

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - DEFINIÇÕES	2
CAPÍTULO II – OBJETIVO E ALCANCE	2
CAPÍTULO III – PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO	3
CAPÍTULO IV – REMUNERAÇÃO FIXA	3
CAPÍTULO V – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	3
Seção I - Prêmio	3
Seção II - Participação nos Lucros	4
CAPÍTULO VI - BENEFÍCIOS	4
CAPÍTULO VII – BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO	4
CAPÍTULO VIII – REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES	4
CAPÍTULO IX – REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS SUJEITAS ÀS POLÍTICAS	4
Seção I - Conselho de Administração	4
Seção II - Diretoria	5
Seção III - Conselho Fiscal	5
Seção IV - Comitês	5
CAPÍTULO X – DISPOSIÇÕES GERAIS	5

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA MÉLIUZ S.A.

CAPÍTULO I - DEFINIÇÕES

1.1. Quando não definido em outros dispositivos desta Política, os termos iniciados em letra maiúscula, estejam no singular ou no plural, no masculino ou no feminino, terão os seguintes significados:

“Administradores” significa os membros do Conselho de Administração, Diretores Estatutários e não Estatutários e membros dos Comitês de Assessoramento da Companhia, estatutários e não estatutários, e seus respectivos suplentes, conforme aplicável.

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

“Colaboradores” significa toda pessoa que mantém vínculo empregatício com a Companhia e suas Controladas, tais como empregados em tempo integral ou temporário e empregados terceirizados, bem como pessoas naturais que prestem serviços à Companhia.

“Comitês” significa o Comitê de Auditoria e demais comitês de assessoramento do Conselho de Administração.

“Companhia” significa a Méliuz S.A.

“Controladas” significam as sociedades subsidiárias e/ou controladas da Companhia.

“CVM” significa a Comissão de Valores Mobiliários.

“Diretores” significam os Diretores Estatutários e Não Estatutários, em conjunto.

“Lei das Sociedades por Ações” significa a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

“Pessoas Sujeitas à Política” significa, em conjunto, (i) os Administradores, (ii) os membros do Conselho Fiscal (se instalado) e (iii) os membros do Comitê de Auditoria e demais comitês da Companhia, sejam eles estatutários ou não.

“Planos” significam os Planos de Remuneração Baseados em Ações de emissão da Companhia, deliberados em Assembleia Geral (que poderá delegar sua implementação ao Conselho de Administração).

“Política” significa esta Política de Remuneração da Companhia e suas Controladas.

CAPÍTULO II – OBJETIVO E ALCANCE

2.1. A presente Política tem como objetivo estabelecer diretrizes que deverão ser observadas no âmbito da remuneração das Pessoas Sujeitas à Política, visando consolidar seus interesses com os objetivos da Companhia.

2.1.1. Os elementos que compõe as remunerações dos administradores visam a: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, estando sempre alinhados aos interesses dos acionistas; (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 de equilíbrio interno e externo, 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.

2.2. A presente Política se aplica à Companhia e suas Controladas. Desta forma, quaisquer referências, nesta Política, ao termo “Companhia” devem compreender a Companhia em conjunto com suas Controladas, conforme aplicável.

CAPÍTULO III – PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO

3.1. A remuneração das Pessoas Sujeitas à Política é compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, o que contribui para a atração e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções.

3.2. A remuneração das Pessoas Sujeitas à Política poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) participação nos lucros; (iv) benefícios; (v) benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo; e (vi) remuneração baseada ou referenciadas em ações.

3.3. Participam do processo decisório sobre remuneração a Assembleia Geral e o Conselho de Administração. A remuneração global dos Administradores e do Conselho Fiscal (caso instalado) é fixada por meio da Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração fixar as remunerações individuais de seus membros e dos membros da nossa Diretoria. A remuneração dos comitês de assessoramento não estatutários, deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração. Cabe ao Conselho de Administração determinar a alocação de cada parte da remuneração, dentre as quais (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) participação nos lucros; (iv) benefícios; (v) benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo; e (vi) remuneração baseada ou referenciadas em ações, conforme aplicável, levando em consideração a estrutura de remuneração de cada órgão da administração, nos termos do item 3.2 acima.

3.4. Caberá ao Conselho de Administração determinar a alocação de cada parte da remuneração das Pessoas Sujeitas à Política, dentre àquelas elencadas no item 3.2.

3.5 O Conselho de Administração será responsável por determinar, anualmente, a aplicabilidade de parâmetros de reajuste de honorários fixos dos membros do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento e da Diretoria Estatutária. A remuneração fixa da Diretoria Não Estatutária, por sua vez, será reajustada conforme dissídio aplicável aos demais colaboradores da Companhia.

3.6. Os membros dos Comitês da Companhia poderão ser remunerados, de acordo com o que for estabelecido pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO IV – REMUNERAÇÃO FIXA

4.1. A remuneração fixa das Pessoas Sujeitas à Política é proporcional à responsabilidade do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e reputação profissional, experiência individual e ao valor dos serviços com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo.

CAPÍTULO V – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

5.1. A remuneração variável, quando aplicável aos Administradores, observará as regras gerais previstas nesta Política, não estando sujeita a reajustes, mas sim ao atendimento de metas, sendo estabelecida conforme resultados da Companhia e de sua administração.

5.2. Os indicadores e metas são revisados periodicamente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

Seção I - Prêmio

5.3. Os Diretores da Companhia poderão participar de um programa de premiação, no qual poderão receber até 4 (quatro) salários por semestre. O valor a ser determinado no programa de premiação, será resultante: (i) de uma avaliação objetiva; e (ii) de uma avaliação subjetiva. Enquanto a avaliação objetiva verifica o cumprimento de metas organizacionais, a avaliação subjetiva considera um exame realizado de determinados parâmetros pré estabelecidos internamente, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

5.3.1. Os Colaboradores serão também elegíveis para o recebimento de prêmio. Nesse caso, o prêmio compreenderá o pagamento de até 1 ou até 2 salários (a depender do cargo) por semestre mediante o atingimento de metas pré-definidas com base em indicadores financeiros e operacionais da Companhia, bem como relativos à adesão à cultura corporativa da Companhia.

5.3.2. O pagamento do prêmio deverá ser realizado nos termos e prazos previstos no programa de premiação.

Seção II - Participação nos Lucros

5.4. Os Diretores poderão fazer jus à participação nos lucros da Companhia, de acordo com deliberação específica em sede de Assembleia Geral, e observado o Estatuto Social da Companhia.

CAPÍTULO VI - BENEFÍCIOS

6.1. O Conselho de Administração poderá conceder às Pessoas Sujeitas à Política uma série de benefícios, tais como plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte, atribuição de celular, computador, veículos profissionais, dentre outros, observado que os Diretores Não Estatutários deverão também contar com os benefícios estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, conforme aplicável.

CAPÍTULO VII – BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

7.1. A critério do Conselho de Administração, poderá haver a atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo para as Pessoas Sujeitas à Política, incluindo, mas não se limitando à indenidade como contraprestação financeira à celebração de um contrato de não competição, de auxílio a acordos de leniência, dentre outros.

CAPÍTULO VIII – REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES

8.1. A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação do respectivo Plano aprovado pela Assembleia Geral, que poderá outorgar a competência de sua implementação ao Conselho de Administração.

8.2. Observado os Planos aprovados em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas de outorga, onde serão definidos as premissas para outorga e respectivos beneficiários.

CAPÍTULO IX – REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS SUJEITAS ÀS POLÍTICAS

Seção I - Conselho de Administração

9.1. Os membros do Conselho de Administração farão jus a uma remuneração fixa, que será determinada de acordo com o padrão de mercado.

9.1.1. A remuneração dos membros do Conselho de Administração será proporcional às suas respectivas atribuições, responsabilidades e demandas de tempo.

9.1.2. Os membros do Conselho de Administração não farão jus à remuneração variável.

9.1.3 Os membros do Conselho de Administração poderão fazer jus a remuneração baseadas em ações por meio de Planos aprovados em Assembleia Geral da Companhia.

Seção II - Diretoria

9.2. A remuneração dos Diretores é um meio de atração, incentivo e retenção dos diretores, sendo estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes ao cargo, de modo a assegurar o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

9.2.1. Os Diretores fazem jus a remuneração fixa e variável. O componente fixo será determinado de acordo com a média do mercado, enquanto a remuneração variável é estabelecida a partir do programa de metas da Companhia.

9.2.2. No âmbito da remuneração variável, os Diretores poderão fazer jus ao programa de premiação nos termos do item 5.3 acima.

9.2.3 Os Diretores poderão fazer jus a remuneração baseadas em ações por meio de Planos aprovados em Assembleia Geral da Companhia.

Seção III - Conselho Fiscal

9.3. Para o Conselho Fiscal busca-se assegurar remuneração compatível com os limites definidos na legislação aplicável, garantindo-se adequada retribuição destes pelo exercício de suas funções.

9.3.1. Os membros do Conselho Fiscal recebem uma remuneração fixa, que será equivalente a, pelo menos, o mínimo legal estabelecido pelo artigo 162, § 3º, da Lei das Sociedades por Ações.

9.3.2. Os membros do Conselho Fiscal são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de suas funções.

Seção IV - Comitês

9.4. O Conselho de Administração poderá atribuir remuneração a membros dos Comitês.

9.4.1. Os membros dos comitês que exerçam outros cargos na Companhia, não receberão remuneração adicional por sua participação em tais comitês, salvo se o Conselho de Administração deliberar de forma diversa.

CAPÍTULO X – DISPOSIÇÕES GERAIS

10.1. Qualquer alteração da presente Política deverá ser obrigatoriamente comunicada à CVM e à B3.

10.2. A primeira versão desta Política foi aprovada na Reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 1º de setembro de 2020. A presente versão, revisada pela Companhia, foi aprovada pelo Conselho de Administração em 12 de Maio de 2026, entrando em vigor na data de sua deliberação, por prazo indeterminado.

10.3. O inteiro teor desta Política será divulgado no site da Companhia (ri.meliuz.com.br) e no site da CVM (www.cvm.gov.br).

10.4. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração.