



IGUATEMI

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

## Sumário

1. Objetivo .....	4
2. Abrangência .....	4
3. Princípios e diretrizes .....	4
4. Estrutura da Remuneração da Administração .....	5
5. Remuneração por órgão .....	7
6. Metodologia, critérios e indicadores de desempenho .....	8
7. Procedimentos de aprovação, revisão e divulgação .....	8
8. Governança, compliance e ESG .....	9
9. Benefícios pós emprego, indenizações e arranjos contratuais .....	9
10. Transparência, atualização e reporte .....	9
11. Disposições gerais .....	10



## 1. Objetivo

O objetivo da presente Política de Remuneração dos Administradores da Iguatemi S.A. (“Política” e “Companhia”, respectivamente) é estabelecer as diretrizes, critérios e procedimentos que deverão ser observadas com relação à remuneração dos membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária, Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração (“Comitês”) e Conselho Fiscal, promovendo a atração, retenção e motivação dos profissionais, alinhando os interesses dos administradores aos de longo prazo da Companhia, acionistas e stakeholders, em conformidade com a legislação vigente, o Estatuto Social, a Resolução CVM 80/2022 e as melhores práticas de governança corporativa.

## 2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todos os membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária, Comitês de Assessoramento (estatutários e não estatutários) e Conselho Fiscal da Iguatemi S.A. (“Administração”), bem como a quaisquer outros órgãos de governança que venham a ser criados.

## 3. Princípios e diretrizes

A remuneração da Companhia tem por objetivo a atração, motivação e retenção dos profissionais e a retribuição pelos serviços prestados pela Administração, devendo ser proporcional à responsabilidade do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e reputação profissional e ao valor dos serviços no mercado com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo.

A remuneração da Diretoria deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, de modo que garanta:

- a) equidade e competitividade: remuneração proporcional à responsabilidade, tempo dedicado, competência, reputação e valor de mercado, baseada em pesquisas externas (ex.: HayGroup | KornFerry) e benchmarks.
- b) alinhamento de interesses: estrutura de remuneração que promova o alinhamento dos interesses dos administradores com os de longo prazo da Companhia e de seus acionistas.
- c) transparência e governança: procedimentos formais de aprovação, revisão e divulgação, com reporte tempestivo à CVM e stakeholders.
- d) meritocracia e performance: remuneração variável atrelada ao atingimento de metas corporativas, individuais e indicadores de desempenho (financeiros, operacionais e ESG).
- e) conformidade: observância à legislação, regulamentação da CVM, normas internas e Código de Conduta Ética.
- f) diversidade e inclusão: incentivo à diversidade de gênero, raça, experiência e formação nos processos de indicação e promoção de administradores.

A estrutura de incentivos dos Diretores deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização.

## 4. Estrutura da Remuneração da Administração

A remuneração da Administração poderá ser composta, conforme o caso, por uma parcela fixa e outra variável, podendo incluir ainda benefícios e incentivos de longo prazo, bem como previdência privada e contribuição ao INSS. Todo o sistema remuneratório é baseado nas melhores práticas de governança corporativa, nos padrões de mercado, na estratégia de remuneração total definida pela Companhia e dentro do limite global de remuneração aprovado pela Assembleia Geral, em conformidade com a Lei das Sociedades por Ações.

### 4.1. Remuneração fixa

A remuneração fixa corresponde ao salário base ou pró-labore, definido conforme padrões de mercado e revisado periodicamente com base em pesquisas externas. O valor pago à Administração é comparado regularmente com referências de mercado, a fim de aferir sua competitividade e avaliar a necessidade de eventuais reajustes. A definição da remuneração fixa considera atribuições, responsabilidades, experiência, competências e desempenho individual, sendo submetida a análise anual de competitividade e equidade interna.

### 4.2. Remuneração variável

A parcela variável da remuneração consiste em bônus vinculados ao atingimento de metas de curto, médio e longo prazo definidas a partir do plano de negócios da Companhia. Essa parcela não está sujeita a reajustes automáticos, mas é determinada pelo desempenho da Companhia e da Administração, que estabelecem o montante a ser distribuído, mediante aprovação do Conselho de Administração, considerando as recomendações do Comitê de Pessoas, Cultura e ESG. Os indicadores e metas são revisados anualmente, de modo a refletir mudanças na estratégia e no planejamento de resultados.

O modelo de remuneração variável deve refletir os objetivos do orçamento e do plano de negócios, o desempenho financeiro e operacional, bem como a estratégia corporativa, garantindo alinhamento com os interesses dos acionistas e imparcialidade nas decisões relativas às remunerações executivas.

O sistema de gestão de metas que fundamenta a remuneração variável considera o atingimento das metas da Companhia como um todo e o cumprimento dos objetivos atribuídos individualmente aos Administradores. Os indicadores abrangem tanto aspectos estratégicos, como receita líquida, EBITDA, lucro líquido, dívida líquida e valor econômico adicionado, quanto indicadores específicos relacionados às responsabilidades do cargo e ao desempenho individual de cada executivo, o qual é avaliado periodicamente. Além disso, a remuneração variável poderá incluir a entrega de ações, opções ou units restritas, conforme planos de remuneração baseados em ações aprovados pela Assembleia Geral de acionistas.

Os incentivos de longo prazo poderão envolver a outorga de ações, opções ou units restritas, com critérios de elegibilidade, vesting, matching e performance, em conformidade com planos aprovados pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Administração. Esses instrumentos devem observar práticas de governança corporativa e estar alinhados aos objetivos estratégicos da Companhia.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é predominantemente composta por parcela fixa. A adoção de remuneração variável para conselheiros somente poderá ocorrer quando vinculada a planos de incentivo de longo prazo baseados em ações aprovados pela Assembleia Geral, preservando a independência do conselheiro e evitando incentivo a decisões de curto prazo. Planos de incentivo de longo prazo devem observar critérios de elegibilidade, períodos de carência (vesting), regras de negociação e períodos de blackout, conforme legislação aplicável e Resolução CVM nº 44.

### **4.3. Benefícios diretos e indiretos**

Os benefícios concedidos à Administração, quando aplicável, abrangem assistência médica e odontológica, seguro de vida, auxílio alimentação, previdência privada e outros benefícios aplicáveis. Os benefícios concedidos à Administração têm como finalidade garantir condições adequadas ao exercício das funções e contribuir para a atratividade e retenção de talentos.

A Companhia poderá disponibilizar, quando aplicável, benefícios como assistência médica e odontológica, seguro de vida, auxílio alimentação/refeição, previdência privada, programas de bem-estar e outros benefícios praticados no mercado e compatíveis com a natureza do cargo.

Os benefícios acima não constituem lista exaustiva, e a Companhia poderá ajustar, incluir ou excluir benefícios, desde que preservados os seguintes princípios:

- competitividade frente ao mercado e práticas setoriais;
- equilíbrio econômico do pacote total de remuneração;
- aderência ao Estatuto Social, legislação aplicável e diretrizes internas.

Propostas de ajustes de benefícios podem ser feitas pela área de Recursos Humanos, sendo que:

- Ajustes táticos, que não alterem o montante global de remuneração, podem ser aprovados pelo Comitê de Pessoas, Cultura e ESG;
- Alterações que resultem impacto na remuneração global dos administradores exigem aprovação do Conselho de Administração.

Poderão ser previstos benefícios pós-emprego, tais como planos de previdência, condições de resgate e arranjos de indenização, quando aplicável, conforme detalhado no Formulário de Referência da Companhia, nos termos da regulamentação da CVM.

### **4.4. Reembolso de despesas**

A Companhia reembolsará as despesas necessárias ao desempenho das funções da Administração, incluindo locomoção, alimentação e hospedagem, desde que devidamente comprovadas e em conformidade com políticas internas específicas.

---

## 5. Remuneração por órgão

### 5.1. Conselho de administração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração será proporcional às suas respectivas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo. Os membros do Conselho farão jus a uma remuneração fixa, determinada de acordo com o padrão de mercado.

Não haverá remuneração baseada em participação em reuniões.

Os membros do Conselho de Administração serão reembolsados pela Companhia das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho de suas funções.

Aqueles que participarem de Comitês poderão receber remuneração adicional pela função exercida, conforme deliberação do Conselho de Administração.

Os membros do Conselho poderão, ainda, receber remuneração variável ou benefícios adicionais, com o objetivo de garantir a atratividade da política de remuneração da Companhia para esse órgão.

### 5.2. Diretoria estatutária

A remuneração da Diretoria é uma ferramenta de atração, motivação e retenção, estruturada de forma justa e compatível com as funções e riscos inerentes ao cargo, de modo a assegurar o alinhamento dos interesses dos Diretores com os interesses de longo prazo da Companhia.

Os membros da Diretoria fazem jus à remuneração fixa e variável. A remuneração fixa é determinada de acordo com padrões usuais de mercado para empresas de porte econômico semelhante, enquanto a remuneração variável é estabelecida com base no sistema de gestão de metas da Companhia.

Mensalmente, a Companhia contribui com valor equivalente ao contribuído pelo empregado ao plano de previdência privada, além de assumir integralmente as taxas de administração definidas pelo plano, que não prevê reajustes durante sua vigência.

A Companhia também contribui com a parcela do INSS, atendendo à sua obrigatoriedade legal. Essa parcela inclui demais contribuições, como SAT-Seguro de Acidente de Trabalho, Incra e Sebrae, observando-se estritamente as normas estabelecidas pelo Instituto Nacional de Seguro Social, sem a existência de regra de reajuste interno.

No âmbito da remuneração variável, os membros da Diretoria fazem jus a incentivos de longo prazo, como outorga de ações ou opções de compra de ações, que promovem o alinhamento de interesses entre acionistas e Administração, em conformidade com planos aprovados pela Assembleia Geral de acionistas.

Quanto aos benefícios diretos e indiretos, a Companhia oferece pacote que contempla assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, auxílio alimentação, auxílio farmácia, previdência privada e outros benefícios. Esse conjunto busca complementar a política de remuneração, garantindo sua competitividade frente ao mercado.

### **5.3. Comitês de assessoramento**

A remuneração dos membros dos Comitês será definida pelo Conselho de Administração na reunião em que forem eleitos. Os conselheiros que participarem de Comitês poderão receber remuneração adicional pela função exercida, conforme deliberação do Conselho.

Os membros dos Comitês, sejam ou não integrantes do Conselho de Administração, terão direito ao reembolso das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho de suas funções.

### **5.4. Conselho fiscal**

A remuneração do Conselho Fiscal será fixa, respeitando os limites legais e a deliberação da Assembleia Geral. Caso não haja remuneração além do limite legal, tal situação será devidamente registrada.

## **6. Metodologia, critérios e indicadores de desempenho**

O detalhamento dos critérios de cálculo, reajuste e proporção de cada elemento da remuneração será apresentado no Formulário de Referência, conforme disposto no Anexo C da Resolução CVM 80/2022.

Os indicadores de desempenho incluem métricas financeiras, como EBITDA, lucro líquido, receita, dívida líquida e valor econômico adicionado, além de indicadores operacionais, estratégicos, individuais e ESG. Exemplos de indicadores ESG compreendem a redução de turnover, a evolução em índices como ISE e CDP e outras metas socioambientais.

Os pesos e critérios dos indicadores são definidos anualmente pelo Conselho de Administração, com revisão periódica. O fluxo para apuração segue as seguintes etapas: definição anual de indicadores e metas pelo Conselho, comunicação aos administradores elegíveis, avaliação de desempenho ao final do ciclo, cálculo e aprovação dos valores a serem pagos e divulgação das informações no Formulário de Referência.

## **7. Procedimentos de aprovação, revisão e divulgação**

A política será revisada anualmente, ou sempre que necessário, pelo Comitê de Pessoas, Cultura e ESG, com apoio de benchmarks externos e consultorias especializadas, se necessário, sendo submetida à aprovação do Conselho de Administração.

Qualquer alteração será deliberada pela maioria dos membros do Conselho presentes à reunião.

A política será publicada no website de Relações com Investidores e divulgada de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis.

O detalhamento completo dos elementos da remuneração, incluindo tabelas, valores mínimos, máximos e efetivamente pagos, planos de ações ou opções, benefícios pós-emprego, arranjos de indenização, remuneração de partes relacionadas e demais informações exigidas pela CVM 80/2022 será apresentado anualmente no Formulário de Referência.

## 8. Governança, compliance e ESG

A política observará rigorosamente a Lei das Sociedades por Ações, o Estatuto Social da Companhia, as normas da CVM, o Código de Conduta Ética e as demais políticas internas.

Os procedimentos de compliance devem garantir conformidade, integridade, prevenção de fraudes e mitigação de conflitos de interesse. Entre os instrumentos utilizados destacam-se o canal de denúncias, a segregação de funções, os controles internos e a auditoria independente.

No âmbito ESG, a Companhia reforça seu compromisso em incluir indicadores ambientais, sociais e de governança na remuneração variável, alinhando a atuação dos administradores aos interesses da sociedade e dos acionistas.

## 9. Benefícios pós emprego, indenizações e arranjos contratuais

Os benefícios pós-emprego incluem planos de previdência privada, condições de resgate e arranjos específicos, detalhados no Formulário de Referência.

Os arranjos de indenização em caso de destituição, aposentadoria ou desligamento seguem a legislação vigente e serão igualmente detalhados no Formulário de Referência.

Outros serviços eventualmente prestados, como consultorias ou assessorias, e sua correspondente remuneração, serão divulgados de forma transparente, em conformidade com as normas da CVM.

## 10. Transparência, atualização e reporte

A Companhia compromete-se com a atualização tempestiva e o reporte simultâneo das informações à CVM e à bolsa, conforme exigido pela regulamentação aplicável.

A política será revisada e atualizada sempre que houver alteração relevante na legislação, na regulamentação ou na estrutura organizacional da Companhia.

Esta política está alinhada à Resolução CVM 80/2022, ao Código Brasileiro de Governança Corporativa, ao Estatuto Social da Companhia e às melhores práticas de mercado.

## 11. Disposições gerais

Esta Política foi elaborada em conformidade com a Lei das Sociedades por Ações, a regulamentação da CVM, o Estatuto Social e demais normas internas da Companhia, cabendo ao Conselho de Administração interpretar suas disposições e dirimir eventuais dúvidas.

A política poderá ser alterada por deliberação da maioria dos membros do Conselho de Administração presentes à reunião.

Em caso de conflito entre as disposições desta Política e o Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social. Em caso de conflito entre a Política e a legislação vigente, prevalecerá a legislação aplicável.

Caso qualquer disposição desta Política seja considerada inválida, ilegal ou ineficaz, tal disposição será limitada, na medida do possível, de forma que a validade e eficácia das demais disposições não sejam afetadas.

A presente Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será publicada no website de Relações com Investidores, além de divulgada conforme previsto em legislação e regulamentação aplicáveis.

**Observação Final:** o detalhamento exigido pela CVM 80/2022, incluindo tabelas, valores, proporções, benefícios pós-emprego, arranjos de indenização e remuneração de partes relacionadas, será apresentado anualmente no Formulário de Referência, em conformidade com o Anexo C da Resolução.

---

Versão	Data da Publicação
2ª	04/2026

---



# IGUATEMI