


# **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	Tipo	<b>Política</b>
		Versão	<b>2.0</b>
		Data Aprovação	<b>29/10/2024</b>
Este documento faz parte do Sistema de Gerenciamento de Riscos da <b>Ambipar Group</b>			

## OBJETIVO E FUNDAMENTO

**1.1.** Esta "Política de Remuneração dos Executivos" ("Política"), aprovada em reunião do Conselho de Administração da AMBIPAR PARTICIPAÇÕES E EMPREENDIMENTOS S.A. ("Companhia"), estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores estatutários, aos diretores executivos, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia (em conjunto, "Executivos").

**1.2.** Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (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. 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 remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Por esta Política, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual utiliza como referência pesquisas salariais sobre empresas de mesmo porte da Companhia, principalmente aquelas de áreas de atuação similares à da Companhia.

2.1.1.2. Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções.

### 2.1.2. Remuneração Variável

2.1.2.1. Programa de participação nos lucros e resultados: Remuneração a ser paga, mediante deliberação do Conselho de Administração, a qual objetivará premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social.

2.2. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária.

2.3. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração e à

Diretoria Estatutária a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

2.4. Fica expressamente prevista a possibilidade de se estabelecer programas formais de bonificação, participação nos resultados ou participação nos lucros e resultados não só para executivos do Grupo mas, também, para o backoffice e operações (operação e gerência), sendo condição do pagamento a fixação e atingimento de metas relacionadas a: critérios socioambientais; sustentabilidade; inclusão de pessoas negras, mulheres e outros grupos frequentemente sub-representados, em linha com a estratégia e missão da Companhia e desde que gerado valor econômico à Ambipar, incumbindo ao Conselho de Administração a aprovação de tais Programas, salvo àqueles decorrentes de imposição de normas coletivas, com regras próprias.

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

#### **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 referentes a empresas de mesmo porte da Companhia, principalmente aquelas de áreas de atuação similares à da Companhia, observadas as disposições desta Política.

3.1.2. Os diretores estatutários da Companhia também poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde, conforme política da Companhia; (ii) vale refeição e (iv) uso de telefone celular da empresa.

#### **3.2. Diretores Executivos**

3.2.1. Assim como os diretores estatutários, os diretores executivos da Companhia receberão um pró-labore mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes a empresas de mesmo porte da Companhia, principalmente aquelas de áreas de atuação similares à da Companhia, observada esta Política.

3.2.2. Os diretores executivos da Companhia também poderão, observada a estratégia de negócios da Companhia, ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde, conforme política da Companhia; (ii) vale refeição e (iv) uso de telefone celular da empresa.

#### **3.3. Conselheiros**

3.3.1. Os Conselheiros da Companhia terão remuneração mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.

3.3.2. Os Conselheiros receberão um pró-labore mensal fixo.

3.3.3. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras apenas relacionadas ao comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro.

#### **3.4. Clawback**

3.4.1. Em determinados casos, se houver correção contábil nas demonstrações financeiras da Ambipar Group, de acordo com o PERP, os executivos afetados deverão reembolsar ou devolver tal valor à Ambipar Group ou a empresas da Ambipar Group.

### **3.5. Membros de Comitês**

3.5.1. Os membros do Comitê de Auditoria e de eventuais outros comitês da Companhia são elegíveis a uma remuneração fixa mensal.

3.5.2. Os membros do Comitê de Auditoria que forem membros do Conselho de Administração não farão jus ao recebimento de remuneração adicional.

## **4. APLICAÇÃO**

**4.1.** Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Executivos.

## **5. DO PROCEDIMENTO ESPECÍFICO PARA ESSA POLÍTICA**

**5.1.** Poderá ser criado PEPR para fins de contemplar temas diversos relacionados a esta Política, desde que, observados os seus contornos, o Estatuto Social da Companhia e legislação vigente.

**5.2.** O PEPR deverá ser aprovado por no mínimo 03 (três) diretores da Ambipar Participações e Empreendimentos S.A.

## **6. DISPOSIÇÕES GERAIS**

**6.1.** O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, 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.

## **7. VIGÊNCIA**

**7.1.** Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia e pode ser consultada em [www.ambipar.com/ri](http://www.ambipar.com/ri).