

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA PADTEC HOLDING S.A.

1. OBJETIVO, APLICAÇÃO E FUNDAMENTO

A presente Política de Remuneração (“Política”) descreve as regras e critérios que orientam as decisões relacionadas à remuneração dos Administradores, membros do Conselho Fiscal, quando instalado, e membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração da Padtec Holding S.A. (“Companhia”) e de suas controladas, em especial sua subsidiária integral Padtec S.A. (“Padtec”).

Para os fins desta Política, são considerados Administradores da Companhia e da Padtec (i) todos os membros estatutários da Diretoria que sejam eleitos pelo Conselho de Administração, ou Assembleia Geral de Acionistas, conforme o caso, e (ii) os membros do Conselho de Administração.

A remuneração anual global dos Administradores deverá ser devidamente analisada e fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em Assembleia Geral, nos termos do artigo 152 da Lei nº 6.404/76 (“Lei das S.A.”), devendo o Conselho de Administração, após análise do Comitê de Remuneração, se existente, determinar os honorários fixos e variáveis, onde aplicáveis, de seus próprios membros, bem como da Diretoria e dos demais comitês de assessoramento.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável.

2. DIRETORIA

A remuneração dos Diretores segue as seguintes regras:

- i. Os Diretores serão eleitos para um mandato de 2 (dois) anos, conforme definido no Estatuto Social, podendo ser reeleitos;
- ii. A remuneração dos Diretores será composta de 3 (três) componentes:
 - o Remuneração fixa. Deverá ser paga mensalmente em 13 (treze) parcelas a cada ano, sendo que no mês de dezembro, haverá o pagamento de 2 (duas) parcelas. Deverá, ainda, levar em consideração a existência de padrões de mercado para profissionais com experiência semelhante, além do praticado por empresas do mesmo setor em que a Companhia atua.
 - o Remuneração variável. Parcela que dependerá do atingimento de metas corporativas e individuais realizáveis durante o exercício fiscal, a serem previamente aprovadas pelo Conselho de Administração e mensuráveis. A

parcela da remuneração variável individual poderá alcançar o montante máximo de 50% (cinquenta por cento) da remuneração fixa individual anual.

- o Remuneração baseada em ações. A Companhia poderá aprovar, em Assembleia Geral de Acionistas, planos de remuneração baseada em ações, recomendados pelo Conselho de Administração, órgão que será responsável pela administração de referidos planos. O Conselho de Administração poderá criar programas de concessão de opções ou ações, nos quais deliberará, respeitados os termos e diretrizes do plano de remuneração baseada em ações, sobre os beneficiários do programa, a quantidade de ações abrangidas, a divisão da outorga em lotes, eventuais restrições ao efetivo recebimento das opções ou ações e disposições sobre penalidades.
- iii. O monitoramento das metas corporativas e das metas individuais do diretor presidente será realizado pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Remuneração;
- iv. O monitoramento das metas individuais dos demais Diretores será realizado pelo diretor presidente, com o apoio do Comitê de Remuneração;
- v. O pagamento da remuneração variável referente a cada ano deve ser realizado no ano seguinte, no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao da divulgação dos resultados do exercício social anterior ao mercado. A medição dos resultados e a apuração do valor a ser pago a cada Diretor serão validadas pelo Comitê de Remuneração;
- vi. Uma vez definido cada programa de concessão de opções ou ações, o Conselho de Administração fixará os termos e as condições de cada contrato de outorga, a ser individualmente firmado entre a Companhia e cada beneficiário; e
- vii. O Diretor que atuar na diretoria de alguma das controladas da Companhia poderá receber remuneração adicional à recebida pela atuação na Diretoria da Companhia. A parcela recebida pela atuação na Diretoria de controladas da Companhia comporá a remuneração anual global dos Administradores a ser analisada e fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em Assembleia Geral.

3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros do Conselho de Administração segue as seguintes regras:

- i. Os Conselheiros serão eleitos em Assembleia Geral de Acionistas para um mandato unificado de 2 (dois) anos, conforme definido no Estatuto Social, podendo ser reeleitos;

- ii. A remuneração dos Conselheiros é fixa, paga mensalmente em 12 (doze) parcelas a cada ano;
- iii. O Conselho de Administração, para melhor desempenho de suas funções, poderá instituir comitês técnicos e consultivos com objetivos definidos, sendo compostos por Conselheiros e/ou especialistas nos respectivos temas de cada comitê;
- iv. Os Conselheiros que tenham participação em comitês ou outros órgãos de assessoramento ao Conselho de Administração não receberão remuneração adicional;
e
- v. Fica facultado ao Conselheiro declinar de receber qualquer remuneração relativa à sua atuação no Conselho de Administração da Companhia para se adequar às normas e práticas de outra instituição na qual atue.

Os Conselheiros não têm direito a receber remuneração variável de nenhuma natureza. Entretanto, é assegurado o direito ao reembolso das despesas de viagem, estadia e outras despesas efetivamente incorridas em relação aos negócios da Companhia ou suas obrigações como conselheiros, observados os critérios de razoabilidade.

4. CONSELHO FISCAL

A remuneração máxima global dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, é fixada anualmente pela Assembleia Geral de Acionistas que os elege, sem direito a receber remuneração variável de nenhuma natureza, e assegurado o direito ao reembolso das despesas de viagem, estadia e outras despesas efetivamente incorridas em relação aos negócios da Companhia ou suas obrigações como conselheiros, observados os critérios de razoabilidade. Ademais, conforme previsto no Art. 162, §3º da Lei das S.A., a remuneração não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da remuneração que, em média, for atribuída a cada Diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

A remuneração anual será composta por 12 (doze) parcelas mensais, deliberada na forma de honorários globais e sem variação entre os membros que compõem o Conselho Fiscal. Conforme disposto no Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), não deve haver complementação da remuneração do conselheiro fiscal por aqueles que os indicaram.

O membro suplente do Conselho Fiscal, quando em atuação, fará jus à remuneração que caberia ao membro titular que está sendo substituído, no período em que ocorrer a substituição, contado mês a mês, período no qual o membro titular não receberá a respectiva remuneração. Será, ainda, assegurado o direito ao reembolso das despesas de viagem, estadia e outras despesas

efetivamente incorridas em relação aos negócios da Companhia ou suas obrigações como conselheiros, observados os critérios de razoabilidade.

5. COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

Com funções de assessoramento ao Conselho de Administração, estão instituídos na Companhia:

i. **Comitê de Remuneração e Governança**: composto por 3 (três) membros, sua função é assessorar o Conselho de Administração na definição e discussão das principais diretrizes relacionadas às questões de remuneração dos Administradores e demais empregados, na definição e controle de metas corporativas e individuais, na revisão da presente Política, bem como no desenvolvimento e aprofundamento do tema ESG (“Environmental, Social and Governance”) na Companhia. Não caberá remuneração pelo exercício do cargo de membro do Comitê de Remuneração, que será composto por empregados, membros da Diretoria ou do Conselho de Administração da Companhia ou de suas controladas.

ii. **Comitê de Tecnologia**: composto por 3 (três) membros, sua função é assessorar o Conselho de Administração na definição e discussão das principais diretrizes relacionadas às tendências tecnológicas, em decisões de investimento em produtos e alocação das verbas de P&D, assim como em modelos de parcerias com outras instituições. Não caberá remuneração pelo exercício do cargo de membro do Comitê de Tecnologia, que será composto por empregados, membros da Diretoria ou do Conselho de Administração da Companhia ou de suas controladas.

iii. **Comitê Estatutário de Auditoria e Riscos**: composto por 3 (três) membros. Caso seja fixada, a remuneração anual dos membros do Comitê Estatutário de Auditoria e Riscos será composta por 12 (doze) parcelas mensais fixas, sem variação entre seus membros, e não abrangerá aqueles que forem membros do Conselho de Administração ou Fiscal da Companhia. Na eventual fixação da remuneração dos membros do Comitê Estatutário de Auditoria e Riscos, serão consideradas a dedicação de tempo esperada do profissional, a complexidade dos negócios, a experiência e a qualificação necessárias ao exercício da função. Os membros do Comitê Estatutário de Auditoria e Riscos têm assegurado o direito ao reembolso das despesas de viagem, estadia e outras despesas efetivamente incorridas em relação aos negócios da Companhia ou suas obrigações como conselheiros, observados os critérios de razoabilidade.

iv. **Comitê de Ética**: composto pelos ocupantes dos seguintes cargos: responsável pela área de Recursos Humanos; Diretor Jurídico, Secretário Geral e *Compliance Officer*; Diretor Financeiro; e Diretor-Presidente e de Relações com Investidores. Sua função é apurar com rigor e imparcialidade quaisquer denúncias, questões e dúvidas relacionadas ou decorrentes do Código de Ética e Conduta da Companhia realizadas por meio dos Canais de Diálogo (em especial, o Canal de Denúncia) disponibilizados pela Companhia, respeitando, sempre que solicitado, o anonimato do denunciante, bem como o direito ao contraditório e ampla defesa do denunciado. Não caberá remuneração pelo exercício do cargo de membro do Comitê de Ética.

Todos os comitês possuem Regimentos Internos que disciplinam o funcionamento, as responsabilidades e atribuições de cada comitê, bem como o relacionamento de seus membros com os demais órgãos sociais da Companhia, observando as disposições legais e estatutárias vigentes.

6. BENEFÍCIOS

Todos os benefícios previstos para os Diretores devem ser considerados quando da aprovação da remuneração anual global dos administradores, nos termos do artigo 152 da Lei das S.A., e compreendem:

- Assistência médica e odontológica ofertada com preço subsidiado para os Diretores e seus dependentes, ou reembolso de até 70% (setenta por cento) do valor despendido pelo Diretor em plano contratado individualmente para si e seus dependentes, mediante comprovação, até o limite do valor que seria pago pela Companhia pela assistência médica e odontológica ofertada como padrão para o cargo;
- Seguro de vida ofertado para os Diretores; e
- Plano de previdência privada.

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês de assessoramento não fazem jus a benefícios.

7. SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

A fim de preservar os interesses da Companhia, por meio da atração de profissionais competentes, a Companhia contratará apólice de seguro de responsabilidade civil em benefício de seus Administradores e membros do Conselho Fiscal, quando instalado, cujas características e vigência são negociadas anualmente.

8. CONTRATO DE INDENIDADE

Conforme deliberado em assembleia geral extraordinária da Companhia realizada em 12 de julho de 2019, foi aprovada a celebração de Contrato de Indenidade entre a Companhia e seus atuais e/ou futuros membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

A celebração do Contrato de Indenidade busca assegurar aos atuais e/ou futuros membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia efetivas condições para que estes possam exercer suas atividades com maior segurança, criando-se incentivos de mercado compatíveis com as funções desempenhadas e os riscos incorridos pelos administradores da Companhia.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política foi aprovada em Assembleia Geral Extraordinária de Acionistas da Companhia realizada em 10 de julho de 2010, aditada pela Assembleia Geral Extraordinária e Ordinária realizada em 31 de março de 2021 e pela Reunião do Conselho de Administração realizada em 01 de setembro de 2022, permanecendo vigente por prazo indeterminado.

Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores, membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, quando instalado, ou dos comitês de assessoramento, ou como concessão de direito de permanecer como Diretor, membro do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, quando instalado, ou dos comitês de assessoramento, ou de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e nos contratos de trabalho.

Esta Política não conferirá a qualquer Diretor, membro do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, quando instalado, ou dos comitês de assessoramento o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.