

<p>POL 005 – Política de Remuneração da Diretoria Estatutária, Conselho de Administração e Conselho Fiscal</p>

1. OBJETIVOS

1.1. A Política de Remuneração da Diretoria Estatutária, Conselho de Administração e Conselho Fiscal (“Política”) da CCR S.A. (“CCR” ou “Companhia”) foi desenvolvida baseando-se, fundamentalmente, nas determinações previstas: (i) na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das Sociedades por Ações”); (ii) no Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, de 3 de outubro de 2017 (“Regulamento Novo Mercado”); (iii) na Instrução CVM 480, de 7 de dezembro de 2009; (iv) no Estatuto Social da CCR; e (v) no Código de Conduta Ética do Grupo CCR.

1.2. Esta Política possui como objetivo principal assegurar que a prática de remuneração esteja em conformidade com a legislação, normas e regulamentos que disciplinam o assunto, baseando-se: (i) nas responsabilidades dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham; (ii) no tempo dedicado às suas funções; (iii) nas competências e na reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e (iv) no valor de seus serviços no mercado.

1.3. A política de remuneração de Colaboradores é tratada em documento interno específico, apartado da presente Política.

2. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

2.1. Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da CCR em 30/01/2020, e reflete o novo modelo de remuneração aprovado no final de 2019 com efeitos a partir de 01/01/2020.

3. DEFINIÇÕES

3.1. Os seguintes termos, quando iniciados por letra maiúscula, no singular ou no plural, masculino ou feminino, são usados nesta Política com os significados abaixo especificados:

“Acordo PLR”: o instrumento que disciplina, nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, sendo formalizado por meio de um dos procedimentos estabelecidos no artigo 2º da referida Lei;



“Administração”: são os diretores estatutários e membros do Conselho de Administração da CCR.

“Administrador”: é qualquer diretor estatutário ou membro do Conselho de Administração da CCR.

“Colaborador”: são todos os funcionários, incluindo os diretores não estatutários, do Grupo CCR.

“Conselheiros Fiscais” são os membros do Conselho Fiscal da CCR.

“Conselho Fiscal” é um órgão de fiscalização dos atos dos administradores e da gestão da Companhia. Suas atividades são regidas pela Lei das Sociedades por Ações, pelo estatuto social e pelo regimento interno do conselho fiscal da CCR, sem prejuízo das normas legais e regulamentares que lhe sejam aplicáveis.

“Diretores Corporativos” são os diretores estatutários que se reportam ao Vice-Presidente de Gestão Corporativa.

“Diretoria Estatutária” são os diretores estatutários da CCR.

“Divisão de Negócios”: estruturas organizacionais do Grupo CCR, compostas por controladas que atuam em mesmo setor de negócios, mesma geografia ou outro fator de aglutinação, organizada ou não societariamente sob uma mesma empresa *sub-holding*.

“CCR” ou “Companhia”: CCR S.A.

“Grupo CCR”: conjunto de empresas composto pela CCR e suas controladas.

“Leis Anticorrupção Aplicáveis”: são todas as leis e regulamentos anticorrupção nacionais e internacionais aplicáveis, especialmente a Lei 12.846/2013 e Decreto Lei 8.420/2013, incluindo, ainda, sem limitação, as leis antissuborno e anticorrupção dos países onde o Grupo CCR operar.

“PGLP”: é o programa de gratificação de longo prazo da CCR, estruturada na forma da presente Política e detalhada na NOR-020 – Programa de Gratificação de Longo Prazo.

“PLR”: é a remuneração por meio da participação nos lucros e/ou resultados da CCR, estruturada na forma da presente Política e detalhada na NOR-019 – Participação nos Lucros e/ou Resultados.

“Presidente da CCR”: Diretor Presidente da CCR que, em razão desse cargo, também responde pela Presidência do Grupo CCR.

4. PRINCÍPIOS GERAIS

4.1. A presente Política deve: (i) propiciar o alinhamento entre as práticas de remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal e os interesses do Grupo CCR; e (ii) garantir que a prática de remuneração esteja relacionada com objetivos que busquem a valorização do Grupo CCR, não incentivando comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotadas.

4.2. Cabe ao Conselho de Administração, nos termos da presente Política:

1) Aprovar, após análise e recomendação do Comitê de Gente e Governança:

- a.** Remuneração do Presidente da CCR e Vice-Presidente de Governança e Compliance;
- b.** Metas individuais e suas respectivas apurações para o Presidente da CCR e Vice-Presidente de Governança e Compliance;
- c.** Remuneração mensal dos membros do Conselho de Administração;
- d.** Esta Política e suas eventuais alterações.

2) Aprovar, após análise e recomendação do Comitê de Gente e Governança, as propostas do Presidente da CCR sobre:

- a.** Remuneração do Vice-Presidente de Gestão Corporativa da CCR, dos Presidentes de Divisão de Negócios e do Diretor de Comunicação e Sustentabilidade da CCR;
- b.** Metas individuais e suas respectivas apurações para o Vice-Presidente de Gestão Corporativa da CCR, Presidentes de Divisão de Negócios e Diretor de Comunicação e Sustentabilidade da CCR.

4.3. Cabe ao Presidente da CCR, após análise e recomendação do Vice-Presidente de Governança e Compliance, Vice-Presidente de Gestão Corporativa da CCR e dos Presidentes de Divisão de Negócios:

1) Aprovar as propostas do Vice-Presidente de Gestão Corporativa sobre:

- a.** Remuneração dos Diretores Corporativos;
- b.** Metas individuais e suas respectivas apurações para os Diretores Corporativos.

4.4. Cabe à Vice-Presidência de Governança e Compliance a gestão da verba global de remuneração dos Administradores e do Conselho Fiscal aprovada anualmente em Assembleia Geral Ordinária de Acionistas da CCR (“AGO-CCR”).

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. A remuneração dos membros efetivos do Conselho de Administração da CCR será integralmente fixa.

5.1.1. Os membros do Conselho de Administração não receberão remuneração variável, nem remuneração adicional pela participação em comitês de assessoramento do Conselho de Administração.

5.2. Os membros suplentes do Conselho de Administração não fazem jus a qualquer remuneração.

6. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

6.1. Composição da Remuneração da Diretoria. Os membros da Diretoria Estatutária da CCR têm sua remuneração composta pelos seguintes tipos de remuneração: fixa, variável, benefícios e auxílio moradia/ ajuda de reaparelhamento.

6.1.1. Remuneração Fixa.

6.1.1.1. A remuneração fixa é representada pelo salário base, fixado de acordo com a posição ocupada pelo profissional, sua representatividade e os valores condizentes com o que o mercado referenciado no segmento em que a Companhia atua.

6.1.1.2. A remuneração fixa deve ser estabelecida tendo por base as habilidades, conhecimento e competências necessárias para o exercício das funções próprias à liderança da Companhia, além da capacidade de agregar valor ao Grupo CCR, e deve ser condizente com o que o mercado pratica, referenciado no segmento em que a Companhia atua.

6.1.1.3. O regime de contratação é a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 452, de 1º de maio de 1943.

6.1.1.4. As alterações salariais podem ocorrer por: (a) mérito, quando há reconhecimento de habilidades de alta performance, prática de comportamentos esperados e resultados efetivamente entregues no desempenho das atividades, resultante da avaliação periódica das competências comportamentais; (b) promoção, em função do acesso do

diretor a um nível de maior complexidade em relação ao atual, podendo ocorrer em qualquer época; (c) reavaliação do cargo, com base na revisão do posicionamento do cargo na tabela salarial, decorrente da alteração de seus deveres e responsabilidades, buscando a manutenção da consistência interna da estrutura de cargos e salários; e (d) enquadramento, decorrente da adequação anual da remuneração fixa à evolução do mercado de referência com base em pesquisas de mercado.

6.1.2. Remuneração Variável. Deve ser realizada conforme o cumprimento ou superação de metas empresariais e legislação vigente, sendo composta pela PLR (Lei 10.101/00 e Acordo PLR) e pelo PGLP (quando existente). As informações sobre as regras, indicadores e pagamento da remuneração variável estão dispostas na NOR 019 – Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, e na NOR 020 – Programa de Gratificação de Longo Prazo – PGLP.

6.1.2.1. PLR

6.1.2.1.1. Naquilo que não contrariar o Acordo PLR, a PLR é paga anualmente e deve ser pautada: (a) pelo incentivo aos profissionais da Companhia para que atuem na obtenção de melhores resultados anuais; e (b) de acordo com a natureza da função do Diretor e a sua contribuição e impacto para os resultados da Companhia, sempre de forma comparativa às metas e critérios estabelecidos em programas de ação elaborados pela Companhia.

6.1.2.1.2. A PLR será calculada a partir de um múltiplo pré-definido de acordo com a posição do diretor, e será composta por três parcelas (indicadores econômico-financeiras, metas individuais e conjunto de atitudes) independentes umas das outras, com pesos que levam em consideração a natureza da função e sua contribuição direta para os resultados da Companhia.

6.1.2.1.3. A PLR é devida aos membros da Diretoria Estatutária que tenham mantido vínculo empregatício com a Companhia durante o período de apuração de tal remuneração, e que mantenham tal vínculo à data do pagamento da PLR. Os casos de desligamento durante ou após o período de apuração, óbito, afastamentos e casos similares são tratados no Acordo PLR.

6.1.2.1.4. Incrementos na PLR por Metas Excepcionais: O valor pago a título de PLR pode ser incrementado pelo cumprimento excepcional de

metas pré-definidas no momento da pactuação, de acordo com o foco estratégico da Companhia. A apuração da excepcionalidade do cumprimento da meta deve ser indicada pelo líder, analisado e recomendado pelo Presidente da CCR e aprovado pelo Conselho de Administração da CCR, por meio da apreciação do Comitê de Gente e Governança.

6.1.2.1.5. Reduções na PLR por Metas: O valor pago a título de PLR pode ser reduzido, podendo chegar a zero, caso o Grupo CCR não atinja um resultado financeiro mínimo. Caso ocorra investigação e comprovação da (i) prática de algum ato de corrupção, (ii) descumprimento de Leis Anticorrupção Aplicáveis, (iii) fraude, (iv) transações envolvendo partes relacionadas sem observância da devida governança ou com beneficiamento particular, a PLR poderá ser reduzida ou até zerada, a exclusivo critério do Conselho de Administração da CCR.

6.1.2.1.6. Estrutura da Remuneração Variável da Diretoria (PLR): A remuneração variável da Diretoria Estatutária da CCR deve ser composta por:

(a) Indicadores Econômico-Financeiros: referidos indicadores devem estar vinculados a indicadores do Grupo CCR e Divisão de Negócios, quando aplicável, definidos e aprovados pelo Conselho de Administração;

(b) Metas Individuais: as metas individuais devem ser ligadas ao relacionamento com investidores e clientes, melhorias operacionais, crescimento qualificado do portfólio de atuação da Companhia (conquista de novos negócios ou negócios correlatos no portfólio atual) e metas de sustentabilidade. As metas individuais devem estar relacionadas com as atividades do diretor e com sua atuação para o crescimento da Companhia, bem como o desenvolvimento de metas relacionados ao Programa de Integridade da CCR. A definição e a apuração das metas devem ser aprovadas em fóruns específicos (item 4.2 e 4.3).

(b.1.) Repactuação de Metas: as metas pré-definidas para o exercício poderão ser repactuadas em um período específico, estipulado por Gestão de Pessoas Corporativa, desde que as devidas justificativas sejam apresentadas. Só são permitidas repactuações de metas quando as prioridades do executivo e/ou

da área em que atua forem modificadas. Esta repactuação deverá ser aprovada pelo mesmo comitê responsável pela deliberação das metas originais.

(c) Avaliação de Competências: avaliação 360º do colaborador referente às competências organizacionais, que são medidas por meio de comportamentos.

6.1.2.2. PGLP. O PGLP é focado na retenção de profissionais-chave da Companhia, consistindo em parcela condicional e contingente, tanto na elegibilidade dos profissionais da Companhia como em relação às respectivas condições de *vesting* e valores.

6.1.2.3. É vedada qualquer prática de antecipação de bônus por meio de empréstimo para os Diretores.

6.1.3. Benefícios. É representado por benefícios sociais que incluem assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, alimentação e previdência privada.

6.1.4. Auxílio Moradia/ Ajuda de Reaparelhamento. Aplicada exclusivamente por ocasião de alguma situação que a justifique:

6.1.4.1. Auxílio Moradia: benefício destinado a apoiar o custeio de despesa de moradia, que poderá ser pago ao membro da Diretoria Estatutária que tenha transferido sua família ou residência para outro município fora da área metropolitana, por necessidade da Companhia.

6.1.4.2. Ajuda de Reaparelhamento: benefício destinado a apoiar o custeio de aparelhamento da nova moradia de membro da Diretoria Estatutária que tenha transferido sua família ou residência para outro município fora da área metropolitana, por necessidade da Companhia.

7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

7.1. A remuneração mensal dos membros efetivos do Conselho Fiscal da Companhia é integralmente fixa, determinada pela assembleia geral ordinária, não inferior a 10% (dez por cento) daquela que, em média, for atribuída à Diretoria Estatutária da Companhia, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros, conforme previsto na Lei das Sociedades por Ações.

7.1.1. O valor da remuneração média dos membros da Diretoria Estatutária da Companhia a ser considerado para efeitos do cálculo da remuneração mínima

do Conselho Fiscal descrita no item 7.1 terá como base a soma do valor bruto da totalidade das remunerações mensais fixas, inclusive do 13º salário (mas excluídos encargos – FGTS e INSS –, parcelas relativas à PLR e outros itens de remuneração variável, indenizações ou compensações).

8. EXECUÇÃO, SUPERVISÃO E ATUALIZAÇÃO

8.1. O descumprimento das disposições desta Política está sujeito às ações disciplinares cabíveis nos termos da “POL 010 - Política de Gestão de Consequências e Não Retaliação” da CCR, sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis.

8.2. Qualquer Administrador, Conselheiro Fiscal ou Colaborador que tenha ou venha a ter conhecimento de qualquer violação à presente Política deverá registrar uma ocorrência através de algum dos Canais de Comunicação do Grupo CCR abaixo:

Canal Confidencial	Acesso
Web	www.canalconfidencialccr.com.br
Telefone	0800 721 0759

9. CONTROLE E HISTÓRICO DE VERSÕES

Data	Versão	Sumário
02/03/2018	01	NO-CCR-024-0 - Criação da Política
31/01/2020	02	Revisão da Política

10. APROVAÇÕES

Código	Descrição	Versão	Vigência
POL 005	Política de Remuneração da Diretoria Estatutária, Conselho de Administração e Conselho Fiscal	02	01/01/2020 a 01/01/2021

EMISSOR: BETINA ALEM

REVISOR: PEDRO SUTTER

APROVADOR: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CCR (EM RCA 30/01/2020)

