



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES
Aprovada pelo Conselho de Administração em 10 de agosto de 2026

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

SUMÁRIO

1. Objetivo.....	3
2. Abrangência.....	3
3. Conceitos.....	3
4. Diretrizes.....	4
4.1. Composição da Remuneração.....	4
4.2. Reajuste dos elementos da remuneração.....	6
4.3. Governança.....	6
5. Disposições Finais.....	6

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO

Estabelecer critérios para definição da remuneração, refletindo as melhores práticas de mercado e de Governança Corporativa, alinhado aos interesses dos executivos e dos acionistas.

2. ABRANGÊNCIA

Aplicável aos Diretores, membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da São Martinho S.A. ("Companhia") e controladas.

3. CONCEITOS

Administradores: membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

Conselho de Administração: órgão de deliberação colegiada.

Conselho Fiscal: parte integrante do sistema de governança corporativa, responsável, principalmente, por fiscalizar os atos dos administradores e verificar os cumprimentos dos seus deveres legais e estatutários, agregando valor aos sócios por trazer um controle independente da participação no controle da companhia (<http://www.ibgc.org.br>).

Diretoria: órgão que faz a gestão e representação da Companhia.

Comitê de Gestão de Pessoas: órgão de assessoramento ao Conselho de Administração.

Governança Corporativa: sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas (<http://www.ibgc.org.br>).

Placar de Metas: documento que reúne as metas anuais coletivas, da unidade e individuais.

Remuneração Global: inclui a remuneração fixa, incentivos de curto e longo prazo e benefícios (se houver).

Remuneração Fixa: parcela paga mensalmente.

Incentivo de Curto Prazo: parcela da remuneração vinculada aos resultados de curto prazo (anuais) da Companhia.

Incentivo de Longo Prazo: parcela da remuneração vinculada à geração de valor de médio e longo prazo da Companhia.

Mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou entregas relevantes: remuneração concedida, excepcionalmente, via incentivos de curto e/ou longo prazo, mediante recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas e aprovação do Conselho de Administração.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

4. DIRETRIZES

Prover remuneração competitiva para atrair e reter profissionais capacitados e alinhados com os princípios e valores da Companhia, cujas competências contribuirão para o alcance dos objetivos estratégicos de médio e longo prazo desta.

A Companhia pauta sua política de remuneração pelo acompanhamento do ambiente externo, comparando anualmente sua grade salarial com mercados de referência, composto por empresas de porte, atividade ou ciclo de negócios similares ao seu – tipicamente grandes empresas nacionais ou multinacionais atuando de forma competitiva no mercado brasileiro.

A Companhia tem como estratégia posicionar a Remuneração Global dos Administradores em torno do terceiro quartil (P75) do seu mercado de referência, considerando-se o valor alvo do pacote.

A Companhia estabelece faixas salariais para cada uma das diretorias, tendo em vista fatores como: relevância estratégica, nível de complexidade e responsabilidades do cargo, de forma que cada executivo seja individualmente posicionado e remunerado de acordo com seu nível de maturidade, experiência profissional e contribuição com o resultado da Companhia.

4.1. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Os componentes de remuneração fazem parte da estratégia de atração e retenção de profissionais qualificados. São um incentivo na busca contínua da melhoria dos processos de gestão e performance da organização.

Fazem parte da Remuneração Global dos Administradores:

- Remuneração fixa: salário ou pró-labore (remuneração fixa mensal).
- Incentivo de Curto Prazo: bônus ou participação nos resultados que tenham como objetivo a remuneração por resultados anuais ou entregas relevantes e outras iniciativas que tragam valor diferenciado para a Companhia.
- Incentivo de Longo Prazo: programa de remuneração baseada em ações, que abrange opções de ações virtuais e outras estratégias de retenção, tendo como objetivo a recompensa no médio e longo prazo.
- Benefícios diretos e indiretos: complementam o pacote de atração e retenção dos executivos.
- Mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou incentivos por entregas relevantes e outras iniciativas que tragam valor diferenciado para a Companhia devem ser aprovados

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

pelo Conselho de Administração, por recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas, ficando limitado ao montante de Remuneração Global dos Administradores aprovado anualmente em Assembleia Geral Ordinária pelos acionistas.

A abrangência dos componentes de remuneração dos administradores difere de acordo com o órgão da administração, conforme detalhado a seguir:

4.1.1. Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração fazem jus a uma remuneração fixa mensal (12 parcelas) e o benefício do seguro de vida. A remuneração é estabelecida de acordo com padrões de mercado e seu nível de dedicação, conforme sua função no Conselho, participação em Comitês e a outras funções de interesse institucional da Companhia.

4.1.2. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é fixada pela assembleia geral que os elegeu e prevê pagamentos fixos, mensais e iguais para os seus membros.

4.1.3. Diretoria

A remuneração dos membros da Diretoria é composta pela remuneração fixa, incentivos de curto e de longo prazo e benefícios.

Remuneração Fixa - remuneração fixa mensal, baseada nas atribuições e responsabilidades de cada cargo, avaliado por metodologia de comparação de fatores global e posicionada na mediana do mercado de referência.

Incentivo de Curto Prazo – remunera o executivo no curto prazo, de acordo com o desempenho alcançado frente aos desafios estabelecidos para o ano em questão e assegura a busca contínua da melhoria da performance. O placar de metas de cada diretor é composto por: i) metas coletivas, atreladas a indicadores de geração de valor da Companhia, ii) metas da unidade de negócios, representadas por indicadores operacionais chave de cada diretoria, vinculados à árvore de valor da Companhia, ações estratégicas e práticas de sustentabilidade (ambientais, sociais e governança) - orçamento, produção, segurança, entre outros, e iii) metas individuais, atreladas ao cumprimento do plano de desenvolvimento de cada diretor. O pagamento do bônus é anual, e tem como gatilho o atingimento de um patamar mínimo em relação à meta coletiva da Companhia estabelecida pelo Conselho de Administração.

Incentivo de Longo Prazo – abrange estratégias de remuneração atreladas ao valor das ações da companhia no mercado, através de opções de ações virtuais e outras estratégias de retenção. Visa direcionar os esforços da gestão na criação de valor a médio e longo prazos, alinhando o foco dos executivos à visão dos acionistas, incentivando a sua retenção. O Incentivo de Longo Prazo é concedido a critério exclusivo do Conselho de

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

Administração, que segue parâmetros de análise realizada por empresa contratada, conforme Regulamento do Programa de Opções Virtuais de Compra de Ações.

Os benefícios recebidos pela Diretoria são seguro saúde, previdência privada, seguro de vida, odontológico, entre outros.

4.2. REAJUSTE DOS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

A remuneração fixa é reajustada de acordo com a movimentação do mercado executivo de referência. Os demais componentes são reajustados de acordo com a movimentação de mercado e da estratégia de remuneração definida.

4.3. GOVERNANÇA

A Assembleia Geral fixará anualmente a Remuneração Global dos Administradores e dos membros do Conselho Fiscal, conforme previsto na Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº6.404/1976) e no Estatuto Social da Companhia.

Cabe ao Conselho de Administração estabelecer os critérios para o respectivo rateio entre os conselheiros e diretores, devendo considerar as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, conhecimentos, experiência, reputação profissional e os valores dos seus serviços no mercado.

Nos termos do seu Regimento Interno, o Comitê de Gestão de Pessoas assessorará o Conselho de Administração nas questões referentes à remuneração dos Administradores, acompanhando constantemente as principais tendências e práticas prevalecentes no mercado e o ambiente competitivo. Cabe ainda ao Comitê acompanhar a formulação e atingimento do placar de metas da diretoria, bem como propor ao Conselho de Administração ajustes à modelagem da remuneração que se façam necessários para o pleno atingimento das diretrizes dessa política.

Conselho e Comitê contarão com a assessoria de consultoria especializada em remuneração no acompanhamento do ambiente externo e na proposição de estratégias efetivas de remuneração e retenção.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovado pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 10 de agosto de 2026 e será revisado a cada 4 (quatro) anos ou sempre que necessário. Toda alteração ou revisão deve ser submetida a sua aprovação.

Pradópolis/SP, 10 de agosto de 2026.