



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

SUMÁRIO

1. Objetivos e Abrangência	3
2. Princípios Gerais	3
3. Remuneração.....	4
3.1.1 Remuneração da Diretoria Estatutária.....	4
3.1.2 Remuneração do Conselho de Administração	6
3.1.3 Remuneração do Conselho Fiscal	6
4. Disposições Finais	6

1. Objetivos e Abrangência

O presente documento estabelece as diretrizes, regras e critérios de remuneração **Lupatech S.A.** (“Lupatech” ou “Companhia”) para os membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal, quando instalado, observadas às disposições do Estatuto Social da Companhia, a legislação em vigor, em linha com as melhores práticas de remuneração adotadas pelo mercado e de governança.

A Política de Remuneração dos Administradores visa assegurar que a estrutura seja compatível com as responsabilidades, complexidade e riscos inerentes aos cargos, diferencie o desempenho permitindo o reconhecimento e a valorização da performance individual, a fim de atrair e reter os melhores profissionais alinhados com as estratégias de negócios da Companhia.

2. Princípios Gerais

Nossa política é desenhada para atrair e reter executivos capacitados, com experiência e conhecimento compatíveis com o requerido pelo cargo e com o contexto da Companhia, incentivando a atingir resultados, criando valor sustentável e de longo prazo.

As práticas retributivas devem observar os princípios do Código de Conduta da e do Programa de Integridade da Lupatech respeitando a diversidade, sem nenhum tipo de discriminação.

A remuneração da Diretoria deve oferecer padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo, de modo a reconhecer diferentes níveis de capacidade para gerar impactos nos resultados da Companhia. Ainda nesse contexto, a definição da remuneração deve ser balizada em pesquisas de mercado e atendimento a legislação.

A composição da remuneração dos administradores deve alinhar-se aos interesses de curto, médio e longo prazos da Companhia. A remuneração fixa baseia-se nas referências médias de mercado e a parcela variável está relacionada aos resultados obtidos no curto prazo (horizonte de 12 meses) e no longo prazo (horizonte superior a um ano), sendo esta destinada apenas à diretoria estatutária.

A Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária da seguinte forma: (i) verba global anual (fixa) para os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária; (ii) verba global anual variável para a Diretoria Estatutária. A Assembleia Geral também fixará remuneração para

cada membro efetivo do Conselho Fiscal, quando instalado, respeitado o os valores mínimos estabelecidos pela lei.

Compete ao Conselho de Administração determinar a remuneração individual dos Diretores, respeitados os limites dos valores globais anuais fixados pela Assembleia Geral.

Também caberá ao Conselho de Administração definir a remuneração de membros externos de comitês (os que não sejam Diretores ou Conselheiros), devendo para tal seguir práticas de mercado.

Os Diretores Estatutários e os Conselheiros da Companhia podem fazer jus à participação em programas de incentivo à aquisição de ações, tais como, mas não se limitando à outorga de opções, desde que sejam elegíveis como beneficiários no âmbito de planos de outorga aprovados pela Assembleia Geral e recebam a respectiva outorga na forma estipulada pelo respectivo plano.

O Conselho de Administração poderá aprovar incentivos extraordinários ou de longo prazo aos Diretores Estatutários pelo desempenho das atividades exercidas, sempre respeitados os limites de remuneração aprovados pela Assembleia Geral.

3. Remuneração

3.1.1 Remuneração da Diretoria Estatutária

A remuneração global da Diretoria Estatutária poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa e benefícios; (ii) remuneração variável; (iii) incentivos de longo prazo.

- **Remuneração Fixa e benefícios:** Composta por honorários (pró-labore) e benefícios. Tem como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado, e poderá ser revista por reconhecimento meritocrático, por ajustes de responsabilidades do cargo, a critério do Conselho de Administração, de forma a assegurar a competitividade da remuneração. Além da remuneração, os membros da Diretoria fazem jus a um pacote de benefícios, compatível com suas funções, respeitados parâmetros de mercado e regiões de atuação, os itens comumente abrangidos incluem: plano de saúde, vale refeição, seguro de vida, entre outros.

- **Remuneração variável:** composta pela remuneração variável anual, paga na forma de premiações, gratificações ou PLR. Tem como objetivo remunerar o executivo conforme o desempenho alcançado frente aos desafios estabelecidos. O propósito é direcionar as ações dos Administradores ao cumprimento dos objetivos estratégicos, visando atender aos interesses dos acionistas e demais stakeholders da Companhia.

Deverá ser revisada anualmente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia. Este tipo de remuneração é de natureza extraordinária e variável, existindo sempre a possibilidade que nenhum montante seja recebido se os requisitos para o seu recebimento não forem preenchidos.

Os Diretores podem ser elegíveis ao recebimento de remuneração em contrapartida ao atingimento de objetivos definidos antecipadamente, mas poderão também receber valores definidos por liberalidade pela Companhia, conforme critérios aprovados pelo Conselho de Administração.

A remuneração variável também poderá, a critério do Conselho de Administração e respeitados os limites definidos pela Assembleia geral, seguir mecânicas de mercado como bônus de contratação, de retenção, de projeto ou “páraquedas”, em caso de rescisão.

- **Incentivos de longo prazo:** Por meio da implementação de planos de outorga de opções de compra ações, a Companhia visa gerar incentivos de longo prazo, bem como, alinhar os seus interesses e os interesses dos Diretores. Neste componente, o Diretor pode adquirir ações usando recursos próprios, desde que observadas as condições do programa.

Qualquer incentivo baseado em ações dependerá sempre de aprovação em Assembleia Geral, seja ela em Plano de Ações, Plano de Opções ou outro mecanismo, cabendo ao Conselho de Administração adotar as modalidades que melhor convierem ao contexto da Companhia, respeitando-se as premissas para outorga e os respectivos beneficiários. Adicionalmente, as concessões deverão observar a disponibilidade de recursos financeiros da Companhia e a adequação dos percentuais acionários das ações em circulação ao limite estabelecido nas normas aplicáveis.

Os planos de incentivo de longo prazo envolvendo a aquisição de ações que vierem a ser estabelecidos pela Companhia terão seus regimentos definidos em documentos específicos, a serem submetidos à aprovação dos acionistas em Assembleia Geral.

3.1.2 Remuneração do Conselho de Administração

Compete ao Conselho de Administração atribuir os honorários de cada um de seus membros, bem como estabelecer as diretrizes referentes aos critérios de remuneração, desde que respeitados os limites previamente estabelecidos em Assembleia Geral. A remuneração dos membros do Conselho de Administração será composta pelos seguintes elementos:

Remuneração Fixa: É composta pelo pró-labore mensal fixo que deverá ser equivalente para todos os membros, observada a possibilidade de remuneração adicional de outras responsabilidades específicas tais quais as participações em comitês, também sendo admitida uma remuneração fixa superior para o Presidente do Conselho de Administração. Os Conselheiros não fazem jus a remuneração variável e ao pacote de benefícios em razão do exercício de seus respectivos cargos.

Os Conselheiros poderão renunciar a sua remuneração mediante comunicação ao Conselho de Administração. A Companhia reembolsa despesas com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento em reuniões, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.

3.1.3 Remuneração do Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, se instalado, será composta por pró-labore fixo mensal, a ser atribuído pela Assembleia Geral que os eleger, nos termos da legislação aplicável.

4. Disposições Finais

Esta Política pode ser alterada, sempre que necessário, por deliberação dos membros do Conselho de Administração e diante de modificação nas normas legais e regulamentares aplicáveis, de forma a implementar as adaptações que forem necessárias.

É vedado que um Diretor delibere sobre a sua própria remuneração.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

Esta Política de Remuneração entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, na reunião realizada em 26 de outubro de 2022.