

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA DATORA PARTICIPAÇÕES E SERVIÇOS S.A.

## 1 OBJETIVOS

- 1.1** A presente Política de Remuneração (“**Política**”) tem como principal objetivo alinhar os interesses dos Executivos (conforme abaixo definido) e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.
- 1.2** As seguintes diretrizes deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria (em conjunto, os “**Administradores**”), dos membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) da Datora Participações e Serviços S.A. (“**Companhia**” e “**Executivos**”, respectivamente).
- 1.2.1** Os membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.
- 1.3** Os princípios que norteiam a presente Política são: (i) a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e gestão das diferentes estruturas funcionais da Companhia; (ii) o alinhamento dos incentivos aos colaboradores de maneira meritocrática e compatíveis com as responsabilidades de cada cargo; e (iii) a garantia de competitividade frente o mercado de trabalho.

## 2 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

- 2.1** Os Administradores poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com as especificidades relacionadas ao tempo dedicado a Companhia, conhecimento técnico, experiência, participação em Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, dentre outras características.
- 2.2** A remuneração global dos Executivos poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios; (iv) remuneração baseada em ações; e (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, exceto com relação dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, os quais farão jus somente à remuneração fixa.
- 2.2.1** Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês de Assessoramento, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.
- 2.2.2** A remuneração dos Executivos poderá ser paga pela Companhia ou por meio de suas controladas.
- 2.3 Remuneração fixa**
- 2.3.1** A remuneração fixa terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado e será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.
- 2.3.2** A remuneração fixa poderá ser revista a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

## **2.4 Remuneração variável**

- 2.4.1** A remuneração variável terá como objetivo direcionar as ações dos Administradores ao cumprimento dos objetivos estratégicos da Companhia, visando a atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais *stakeholders*. A remuneração variável terá seu valor definido em função do atingimento de metas individuais e coletivas.
- 2.4.2** Os montantes a serem atribuídos no âmbito da remuneração variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva do participante, tendo em vista (i) o cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão e (ii) os resultados econômicos e financeiros realizados pela Companhia.
- 2.4.3** O pagamento da remuneração variável será anual e realizado após o encerramento do exercício social avaliado.

## **2.5 Benefícios**

- 2.5.1** O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer aos Administradores um pacote compatível com a prática de mercado, e poderá incluir benefícios como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, entre outros.
- (i) Os ascendentes em primeiro grau dos Diretores Fundadores da companhia poderão ser incluídos no plano de saúde oferecidos pela Companhia. A contratação de instituição credenciada para oferecer serviços de saúde nos moldes regulamentados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) será feita pela companhia. Se por qualquer razão, referidos ascendentes, não forem incluídos diretamente no plano de saúde oferecido, a Companhia poderá reembolsar as mensalidades despendidas pelos Diretores Fundadores da companhia relacionadas ao plano de saúde de seus ascendentes em primeiro grau.
- 2.5.2** A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração, por um período de até 12 meses.

## **2.6 Remuneração baseada em ações**

- 2.6.1** A remuneração baseada em ações tem o condão de promover o crescimento e a lucratividade a longo prazo da Companhia, buscando o alinhamento de objetivos entre os executivos e acionistas da Companhia e proporcionando às pessoas que estão ou estarão envolvidas no seu crescimento, a oportunidade de adquirir um direito de propriedade na Companhia, estimulando essas pessoas a contribuírem e participarem do seu sucesso.
- 2.6.2** A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral do respectivo plano de opção de compra de ações de emissão da Companhia, que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração.
- 2.6.3** Observado o plano de opção de compra de ações aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas de opção de compra de ações, onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

### **3 DISPOSIÇÕES FINAIS**

- 3.1** Qualquer violação ao disposto na presente Política pode configurar falta grave em relação ao vínculo ou relação que quaisquer de seus membros tenha com a Companhia, além de poder configurar ato ilícito civil e/ou criminal.
- 3.2** A presente Política somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.
- 3.3** A presente Política deverá ser revisitada constantemente, quer seja para assegurar a melhoria contínua das práticas de governança corporativa, quer seja em razão de alterações estatutárias, legislativas ou regulamentares, devendo ser revisada, aprovada e registrada em ata do Conselho de Administração. A eventual revisão da presente política deverá ser comunicada aos destinatários de suas normas, com concomitante envio de cópia de sua nova versão aprovada pelo Conselho de Administração.

\* \* \*