

# **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES DO INSTITUTO HERMES PARDINI S.A.**

## **1. OBJETIVO**

Esta Política de Remuneração de Administradores estabelece diretrizes e regras para a determinação da remuneração dos diretores, incluindo membros da diretoria não-estatutária ("Diretoria"), do conselho de administração ("Conselho de Administração") e dos Comitês instituídos pelo Conselho de Administração ("Comitês") do **Instituto Hermes Pardini S.A.** ("Companhia") e suas subsidiárias, conforme aplicável (em conjunto, "Grupo Pardini"), aplicando-se também aos administradores e diretores das demais subsidiárias (em conjunto, para fins desta Política, "Administradores").

## **2. DEFINIÇÕES**

- **Administradores:** membros do Conselho de Administração e da Diretoria;
- **CAD:** o Conselho de Administração da Companhia;
- **Companhia:** Instituto Hermes Pardini S.A.;

## **3. COMPETÊNCIAS**

### **3.1. Conselho de Administração (CAD)**

É o responsável pela implementação, supervisão e revisão periódica desta Política de Remuneração.

O CAD da Companhia deverá periodicamente avaliar se as diretrizes da Política de Remuneração estão de acordo com as práticas de mercado, bem como periodicamente avaliar a aderência de cada Administrador à Política Remuneração.

## **4. PROCESSOS GERAIS**

### **4.1. Diretrizes Gerais**

São princípios gerais da Política de Remuneração, norteadores da remuneração aplicável ao Grupo Pardini:

A remuneração oferecida pelo Grupo Pardini deve ser compatível com o ofertado por sociedades concorrentes que atuem em mesmas condições de mercado.

A remuneração deve estar alinhada com as atribuições, metas e responsabilidades dos Administradores.

A remuneração deve estimular a construção de valor a longo prazo, aproximando os interesses dos Administradores dos interesses do Grupo Pardini.

Tais princípios, valores e responsabilidades têm como objetivo final o reconhecimento pelos serviços desenvolvidos pelos Administradores e incentivar, reter e atrair profissionais qualificados, conciliar interesses dos executivos contratados e da Companhia, garantindo o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis e os padrões de governança corporativa aos quais as sociedades do Grupo Pardini estão submetidas.

## **4.2. Diretrizes Específicas**

### **4.2.1. Conselho de Administração**

A remuneração dos membros do Conselho de Administração do Grupo Pardini é constituída de uma remuneração fixa, composta de pró-labore, não fazendo jus à remuneração variável nem benefícios.

A remuneração fixa poderá ser paga mensalmente. Os valores são iguais para todos os membros, com exceção dos honorários do presidente, que são acima dos valores dos demais membros em virtude da sua posição de liderança, bem como as responsabilidades legais e estatutárias, o nível de importância, experiência e responsabilidade da sua função.

Os membros do Conselho de Administração poderão, se assim desejarem, renunciar à remuneração a que tinham direito, por meio de comunicação ao próprio Conselho.

### **4.2.2. Diretoria**

A remuneração dos membros da Diretoria estatutária e não estatutária do Grupo Pardini é constituída de uma remuneração fixa.

Os diretores estatutários serão elegíveis à remuneração variável, a qual consiste no pagamento de bônus, podendo variar de 0 até 5,04 vezes o valor do pró-labore mensal, pago mediante alcance de metas individuais e corporativas.

Para os diretores não estatutários, consiste no pagamento em Participação nos Lucros e Resultados ("PLR"), podendo variar de 0 até 5,6 vezes o valor do salário fixo mensal. Tanto o programa de bônus quanto PLR tem por objetivo premiar o profissional pelo desempenho na gestão da Companhia, bem como reter os profissionais que proporcionam tais resultados.

A remuneração fixa é paga mensalmente, e tem como objetivo remunerar os serviços de cada diretor, dentro do escopo de responsabilidade.

A PLR (Participação nos Lucros e Resultados) paga aos membros da Diretoria cumpre os requisitos previstos na legislação aplicável.

Poderão ser instituídos programas de remuneração dos diretores por meio de instrumentos baseados em ações, por deliberação dos órgãos competentes, nos termos do Estatuto Social da Companhia,

os quais deverão ter o objetivo primário de alinhar interesses da Diretoria com os da Companhia, bem como servir de mecanismo de retenção.

São concedidos aos diretores os seguintes benefícios: Assistência Médica, Odontológica, Seguro de Vida, Previdência Privada, Vale Alimentação, Veículo para desempenho das funções e auxílio Combustível.

#### **4.2.3. Conselho Fiscal**

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, observará o disposto na Lei das Sociedades Anônimas e, portanto, além do reembolso, obrigatório, das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

#### **4.2.4. Comitês**

Os membros dos Comitês que atuem também como colaboradores, membros do Conselho de Administração ou da Diretoria da Companhia não farão jus à remuneração. Outros participantes poderão receber, mediante deliberação do Conselho de Administração, um montante fixo com o objetivo de remunerar especificamente a participação em tais órgãos de assessoramento.

#### **4.2.5. Outras Disposições**

Os administradores eleitos para exercício dos cargos em subsidiárias da Companhia não receberão remuneração adicional quando tais atividades forem acumuladas com os cargos executivos já exercidos na Companhia.

Esta Política de Remuneração não confere e nem conferirá a qualquer administrador ou membro de comitê o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito de qualquer sociedade integrante do Grupo Pardini de remover o seu respectivo administrador ou membro de comitê, ou de assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

O Grupo Pardini também, desde já, reserva a si o direito de, a qualquer momento, poder alterar ou revogar a Política de Remuneração, por força de aprovação de novo documento em reunião do Conselho de Administração da Companhia.

#### **4.2.6. Vigência**

Esta Política de Remuneração entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, por prazo indeterminado.

## **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

São referências para a Política de Remuneração os seguintes normativos:

- Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- Estatuto Social da Companhia;
- Política de Indicação de Membros do Grupo Pardini;
- Código de Conduta e Ética da Companhia;
- Lei nº 6.404/76, conforme alterada ("Lei das Sociedades Anônimas");
- Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas.