais como limite máximo do valor correspondente às Phantom Units a serem outorgadas, consequências do Desligamento dos Beneficiários e prazo de vigência deste Plano. Caso alteradas, as condições não poderão causar efeito adverso para os Beneficiários.

**9.3** Este Plano poderá ser integralmente revisado caso haja qualquer alteração legal significativa no tocante à regulamentação das sociedades por ações, às companhias abertas, na legislação trabalhista e/ou aos efeitos fiscais de um plano de remuneração

(incluindo, sem limitação, um plano de incentivo de longo prazo baseados em derivativos de ações, tais como as Phantom Units).

- 9.4** As Phantom Units outorgadas no âmbito deste Plano são pessoais e intransferíveis, não podendo o Beneficiário, em hipótese alguma, ceder, transferir ou de qualquer modo alienar a quaisquer terceiros os direitos e obrigações estabelecidos nos Contratos de Phantom Units.
- 9.5** Fica expressamente convencionado que não constituirá novação a abstenção ou o não exercício, pela Companhia, de qualquer direito, poder, recurso ou faculdade assegurado por lei, por este Plano, pelos Programas ou pelos Contratos de Phantom Units, nem a eventual tolerância de atraso no cumprimento, pela Companhia, de quaisquer obrigações, o que não impedirá que a Companhia, a seu exclusivo critério, venha a exercer a qualquer momento esses direitos, poderes, recursos ou faculdades, os quais são cumulativos e não excludentes em relação aos previstos em lei.
- 9.6** Os casos omissos serão regulados pelo Conselho de Administração, consultada a Assembleia Geral, quando o Conselho de Administração entender conveniente.
- 9.7** Em caso de eventual divergência ou inconsistência entre os termos deste Plano e dos demais documentos a serem aprovados e/ou celebrados no âmbito do Plano, tais como Programas e Contratos de Phantom Units, prevalecerão, sempre, os termos e condições estabelecidos neste instrumento.

\* \* \*

## ANEXO II

Anexo B à Resolução CVM nº 81, de 29 de março de 2022

### 1. Fornecer cópia do plano proposto:

Segue, na forma do **ANEXO I** da Proposta da Administração, cópia da proposta do Plano de Incentivo de Longo Prazo da Companhia submetido à aprovação da Assembleia Geral Extraordinária a se realizar em 23 de setembro de 2022 (“**Plano**”).

Termos iniciados em letras maiúsculas que não tenham sido abaixo definidos terão os significados a eles atribuídos no Plano.

### 2. Informar as principais características do plano proposto, identificando:

#### a. *Potenciais beneficiários*

Poderão ser eleitos como beneficiários administradores, empregados e pessoas naturais prestadoras de serviço da Companhia (“**Beneficiários**”).

#### b. *Número máximo de opções a serem outorgadas*

Não aplicável, tendo em vista que o Plano não contempla a outorga de opções, mas sim a outorga de unidades representativas do direito de receber determinado valor a ser calculado de acordo as premissas previstas no Plano (“**Phantom Units**”).

#### c. *Número máximo de ações abrangidas pelo plano*

O recebimento das Phantom Units não confere aos Beneficiários a condição de acionista da Companhia ou qualquer outro direito ou prerrogativa de acionista, tais como direitos políticos (e.g. direito de voto) ou econômicos (e.g. recebimento de dividendos ou proventos de qualquer natureza).

As Phantom Units a serem outorgadas aos Beneficiários no âmbito do Plano estarão limitadas a 2,60% do capital social da Companhia. Caso a Companhia venha a realizar qualquer evento societário (e.g. aumento ou redução de capital), o limite percentual acima deverá ser calculado com base na quantidade de ações representativas do capital social total da Companhia após referido evento societários, observado, ainda, que, caso o número, espécie e classe das ações de emissão da Companhia existentes durante as Condições de Vesting de cada Programa venham a ser alterados como resultado de bonificações, desdobramentos, grupamentos ou conversão de ações de uma espécie ou classe em outra ou conversão em ações de outros valores mobiliários emitidos pela Companhia, caberá ao Conselho de Administração da Companhia, realizar os ajuste correspondentes na quantidade de Phantom Units outorgadas aos Beneficiários, de forma a manter o equilíbrio das relações entre as partes e a evitar distorções na aplicação do Plano e seus respectivos Programas e os Contratos de Phantom Units.

#### d. *Condições de aquisição*

No âmbito do Plano não está contemplada a aquisição pelos Beneficiários de ações de emissão da Companhia, mas sim a transferência gratuita de Phantom Unit, que dará o direito de o Beneficiário receber, após o decurso do Período de Vesting (conforme abaixo definido), em moeda corrente nacional, o maior entre (i) o valor da cotação por ação de emissão da Companhia na B3 no último dia útil do Período de Vesting; ou (ii) o valor resultante da seguinte fórmula:

$$V_{\text{pago}} = (\text{EBITDA}_{\text{médio}} \times 10) / \text{Qtd}_{\text{ações}}$$

Onde:

**V<sub>pago</sub>**: é o valor líquido a ser pago pela Companhia ao Beneficiário;

**EBITDA<sub>médio</sub>**: é a média aritmética simples dos EBITDAs calculados com base nas demonstrações financeiras relativas aos últimos 5 (cinco) exercícios sociais encerrados anteriormente à data em que for devido o pagamento do valor correspondente às Phantom Units, sendo:

**EBITDA**: é o lucro antes dos juros, impostos sobre renda incluindo contribuição social sobre o lucro líquido, depreciação e amortização, a ser calculado de acordo com as demonstrações financeiras anuais auditadas da Companhia;

**Qtd<sub>ações</sub>**: quantidade de ações em que se divide o capital social da Companhia na data dos efetivos pagamentos dos valores correspondentes às Phantom Units;

Transcorrido o Período de Vesting das Phantom Units, ou Lotes delas, bem como demais condições eventualmente estabelecidas no Programa e/ou no Contrato de Phantom Units, a Companhia realizará o pagamento do valor correspondente às Phantom Units aos Beneficiários até a data do pagamento (qual seja, o último dia útil do mês subsequente ao Período de Vesting), tempo necessário para que a administração da Companhia adote as providências no sentido de calcular o valor a ser pago relativamente a cada uma das Phantom Units, bem como para adoção dos procedimentos operacionais necessários ao pagamento, sendo certo que a Companhia poderá proceder com o desconto e retenção de quaisquer Tributos sujeitos à retenção na fonte eventualmente incidentes, conforme legislação tributária aplicável, sobre o valor a ser pago aos Beneficiários a título de liquidação das Phantom Units.

Uma vez aprovado o Plano, o Conselho de Administração estará autorizado a criar os Programas. As Phantom Units nos termos do Plano e de cada Programa serão realizadas mediante a celebração de Contratos de Phantom Units, os quais deverão especificar, sem prejuízo de outras condições determinadas pelo Conselho de Administração: (a) a quantidade de Phantom Units outorgadas ao Beneficiário; (b) a divisão das Phantom Units em Lotes, e suas respectivas características; (c) critérios e condições ao vesting das Phantom Units; (d) critérios e condições do pagamento, pela Companhia ao Beneficiário, do valor correspondente à Phantom Unit; e (e) consequências dos direitos e obrigações em caso de Desligamento do Beneficiário, dentre outros.

e. *Crítérios pormenorizados para fixação do preço de exercício*

Tendo em vista que o Plano não contempla a outorga de opções de compra, não há preço de exercício em relação às Phantom Units.

f. *Crítérios para fixação do prazo de exercício*

Tendo em vista que o Plano não contempla a outorga de opções de compra, não há prazo de exercício em relação às Phantom Units. Vale destacar que o pagamento das Phantom Units será realizado pela Companhia no último dia útil do mês subsequente ao período de permanência a ser estabelecido pelo Conselho de Administração, seja em um Programa ou nos Contratos de Phantom Units, pelo qual o Beneficiário deve permanecer como administrador, empregado ou prestador de serviços da Companhia, conforme o caso, como

condição ao recebimento dos valores correspondentes às Phantom Units (“**Período de Vesting**”).

*g. Forma de liquidação de opções*

Não aplicável, tendo em vista que não está contemplada no Plano a outorga de quaisquer opções. Ressalta-se que, conforme mencionado acima, após o decurso do Período de Vesting, o Beneficiário terá o direito de receber o valor correspondente às suas Phantom Units, em moeda corrente nacional.

*h. Critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano*

O Conselho de Administração, no interesse da Companhia e de seus acionistas, poderá rever as condições do Plano, desde que não altere os respectivos princípios básicos, tais como limite máximo do valor correspondente às Phantom Units a serem outorgadas, consequências do desligamento dos Beneficiários e prazo de vigência do Plano. Caso alteradas, as condições não poderão causar efeito adverso para os Beneficiários.

Adicionalmente, o Plano poderá ser integralmente revisado caso haja qualquer alteração legal significativa no tocante à regulamentação das sociedades por ações, às companhias abertas, na legislação trabalhista e/ou aos efeitos fiscais de um plano de remuneração baseado em ações (incluindo, sem limitação, um plano de incentivo de longo prazo baseados em derivativos de ações, tais como as Phantom Units).

Por fim, o Plano poderá ser extinto a qualquer tempo por deliberação da Assembleia Geral da Companhia.

**3. Justificar o plano proposto, explicando:**

*a. Os principais objetivos do plano*

O Plano tem por objetivo incentivar os Beneficiários e permitir que, cumpridas determinadas condições estabelecidas no âmbito do Plano, os Beneficiários recebam Phantom Units, visando a: (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos Beneficiários; (c) possibilitar à Companhia e/ou suas afiliadas a atrair e manter vinculados os Beneficiários; (d) incentivar a criação de valor à Companhia; e (e) compartilhar riscos e ganhos de longo prazo, indiretamente, por meio da valorização das ações de emissão da Companhia, de forma equitativa entre acionistas e os Beneficiários.

*b. A forma como o plano contribui para esses objetivos*

Considerando que o Plano tem por objetivo os itens elencados acima, criar Programas com a possibilidade de recebimento de Phantom Units pelos Beneficiários faz com que estes sejam incentivados a gerar valor à Companhia.

*c. Como o plano se insere na política de remuneração da companhia*

O Plano configura uma importante ferramenta de alinhamento de interesses entre Beneficiários e acionistas da Companhia, na medida em que os Beneficiários são incentivados a permanecerem na Companhia trabalhando com foco na maximização de valor do negócio no longo prazo.

O Plano compõe um dos pilares de incentivos de longo prazo, complementando os demais componentes da remuneração dos colaboradores da Companhia.

*d. Como o plano alinha os interesses dos beneficiários e da companhia a curto, médio e longo prazo*

O Plano contribuirá para que a Companhia atraia e retenha profissionais com as melhores competências, na medida em que há um relevante incentivo a permanecerem na Companhia trabalhando com foco na maximização de resultados e valorização da Companhia.

Nesse sentido, com base nos requisitos estabelecidos no Plano, nos Programas e nos Contratos de Phantom Units, a administração da Companhia tem ferramentas para alinhar os potenciais ganhos dos Beneficiários aos interesses da Companhia de curto, médio e longo prazo.

**4. Estimar as despesas da companhia decorrentes do plano, conforme as regras contábeis que tratam desse assunto**

Considerando o cenário atual de potenciais Beneficiários da Companhia, a estimativa contábil de despesa é de R\$ 42.858.989,00 (quarenta e dois milhões, oitocentos e cinquenta e oito mil, novecentos e oitenta e nove reais) considerando prazo de vigência do Plano.

## ANEXO III

### Item 13 do Formulário de Referência da Companhia

(conforme artigo 14, inciso II, da Resolução CVM 81)

#### **13.1 - Descrição da política ou prática de remuneração, inclusive da diretoria não estatutária**

**(a) objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado**

Nossa prática de remuneração salarial possui como princípios, objetivos e diretrizes principais: (i) a aplicação de critérios uniformes e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da empresa; (ii) proporcionar uma remuneração competitiva; (iii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam o reconhecimento e a valorização da performance individual ou de grupos multifuncionais, no que se refere à remuneração variável dos Diretores estatutários e não estatutários; (iv) proporcionar uma remuneração que assegure a manutenção do poder aquisitivo dos membros da administração; e (v) 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.

Possuímos uma Política de Remuneração, formalmente aprovada em 18 de dezembro de 2020 pelo Conselho de Administração em conformidade com os critérios do Regulamento do Novo Mercado da B3, em especial seu artigo 32, inciso I.

**(b) composição da remuneração**

**(i) descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles**

Os Conselheiros de Administração e Fiscais recebem uma remuneração fixa, conforme aprovada em assembleia geral da Companhia. Já os Diretores estatutários e não estatutários recebem, além da uma remuneração fixa, uma remuneração variável, podendo também ser beneficiários no âmbito do plano de remuneração baseada em ações de ações da Companhia.

Além disso, os Diretores, inclusive os não estatutários, fazem jus a uma série de benefícios, dentre eles: (i) cesta básica; (ii) assistência médica; (iii) assistência odontológica; (iv) seguro de vida; (v) plano de previdência privada; (vi) refeição; e (vii) cesta de natal.

Os membros dos Comitês de Recursos Humanos e de Auditoria Estatutário da Companhia são por reunião, com exceção daqueles membros que renunciaram da sua remuneração ou que a remuneração como membro do Comitê já está englobada em outro cargo que o membro ocupa na Companhia.

**(ii) em relação aos 3 últimos exercícios sociais, qual a proporção de cada elemento na remuneração total**

A tabela abaixo apresenta a proporção prevista de cada elemento na composição da remuneração total para os 3 últimos exercícios sociais:

Exercício social findo em 31 de dezembro de 2021				
% em relação à remuneração total				
	Salário Base	Remuneração Variável	Remuneração baseada em ações	Total
Conselho de Administração	100%	0%	0%	100%
Diretoria	53%	32%	15%	100%
Conselho Fiscal	100%	0%	0%	100%

Exercício social findo em 31 de dezembro de 2020				
% em relação à remuneração total				
	Salário Base	Remuneração Variável	Remuneração baseada em ações	Total
Conselho de Administração	100%	0%	0%	100%
Diretoria	81%	15%	4%	100%
Conselho Fiscal	100%	0%	0%	100%

Exercício social findo em 31 de dezembro de 2019				
% em relação à remuneração total				
	Salário Base	Remuneração Variável	Remuneração baseada em ações	Total
Conselho de Administração	100%	0%	0%	100%
Diretoria	67%	24%	9%	100%
Conselho Fiscal	100%	0%	0%	100%

**(iii) metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração**

Nossa metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração está baseada, principalmente, nos seguintes elementos: (i) estudo de mercado para avaliação do cargo, respectiva remuneração e comparação com o mercado; (ii) índices oficiais de inflação; e (iii) negociação com o sindicato da respectiva categoria profissional.

**(iv) razões que justificam a composição da remuneração**

A principal razão que justifica a composição da remuneração paga aos nossos administradores é o incentivo para a melhoria de nossa gestão e a permanência de nossos executivos na Companhia, visando o ganho pelo compromisso de resultados de curto e longo prazo.

**(v) a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para esse fato**

Atualmente a Companhia possui 3 (três) membros do Comitê de Recursos Humanos e 1 (um) membro do Comitê de Auditoria Estatutário que não são remunerados pela Companhia.

A remuneração de tais membros já está englobada em outro cargo que o ocupam na Companhia.

**(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração**

Os principais indicadores para a definição da remuneração variável dos Diretores estatutários e não estatutários, são os seguintes: (i) receita líquida; (ii) lucro líquido da Companhia; (iii) EBITDA da Companhia; (v) valorização das ações; e (vi) metas individuais, baseadas no atingimento de resultados e metas pré-acordadas, sendo balizadas pela cultura e valores da Companhia. As metas individuais possuem o processo de desdobramento pelas diretrizes baseadas no planejamento estratégico e devem ser específicas, mensuráveis, factíveis e expressar o impacto final esperado pela organização do esforço empreendido por cada Diretor estatutário e não estatutário.

**(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho**

A parcela variável da remuneração dos Diretores estatutários e não estatutários está vinculada ao desempenho da Companhia e ao atingimento das metas individuais dos respectivos diretores no período em questão, conforme descrito acima.

Em cada exercício, tais metas e objetivos são revisados de modo que sustentem os resultados esperados pela Companhia no planejamento estratégico.

**(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo**

O formato da remuneração acima descrita procura incentivar os colaboradores a buscar a melhor rentabilidade dos projetos desenvolvidos pela Companhia, de forma a alinhar os seus interesses com os da organização.

Em uma perspectiva de curto, médio e longo prazo, a Companhia busca obter tal alinhamento por meio de salários e pacotes de benefícios compatíveis com o mercado e do programa de Incentivo de Curto e Longo Prazo.

**(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos**

Diretores estatutários: a maior parte da remuneração fixa e variável dos diretores estatutários é suportada pelas controladas da Companhia, nos termos do Contrato de Rateio.

Diretores não estatutários: a remuneração fixa e variável dos diretores não estatutários é suportada pelas controladas da Companhia nos termos do Contrato de Rateio, exceto quando o diretor for alocado diretamente a uma única empresa de acordo com as funções exercidas.

**(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor**

Não existe qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário.

**(h) práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria**

A Companhia possui uma Política que deve ser observada quanto à remuneração dos seus administradores de modo a alinhar os seus interesses e os objetivos da Companhia.

As razões que justificam a composição da remuneração paga aos administradores são incentivos para a melhoria de sua gestão e a permanência de seus executivos na Companhia, visando ganho pelo compromisso de resultados de curto e longo prazo.

**(i) os órgãos e comitês que participam do processo decisório e de que forma participam**

O Conselho de Administração é o único órgão da Companhia que participa do processo decisório para definir a remuneração individual dos administradores, determinando a proporção de cada componente das remunerações. A critério do Conselho de Administração, a Companhia pode contratar empresas especializadas para consultoria de remuneração, a fim de estruturar a composição e grau de competitividade da remuneração.

**(ii) critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual**

A fixação da remuneração individual dos administradores da Companhia é realizada utilizando critérios uniformes e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das suas diferentes estruturas funcionais, assegurando 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.

Ademais, a Companhia utiliza estudos para avaliação e comparação da posição a ser remunerada com o mercado, levando em consideração o mercado competidor para fins de avaliação do nível de competitividade e contratação dos executivos.

**(iii) frequência e forma de avaliação do conselho de administração para adequação da política de remuneração**

Anualmente, o Conselho de Administração poderá reavaliar a Política de Remuneração da Companhia para verificação de eventual necessidade de alteração ou atualização.

## 13.2 - Remuneração total do conselho de administração, diretoria estatutária e conselho fiscal

Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2022 - Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	5,31	2	3	10,31
Nº de membros remunerados	5,31	2	3	10,31
<b>Remuneração fixa anual</b>				
Salário ou pró-labore	1.986.248,16	1.661.662,20	469.451,52	4.117.361,88
Benefícios direto e indireto		192.819,96		192.819,96
Participações em comitês				
Outros	397.249,63	465.265,42	93.890,30	956.405,35
Descrição de outras remunerações fixas				
<b>Remuneração variável</b>				
Bônus				
Participação de resultados		1.932.588,15		1.932.588,15
Participação em reuniões				
Comissões				
Outros		1.004.089,05		1.004.089,05
<b>Pós-emprego</b>		78.000,00		
<b>Cessação do cargo</b>				
<b>Baseada em ações, incluindo opções</b>		3.087.857,08		3.087.857,08
<b>Observação</b>	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	
<b>Total da remuneração</b>	<b>2.383.497,79</b>	<b>8.422.281,85</b>	<b>563.341,82</b>	<b>11.369.121,46</b>

<b>Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2021 - Valores Anuais</b>				
	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Diretoria Estatutária</b>	<b>Conselho Fiscal</b>	<b>Total</b>
Nº total de membros	6	2	3	11
Nº de membros remunerados	6	2	3	11
<b>Remuneração fixa anual</b>				
Salário ou pró-labore	1.508.688,00	1.302.960,00	336.875,04	3.148.523,04
Benefícios direto e indireto		135.404,72		135.404,72
Participações em comitês				
Outros	301.737,60	364.828,84	67.375,08	733.941,52
Descrição de outras remunerações fixas				
<b>Remuneração variável</b>				
Bônus				
Participação de resultados		796.291,81		796.291,81
Participação em reuniões				
Comissões				
Outros		179.564,17		179.564,17
<b>Pós-emprego</b>		58.923,85		58.923,85
<b>Cessação do cargo</b>				
<b>Baseada em ações, incluindo opções</b>		363.631,06		363.631,06
<b>Observação</b>	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	
<b>Total da remuneração</b>	<b>1.810.425,60</b>	<b>3.201.604,45</b>	<b>404.250,12</b>	<b>5.416.280,17</b>

<b>Remuneração total do Exercício Social em 31/12/2020 - Valores Anuais</b>				
	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Diretoria Estatutária</b>	<b>Conselho Fiscal</b>	<b>Total</b>
Nº total de membros	6	2,00	3	11,00
Nº de membros remunerados	5,42	2,00	3	10,42
<b>Remuneração fixa anual</b>				
Salário ou pró-labore	1.512.781,33	1.083.351,63	324.391,56	2.920.524,52
Benefícios direto e indireto	-	83.644,15	-	83.644,15
Participações em comitês				
Outros	302.556,27	315.332,52	64.878,32	682.767,11
Descrição de outras remunerações fixas	-	-	-	-
<b>Remuneração variável</b>				
Bônus	-	99.531,50	-	99.531,50
Participação de resultados	-	-	-	-
Participação em reuniões	-	-	-	-
Comissões	-	-	-	-
Outros (encargos)	-	-	-	-
<b>Pós-emprego</b>		47.174,59		47.174,59
<b>Cessação do cargo</b>	-	-	-	-
<b>Baseada em ações, incluindo opções</b>	-	50.558,00	-	50.558,00
<b>Observação</b>	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	
<b>Total da remuneração</b>	<b>1.815.337,60</b>	<b>1.679.592,39</b>	<b>389.269,88</b>	<b>3.884.199,87</b>

Remuneração total do Exercício Social em 31/12/2019 - Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	6,00	2,00	3,00	11,00
Nº de membros remunerados	4,00	2,00	3,00	9,00
<b>Remuneração fixa anual</b>				
Salário ou pró-labore	1.200.000,00	1.096.118,92	321.537,60	2.617.656,52
Benefícios direto e indireto	-	15.068,07	-	15.068,07
Participações em comitês	60.000,00	-		60.000,00
Outros	252.000,00	219.223,78	64.307,52	535.531,30
Descrição de outras remunerações fixas	Encargos (INSS)	Encargos (INSS)	Encargos (INSS)	
<b>Remuneração variável</b>				
Bônus	-	-	-	-
Participação de resultados	-	-	-	-
Participação em reuniões	-	-	-	-
Comissões	-	-	-	-
Outros (encargos)	-	-	-	-
<b>Pós-emprego</b>				
<b>Cessação do cargo</b>	-	78.672,72	-	78.672,72
<b>Baseada em ações, incluindo opções</b>	-	246.252,26	-	246.252,26
<b>Observação</b>	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	O número de membros de cada órgão da Companhia corresponde à média anual do número de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, calculada na forma especificada no Ofício Circular CVM/Anual-2022-CVM/SEP.	
<b>Total da remuneração</b>	<b>1.512.000,00</b>	<b>1.655.335,75</b>	<b>385.845,12</b>	<b>3.553.180,87</b>

### 13.3 – Remuneração variável do conselho de administração, diretoria estatutária e conselho fiscal.

Prevista para 31/12/2022	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Número total de membros	5,31	2,00	3,00	10,31
Número de membros remunerados	0,00	1,00	0,00	1,00
<b>Bônus</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	-	-	-
<b>Participação nos resultados</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	1.242,00	-	
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	1.932.588,15	-	
Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	1.288.392,10	-	

Prevista para 31/12/2021	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Número total de membros	6,00	2,00	3,00	11,00
Número de membros remunerados	0,00	1,00	0,00	1,00
<b>Bônus</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-

Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	-	-	-
Valor efetivamente reconhecido	-	796.291,81	-	-
<b>Participação nos resultados</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	1.150,00	-	
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	895.783,50	-	
Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	597.189,00	-	

31/12/2020	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
<b>Número total de membros</b>	6,00	2,00	3,00	11,00
<b>Número de membros remunerados</b>	0,00	1,00	0,00	1,00
<b>Bônus</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	-	-	-
Valor efetivamente reconhecido	-	99.531,50	-	99.531,50
<b>Participação nos resultados</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	1.110,00	-	1.110,00
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	141.206,84	-	141.206,84
Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	105.905,13	-	105.905,13

Valor efetivamente reconhecido no resultado	-	1.110,00	-	1.110,00
---	---	----------	---	----------

31/12/2019	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Número total de membros	6,00	2,00	3,00	11,00
Número de membros remunerados	4,00	2,00	3,00	9,00
<b>Bônus</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	-	-	-
Valor efetivamente reconhecido	-	-	-	-
<b>Participação nos resultados</b>				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor máximo previsto no plano de remuneração	-	-	-	-
Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	-	-	-	-
Valor efetivamente reconhecido no resultado	-	-	-	-

## 13.4 - Plano de remuneração baseado em ações do conselho de administração e diretoria estatutária

### (a) termos e condições gerais

#### Plano de Opções:

A Companhia aprovou seu plano de outorga de opção de compra de ações (“**Plano**”) em assembleia geral extraordinária realizada em 30 de dezembro de 2014. O plano é administrado pelo Conselho de Administração, que tem amplos poderes para tomar todas as medidas necessárias e adequadas para a administração do Plano, incluindo: (a) a criação e a aplicação de normas gerais relativas à outorga de opções de compra de ações da Companhia, nos termos do Plano (“**Opções**”), e a solução de dúvidas de interpretação do Plano; (b) o estabelecimento de metas relacionadas ao desempenho dos administradores, empregados ou prestadores de serviços da Companhia ou outras sociedades sob o seu controle (“**Pessoas Elegíveis**”), de forma a estabelecer critérios objetivos para a eleição dos beneficiários de outorgas de Opções, os quais podem ser administradores, empregados ou prestadores de serviços da Companhia ou outras sociedades sob o seu controle (“**Beneficiários**”); (c) a eleição dos Beneficiários e a autorização para outorgar Opções em seu favor, estabelecendo todas as condições das Opções a serem outorgadas, bem como a modificação de tais condições quando necessário ou conveniente; (d) a emissão de novas ações da Companhia dentro do limite do capital autorizado ou a autorização para alienação de ações em tesouraria para satisfazer o exercício de Opções outorgadas nos termos do Plano; e (e) a aprovação dos contratos de outorga de opção de compra de ações a serem celebrados entre a Companhia e cada um dos Beneficiários (“**Contratos de Opção**”), observadas as determinações do Plano.

A outorga de Opções nos termos do Plano é realizada mediante a celebração de Contratos de Opções, os quais deverão especificar, sem prejuízo de outras condições determinadas pelo Conselho de Administração: (a) a quantidade de Opções objeto da outorga; (b) termos e condições para aquisição do direito ao exercício das Opções; (c) o prazo final para exercício das Opções; e (d) o preço a ser pago pelo Beneficiário à Companhia em contrapartida às ações que adquirir em decorrência do exercício de suas Opções (“**Preço de Exercício**”) e condições de pagamento.

O Plano entrou em vigor na data de sua aprovação pela assembleia geral extraordinária e permanecerá vigente por prazo indeterminado, podendo ser extinto, a qualquer tempo, por decisão de assembleia geral da Companhia, pela dissolução ou liquidação da Companhia, o que ocorrer primeiro. O término de vigência do Plano não afetará a eficácia das Opções ainda em vigor outorgadas com base nele.

#### Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Em 29 de janeiro de 2021, a Assembleia Geral Extraordinária da Companhia aprovou a criação de um plano de incentivo de longo prazo baseado em ações da Companhia (“**Plano ILP**”), que será administrado pelo Conselho de Administração com a assessoria previa do Comitê de Recursos Humanos e obedecidas as condições gerais do Plano ILP e as diretrizes fixadas pela Assembleia Geral da Companhia.

A partir da entrada em vigor do Plano ILP, o Conselho de Administração está autorizado a criar os Programas (definidos no Plano ILP) nos termos do Plano ILP e de suas deliberações, segundo seus únicos e exclusivos critérios. As Remunerações em Ações nos termos do Plano e de cada Programa serão realizadas mediante a celebração de Contratos de ILP, os quais deverão especificar, sem prejuízo de outras condições determinadas pelo Conselho de Administração.

#### Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

No âmbito da Assembleia Geral Extraordinária, a ser realizada em 23 de setembro de 2022 (“**AGE Setembro 2022**”), a administração da Companhia propõe a substituição do Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações Restritas aprovado pela Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia realizada em 20 de abril de 2021 (“**Plano ILP RSU**”) pelo Plano de Incentivo de Longo Prazo baseado em Phantom Units (conforme abaixo definido) (“**Plano Phantom Units**”). Nesse sentido, a Companhia apresenta abaixo a descrição do Plano Phantom Units em substituição à descrição do Plano ILP.

Caso aprovado pela AGE Setembro 2022, o Plano Phantom Units será administrado pelo Conselho de Administração, que poderá se valer da assessoria e recomendações de seus comitês de assessoramento, se e quando entender necessário. O Plano Phantom Units contempla a outorga de unidades representativas do direito de receber determinado valor a ser calculado de acordo as premissas previstas no respectivo plano (“**Phantom Units**”).

#### **(b) principais objetivos do plano**

##### Plano de Opções:

O Plano tem por objetivo permitir que as Pessoas Elegíveis, sujeito a determinadas condições, adquiram ações da Companhia, visando a: (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos das Pessoas Elegíveis; (c) possibilitar à Companhia ou outras sociedades sob o seu controle atrair e manter a ela(s) vinculadas as Pessoas Elegíveis e incentivar a criação de valor para a Companhia; e (d) compartilhar riscos e ganhos de forma equitativa entre acionistas e administradores e empregados.

##### Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

O Plano ILP tem por objetivo permitir que as pessoas elegíveis, sujeito a determinadas condições estabelecidas nos Programas, recebam Ações, com objetivo de: (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos das pessoas elegíveis; (c) possibilitar à Companhia ou outras sociedades sob o seu controle atrair e manter a ela(s) vinculados as pessoas elegíveis e incentivar a criação de valor à Companhia; e (d) compartilhar riscos e ganhos de forma equitativa entre acionistas, administradores e empregados.

##### Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

O Plano Phantom Units tem por objetivo incentivar os Beneficiários e permitir que, cumpridas determinadas condições estabelecidas no âmbito do Plano Phantom Units, os Beneficiários recebam Phantom Units, visando a: (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos Beneficiários; (c) possibilitar à Companhia e/ou suas afiliadas a atrair e manter vinculados os Beneficiários; (d) incentivar a criação de valor à Companhia; e (e) compartilhar riscos e ganhos de longo prazo, indiretamente, por meio da valorização das ações de emissão da Companhia, de forma equitativa entre acionistas e os Beneficiários.

**(c) forma como o plano contribui para esses objetivos**

Plano de Opções:

Ao possibilitar que os administradores, empregados e prestadores de serviços que prestem serviços à Companhia ou outras sociedades sob o seu controle se tornem acionistas da Companhia em condições potencialmente diferenciadas, espera-se que estes tenham fortes incentivos para comprometer-se efetivamente com a criação de valor e exerçam suas funções de maneira a integrar-se aos interesses dos acionistas, aos objetivos sociais e aos planos de crescimento da Companhia, assim maximizando seus lucros. O Plano estimula os Beneficiários, ainda, por meio do comprometimento de seus recursos próprios, a buscar a valorização imediata das ações de emissão da Companhia, sem, contudo, comprometer o crescimento e a valorização futura das ações, igualmente relevantes em face do modelo adotado. O modelo adotado espera ser eficaz como mecanismo de retenção de administradores, empregados e prestadores de serviços, em face, principalmente, do compartilhamento da valorização das ações da Companhia.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

O Plano ILP gera um potencial de ganho ao beneficiário baseado no desempenho da Companhia e das ações, portanto, torna alinhados os objetivos do plano estratégico da organização.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

O Plano Phantom Units contribuirá para que a Companhia atraia e retenha profissionais com as melhores competências, na medida em que há um relevante incentivo a permanecerem na Companhia trabalhando com foco na maximização de resultados e valorização da Companhia. Nesse sentido, com base nos requisitos estabelecidos no Plano Phantom Units, nos Programas e nos Contratos de Phantom Units, a administração da Companhia tem ferramentas para alinhar os potenciais ganhos dos Beneficiários aos interesses da Companhia de curto, médio e longo prazo.

**(d) como o plano se insere na política de remuneração do emissor**

Plano de Opções:

A Companhia possui uma política de valorização do mérito individual dos administradores, empregados e prestadores de serviços, com base no atingimento de metas operacionais e financeiras e no desempenho individual. O Plano constitui um instrumento incentivador do bom desempenho individual e do comprometimento com metas empresariais.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

O Plano ILP se insere na prática de remuneração variável, como instrumento de incentivo de longo prazo e constituem instrumentos incentivadores de alta performance e do comprometimento com objetivos empresariais.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

O Plano Phantom Units configura uma importante ferramenta de alinhamento de interesses entre Beneficiários e acionistas da Companhia, na medida em que os Beneficiários são incentivados a permanecerem na Companhia trabalhando com foco na maximização de valor do negócio no longo prazo.

O Plano Phantom Units compõe um dos pilares de incentivos de longo prazo, complementando os demais componentes da remuneração dos colaboradores da Companhia.

**(e) como o plano alinha os interesses dos administradores e do emissor a curto, médio e longo prazo**

Plano de Opções:

O Plano alinha os interesses da Companhia, de seus administradores, de seus empregados e de seus prestadores de serviços na medida em que visa à otimização da gestão e a manutenção de seus principais executivos e empregados cujo comprometimento e dedicação no desenvolvimento de suas atribuições impactarão positivamente os resultados da Companhia no curto e longo prazo.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

O Plano ILP alinha os interesses dos Beneficiários, Companhia e acionistas por meio da concessão de benefícios de acordo com o desempenho das ações e da Companhia e busca estimular a melhoria na gestão e a permanência dos seus executivos, visando ganhos pelo comprometimento com os resultados de longo prazo e ao desempenho de curto prazo.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

O Plano Phantom Units tem como um de seus objetivos estimular o interesse do Beneficiário em focar em ações de gestão sustentáveis, trazendo valor para a Companhia, estando, portanto, alinhado aos interesses dos acionistas da Companhia.

**(f) número máximo de ações abrangidas**

Plano de Opções:

Nos termos do Plano, poderão ser conferidos direitos de aquisição/subscrição sobre um número de ações da Companhia que não exceda 1,5% das ações representativas do capital social total da Companhia, em bases totalmente diluídas, computando-se nesse cálculo todas as Opções já outorgadas nos termos do Plano, exercidas ou não, exceto aquelas que tenham sido extintas sem terem sido exercidas (e que voltarão a ficar disponíveis para novas outorgas), contanto que o número total de ações emitidas ou passíveis de serem emitidas nos termos do Plano esteja sempre dentro do limite do capital autorizado da Companhia. Se qualquer Opção for extinta ou cancelada sem ter sido integralmente exercida, as ações da Companhia vinculadas a tais Opções tornar-se-ão novamente disponíveis para futuras outorgas de Opções.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

As remunerações em Ações nos termos do Plano poderão conferir direitos de recebimento de Ações pelos Beneficiários que não exceda 2% (dois por cento) das Ações representativas do capital social total da Companhia, em bases totalmente diluídas, computando-se nesse cálculo todas as Remunerações em Ações, transferidas ou não, exceto aquelas que tenham sido extintas sem terem sido transferidas (e que voltarão a ficar disponíveis para novas outorgas).

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

O recebimento das Phantom Units não confere aos Beneficiários a condição de acionista da Companhia ou qualquer outro direito ou prerrogativa de acionista, tais como direitos políticos (e.g. direito de voto) ou econômicos (e.g. recebimento de dividendos ou proventos de qualquer natureza).

As Phantom Units a serem outorgadas aos Beneficiários no âmbito do Plano Phantom Units estarão limitadas a 2,60% do capital social da Companhia. Caso a Companhia venha a realizar qualquer

evento societário (e.g. aumento ou redução de capital), o limite percentual acima deverá ser calculado com base na quantidade de ações representativas do capital social total da Companhia após referido evento societários, observado, ainda, que, caso o número, espécie e classe das ações de emissão da Companhia existentes durante as Condições de Vesting de cada Programa venham a ser alterados como resultado de bonificações, desdobramentos, grupamentos ou conversão de ações de uma espécie ou classe em outra ou conversão em ações de outros valores mobiliários emitidos pela Companhia, caberá ao Conselho de Administração da Companhia, realizar os ajuste correspondentes na quantidade de Phantom Units outorgadas aos Beneficiários, de forma a manter o equilíbrio das relações entre as partes e a evitar distorções na aplicação do Plano Phantom Units e seus respectivos Programas e os Contratos de Phantom Units.

**(g) número máximo de opções a serem outorgadas**

Plano de Opções:

Cada opção assegura ao Beneficiário o direito de adquirir uma ação ordinária da Companhia. Sendo assim, a quantidade de direitos outorgados está atrelada ao limite de diluição descrito no item “f” acima.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Não aplicável para o Plano ILP, tendo em vista que nesses casos o instrumento de incentivo de longo prazo ocorre por meio da transferência de ações após o término do Período de Carência (definido no Plano ILP) e, portanto, não há opções outorgadas.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Não aplicável, tendo em vista que o Plano Phantom Units não contempla a outorga de opções, mas sim a outorga de Phantom Units.

**(h) condições de aquisição de ações**

Plano de Opções:

Quando julgar conveniente, o Conselho de Administração aprovará a outorga de Opções, elegendo os Beneficiários em favor dos quais serão outorgadas Opções nos termos do Plano, fixando o Preço de Exercício das Opções e as condições de seu pagamento, estabelecendo os prazos e condições de exercício das Opções e impondo quaisquer outras condições relativas a tais Opções.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Não aplicável, pois não há aquisição de ações pelos Beneficiários, mas sim a sua transferência após o Período de Carência.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

No âmbito do Plano Phantom Units não está contemplada a aquisição pelos Beneficiários de ações de emissão da Companhia, mas sim a transferência gratuita de Phantom Unit, que dará o direito de o Beneficiário receber, após o decurso do Período de Vesting (conforme abaixo definido), em moeda corrente nacional, o maior entre (i) o valor da cotação por ação de emissão da Companhia na B3 no último dia útil do Período de Vesting; ou (ii) o valor resultante da seguinte fórmula:

$$V_{\text{pago}} = (\text{EBITDA}_{\text{médio}} \times 10) / \text{Qtd}_{\text{ações}}$$

Onde:

**V<sub>pago</sub>**: é o valor líquido a ser pago pela Companhia ao Beneficiário;

**EBITDA<sub>médio</sub>**: é a média aritmética simples dos EBITDAs calculados com base nas demonstrações financeiras relativas aos últimos 5 (cinco) exercícios sociais encerrados anteriormente à data em que for devido o pagamento do valor correspondente às Phantom Units, sendo:

**EBITDA**: é o lucro antes dos juros, impostos sobre renda incluindo contribuição social sobre o lucro líquido, depreciação e amortização, a ser calculado de acordo com as demonstrações financeiras anuais auditadas da Companhia;

**Qtd<sub>ações</sub>**: quantidade de ações em que se divide o capital social da Companhia na data dos efetivos pagamentos dos valores correspondentes às Phantom Units;

Transcorrido o Período de Vesting das Phantom Units, ou Lotes delas, bem como demais condições eventualmente estabelecidas no Programa e/ou no Contrato de Phantom Units, a Companhia realizará o pagamento do valor correspondente às Phantom Units aos Beneficiários até a data do pagamento (qual seja, o último dia útil do mês subsequente ao Período de Vesting), tempo necessário para que a administração da Companhia adote as providências no sentido de calcular o valor a ser pago relativamente a cada uma das Phantom Units, bem como para adoção dos procedimentos operacionais necessários ao pagamento, sendo certo que a Companhia poderá proceder com o desconto e retenção de quaisquer Tributos sujeitos à retenção na fonte eventualmente incidentes, conforme legislação tributária aplicável, sobre o valor a ser pago aos Beneficiários a título de liquidação das Phantom Units.

Uma vez aprovado o Plano Phantom Units, o Conselho de Administração estará autorizado a criar os Programas. As Phantom Units nos termos do Plano Phantom Units e de cada Programa serão realizadas mediante a celebração de Contratos de Phantom Units, os quais deverão especificar, sem prejuízo de outras condições determinadas pelo Conselho de Administração: (a) a quantidade de Phantom Units outorgadas ao Beneficiário; (b) a divisão das Phantom Units em Lotes, e suas respectivas características; (c) critérios e condições ao vesting das Phantom Units; (d) critérios e condições do pagamento, pela Companhia ao Beneficiário, do valor correspondente à Phantom Unit; e (e) consequências dos direitos e obrigações em caso de Desligamento do Beneficiário, dentre outros.

#### **(i) critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício**

Plano de Opções:

O Preço de Exercício das Opções outorgadas nos termos do Plano será determinado pelo Conselho de Administração, conforme o caso, com base na média da cotação das ações da Companhia na B3, ponderada pelo volume de negociação, nos 60 últimos pregões que antecederem a outorga, corrigido monetariamente de acordo com o IGP-M.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

O Conselho de Administração deverá considerar como Preço da Ação (definido no Plano ILP) para composição do cálculo do Número Base de Ação (definido no Plano ILP).

#### Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Tendo em vista que o Plano não contempla a outorga de opções de compra, não há preço de aquisição ou exercício em relação às Phantom Units. O valor a ser pago pela Companhia a cada Beneficiário, após o Período de Vesting, em razão das Phantom Units será calculado conforme indicado no item (h) acima.

#### **(j) critérios para fixação do prazo de exercício**

##### Plano de Opções:

As Opções se tornarão exercíveis na medida em que os respectivos Beneficiários permanecerem continuamente vinculados como administradores, empregados ou prestadores de serviço da Companhia ou de outra sociedade sob seu controle, pelo período compreendido entre a data de outorga e as datas especificadas conforme segue: (a) 1/5 das Opções poderão ser exercidas após o 1º aniversário da data de outorga; (b) 1/5 das Opções poderão ser exercidas após o 2º aniversário da data de outorga; (c) 1/5 das Opções poderão ser exercidas após o 3º aniversário da data de outorga; (d) 1/5 das Opções poderão ser exercidas após o 4º aniversário da data de outorga; e (e) 1/5 das Opções poderão ser exercidas após o 5º aniversário da data de outorga.

As Opções não exercidas nos prazos e condições estipulados serão consideradas automaticamente extintas, sem direito a indenização, observado o prazo máximo de vigência das Opções, que será de quatro anos a partir do término do respectivo prazo de carência.

##### Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Os direitos dos Beneficiários em receber as Ações somente serão plenamente adquiridos, na medida em que o Beneficiário permanecer continuamente vinculado a Companhia durante o período compreendido entre a data de outorga ao prazo determinado no programa.

##### Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Tendo em vista que o Plano Phantom Units não contempla a outorga de opções de compra, não há prazo de exercício em relação às Phantom Units. Vale destacar que o pagamento das Phantom Units será realizado pela Companhia no último dia útil do mês subsequente ao período de permanência a ser estabelecido pelo Conselho de Administração, seja em um Programa ou nos Contratos de Phantom Units, pelo qual o Beneficiário deve permanecer como administrador, empregado ou prestador de serviços da Companhia, conforme o caso, como condição ao recebimento dos valores correspondentes às Phantom Units (“**Período de Vesting**”).

#### **(k) forma de liquidação**

##### Plano de Opções:

O Preço de Exercício será pago pelo Beneficiário nas formas e prazos determinados pelo Conselho de Administração. Com o propósito de satisfazer o exercício das Opções, a Companhia poderá, a critério do Conselho de Administração: (a) emitir novas ações dentro do limite do capital social autorizado da Companhia; ou (b) vender ações mantidas em tesouraria.

##### Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

O Plano ILP será liquidado prioritariamente em ações ordinárias da Companhia, mantidas em tesouraria. De modo a assegurar que a Companhia possua ações de sua própria emissão em tesouraria em número suficiente para fazer frente ao Plano ILP, o Conselho de Administração poderá, a partir da aprovação do primeiro Programa e em qualquer momento durante a vigência do

Plano ILP, aprovar programas de recompra de ações ordinárias de emissão da Companhia para dar cumprimento ao Plano ILP, respeitadas as normas legais e regulamentares que regem a negociação com as próprias ações.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Não aplicável, tendo em vista que não está contemplada no Plano Phantom Units a outorga de quaisquer opções. Ressalta-se que, conforme mencionado acima, após o decurso do Período de Vesting, o Beneficiário terá o direito de receber o valor correspondente às suas Phantom Units, em moeda corrente nacional.

**(l) restrições à transferência das ações**

Plano de Opções:

O Conselho de Administração poderá subordinar o exercício da Opção a determinadas condições, bem como impor restrições à transferência das ações da Companhia adquiridas com o exercício das Opções, podendo também reservar para a Companhia opções de recompra e/ou direitos de preferência em caso de alienação pelo Beneficiário dessas mesmas ações.

As Opções outorgadas nos termos do Plano são pessoais e intransferíveis, não podendo o Beneficiário, em hipótese alguma, ceder, transferir ou de qualquer modo alienar a quaisquer terceiros as Opções, nem os direitos e obrigações a elas inerentes.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

O Conselho de Administração instituirá, em cada Programa, as condições a serem atingidas pelos Beneficiários para adquirirem o direito de recebimento das Ações.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Não aplicável em relação ao Plano Phantom Units, tendo em vista que não haverá transferência de ações de emissão da Companhia aos Beneficiários em razão da outorga de Phantom Units.

**(m) critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano**

Plano de Opções:

O Conselho de Administração poderá determinar a suspensão do direito ao exercício das Opções sempre que verificadas situações que, nos termos da lei ou regulamentação em vigor, restrinjam ou impeçam a negociação de ações da Companhia por parte dos Beneficiários.

O Conselho de Administração da Companhia e as sociedades envolvidas em operações de reorganização societária, tais como transformação, incorporação, fusão, cisão e incorporação de ações, poderão, a seu critério, desde que não haja prejuízo ao Beneficiário, determinar, sem prejuízo de outras medidas que decidirem por equidade: (a) a substituição das ações da Companhia objeto das Opções por ações, quotas ou outros valores mobiliários de emissão da sociedade sucessora da Companhia; (b) a antecipação da aquisição do direito ao exercício das Opções, de forma a assegurar a inclusão das ações da Companhia correspondentes na operação em questão; e/ou (c) o pagamento em dinheiro da quantia a que o Beneficiário faria jus nos termos do Plano.

Na hipótese da ocorrência de operação de reorganização societária, ou de qualquer outro tipo de operação, que implique alienação ou transferência, direta ou indireta, do controle da Companhia, o

Beneficiário terá direito, a critério do Conselho de Administração, (a) à antecipação da aquisição do direito ao exercício de todas as suas Opções ou (b) ao pagamento em dinheiro da quantia a que o Beneficiário faria jus, nos termos do Plano, caso tais Opções fossem totalmente exercidas.

Caso o número, espécie e classe das ações da Companhia existentes na data da aprovação do Plano venham a ser alterados como resultado de bonificações, desdobramentos, grupamentos ou conversão de ações de uma espécie ou classe em outra ou conversão em ações de outros valores mobiliários emitidos pela Companhia, caberá ao Conselho de Administração realizar o ajuste correspondente no número, espécie e classe das ações objeto das Opções outorgadas e seu respectivo Preço de Exercício, de forma a manter o equilíbrio das relações entre as partes, evitando distorções na aplicação do Plano.

#### Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Os Programas, nos termos do Plano ILP, não impedirão a Companhia de se envolver em operações de reorganização societária, tais como transformação, incorporação, fusão, cisão e incorporação de ações. O Conselho de Administração da Companhia e as sociedades envolvidas em tais operações poderão, a seu critério, determinar, sem prejuízo de outras medidas que decidirem por equidade: (a) a substituição das Ações objeto dos Programas, quotas ou outros valores mobiliários de emissão da sociedade sucessora da Companhia; (b) a antecipação da transferência das Ações; e/ou (c) o pagamento em dinheiro da quantia a que o Beneficiário faria jus nos termos do Plano e de cada Programa.

#### Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

O Plano Phantom Units tem por objetivo incentivar os Beneficiários e permitir que, cumpridas determinadas condições estabelecidas no âmbito do Plano Phantom Units, os Beneficiários recebam Phantom Units, visando a: (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos Beneficiários; (c) possibilitar à Companhia e/ou suas afiliadas a atrair e manter vinculados os Beneficiários; (d) incentivar a criação de valor à Companhia; e (e) compartilhar riscos e ganhos de longo prazo, indiretamente, por meio da valorização das ações de emissão da Companhia, de forma equitativa entre acionistas e os Beneficiários.

### **(n) efeitos da saída do administrador dos órgãos do emissor sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações**

#### Plano de Opções:

Nas hipóteses de desligamento do Beneficiário, os direitos a ele conferidos de acordo com o Plano poderão ser extintos ou modificados, observado o disposto abaixo.

Se, a qualquer tempo, o Beneficiário (a) desligar-se da Companhia por vontade própria, pedindo demissão do seu emprego, renunciando ao seu cargo de administrador, ou rescindindo seu contrato de prestação de serviço: (i) as Opções ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu desligamento, restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; e (ii) as Opções já exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu desligamento, poderão ser exercidas, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de desligamento, após o que tais Opções restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; (b) for desligado da Companhia por vontade desta, mediante demissão por justa causa, destituição do seu cargo por violar os deveres

e atribuições de administrador, ou rescindindo seu contrato de prestação de serviço por justa causa, todas as Opções já exercíveis ou ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu desligamento, restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; (c) for desligado da Companhia por vontade desta, mediante demissão sem justa causa, destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador, ou rescindindo seu contrato de prestação de serviço: (i) as Opções ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu desligamento, restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; e (ii) as Opções já exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu desligamento, poderão ser exercidas, no prazo de 30 dias contados da data do desligamento, após o que as mesmas restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; (d) desligar-se da Companhia por aposentadoria normal ou invalidez permanente: (i) as Opções ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu desligamento, restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; e (ii) as Opções já exercíveis de acordo com o Contrato de Opção, na data do seu desligamento, poderão ser exercidas no prazo de 30 dias contados da data do desligamento, após o que tais Opções restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; e (e) desligar-se da Companhia por falecimento: (i) as Opções ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu desligamento, restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização; e (ii) as Opções já exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção, na data do seu falecimento, poderão ser exercidas pelos herdeiros e sucessores legais do Beneficiário, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do desligamento, após o que tais Opções restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização. Para exercício das Opções na hipótese (ii) acima, a Companhia deverá notificar os herdeiros e sucessores legais do Beneficiário.

Não obstante o disposto acima, o Conselho de Administração poderá, a seu exclusivo critério, sempre que julgar que os interesses sociais serão melhor atendidos por tal medida, deixar de observar as regras estipuladas acima, conferindo tratamento diferenciado a determinado Beneficiário, desde que as novas disposições do Plano não causem impacto adverso ao Beneficiário.

#### Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Nas hipóteses de desligamento do beneficiário, os direitos a ele conferidos de acordo com o Plano poderão ser extintos ou modificados, observado o disposto abaixo.

- desligar-se da Companhia por vontade própria, pedindo demissão do seu emprego ou renunciando ao seu cargo de administrador, o Beneficiário perderá todos os direitos com relação à Remuneração em Ações outorgada por meio dos Programas aos quais se vinculou por meio de Contratos de ILP, se o término da sua relação com a Companhia ocorrer dentro do Período de Carência de cada Programa;
- for desligado da Companhia por vontade desta, mediante demissão por justa causa ou destituição do seu cargo por violar os deveres e atribuições de administrador, o Beneficiário perderá todos os direitos com relação à Remuneração em Ações outorgada por meio dos Programas aos quais se vinculou por meio de Contratos de ILP, se o término da sua relação com a Companhia ocorrer dentro do Período de Carência de cada Programa;

- for desligado da Companhia por vontade desta, mediante demissão sem justa causa ou destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador, o Beneficiário terá direito a Remuneração em Ações proporcional à parcela do Prazo de Carência usufruído pelo Beneficiário em cada Programa (recebimento pro-rata). Neste caso, a transferência das Ações será realizada ao final do Prazo de Carência do Programa ao qual o Beneficiário estava vinculado na Data do Pagamento do referido Programa, estando sujeita às condições e cumprimento do programa e no contrato de ILP.
- desligar-se da Companhia por aposentadoria normal ou algum processo sucessório aprovado pelo Conselho de Administração, o Beneficiário terá direito a Remuneração em Ações baseada em de Ações proporcional à parcela do Prazo de Carência usufruído pelo Beneficiário em cada Programa (recebimento pro-rata). Neste caso, a transferência das Ações será realizada ao final do Prazo de Carência do Programa ao qual o Beneficiário estava vinculado na Data do Pagamento do referido Programa, estando sujeita às condições e cumprimento do programa e no Contrato de ILP;
- desligar-se da Companhia por falecimento ou invalidez permanente (reconhecida administrativamente pelo órgão governamental competente), o Beneficiário (em caso de invalidez permanente), ou para seus herdeiros e/ou beneficiários (se aplicável), receberão a Remuneração em Ações previstas em cada Programa que o Beneficiário estava vinculado por meio de Contratos de ILP, de forma antecipada ao término do Programa (Data de *Vesting*), considerando a quantidade de ações baseada no programa definido. O pagamento das Remunerações em Ações, neste caso, ocorrerá no prazo de até 1 (um) ano a contar do falecimento ou declaração da invalidez permanente pelo órgão governamental competente do Beneficiário.

#### Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Nas hipóteses de desligamento do Beneficiário, os direitos a ele conferidos de acordo com o Plano Phantom Units poderão ser extintos ou modificados, se, a qualquer tempo, o Beneficiário:

- desligar-se da Companhia e/ou de suas afiliadas por vontade própria, pedindo demissão do seu emprego ou renunciando ao seu cargo de administrador, o Beneficiário perderá todos os direitos com relação às Phantom Units, se o término da sua relação com a Companhia e/ou de suas Afiliadas ocorrer dentro das Condições de Vesting de cada Programa;
- for desligado da Companhia e/ou de suas Afiliadas por vontade destas, conforme o caso, mediante demissão por justa causa ou destituição do seu cargo por violar os deveres e atribuições de administrador, o Beneficiário perderá todos os direitos com relação às Phantom Units, se o término da sua relação com a Companhia ou suas controladas ocorrer dentro das Condições de Vesting de cada Programa;
- for desligado da Companhia e/ou de suas Afiliadas por vontade destas, conforme o caso, mediante demissão sem justa causa ou destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador. Neste caso, os pagamentos relacionados a Phantom Units deverão ser realizados pela Companhia em até 90 (noventa) dias contados da data do Desligamento e seguirão as seguintes regras:
  - (i) se o cumprimento da Condição de Vesting pelo Beneficiário do Programa vigente for menor ou igual a 12 (doze) meses completos contados da data de assinatura do Contrato de Phantom Units, o Beneficiário desligado não terá qualquer direito com relação às Phantom Units; e

- (ii) se o cumprimento da Condição de Vesting pelo Beneficiário do Programa vigente for superior a 12 (doze) meses contados da data de assinatura do Contrato de Phantom Units, o Beneficiário desligado terá direito ao recebimento dos valores correspondentes às Phantom Units proporcionalmente ao tempo transcorrido da Condição *Vesting* cumprida pelo Beneficiário.
- desligar-se da Companhia por aposentadoria normal ou algum processo sucessório aprovado pelo Conselho de Administração, o Beneficiário terá direito às Phantom Units proporcional à parcela das Condições de *Vesting* usufruídas pelo Beneficiário em cada Programa (recebimento *pro rata*). Neste caso, os pagamentos serão realizados pela Companhia em até 90 (noventa) dias contados da data do Desligamento do Beneficiário;
  - desligar-se da Companhia por falecimento ou invalidez permanente (reconhecida administrativamente pelo órgão governamental competente), o Beneficiário (em caso de invalidez permanente), ou para seus herdeiros e/ou beneficiários (se aplicável), receberão os valores correspondentes às Phantom Units integralmente, de forma antecipada ao término das Condições de Vesting dos Programas. Neste caso, o pagamento do valor correspondente às Phantom Units ocorrerá no prazo de até 1 (um) ano a contar do falecimento ou declaração da invalidez permanente pelo órgão governamental competente do Beneficiário.

Não obstante o disposto acima, o Conselho de Administração poderá, a seu exclusivo critério, sempre que julgar que os interesses sociais serão mais bem atendidos por tal medida, deixar de observar as regras estipuladas acima, conferindo tratamento diferenciado a determinado Beneficiário, desde que as novas disposições do Plano Phantom Units não causem impacto adverso ao Beneficiário.

### 13.5 - Remuneração baseada em ações do conselho de administração e da diretoria estatutária

As tabelas abaixo representam as informações quantitativas sobre a remuneração baseada em ações da Diretoria Estatutária da Companhia: (i) prevista para o exercício social em curso, e (ii) reconhecida no resultado dos exercícios sociais encerrados em 31/12/2021; 31/12/2020 e 31/12/2019.

Destacamos, ainda, que não ocorreram outorga de opções aos membros do Conselho de Administração.

#### Remuneração baseada em ações prevista para o exercício social corrente (2022)

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número total de membros	5,31	2,00
Número de membros remunerados	0,00	2,00
Outorga de opções outorgadas		
Data de outorga	-	2ª Programa – 01/02/22
Quantidade de opções outorgadas	-	2º Programa – 32.100
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	-	01/02/2025
Prazo máximo para transferência das Ações	-	2º Programa – 01/02/25
Prazo de restrição a transferências das ações	-	2º Programa Até 01/02/25
Preço médio ponderado de exercício:		
(a) Das opções em aberto no início do exercício social	N/A	25,29
(b) Das opções perdidas durante o exercício social	N/A	N/A
(c) Das opções exercidas durante o exercício social	N/A	N/A
(d) Das opções expiradas durante o exercício social	N/A	N/A
Valor justo das opções na data de cada outorga	N/A	2º Programa – 795.892
Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções outorgadas	N/A	2º Programa – 0,06%

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado - Plano Phantom Units

	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Diretoria Estatutária</b>
<b>Número total de membros</b>	5,31	2,00
<b>Número de membros remunerados</b>	0,00	2,00
<b>Outorga de opções outorgadas</b>		
<b>Data de outorga</b>	-	1ª Programa – a definir
<b>Quantidade de opções outorgadas</b>	-	1ª Programa – 539.490
<b>Prazo para que as opções se tornem exercíveis</b>	-	01/06/2025 01/06/2026 01/06/2027 01/06/2028
<b>Prazo máximo para transferência das Ações</b>	-	1ª Programa – 01/06/2028
<b>Prazo de restrição a transferências das ações</b>	-	1ª Programa –até 01/06/2029
<b>Preço médio ponderado de exercício:</b>		
<b>(a) Das opções em aberto no início do exercício social</b>	N/A	N/A
<b>(b) Das opções perdidas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>(c) Das opções exercidas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>(d) Das opções expiradas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>Valor justo das opções na data de cada outorga</b>	N/A	1ª Programa – R\$12.192.475,36
<b>Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções outorgadas</b>	N/A	1ª Programa – 1%

**Remuneração baseada em ações exercício social encerrado em 31/12/2021**Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Diretoria Estatutária</b>
<b>Número total de membros</b>	6,00	2,00
<b>Número de membros remunerados</b>	0,00	2,00
<b>Outorga de opções outorgadas</b>		
<b>Data de outorga</b>	-	1ª Programa – 01/02/21
<b>Quantidade de opções outorgadas</b>	-	1ª Programa – 16.139
<b>Prazo para que as opções se tornem exercíveis</b>	-	01/02/2024
<b>Prazo máximo para transferência das Ações</b>	-	1ª Programa – 01/02/24
<b>Prazo de restrição a transferências das ações</b>	-	Até 01/02/24
<b>Preço médio ponderado de exercício:</b>		
<b>(a) Das opções em aberto no início do exercício social</b>	N/A	32,75
<b>(b) Das opções perdidas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>(c) Das opções exercidas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>(d) Das opções expiradas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>Valor justo das opções na data de cada outorga</b>	N/A	1ª Programa – 502.832
<b>Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções outorgadas</b>	N/A	0,030%

Plano de Opção:

	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Diretoria Estatutária</b>
<b>Número total de membros</b>	6,00	2,00
<b>Número de membros remunerados</b>	0,00	1,00
<b>Outorga de opções outorgadas</b>		
<b>Data de outorga</b>	N/A	1ª outorga – 30/12/14 2ª outorga – 28/09/16
<b>Quantidade de opções outorgadas</b>	N/A	1ª outorga – 36.937 2ª outorga – 40.000
<b>Prazo para que as opções se tornem exercíveis</b>	N/A	20% das opções outorgadas a cada ano
<b>Prazo máximo para exercício das opções</b>	N/A	1ª outorga – 30/12/24 2ª outorga – 28/09/26
<b>Prazo de restrição à transferências das ações</b>	N/A	Conforme item 13.4 (i) deste formulário de referência
<b>Preço médio ponderado de exercício:</b>		
<b>(a) Das opções em aberto no início do exercício social</b>	N/A	41,36
<b>(b) Das opções perdidas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>(c) Das opções exercidas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>(d) Das opções expiradas durante o exercício social</b>	N/A	N/A
<b>Valor justo das opções na data de cada outorga</b>	-	1ª outorga – 457.501,68 2ª outorga – 658.160,00
<b>Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções outorgadas</b>	N/A	0,14241%

## Remuneração baseada em ações exercício social encerrado em 31/12/2020

### Plano de Opção:

	Conselho Administração	de	Diretoria Estatutária
Número de membros	6,00		2,00
Número de membros remunerados	0,00		1,00
Outorga de opções outorgadas			
Data de outorga	-		1ª outorga – 30/12/14 2ª outorga – 28/09/16
Quantidade de opções outorgadas	-		1ª outorga – 36.937 2ª outorga – 40.000
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	-		20% das opções outorgadas a cada ano
Prazo máximo para exercício das opções	-		1ª outorga – 30/12/24 2ª outorga – 28/09/26
Prazo de restrição à transferências das ações	-		Conforme item 13.4 (i) deste formulário de referência
Preço médio ponderado de exercício:			
(a) Das opções em aberto no início do exercício social	N.A.		44,94
(b) Das opções perdidas durante o exercício social	N.A.		N.A.
(c) Das opções exercidas durante o exercício social	N.A.		N.A.
(d) Das opções expiradas durante o exercício social	N.A.		N.A.
Valor justo das opções na data de cada outorga	-		1ª outorga – 457.501,68 2ª outorga – 658.160,00
Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções outorgadas	N.A.		0,14241%

## Remuneração baseada em ações exercício social encerrado em 31/12/2019

### Plano de Opção:

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número de membros	6,00	2,00
Número de membros remunerados	0,00	1,00
Outorga de opções outorgadas		
Data de outorga	-	1ª outorga – 30/12/14 2ª outorga – 28/09/16
Quantidade de opções outorgadas	-	1ª outorga – 36.937 2ª outorga – 40.000
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	-	20% das opções outorgadas a cada ano
Prazo máximo para exercício das opções	-	1ª outorga – 30/12/24 2ª outorga – 28/09/26
Prazo de restrição à transferências das ações	-	Conforme item 13.4 (i) deste formulário de referência
Preço médio ponderado de exercício:		
(a) Das opções em aberto no início do exercício social	N.A.	38,68
(b) Das opções perdidas durante o exercício social	N.A.	N.A.
(c) Das opções exercidas durante o exercício social	N.A.	N.A.
(d) Das opções expiradas durante o exercício social	N.A.	N.A.
Valor justo das opções na data de cada outorga	-	1ª outorga – 457.501,68 2ª outorga – 658.160,00
Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções outorgadas	N.A.	0,14241%

### 13.6 - Informações sobre as opções em aberto detidas pelo conselho de administração e pela diretoria estatutária

Plano de Opção:

	Exercício Social encerrado em 31 de dezembro de 2021	
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número de membros	6,00	2,00
Número de membros remunerados	0,00	2,00
Opções ainda não exercíveis		
Quantidade	-	1ª outorga – N.A. 2ª outorga - 8.000
Data em que se tomarão exercíveis	-	<b>1ª outorga</b> N.A. <b>2ª outorga</b> 100% em set/21
Prazo máximo para exercício das opções	-	1ª outorga – dez/24 2ª outorga – set/26
Prazo de restrição à transferência das ações	-	Conforme item 13.4 (i) deste formulário de referência
Preço médio ponderado de exercício	-	55,09
Valor justo das opções na data da outorga	-	1ª outorga – N.A. 2ª outorga – 157.280,00
Opções exercíveis		
Quantidade	-	1ª outorga - 36.937 2ª outorga - 32.000
Prazo máximo para exercício das opções	-	1ª outorga – dez/24 2ª outorga – set/26
Prazo de restrição à transferência das ações	-	Conforme item 13.4 (i) deste formulário de referência
Preço médio ponderado de exercício	-	50,24

	Exercício Social encerrado em 31 de dezembro de 2021	
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
<b>Valor justo das opções na data da outorga</b>	-	1ª outorga – 457.506,71 2ª outorga – 500.880,00
<b>Valor justo do total das opções na data da outorga</b>	-	1.115.666,71

### **13.7 - Opções exercidas e ações entregues relativas à remuneração baseada em ações do conselho de administração e da diretoria estatutária**

Não aplicável, tendo em vista que não houve exercício de opções de compra de ações, nem entrega de ações, no âmbito dos planos de remuneração baseado em ações da Companhia em vigor nos três últimos exercícios sociais.

### 13.8 - Informações necessárias para a compreensão dos dados divulgados nos itens 13.5 a 13.7 - Método de precificação do valor das ações e das opções

#### (a) modelo de precificação

##### Plano de Opção:

O valor justo atribuído às Opções outorgadas foi determinado com base no modelo de precificação Black-Scholes-Merton, modelo este que leva em consideração o valor do ativo objeto, o preço de exercício, o tempo a decorrer até o exercício das opções, a probabilidade da opção ser exercida, a volatilidade histórica, a taxa de dividendos e a taxa de juros livre de risco.

##### Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações:

O modelo de precificação utilizado para cálculo foi o valor justo do ativo outorgado (*fair value*), ganho esperado com o plano e método “ad hoc”.

##### Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

O modelo de precificação a ser adotado quando do pagamento do valor correspondente às Phantom Units levará em consideração o maior entre (i) o valor da cotação por ação de emissão da Companhia na B3 no último dia útil do Período de Vesting; ou (ii) o valor resultante da fórmula descrita no item 13.4(h).

#### (b) dados e premissas utilizadas no modelo de precificação, incluindo o preço médio ponderado das ações, preço de exercício, volatilidade esperada, prazo de vida da opção, dividendos esperados e a taxa de juros livre de risco

As tabelas abaixo apresentam os dados e premissas utilizadas nos modelos de precificação do Plano de Opção:

##### 1ª outorga – dezembro/2014

Encerramento do período de carência (vesting)	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
Preço da ação na data da outorga	30,61	30,61	30,61	30,61	30,61
Preço estimado de exercício ( <i>strike</i> )	33,45	35,41	37,46	39,35	41,38
Tempo de vida esperado (em anos)	3,0	4,0	5,0	6,0	7,0
Volatilidade esperada	26,20%	26,20%	26,20%	26,20%	26,20%
Taxa de juros livre de risco	12,80%	12,60%	12,40%	12,30%	12,20%

##### 2ª outorga – setembro/2016

Encerramento do período de carência (vesting)	28/09/2017	28/09/2018	28/09/2019	28/09/2020	28/09/2021
Preço da ação na data da outorga	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00
Preço estimado de exercício ( <i>strike</i> )	41,57	43,91	46,40	49,07	51,91
Tempo de vida esperado (em anos)	3,0	4,0	5,0	6,0	7,0

<b>Volatilidade esperada</b>	30,40%	30,40%	30,40%	30,40%	30,40%
<b>Taxa de juros livre de risco</b>	11,60%	11,60%	11,70%	11,70%	11,80%

Nas duas outorgas realizadas para membros da diretoria estatutária, a taxa de dividendos esperada era de aproximadamente 1,2% ao ano. No entanto, as Opções têm dividendos protegidos, uma vez que o preço de exercício decresce de acordo com os dividendos distribuídos ao longo do tempo. Dessa forma, a taxa de dividendos utilizada no modelo de precificação foi de 0,0%.

A tabela abaixo apresenta os dados e premissas utilizadas nos modelos de precificação do Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

1ª Programa – 01/02/2021

<b>Encerramento do período de carência (vesting)</b>	<b>01/02/2024</b>
<b>Preço da ação na data da outorga</b>	32,75
<b>Preço estimado de exercício (strike)</b>	54,14
<b>Tempo de vida esperado (em anos)</b>	3,0
<b>Volatilidade esperada</b>	45,24%
<b>Taxa de juros livre de risco</b>	5,655%

Informação ajustada conforme laudo do preço justo da outorga.

2ª Programa – 01/02/2022

<b>Encerramento do período de carência (vesting)</b>	<b>01/02/2025</b>
<b>Preço da ação na data da outorga</b>	25,29
<b>Preço estimado de exercício (strike)</b>	36,09
<b>Tempo de vida esperado (em anos)</b>	3,0
<b>Volatilidade esperada</b>	42,20%
<b>Taxa de Juros livre de risco</b>	11,10%

**(c) método utilizado e as premissas assumidas para incorporar os efeitos esperados de exercício antecipado**

Plano de Opção:

Para levar em consideração a estimativa de exercício antecipado, foi utilizado o *Simplified Method*, uma vez que as Opções se encontram praticamente *at-the-money* nas datas de outorga. O *Simplified Method* considera a média entre (i) o momento que as Opções adquirem o direito de aquisição e (ii) o prazo máximo para o seu exercício.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Não aplicável, uma vez que não há exercício antecipado no Plano ILP.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Não aplicável, uma vez que o Plano Phantom Units não contempla a outorga de opções de compra de ações de emissão da Companhia, nem prevê o exercício pelos Beneficiários de seus Phantom Units.

**(d) forma de determinação da volatilidade esperada**

Plano de Opção:

A volatilidade foi calculada através do retorno dos preços das ações da Ourofino, utilizando como base três anos (quando possível) e de empresas comparáveis, utilizando como base cinco anos, retroativos para a data de outorga. O valor da volatilidade utilizada foi de 26,2% e 30,4%, para a 1ª e 2ª outorga, respectivamente.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

No cálculo da volatilidade foi considerado o histórico da cotação das ações de emissão da Companhia na B3.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

No cálculo da volatilidade será considerado o histórico da cotação das ações de emissão da Companhia na B3 e as variações do EBITDA<sub>médio</sub> da Companhia, conforme definido no item 13.4(h).

**(e) se alguma outra característica da opção foi incorporada na mensuração de seu valor justo**

Plano de Opção:

Todas as características do Plano de Opções da Companhia foram mencionadas nos itens anteriores.

Plano de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações – Plano ILP:

Não aplicável, tendo em vista que o Plano ILP não contempla a outorga de opções de compra de ações de emissão da Companhia.

Plano de Incentivo de Longo Prazo – Plano Phantom Units:

Não aplicável, tendo em vista que o Plano Phantom Units não contempla a outorga de opções de compra de ações de emissão da Companhia.

### **13.9 - Participações em ações, cotas e outros valores mobiliários conversíveis detidas por administradores e conselheiros fiscais – por órgão**

A tabela abaixo apresenta a quantidade de valores mobiliários diretamente detidos por administradores da Companhia na data de encerramento do último exercício social:

	<b>Companhia</b>	<b>Ouro Fino Saúde Animal Ltda.</b>	<b>Ouro Fino Agronegócio Ltda.</b>	<b>Ouro Fino Pet Ltda.</b>	<b>Ouro Fino de México, S.A. de C.V.</b>	<b>Ouro Fino Colombia S.A.S.</b>
<b>Conselho de Administração</b>	<b>56,29%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,36%</b>	<b>0%</b>
<b>Diretoria</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Conselho Fiscal</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

**13.10 - Informações sobre planos de previdência conferidos aos membros do conselho de administração e aos diretores estatutários**

	<b>Conselho de Administração</b>	<b>de Diretoria Estatutária</b>
<b>Número de membros</b>	6,00	2,00
<b>Número de membros remunerados</b>	-	1,00
<b>Nome do plano</b>	-	Brasil Prev Seguros e Previdência
<b>Quantidade de administradores que reúnem condições para se aposentar</b>	-	0
<b>Condições para se aposentar antecipadamente</b>	N/A	Para benefício/capital segurado antecipado, é necessário ter: (i) no mínimo 55 anos de idade; (ii) no mínimo 5 anos de tempo de participação no programa de previdência; e (iii) ter rompido o vínculo com a instituidora. 0
<b>Valor atualizado das contribuições acumuladas até o encerramento do último exercício social, descontada a parcela relativa às contribuições feitas diretamente pelos administradores</b>	-	58.923,85
<b>Valor total acumulado das contribuições realizadas durante o último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores</b>	-	60.270,38
<b>Possibilidade de resgate antecipado e condições</b>	-	Durante o período de diferimento, após sessenta dias a contar da data do protocolo da proposta de inscrição.

### 13.11 Remuneração individual máxima, mínima e média do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal

#### Valores anuais

	Diretoria Estatutária			Conselho de Administração			Conselho Fiscal		
	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019
<b>Número de membros</b>	2,00	1,00	2,00	5,00	5,58	6,00	3,00	2,00	3,00
<b>Número de membros remunerados</b>	2,00	1,00	2,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00
<b>Valor da maior remuneração (Reais)</b>	1.205.406,50	1.034.923,26	720.000,00	251.448,00	421.908,00	240.000,00	112.291,68	108.031,28	107.179,20
<b>Valor da menor remuneração (Reais)</b>	97.553,50	0,00	376.118,92	251.448,00	241.908,00	240.000,00	112.291,68	108.031,28	107.179,20
<b>Valor médio da remuneração (Reais) (total da remuneração dividido pelo número de membros remunerados)</b>	651.480,00	1.034.923,26	548.059,46	251.448,00	283.908,00	240.000,00	112.291,68	108.031,28	107.179,20

Item 13.2 valor informado / número de conselheiros

### **13.12 - Mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria**

Não aplicável, tendo em vista que a Companhia não conta com mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria.

**13.13 - Percentual na remuneração total devido por administradores e membros do conselho fiscal que sejam partes relacionadas aos controladores**

Não aplicável, tendo em vista que não possuímos administradores ou membros do Conselho Fiscal que sejam partes relacionadas aos nossos controladores.

**13.14 - Remuneração de administradores e membros do conselho fiscal, agrupados por órgão, recebida por qualquer razão que não a função que ocupam**

Os administradores e membros do conselho fiscal da Companhia não recebem qualquer remuneração em virtude de qualquer razão que não a função que ocupam.

### **13.15 - Remuneração de administradores e membros do conselho fiscal reconhecida no resultado de controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e de controladas do emissor**

As tabelas abaixo apresentam o montante total da remuneração de administradores suportado por sociedades controladas da Companhia, recebidos em função do exercício de seus cargos na Companhia, nos últimos três exercícios sociais:

Não há remuneração dos administradores e membros do conselho fiscal da Companhia paga por controladores e/ou sociedades sob controle comum em função do exercício de seus cargos na Companhia.

#### **Remuneração para o exercício social 31/12/2021**

	<b>Diretoria Estatutária</b>	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Conselho Fiscal</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Sociedades controladas</b>	0,00	0,00	0,00	0,00

#### **Remuneração para o exercício social 31/12/2020**

	<b>Diretoria Estatutária</b>	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Conselho Fiscal</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Sociedades controladas</b>	0,00	0,00	0,00	0,00

#### **Remuneração para o exercício social 31/12/2019**

	<b>Diretoria Estatutária</b>	<b>Conselho de Administração</b>	<b>Conselho Fiscal</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Sociedades controladas</b>	48.075,84	0,00	0,00	48.075,84

### **13.16 - Outras informações relevantes**

Não há outras informações que a Companhia julgue relevantes em relação a este item 13