



**Política de Remuneração dos Executivos e dos Conselheiros da  
Smartfit Escola de Ginástica e Dança S.A.**

## **ÍNDICE**

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO DE CARGO .....</b>	<b>4</b>
<b>4. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA .....</b>	<b>5</b>
<b>5. DISPOSIÇÕES GERAIS .....</b>	<b>6</b>

# **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS EXECUTIVOS E DOS CONSELHEIROS DA SMARTFIT ESCOLA DE GINÁSTICA E DANÇA S.A.**

## **1. OBJETIVO**

1.1. A presente “*Política de Remuneração dos Executivos e dos Conselheiros*” (“*Política*”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da **SMARTFIT ESCOLA DE GINÁSTICA E DANÇA S.A.** (“*Companhia*”), estabelece diretrizes para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos Diretores Estatutários, aos Diretores não Estatutários, aos membros do Conselho de Administração e aos membros dos comitês instituídos pela Companhia, em conjunto denominados “*Executivos*”.

1.2. A Política possui como objetivos principais: (i) atrair, reter e incentivar Executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, estando sempre alinhada aos interesses da Companhia e 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 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.

1.3. Para assegurar que a prática de remuneração esteja em conformidade com a legislação, normas e regulamentos que disciplinam o assunto, a metodologia utilizada para avaliação da remuneração individual leva em consideração: (i) as responsabilidades dos Executivos, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham; (ii) o tempo dedicado às suas funções; (iii) a competência e reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e (iv) o valor de seus serviços praticados no mercado.

## **2. REMUNERAÇÃO**

2.1. **Condições gerais:** A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

2.1.1. *Remuneração Fixa:*

2.1.1.1. *Pró-labore mensal fixo:* tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando a remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Pela Política de Remuneração da Companhia, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual é baseada no mercado de academias de ginástica e utiliza como referência pesquisa salarial;

2.1.1.2. *Benefícios:* visam complementar benefícios da assistência social pública para dar segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções, compostos de plano de assistência médica e vale-refeição, entre outros.

2.1.2. *Remuneração Variável:*

2.1.2.1. *Incentivo de Curto Prazo (ICP):* objetiva premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas da Companhia, a cada membro da Diretoria Estatutária e Não Estatutária, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social; e

2.1.3. *Incentivo de longo prazo baseado em ações:*

2.1.3.1.1. *Incentivo de Longo Prazo baseado em ações (ILP):* tem o objetivo de gerar incentivos para a retenção dos Diretores Estatutários e não Estatutários, além de alinhar seus interesses aos interesses da Companhia e dos acionistas, de modo a maximizar a criação de valor ao nosso negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazo. Os ILPs poderão assumir a forma de planos de outorga de ações ou opções de compra de ações de emissão da

Companhia e, a depender de suas características, poderão ou não assumir caráter exclusivamente mercantil.

2.1.3.1.2. A Companhia poderá, ainda, mediante aprovação do Conselho de Administração, implementar outros modelos de ILP, com o objetivo de gerar incentivos para a retenção dos Diretores Estatutários e não Estatutários, bem como de alinhar seus interesses aos interesses da Companhia e dos acionistas. Tais incentivos também poderão, a depender de suas características, assumir caráter exclusivamente mercantil, não se caracterizando como remuneração para fins previdenciários e trabalhistas.

2.1.3.2. Para fins de esclarecimentos, o ILP acima previsto será aplicável a outros profissionais da Companhia, nos termos permitidos no respectivo Plano de ILP.

2.2. O ILP e o programa de participação nos lucros e resultados terão seus regramentos definidos em planos e/ou programas específicos a serem aprovados pelo Conselho de Administração e/ou pela Assembleia Geral de Acionistas, conforme aplicável.

2.3. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela Assembleia Geral da Companhia de cada ano, nos termos da legislação societária.

2.4. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária a título de remuneração é determinado pela Assembleia Geral de Acionistas, devendo a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, e podendo a alocação de tais valores globais entre o Conselho de Administração e a Diretoria Estatutária ser definida pelo Conselho de Administração.

2.5. Respeitado o valor da remuneração global da Diretoria Estatutária estabelecida pelo Conselho de Administração, o Diretor Presidente poderá distribuir a remuneração entre os Diretores, na forma que lhe convier, exceto a sua própria remuneração, a qual caberá ao Conselho de Administração.

2.6. O valor da remuneração da Diretoria Estatutária e Não Estatutária é calculado de acordo com pesquisas de práticas de mercado, respeitado o disposto nesta Política.

2.7. O valor da remuneração dos Executivos pode ser reajustado anualmente mediante negociação entre a Companhia e o Executivo, com o objetivo de recompor a perda do valor monetário decorrente da inflação.

### **3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO DE CARGO**

#### **3.1. Diretores Estatutários**

3.1.1. Os Diretores Estatutários da Companhia receberão um pró-labore mensal fixo, definido de acordo com a negociação individual com cada um dos Diretores Estatutários, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais de segmentos similares, observada esta Política de Remuneração.

3.1.2. Os Diretores Estatutários da Companhia receberão valores anuais a título de ICP, entre 0 e 15 pró-labores mensais, variáveis em função dos *grades*, conforme previstos no Anexo I da presente Política, do desempenho individual e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas para a Companhia no referido ano, devidamente aprovadas pelo Conselho de Administração.

3.1.3. Além do ICP previsto no item 3.1.2 acima, os Diretores Estatutários da Companhia poderão ter direito à participação no ILP, entre 0 e 15 pró-labores mensais, variáveis em função dos *grades*, conforme previstos no Anexo I da presente Política, do desempenho individual e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas para a Companhia no referido ano, devidamente aprovadas pelo Conselho de Administração, observados os regramentos que vierem a ser definidos nos respectivos planos e programas, conforme indicado no item 2.2 acima.

3.1.4. Os Diretores Estatutários da Companhia poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) Assistência médica; (ii) Vale refeição; (iii) Vale alimentação; (iv) Checkup anual; (v) Seguro de vida; (vi) Benefício opcional para uso de redes de academias.

### **3.2. Diretores Não Estatutários**

3.2.1. Assim como os Diretores Estatutários, os Diretores não Estatutários da Companhia receberão um salário mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais dos segmentos similares, observada a Política de Remuneração.

3.2.2. Os Diretores não Estatutários da Companhia receberão valores anuais a título de ICP, entre 0 e 8 salários, variáveis em função dos *grades*, conforme previstos no Anexo I da presente Política, do desempenho individual e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas para a Companhia no referido ano, devidamente aprovadas pelo Conselho de Administração.

3.2.3. Além do ICP previsto no item 3.2.2 acima, os Diretores não Estatutários da Companhia poderão ter direito à participação no ILP, entre 0 e 8 salários, variáveis em função dos *grades*, conforme previstos no Anexo I da presente Política, do desempenho individual e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas para a Companhia no referido ano, devidamente aprovadas pelo Conselho de Administração, observados os regramentos que vierem a ser definidos nos respectivos planos e programas, conforme mencionado no item 2.2 acima.

3.2.4. Os Diretores não Estatutários da Companhia também poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) Assistência médica; (ii) Vale refeição; (iii) Vale alimentação; (iv) Seguro de vida; e (v) Benefício opcional para uso da rede de academias.

### **3.3. Membros do Conselho de Administração**

3.3.1. Os membros do Conselho de Administração da Companhia poderão ter direito a receber pró-labore mensal, definido de acordo com regras estratégicas e condições gerais previamente estabelecidas.

3.3.2. Os membros do Conselho de Administração da Companhia não serão elegíveis ao recebimento de ICP, em função de sua participação em tal órgão.

3.3.3. Os membros do Conselho de Administração da Companhia poderão ter direito à participação no ILP, observados os regramentos que vierem a ser definidos nos respectivos planos e programas, conforme mencionado no item 2.2 acima.

3.3.4. A Companhia poderá reembolsar despesas incorridas pelos membros do Conselho de Administração, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento em reuniões específicas e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, desde que previamente aprovado pelo Conselho de Administração e, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo membro do Conselho de Administração.

### **3.4. Participação em Comitês**

3.4.1. Os membros dos comitês instituídos pela Companhia que possuam outras funções na Companhia não farão jus a qualquer acréscimo de remuneração ou de valor de pró-labore, em função de sua participação nestes comitês.

3.4.2. Os membros dos comitês que possuam apenas essa função na Companhia têm direito ao recebimento de um pró-labore mensal, embora não sejam elegíveis ao recebimento de ICP e/ou participação no plano de ILP da Companhia.

## **4. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA**

4.1.1. O Conselho de Administração poderá avaliar a adequação desta Política anualmente, quando da fixação da remuneração individual da Diretoria.

4.1.2. Essa avaliação consiste em verificar se a Política praticada pela Companhia condiz com as responsabilidades de cada membro da administração, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

## **5. DISPOSIÇÕES GERAIS**

5.1. Esta Política aplica-se à Companhia e às suas controladas, devendo ser observada: (i) pelos acionistas da Companhia e de suas controladas; e (ii) por todos os administradores e suplentes da Companhia e de suas controladas.

5.2. As omissões desta Política e eventuais dúvidas de interpretação, bem como as violações dos termos da presente Política, serão examinadas em reunião do Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

5.3. O Conselho de Administração irá atualizar a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social, no Regulamento do Novo Mercado, ou, ainda, em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.

5.4. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia, podendo ser consultada nos websites da Companhia (<https://investor.smartfit.com.br/>), da CVM ([gov.br/cvm](http://gov.br/cvm)) e da B3 ([b3.com.br](http://b3.com.br)).

## ANEXO I

### CÁLCULO DE ICP E ILP

Conforme estabelecido nos itens 3.1.2, 3.1.3, 3.2.2 e 3.2.3 da Política, os Diretores Estatutários e não Estatutários farão jus ao recebimento de remuneração variável, na forma de Incentivo de Curto Prazo (ICP) e/ou Incentivo de Longo Prazo (ILP), os quais serão calculados conforme os parâmetros estabelecidos abaixo. O pagamento poderá variar, ainda, conforme o desempenho individual dos executivos e o atingimento das metas estabelecidas e aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia.

#### Incentivo de Curto Prazo (ICP)

Grupo de Cargos	IPE ( <i>Grade</i> ) <sup>(1)</sup>	ICP Alvo <sup>(2)</sup>
CEO	70	15 salários
C-level N2	68-69	11 salários
C-level N1	63-67	8 salários
Diretoria	59-62	6 salários

#### Incentivo de Longo Prazo (ILP)

Grupo de Cargos	IPE ( <i>Grade</i> ) <sup>(1)</sup>	ILP Alvo <sup>(2)</sup>
CEO	70	15 salários
C-level N2	68-69	12 salários
C-level N1	63-67	8 salários
Diretoria	59-62	6 salários

<sup>(1)</sup> IPE (*International Position Evaluation*) trata-se de uma metodologia internacional de avaliação de cargos implementada por consultoria especializada, contratada pela Companhia, que classifica posições com base em critérios como escopo de atuação, complexidade, influência organizacional, entre outros. Os grades indicados referem-se aos intervalos aplicáveis aos cargos indicados acima, considerando a estrutura organizacional da Companhia.

<sup>(2)</sup> ICP Alvo e ILP Alvo indicam o valor alvo do Incentivo de Curto Prazo (ICP) e do Incentivo de Longo Prazo (ILP), respectivamente, contabilizado em múltiplos do salário mensal devido aos Executivos indicados nas tabelas acima, conforme vigente na data de apuração dos resultados da Companhia.