

ambipar[®]

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

 **ambipar[®]**
GROUP



www.ambipar.com

ambipar®	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	_tipo	Política
		Versão	2.0
		Data Aprovação	29/10/2024
Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da Ambipar Group			

OBJETIVO E FUNDAMENTO

1.1. Esta “Política de Remuneração dos Executivos” (“Política”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da AMBIPAR PARTICIPAÇÕES E EMPREENDIMENTOS S.A. (“Companhia”), estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores estatutários, aos diretores executivos, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia (em conjunto, “Executivos”).

1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e (iii) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos aos Executivos.

1. REMUNERAÇÃO

2.1. Condições gerais: A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

2.1.1. Remuneração Fixa

2.1.1.1. Pró-labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Por esta Política, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual utiliza como referência pesquisas salariais sobre empresas de mesmo porte da Companhia, principalmente aquelas de áreas de atuação similares à da Companhia.

2.1.1.2. Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções.

2.1.2. Remuneração Variável

2.1.2.1. Programa de participação nos lucros e resultados: Remuneração a ser paga, mediante deliberação do Conselho de Administração, a qual objetivará premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social.

2.2. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária.

2.3. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração e à

Diretoria Estatutária a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

2.4. Fica expressamente prevista a possibilidade de se estabelecer programas formais de bonificação, participação nos resultados ou participação nos lucros e resultadosnão só para executivos do Grupo mas, também, para o backoffice e operações (operação e gerência), sendo condição do pagamento a fixação e atingimento de metas relacionadasa: critérios socioambientais; sustentabilidade; inclusão de pessoas negras, mulheres e outros grupos frequentemente sub-representados, em linha com a estratégia e missão da Companhia e desde que gerado valor econômico à Ambipar, incumbindo ao Conselho de Administração a aprovação de tais Programas, salvo àqueles decorrentes de imposição de normas coletivas, com regras próprias.

3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

3.1. Diretores Estatutários

3.1.1. Os diretores estatutários da Companhia receberão um pró-labore mensal fixo, definido de acordo com a negociação individual com cada um dos diretores estatutários, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes a empresas de mesmo porte da Companhia, principalmente aquelas de áreas de atuação similares à da Companhia, observadas as disposições desta Política.

3.1.2. Os diretores estatutários da Companhia também poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde, conforme política da Companhia; (ii) vale refeição e (iv) uso de telefone celular da empresa.

3.2. Diretores Executivos

3.2.1. Assim como os diretores estatutários, os diretores executivos da Companhia receberão um pró-labore mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes a empresas de mesmo porte da Companhia, principalmente aquelas de áreas de atuação similares à da Companhia, observada esta Política.

3.2.2. Os diretores executivos da Companhia também poderão, observada a estratégia de negócios da Companhia, ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde, conforme política da Companhia; (ii) vale refeição e (iv) uso de telefone celular da empresa.

3.3. Conselheiros

3.3.1. Os Conselheiros da Companhia terão remuneração mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.

3.3.2. Os Conselheiros receberão um pró-labore mensal fixo.

3.3.3. A Companhia poderá reembolsar despesas gastos pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras apenas relacionadas ao comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro.

3.4. Clawback

3.4.1. Em determinados casos, se houver correção contábil nas demonstrações financeiras da Ambipar Group, de acordo com o PERP, os executivos afetados deverão reembolsar ou devolver tal valor à Ambipar Group ou a empresas da Ambipar Group.

3.5. Membros de Comitês

3.5.1. Os membros do Comitê de Auditoria e de eventuais outros comitês da Companhia são elegíveis a uma remuneração fixa mensal.

3.5.2. Os membros do Comitê de Auditoria que forem membros do Conselho de Administração não farão jus ao recebimento de remuneração adicional.

4. APLICAÇÃO

4.1. Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Executivos.

5. DO PROCEDIMENTO ESPECÍFICO PARA ESSA POLÍTICA

5.1. Poderá ser criado PEPR para fins de contemplar temas diversos relacionados a esta Política, desde que, observados os seus contornos, o Estatuto Social da Companhia e legislação vigente.

5.2. O PEPR deverá ser aprovado por no mínimo 03 (três) diretores da Ambipar Participações e Empreendimentos S.A.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

7. VIGÊNCIA

7.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia e pode ser consultada em www.ambipar.com/ri.