



Política de Remuneração dos Executivos

Versão: 2.0

Aprovador: Conselho de Administração

Data de aprovação: 27/07/2020

SUMÁRIO

1.	OBJETIVO E FUNDAMENTO	2
2.	REMUNERAÇÃO	2
3.	DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO	3
4.	APLICAÇÃO	4
5.	DISPOSIÇÕES GERAIS	4
6.	VIGÊNCIA	4



1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

- 1.1. Esta “*Política de Remuneração dos Executivos*” (“Política”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da **ALLIED TECNOLOGIA 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.

2. 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 do setor varejista, principalmente advindas de similares de atuação 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: objetiva 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. O programa de participação nos lucros e resultados terá seu regimento definido em política específica, conforme seja aprovado pelos acionistas e/ou pelo Conselho de Administração, conforme aplicável.
- 2.3. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária.
- 2.4. 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.

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 ao setor varejista, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.
- 3.1.2. Os diretores estatutários da Companhia receberão valores a título de Participação nos Lucros e Resultados ("PLR") da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no plano de PLR, observada a elegibilidade de tais diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de PLR.
- 3.1.3. Os diretores estatutários da Companhia poderão ter direito à participação no plano de opção de compra de ações, observados os regramentos definidos no plano mencionado na Cláusula 1.1.1 acima.

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 ao setor varejista, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observada esta Política.
- 3.2.2. Os diretores executivos da Companhia receberão os valores a título de PLR da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no plano de PLR, observada a elegibilidade de tais diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de PLR.
- 3.2.3. Os diretores executivos da Companhia poderão ter direito à participação no plano de opção de compra de ações, observados os regramentos definidos no plano mencionado na Cláusula 1.1.1 acima.

3.3. Conselheiros

- 3.3.1. Os Conselheiros da Companhia poderão ter direito à remuneração mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.
- 3.3.2. A remuneração dos Conselheiros é fixa.
- 3.3.3. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas 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. Membros de Comitês

- 3.4.1. Os membros dos comitês da Companhia são elegíveis a uma remuneração mensal, podendo ser fixa ou variável.



Política de Remuneração dos Executivos

Versão: 2.0

Aprovador: Conselho de Administração

Data de aprovação: 27/07/2020

4. APLICAÇÃO

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

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 5.1. 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.

6. VIGÊNCIA

- 6.1. 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 <http://ri.alliedbrasil.com.br>.