

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal)

1. OBJETIVO

1.1. A presente Política de Remuneração do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal da Ecorodovias Infraestrutura e Logística S.A., tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas e aplicadas para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, com base (i) nas responsabilidades dos seus membros, considerando os cargos que ocupam e as funções que desempenham, (ii) no tempo dedicado às suas funções, (iii) na competência e reputação profissional, tendo em vista a sua qualificação, e (iv) nas práticas de mercado.

1.2. A Política de remuneração dos demais colaboradores da Companhia está atrelada à Instrução Normativa de Recursos Humanos, exposta internamente para ciência dos colaboradores.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Esta Política é baseada nas seguintes referências:

- (i) Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976;
- (ii) Instrução CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009; e
- (iii) Regulamento do Novo Mercado, de 02 de janeiro de 2018.

3. APLICAÇÃO

3.1. Esta Política aplica-se aos membros da Alta Administração da Companhia.

4. TERMOS E DEFINIÇÕES

4.1. Para fins desta Política, os termos abaixo serão assim definidos:

- Alta Administração significa o Conselho de Administração, a Diretoria Estatutária e os Comitês de Assessoramento, bem como o Conselho Fiscal.
- Comitês de Assessoramento ou Comitês significam o Comitê de Gestão de Pessoas e Governança, o Comitê de Investimentos, Finanças e Risco, o Comitê de Auditoria, e os demais comitês de assessoramento criados ou instituídos pelo Conselho de Administração.
- Companhia ou Ecorodovias significa a Ecorodovias Infraestrutura e Logística S.A.
- Conselho de Administração significa o conselho de administração da Companhia.
- Diretoria Estatutária significa a diretoria estatutária da Companhia.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal)

- EBITDA é a sigla em inglês para “Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization”. Em português, significa “Lucro Antes dos Juros, dos Impostos, da Depreciação e Amortização”. É calculado de acordo com a Instrução CVM nº 527, de 04 de outubro de 2012. É uma medida de geração operacional de caixa.
- Estatuto Social significa o Estatuto Social da Companhia.
- Lei das Sociedades por Ações significa a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.
- Política significa a presente Política de Remuneração dos Administradores, Membros dos Comitês de Assessoramento e do Conselho Fiscal.

5. ATRIBUIÇÕES

5.1. Cabe à Assembleia Geral de Acionistas da Companhia aprovar a remuneração global anual dos membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, conforme proposta do Conselho de Administração.

5.2. Cabe ao Comitê de Gestão de Pessoas e Governança:

- (i) Assessorar o Conselho de Administração em suas atribuições relacionadas à remuneração da Alta Administração da Companhia;
- (ii) Avaliar periodicamente, com o apoio da Diretoria Estatutária, esta Política e, quando necessário, recomendar ao Conselho de Administração modificações que visem a sustentabilidade da Companhia, garantindo a competitividade com a mercado e as melhores práticas de Governança Corporativa.

5.3. Cabe ao Conselho de Administração, após a análise e recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas e Governança e dentro dos limites aprovados ou ratificados pela assembleia geral de acionistas da Ecorodovias:

- (i) Aprovar a remuneração mensal da Alta Administração;
- (ii) Aprovar a proposta de metas corporativas e individuais da Diretoria Estatutária, bem como seus resultados e valores a serem pagos a título de remuneração variável de curto prazo;
- (iii) Aprovar a proposta de outorga anual de remuneração variável de longo prazo da Diretoria Estatutária, conforme regulamento dos planos vigentes;
- (iv) Aprovar toda e qualquer remuneração extraordinária decorrente de evento excepcional.

6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal)

6.1. Todos os membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento, efetivos ou suplentes, fazem jus a uma remuneração fixa relativa ao desempenho da respectiva função, independentemente do número de reuniões em que participam.

6.2. A remuneração será definida considerando a prática de mercado, com dados obtidos por meio de pesquisas anuais realizadas por consultorias especializadas e deverá ser proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo.

6.3. Os membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento não fazem jus a nenhum tipo de benefício direto ou indireto ou a remunerações variáveis de curto e longo prazo.

7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

7.1. A remuneração dos membros da Diretoria Estatutária é composta por:

- (i) Remuneração fixa;
- (ii) Remuneração variável de curto prazo (“PPR – Programa de Participação nos Resultados);
- (iii) Remuneração variável de longo prazo (“PSO - Phantom Stock Options” e “PRS - Phantom Restricted Stock”);
- (iv) Benefícios; e
- (v) Eventuais pagamentos extraordinários, decorrentes de eventos excepcionais ou não previstos, devidamente aprovados pelo Conselho de Administração.

7.2. Remuneração Fixa

7.2.1. Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus a uma remuneração composta por 13 (treze) salários, pagos mensalmente e abono de férias.

7.2.2. A remuneração é determinada considerando a complexidade e responsabilidades da função exercida, práticas de mercado analisadas por meio de pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas e reajustes anuais, conforme o mercado, desempenho individual, potencial do Executivo, experiência/conhecimento adquirido e necessidade de retenção.

7.3. Remuneração variável de curto prazo (“PPR - Programa de Participação nos Resultados”)

7.3.1. A remuneração variável de curto prazo (“PPR”) tem como objetivo reconhecer e incentivar os membros da Diretoria Estatutária pelo alcance dos resultados de curto prazo da Companhia. Esta remuneração é paga conforme os seguintes parâmetros:

- (i) Lei 10.101/2000;
- (ii) Lei nº 12.832/2013;
- (iii) Acordo Coletivo de PPR – Programa de Participação nos Resultados.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal)

7.3.2. O Programa de Participação nos Resultados - PPR refere-se à distribuição de uma parcela do resultado econômico-financeiro anual, de acordo com o resultado das metas de curto prazo estabelecidas e os respectivos múltiplos salariais definidos. Anualmente são definidas as seguintes metas para os membros da Diretoria Estatutária:

- (i) Metas Corporativas/Financeiras (tipicamente EBITDA Recorrente e Lucro Líquido Recorrente);
- (ii) Metas Individuais (tipicamente projetos/ações específicas da área de atuação);
- (iii) Meta de Sustentabilidade.

7.3.3. O pagamento do PPR ocorre 1 (uma) vez ao ano, tipicamente em março, após o fechamento do ciclo de metas e apuração dos resultados. O Conselho de Administração, com o suporte do Comitê de Gestão de Pessoas e Governança, é o responsável pela aprovação dos resultados atingidos e valores a serem pagos a cada Diretor Estatutário.

7.4. Remuneração variável de longo prazo

7.4.1. A remuneração variável de longo prazo tem como objetivos: (i) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetos sociais da Companhia; (ii) alinhar os interesses dos Diretores Estatutários aos interesses dos Acionistas e; (iii) possibilitar à Companhia atrair e reter os Diretores Estatutários.

7.4.2. A remuneração variável de longo prazo é composta por 2 (dois) planos: o “PSO – *Phantom Stock Options*” e o “PRS – *Phantom Restricted Stock*” (denominados em conjunto “Planos”).

7.4.3. Nenhum dos Planos possui natureza de plano de opção de compra de ações, nos termos do art. 168, §3º da Lei das Sociedades por Ações, conforme alterada, ou de plano de ações restritas, nos termos praticados pelo mercado, uma vez que não há entrega de ações da Ecorodovias e/ou compensação financeira por compra e venda de ações da Companhia.

7.4.4. O valor da ação da Companhia e sua variação ao longo do tempo é utilizado somente como referência para cálculo da premiação a ser paga.

7.4.5. Quanto aos planos:

(i) **PSO - *Phantom Stock Options***: consiste na premiação em dinheiro, equivalente ao valor gerado pela diferença entre o preço da ação (ECOR3) na data da outorga e seu preço no momento do exercício, multiplicado pela quantidade de “opções fantasmas” a serem exercidas.

(ii) **PRS - *Phantom Restricted Options***: consiste na premiação em dinheiro equivalente ao preço da ação (ECOR3) na data de exercício, multiplicado pela quantidade de “opções fantasmas” a serem exercidas.

7.4.6. São definidos múltiplos salariais para os Diretores Estatutários e, ambos os Planos, possuem um teto de premiação.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal)

7.4.7. As outorgas anuais deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração, com o suporte e recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas & Governança e devem considerar resultados e metas de médio e longo prazos relacionados à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo.

7.5. Benefícios

7.5.1. Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus aos benefícios de Assistência Médica, Assistência Odontológica, Seguro de Vida em Grupo, Check-up bianual e Previdência Privada. Em casos excepcionais, poderá ser concedido Auxílio Moradia ou outros benefícios específicos, com a recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas e Governança, e posterior aprovação do Conselho de Administração.

7.6. Pagamentos extraordinários

7.6.1. Em situações específicas, recomendado pelo Comitê de Gestão de Pessoas e Governança e aprovado pelo Conselho de Administração, poderão ser realizados pagamentos extraordinários aos Diretores Estatutários decorrentes de resultados excepcionais favoráveis a Companhia, dentro dos limites aprovados ou ratificados pela assembleia geral de acionistas da Ecorodovias.

8. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE FISCAL

8.1. Todos os membros do Conselho Fiscal, efetivos e suplentes, fazem *jus* a uma remuneração mensal fixa, relativa ao desempenho da respectiva função, independentemente do número de reuniões.

8.2. A remuneração será definida considerando a prática de mercado, com dados obtidos por meio de pesquisas anuais realizadas por consultorias especializadas e, conforme previsto na Lei das Sociedades por Ações, não poderá ser inferior a 10% (dez por cento) daquela que, em média, for atribuída a Diretoria Estatutária, não computando benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

8.3. Os membros do Conselho de Fiscal não fazem *jus* a nenhum tipo benefício direto ou indireto ou remunerações variáveis de curto e longo prazo.

9. CONFLITO DE INTERESSES

9.1. Na definição da remuneração, nenhum membro, de nenhum dos órgãos da Companhia poderá deter o controle do processo decisório e sua respectiva fiscalização. É vedado deliberar sobre a própria remuneração.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal)

10. DISPOSIÇÕES GERAIS

10.1. A presente Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.

10.2. Esta Política poderá ser revisada, alterada ou revogada a qualquer momento, sendo tais atos submetidos à recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas e Governança para posterior aprovação do Conselho de Administração.

10.3. Nenhuma das condições supracitadas nesta Política deverá ser interpretada como capaz de:

(i) criar o direito dos Administradores de permanecer como funcionários ou Administradores da Companhia; ou

(ii) interferir, de qualquer forma no direito da Companhia de revogar o mandato ou rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

10.4. Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Administrador o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de destituí-lo ou assegurar o direito de ser reeleito.

11. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

11.1. Esta Política foi aprovada em reunião do Conselho de Administração realizada em 24 de março de 2022 e entra em vigor nesta data.