

	Política Corporativa IMSA-PL-0013
	Assunto: Política de Remuneração da Administração
	Data efetiva: 23/04/2025
Atividade: Remuneração de membros do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento e de Diretores Executivos	Nível de revisão: R.02

## I. OBJETIVO

**1.1.** O objetivo desta política é estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas para determinar a remuneração dos Diretores Executivos (estatutários) e dos membros do Conselho de Administração da Iochpe-Maxion S.A. (“Companhia”), bem como dos membros dos comitês de assessoramento desse órgão, estatutários ou não. Esta política foi elaborada de acordo com a Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações), em conformidade com as boas práticas de governança corporativa do Novo Mercado da B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão, bem como as normas da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) a respeito do assunto.

**1.2.** Além disso, esta política busca utilizar a remuneração como ferramenta efetiva de atração, motivação e principalmente retenção dos administradores da Companhia e assegurar que seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

## II. ESCOPO

**2.1.** Esta política é aplicável à Companhia.

## III. POLÍTICA

### 3.1. Remuneração dos Diretores Executivos

#### 3.1.1. Premissas gerais:

A remuneração dos Diretores Executivos da Companhia possui elementos fixos e elementos variáveis e é composta por: Remuneração Mensal (RM), Incentivo de Curto Prazo (ICP) e Incentivo de Longo Prazo (ILP).

Remuneração dos Diretores Executivos é constituída por:		
Remuneração Mensal (RM)	Incentivo de Curto Prazo (ICP)	Incentivo de Longo Prazo (ILP)

Os Diretores Executivos poderão também receber pacote de benefícios diretos e indiretos, que dependerão de sua localidade, tais como: vale refeição, seguro de vida e/ou para acidentados pessoais, plano de saúde, plano odontológico, automóvel, combustível e auxílio previdência (quando plano de previdência privada complementar não estiver disponível), sempre compatíveis com o mercado e alinhados à estratégia de remuneração total da Companhia.

Também poderão fazer jus a plano de complementação de benefícios de aposentadoria, oferecido pela Companhia por intermédio de um plano de previdência privada complementar, administrado por uma gestora independente de grande porte, ou outro mecanismo visando a complementação de aposentadoria (*e.g.*, auxílio previdência).

3.1.2. Adicionalmente, o Conselho de Administração poderá, ouvido o Comitê de Nomeação e Remuneração e tomando em consideração o plano de sucessão de cada Diretor Executivo, estabelecer plano especial de retenção para um ou mais dos referidos administradores, inclusive mediante mecanismo de remuneração em caso de desligamento do cargo, compatível com a criação de valor e a gestão de risco no longo prazo. Tal plano poderá prever elementos de remuneração fixos e/ou variáveis e estar atrelado ao alcance de metas específicas (quantitativas e/ou qualitativas) e obrigações condicionais, com o objetivo de motivar e buscar a permanência de tais executivos na Companhia por determinado período, sempre alinhado aos interesses da Companhia.

### 3.1.3. Revisão de Remuneração

Periodicamente, será realizada uma pesquisa de mercado, coordenada pela área de Recursos Humanos, com o apoio de consultoria especializada em remuneração executiva. O resultado desta pesquisa será levado em consideração para fins de recomendação de revisão da remuneração. Eventualmente, podem vir a ser realizadas pesquisas específicas para determinadas posições chave, visando tornar ainda mais precisa a análise.

O grupo de empresas que constituirá a amostra para a pesquisa será definido pelo Comitê de Nomeação e Remuneração da Companhia, buscando empresas de porte e mercados semelhantes.

O referido Comitê fará a recomendação dos ajustes, recomendação esta que será submetida à aprovação do Conselho de Administração, para que sejam definidos os ajustes necessários, garantindo a competitividade da remuneração individual dos Diretores Executivos.

#### 3.1.4. Remuneração Mensal

A remuneração mensal dos Diretores Executivos é fixa, sendo revisada anualmente com base em pesquisa de remuneração específica. A definição dos valores deve estar alinhada com as práticas de mercado, com objetivo de remunerar os serviços prestados pelos Diretores Executivos, conforme o escopo, complexidade e nível de responsabilidade e dedicação atribuídos a cada Diretor Executivo em questão, na gestão da Companhia.

#### 3.1.5. Incentivo de Curto Prazo – ICP

- a) As métricas, parâmetros e indicadores a serem atingidos para fins de pagamento do Incentivo de Curto Prazo (ICP) devem ser, anualmente, propostos pelo Comitê de Nomeação e Remuneração e submetidos à deliberação do Conselho de Administração, até o mês de fevereiro do ano calendário em questão.
- b) As referidas métricas, parâmetros e indicadores devem estar alinhados com os objetivos previamente estabelecidos pelo Conselho de Administração, considerando sempre os riscos da operação e o foco na estratégia definida, assim como devem levar em consideração metas de desempenho, financeiro e não financeiro, inclusive no que se refere a aspectos ASG (Ambiental, Social e de Governança) (e.g., redução de intensidade de emissão de Gases de Efeito Estufa).
- c) As bases para pagamento do ICP devem ser estabelecidas e representadas por múltiplos da média do salário ou *pro-labore* mensal base de cada Diretor Executivo durante o ano de referência.
- d) O pagamento do ICP dar-se-á uma vez ao ano, dentro do primeiro quadrimestre do ano seguinte ao ano de referência.

#### 3.1.6. Incentivo de Longo Prazo – ILP

- a) Os Diretores Executivos são elegíveis a participar do plano de Incentivo de Longo Prazo (ILP) adotado pela Companhia, segundo o qual poderão fazer jus à outorga de prêmios em dinheiro, denominados *Restricted Stock Unit* (“RSU”) e *Performance Share* (“PS”), referenciados na valorização das ações de emissão da Companhia e, no caso da PS, condicionado ainda ao atingimento de metas baseadas no retorno sobre o capital investido na Companhia (“*Return on Invested Capital*” ou “ROIC”).
- b) O ILP tem por objetivo incentivar a permanência dos Diretores Executivos na Companhia e criar uma visão de longo prazo no processo decisório, agregando valor

à Companhia, por meio do alinhamento entre os interesses da Companhia, seus investidores e administradores.

- c) O período de *vesting* das outorgas poderá contemplar de 2 (dois) a 4 (anos), sendo certo que ao menos 75% do total das outorgas em cada programa deverá estar sujeito a período de *vesting* igual ou superior a 3 (três) anos.
- d) O Conselho de Administração deve definir anualmente, até o mês de fevereiro, a aplicação do programa de ILP para aquele ano calendário.
- e) Os limites de outorga devem ser estabelecidos e representados por múltiplos de salário ou *pro-labore* mensal base de cada Diretor Executivo.
- f) O Conselho de Administração avaliará anualmente a oportunidade e conveniência de autorizar a negociação pela Companhia de ações de sua própria emissão, com o objetivo de mitigar possível impacto para a Companhia decorrente do cumprimento de suas obrigações derivadas do plano de ILP e seus programas então vigentes, observadas as disposições da regulamentação aplicável.

### **3.2. Remuneração do Conselho de Administração**

#### **3.2.1. Remuneração Mensal**

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia se constituirá em honorários fixos, não atrelados à sua participação em reuniões, que serão pagos em doze parcelas mensais. A definição dos valores deve estar alinhada com a prática de mercado vigente, com objetivo de remunerar os serviços prestados pelos Conselheiros de forma proporcional às suas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo, atraindo profissionais que agreguem valor para a Companhia. Assim, a remuneração do Presidente do Conselho de Administração poderá ser diferenciada, em razão de suas atribuições específicas e, conseqüentemente, maior demanda de tempo.

A remuneração mensal fixa é reajustada anualmente com base na aplicação de indicadores públicos de inflação (IPCA calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE).

Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a remuneração variável, não participando, portanto, dos programas de incentivo de curto ou de longo prazo da Companhia. Os Conselheiros também não fazem jus a plano de previdência privada complementar.

### 3.2.2. Revisão de Remuneração

Periodicamente, será realizada uma pesquisa de mercado, conduzida pela área de Recursos Humanos, com o apoio de consultoria especializada, a respeito da remuneração média do mercado. O resultado desta pesquisa será levado em consideração para fins de analisar o nível de competitividade e eventualmente revisar a remuneração dos Conselheiros.

### 3.2.3. Acúmulo por participação em Comitês

Em razão da participação nos comitês de assessoramento do Conselho de Administração, estatutários ou não, a remuneração mensal do Conselheiro será acrescida de:

- 30% dos honorários fixos, para a participação em cada comitê.
- O acréscimo na remuneração será limitado a 50% dos honorários fixos, independentemente do número de comitês em que o membro participar.

## **3.3. Remuneração dos Comitês**

### 3.3.1. Remuneração Mensal

Os membros do Comitê de Auditoria Estatutário e demais comitês de assessoramento do Conselho de Administração que não sejam membros deste órgão fazem jus a uma remuneração fixa a título de honorários, que será paga em doze parcelas mensais fixas. Aqueles membros do Comitê de Auditoria Estatutário e demais comitês de assessoramento do Conselho de Administração que sejam Conselheiros terão sua participação nos comitês remunerada de acordo com o disposto no item 3.2.3 acima.

A remuneração mensal fixa será reajustada anualmente com base na aplicação de indicadores públicos de inflação (IPCA calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE). Os membros do Comitê de Auditoria Estatutário e demais comitês de assessoramento do Conselho de Administração não fazem jus a remuneração variável ou outros benefícios.

### 3.3.2. Revisão de Remuneração

Periodicamente, será realizada uma pesquisa de mercado, conduzida pela área de Recursos Humanos, com o apoio de consultoria especializada, a respeito da remuneração média do mercado. O resultado desta pesquisa será levado em consideração para fins de analisar o nível de competitividade e eventualmente revisar a remuneração dos membros dos Comitês.

#### **IV. DISPOSIÇÕES GERAIS**

**4.1.** Anualmente, o Conselho de Administração fará elaborar, com base na recomendação do Comitê de Nomeação e Remuneração e no disposto nesta política, proposta para o montante global anual da remuneração dos administradores da Companhia, que será submetida à deliberação da assembleia geral de acionistas.

4.1.1. Observado o limite da remuneração global anual aprovado pela assembleia geral, caberá ao Conselho de Administração estabelecer os critérios para distribuição da remuneração individual dos Conselheiros e dos Diretores Executivos, assim como eventuais benefícios a que façam jus, tendo em conta suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, sua competência e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, nos termos da presente política, podendo para tanto, contar com o apoio do Comitê de Nomeação e Remuneração.

**4.2.** A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia será fixada pela assembleia geral que os eleger, respeitadas os parâmetros previstos na legislação aplicável.

**4.3.** Sem prejuízo de eventual regra de conversão específica acordada em instrumento próprio, no caso de a remuneração de administrador ou membro de comitê residente no exterior ser denominada e exigível em moeda estrangeira, para fins internos e de observância das normas brasileiras aplicáveis, será considerado o respectivo valor convertido para Reais utilizando-se a taxa de fechamento de câmbio praticada por ocasião da contratação da operação – taxa aplicável para o denominado “câmbio pronto”.

**4.4.** Os casos omissos nesta política serão resolvidos pelo Conselho de Administração, que poderá delegar tal função ao Comitê de Nomeação e Remuneração.

**4.5.** Nenhuma das disposições contidas nesta política deverá ser interpretada como criação de direitos, ou como concessão de direito de permanecer no cargo, de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no respectivo contrato.

**4.6.** Além disso, esta política não conferirá a qualquer pessoa o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo, assim como não lhe assegurará o direito de ser reeleito para o cargo.

**4.7.** A Companhia se reserva o direito de, a qualquer momento, atualizar, revisar e alterar esta política, na forma prevista no item 5.1 abaixo, inclusive por recomendação do Comitê de Nomeação e Remuneração.

## V. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

5.1. Esta política foi aprovada, em sua versão original, pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 26 de setembro de 2018, e encontra-se em vigor desde então, conforme alterada. Qualquer revisão ou alteração da presente política dependerá de prévia deliberação e aprovação do Conselho de Administração. Esta política encontra-se disponível nas páginas da Companhia ([www.iochpe.com.br](http://www.iochpe.com.br)) e da CVM ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br)) na rede mundial de computadores.

VERSÃO	DATA DE VIGÊNCIA	REVISÃO		REVISADO POR
		Seção	Alterações	
Original	26/09/2018	N/A	N/A	Conselho de Administração (conforme reunião realizada em 26/09/2018)
R.01	26/08/2020	3.3.1	Possibilidade de instituição de plano especial de retenção para Diretores Executivos	Conselho de Administração (conforme reunião realizada em 26/08/2020)
R.02	23/04/2025	3.1.1 3.1.5 3.1.6	Atualização da política às práticas atuais, maior detalhamento das condições gerais do ICP/ILP	Conselho de Administração (conforme reunião realizada em 23/04/2025)

\* \* \* \* \*