

RANDONCORP

Construindo o amanhã



Política de Remuneração Administradores e Membros do Conselho Fiscal

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	3
2. ABRANGÊNCIA	3
3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS	3
4. DIRETRIZES	3
4.1 Competitividade e meritocracia.....	4
4.2 Alinhamento ao risco	4
4.3 Geração de valor e visão de longo prazo.....	4
5. ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO	4
5.1 Diretoria estatutária	4
5.2 Conselho de Administração	5
5.3 Conselho Fiscal.....	6
5.4 Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração	6
6. RESPONSABILIDADES	6
7. MODIFICAÇÕES	7
8. VIGÊNCIA E APROVAÇÃO	7
9. INFORMAÇÕES DE CONTROLE	7

1. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo definir as diretrizes e estratégia de remuneração do Conselho de Administração, da Diretoria estatutária (“Administradores”), comitês de assessoramento ao Conselho de Administração não estatutários e do Conselho Fiscal, da Randoncorp S.A. (“Companhia”).

A Política visa ainda atrair, reter e engajar os melhores profissionais, reconhecendo o desempenho e potencial possibilitando, assim, que a Companhia atinja um desempenho superior, alinhada aos interesses dos acionistas, bem como assegurar que a estrutura de remuneração:

- a. esteja alinhada à estratégia corporativa e à geração de valor sustentável no longo prazo;
- b. contribua para a atração, retenção e engajamento de profissionais altamente qualificados;
- c. promova o alinhamento entre os interesses dos Administradores, dos acionistas e demais stakeholders;
- d. incentive o desempenho consistente, responsável e orientado à disciplina de capital e à perpetuidade dos negócios.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária, dos comitês de assessoramento não estatutários e, no que for aplicável, aos membros do Conselho Fiscal da Companhia.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6404/76);
- Regulamento do Nível 1 de Governança da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- Estatuto Social da Companhia;
- Regimento Interno do Conselho de Administração;
- Regimento Interno do Conselho Fiscal; e
- Regimento Interno da Diretoria.

4. DIRETRIZES

O montante da remuneração dos administradores é proposto pelo Comitê de Pessoas, com base nas diretrizes desta Política, cabendo ao Conselho de Administração levar a apreciação dos acionistas, na Assembleia Geral Ordinária, que fixará o montante global de remuneração nos termos do artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações. O Conselho de Administração, por sua vez, fará sua distribuição dentre os Diretores Estatutários e Conselheiros de Administração.

4.1 Competitividade e meritocracia

A remuneração deve ser estabelecida e atualizada com base em pesquisa salarial anual de mercado que considera grandes empresas de diversos setores, por meio das quais são comparados os valores praticados pela Companhia em relação ao mercado, aferindo o grau de competitividade e avaliando a necessidade de ajustes. Com isso, a Companhia busca proporcionar atratividade, retenção e engajamento dos profissionais, reforçando a meritocracia, e outras formas de estímulo à superação do desempenho.

A remuneração deve refletir o desempenho individual e coletivo, considerando resultados consistentes ao longo do tempo.

4.2 Alinhamento ao risco

Os mecanismos de remuneração são estruturados de forma a não incentivar a assunção de riscos incompatíveis com a estratégia, equilibrar o apetite de risco e promover a sustentabilidade financeira da Companhia. A remuneração deve reforçar comportamentos que preservem a integridade do negócio, a reputação institucional e a solidez financeira dos Negócios.

4.3 Geração de valor e visão de longo prazo

A estrutura de remuneração deve equilibrar incentivos de curto, médio e longo prazo, reforçando a perenidade do negócio. Deve incentivar decisões que promovam a criação de valor sustentável, compatível com os objetivos estratégicos da Companhia. Além disso, deverá considerar, conforme aplicável, fatores Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) na avaliação de desempenho e definição de incentivos.

5. ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

5.1 Diretoria Estatutária

A remuneração dos Diretores, está alinhada aos interesses de curto, médio e longo prazo da Companhia e visa a atração e retenção de profissionais focados no alcance e na superação de resultados. É composta por remuneração fixa, remuneração variável, benefícios presentes e benefícios pós emprego.

As posições da Diretoria Estatutária (C-level) são definidas por metodologia de avaliação de cargos, levando em consideração fatores universais, comparáveis mundialmente. As pontuações das novas posições devem ser apresentadas e validadas pelo Conselho de Administração que, na hipótese de mudanças significativas na estratégia da Companhia e havendo ampliação do escopo das posições C-level, deverão validar a pontuação revisada, com o apoio do Comitê de Pessoas e de consultoria especializada.

A remuneração fixa está alinhada com a mediana de mercado, e poderá ser alterada por mérito do executivo e/ou por desalinhamento em relação ao mercado, demonstrado em pesquisa salarial realizada anualmente e avaliação de performance do período. Eventuais alterações devem ser aprovadas pelo Conselho de Administração.

O posicionamento nas faixas salariais, levam em consideração fatores como a importância estratégica, as principais atribuições, o escopo de responsabilidades, bem como outros aspectos relevantes,

inerentes a cada cargo, de tal forma que os executivos possam ser posicionados individualmente, considerando seu nível de maturidade, sua experiência profissional e sua parcela de contribuição nos resultados da empresa.

A remuneração variável, representa parte significativa da remuneração total, e está representada da seguinte forma:

- a. Participação nos Lucros, também designada Programa Randoncorp de Resultados - tem por objetivo reconhecer e recompensar os Diretores, pelo resultado do ano (período de 12 meses), estimulando-os a atingir e a superar metas e resultados, de acordo com a respectiva área de atuação e o desempenho global da organização. O Programa, além de contar com indicadores de curto prazo, também considera indicadores de longo prazo dos últimos 4 anos. Terá como limite superior, o menor dos seguintes valores: 10% (dez por cento) dos lucros da Companhia, ou, o total da remuneração fixa anual paga aos administradores, conforme previsão estatutária. Somente será paga participação nos lucros aos Diretores, nos exercícios sociais em que for atribuído o dividendo obrigatório aos acionistas, previsto no Estatuto Social.
- b. Incentivo de Longo Prazo ("ILP") - tem por objetivo reconhecer e recompensar os Diretores elegíveis, pelos resultados obtidos em períodos superiores a um ano, integrando-os no processo de desenvolvimento da Companhia a médio e longo prazos, e permitindo-lhes participar da valorização que seu trabalho e dedicação trouxeram para a Companhia. Os planos de ILP contribuem, ainda, para o alinhamento de interesses entre os Diretores e acionistas da Companhia, no esforço conjunto de assegurar a perenidade da Companhia.

A remuneração variável está vinculada aos resultados financeiros da Companhia e ao atingimento das metas, sendo maior ou menor, de acordo com o grau de atingimento ou superação das referidas metas e refletir os impactos diretos dos resultados obtidos no curto prazo (período de um ano) e no longo prazo (períodos superiores a um ano). Está alinhada também a indicadores que inibem comportamentos que possam elevar a exposição ao risco incluindo mecanismos de Malus e Clawback, acima dos níveis considerados prudentes pelo Conselho de Administração.

Compõe, ainda, o pacote de remuneração, ajuda de custo para aquisição e manutenção de veículo e, um conjunto de benefícios, que visam melhorar a qualidade de vida e prover os Diretores e seus dependentes legais, de planos de assistência médica, seguro de vida em grupo e o benefício pós-emprego de previdência complementar.

5.2 Conselho de Administração

Os Conselheiros de Administração fazem jus a remuneração fixa mensal, a título de honorários, distribuída individualmente pelos membros do Conselho de Administração, em reunião específica, com observância do valor global definido anualmente pelos acionistas na Assembleia Geral Ordinária.

Tal remuneração não está atrelada à sua participação nas reuniões realizadas pelo referido órgão, e tem o objetivo de remunerá-los pelos serviços prestados de forma compatível com as suas atribuições, responsabilidades e tempo de dedicação às suas funções. Os membros do Conselho de Administração, exceto os independentes, fazem jus, ainda, a planos de assistência médica e previdência complementar.

5.3 Conselho Fiscal

Os membros titulares farão jus a uma remuneração fixa mensal e individual, conforme aprovado na Assembleia Geral que os eleger.

A companhia fará pesquisas periódicas com empresas comparáveis, a fim de alinhar a remuneração dos conselheiros fiscais aos parâmetros de mercado, sendo que tal remuneração não poderá ser inferior a 10% da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas da representação e participação nos lucros, conforme previsto no §3º do artigo 162 da Lei das Sociedades por Ações.

Os membros do Conselho Fiscal terão direito, ainda, ao pagamento e/ou reembolso das despesas de locomoção, de estadia e outras despesas necessárias ao desempenho da função.

Os membros suplentes do Conselho Fiscal terão direito à remuneração quando assumirem o cargo efetivo, em substituição aos respectivos membros titulares, nos casos de vaga do cargo, consoante Regimento Interno do Conselho Fiscal.

5.4 Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração

De acordo com o Estatuto Social da Companhia, os membros do Conselho de Administração poderão instituir comitês não estatutários, para assessoramento ao Órgão deliberativo.

Atualmente Companhia possui um Comitê de Pessoas, órgão consultivo, vinculado ao Conselho de Administração da Companhia, responsável, dentre outros temas relativos a pessoas e a cultura organizacional, por avaliar e discutir as diretrizes da remuneração da administração da Companhia, incluindo os critérios de remuneração (fixa e variável) e benefícios.

Integram este Comitê membros do Conselho de Administração e profissionais especialistas independentes. Os membros do Comitê de Pessoas que possuem cargo na Companhia não serão remunerados, os profissionais independentes poderão ser remunerados, conforme previsto no Regimento Interno do Comitê de Pessoas, constituído pelo Conselho de Administração, em 15 de dezembro de 2022.

6. RESPONSABILIDADES

Conselho de Administração

- Aprovar esta Política e suas modificações.

Comitê de Pessoas

- Produzir proposta de melhoria e aprimoramento de práticas relativas às pessoas e à cultura organizacional
- Recomendar propostas de remuneração ao Conselho de Administração.

Área de Pessoas e Cultura Corporativa

- Cumprir e fazer cumprir as normas desta Política, bem como direcionar as discussões pertinentes ao Diretor-presidente e/ou ao Comitê Pessoas.

7. MODIFICAÇÕES

A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia, respeitando sempre as regras de governança corporativa da Companhia.

8. VIGÊNCIA E APROVAÇÃO

Esta Política foi elaborada pela Área de Pessoas e Cultura, revisada pela respectiva Diretoria, vigorando-vigendo a partir da sua data de aprovação pelo Conselho de Administração, podendo ser revisada bianualmente, ou, conforme necessidade.

9. INFORMAÇÕES DE CONTROLE

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração na RCA 932, em 20 de julho de 2021.

Elaboração
Pessoas e Cultura

Revisão
Comitê de Pessoas

Aprovação
Conselho de Administração

Revisão	Mudança (sim não)	RCA	Data	Indicação dos itens modificados
01	sim	981	14/12/23	-
02	sim			
03	sim	1027	13/08/26	Adequação ao novo modelo de remuneração variável, aprovado pelo Conselho de Administração, na RCA 1023, de 12/03/2026