

1. OBJETIVO

1.1. A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como principais objetivos estabelecer princípios e critérios para a remuneração dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento, da Diretoria e do Conselho Fiscal (quando instalado) do Enjoei S.A (“Companhia”).

1.2. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria e a remuneração dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) deverão ser fixadas pela assembleia geral, sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na assembleia geral que os eleger, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável.

1.3. Os membros externos dos Comitês de Assessoramento serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

2. DIRETRIZES GERAIS

2.1. A presente Política tem como principal função alinhar os interesses da administração e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.

2.2. A estratégia de remuneração adotada pela Companhia e refletida nesta Política visa: **(i)** a aplicar critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; **(ii)** ao reconhecimento de performance diferenciada, reforçando a meritocracia; **(iii)** a garantir à competitividade frente ao mercado-alvo, permitindo a atração e retenção dos melhores profissionais para a administração da Companhia; e **(iv)** a garantir a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia.

3. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.1. A remuneração global dos administradores poderá ser constituída pelos seguintes componentes: **(i)** remuneração fixa; **(ii)** remuneração variável; **(iii)** benefícios; **(iv)** remuneração referenciada ou baseada em ações e outros que o Conselho de Administração venha a determinar, sendo certo que os membros do Conselho Fiscal, quando instalado, farão jus somente à remuneração fixa.

3.2. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos administradores.

3.3. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

3.4. Conselho de Administração

3.4.1. Os membros do Conselho de Administração podem fazer jus a uma remuneração fixa mensal e, exclusivamente no caso do Presidente do Conselho de Administração, à remuneração variável de longo prazo e a benefícios.

3.4.2. Remuneração Fixa: Os membros do Conselho de Administração fazem jus a uma remuneração fixa mensal. O montante é definido levando-se em conta, principalmente, as responsabilidades assumidas, as complexidades inerentes ao cargo, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência, a reputação do profissional e as práticas de mercado, sendo certo que o Presidente e o Vice-Presidente do Conselho de Administração podem receber honorários superiores aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seus cargos.

3.4.3. Remuneração Variável: O Presidente do Conselho de Administração pode fazer jus a uma remuneração variável de longo prazo, tendo por objetivo promover o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas e administradores. A remuneração variável de longo prazo poderá ser atribuída na forma de planos de outorga de opções de compra de ações da Companhia, nos termos eventualmente aprovados em assembleia geral e nos respectivos programas.

3.4.4. Benefícios: O Presidente do Conselho de Administração pode fazer jus a benefícios, incluindo assistência médica e odontológica extensiva aos dependentes.

3.5. Diretoria

3.5.1. Os diretores da Companhia podem fazer jus à remuneração fixa, variável e benefícios.

3.5.2. Remuneração Fixa: Os diretores fazem jus a uma remuneração fixa mensal. O montante é definido levando-se em conta, principalmente, as responsabilidades assumidas e o nível de complexidade das funções desempenhadas, em comparação com as práticas de mercado de empresas do mesmo porte da Companhia.

3.5.3. Remuneração Variável: Os diretores podem fazer jus a uma remuneração variável, que poderá ser composta por uma parcela de curto prazo e outra de longo prazo.

- (i) *Curto prazo:* A remuneração variável de curto prazo tem como objetivo incentivar o alcance dos resultados de curto prazo da Companhia e está diretamente atrelada a seu desempenho financeiro e operacional. Na remuneração variável de curto prazo que lhes pode ser atribuída, as metas dos diretores estarão atreladas ao desempenho financeiro (metas financeiras) e operacional (metas individuais) da Companhia.
- (ii) *Longo prazo:* A remuneração variável de longo prazo tem como objetivo promover o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas e diretores, bem como reforçar a capacidade de atrair, reter e motivar de forma efetiva executivos altamente qualificados. A remuneração variável de longo prazo poderá ser atribuída na forma de planos de outorga de opções de compra de ações da Companhia, nos termos eventualmente aprovados em assembleia geral e nos respectivos programas.

3.5.4. Benefícios: Os diretores podem fazer jus a benefícios como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, vale refeição, auxílio creche, auxílio moradia, entre outros.

3.5.5. Benefício pós-emprego ou motivados pela cessação do cargo: A atribuição de tais benefícios poderá ocorrer, a critério do Conselho de Administração mediante análise do caso concreto.

3.6. Conselho Fiscal

3.6.1. Os membros do Conselho Fiscal fazem jus a uma remuneração fixa mensal. O montante é definido levando-se em consideração, principalmente, a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, a dedicação de tempo esperada do profissional, a complexidade dos negócios, a experiência e qualificação necessárias ao exercício da função.

3.6.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, além do reembolso, obrigatório, das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

3.6.3. O Presidente do Conselho Fiscal pode receber honorários superiores aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade decorrente do cargo.

3.7. Comitês Estatutários

3.7.1. A Companhia possui atualmente apenas um comitê estatutário, a saber, o Comitê de Auditoria.

3.7.2. Os membros do Conselho de Administração que compõem o Comitê de Auditoria não fazem jus a remuneração pelo exercício do cargo no comitê.

3.7.3. Os membros externos que eventualmente venham a compor o Comitê de Auditoria farão jus a uma remuneração fixa mensal. O montante é definido levando-se em consideração, principalmente, a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, a dedicação de tempo esperada do profissional, a complexidade dos negócios, a experiência e qualificação necessárias ao exercício da função.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1. 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.

4.2. A presente Política entra em vigor a partir da data de entrada em vigor do Contrato de Participação no Novo Mercado, a ser celebrado entre a Companhia e a B3.

4.3. Esta Política vigorará por prazo indeterminado.

* * *