



ALLIED TECNOLOGIA S.A.
Companhia Aberta

CNPJ/ME nº 20.247322/0001-47
NIRE 35.300.465.369
Código CVM nº 02533-0

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. OBJETIVO

1.1. Esta Política, aprovada em reunião do Conselho de Administração da Companhia, estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos Executivos da Companhia.

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. ABRANGÊNCIA

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

3. DEFINIÇÕES

3.1. Os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, assim como no feminino ou no masculino, os seguintes significados sempre que utilizados nesta Política:

Administração: significa o conjunto de órgãos de deliberação colegiada da Companhia formado pelo Conselho de Administração e pela Diretoria.

Companhia: significa a Allied Tecnologia S.A.

CVM: significa a Comissão de Valores Mobiliários.

Executivos: significa os diretores estatutários, os diretores executivos, os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia



Lei das S.A.: significa a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

PLR: significa participação nos lucros e resultados da Companhia.

Política: significa a presente Política de Remuneração dos Executivos.

4. REMUNERAÇÃO

4.1. Condições gerais: A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

4.1.1. Remuneração Fixa

4.1.1.1. 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 de mercado, principalmente advindas de similares da atuação da Companhia.

4.1.1.2. Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social e adicionais compatíveis ao mercado, de forma a dar uma maior segurança aos nossos Executivos, permitir foco no desempenho de suas funções e atratividade e retenção.

4.1.2. Remuneração Variável

4.1.2.1. Programa de participação nos lucros e resultados: objetiva premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas pela Companhia, alinhadas ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social.

4.1.2.2. Bônus: consiste em quaisquer outras remunerações extraordinárias, que venham a ser concedidas aos Executivos da Companhia, a critério do Conselho de Administração da Companhia, com objetivo de reter executivos chaves e/ou premiar o alcance e a superação de metas individuais e da Companhia, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado.

4.2. A remuneração variável terá seu regramento definido em política específica, conforme seja aprovado pelos acionistas e/ou pelo Conselho de Administração, conforme aplicável.

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



societária.

4.4. 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 das S.A.

5. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

5.1. Diretores Estatutários

5.1.1. 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 de mercado, principalmente advindas de empresas similares de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.

5.1.2. Os diretores estatutários da Companhia receberão valores a título de PLR, 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.

5.1.3. Os diretores estatutários da Companhia poderão ter direito ao recebimento de bônus, a exclusivo critério do Conselho de Administração da Companhia, como forma de retenção e/ou premiação pelo alcance e a superação de metas individuais e da Companhia.

5.1.4. Em linha com o previsto no artigo 47 do Estatuto Social da Companhia e na Lei das S.A., a Administração irá propor à Assembleia Geral Ordinária da Companhia a destinação a ser dada ao lucro líquido do exercício, destinando-se, obrigatória e sucessivamente:

5.2. Diretores Executivos

5.2.1. 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 de mercado, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observada esta Política.

5.2.2. 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.

5.2.3. Os diretores estatutários da Companhia poderão ter direito ao recebimento



de bônus, a exclusivo critério do Conselho de Administração da Companhia, como forma de retenção e/ou premiação pelo alcance e a superação de metas individuais e da Companhia.

5.3. Conselheiros

5.3.1. Os Conselheiros da Companhia poderão ter direito à remuneração mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.

5.3.2. A remuneração dos Conselheiros é fixa.

5.3.3. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas 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.

5.4. Membros de Comitês

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

6. RESPONSABILIDADES

6.1. É dever do Conselho de Administração, além das demais obrigações previstas nesta Política, avaliar 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. APROVAÇÃO

7.1. A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração e entrou em vigor em 28 de abril de 2022.

7.2. O Conselho de Administração da Companhia é o órgão da Companhia que possui competência exclusiva para a alteração, em qualquer hipótese, desta Política.

7.3. Qualquer alteração desta Política deverá ser comunicada à CVM e às Bolsas de Valores e entidade do mercado de balcão organizado em que os Valores Mobiliários de emissão da Companhia sejam admitidos à negociação, devendo a comunicação ser acompanhada de cópia da deliberação e do inteiro teor dos documentos que disciplinem e integrem a Política.