

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

### 1. OBJETIVO

1.1. A presente política de Remuneração dos Administradores (“Política”) tem por objetivo estabelecer as diretrizes a serem observadas para determinar a remuneração e benefícios dos administradores da Ânima Holding S.A. (“Companhia”).

1.2. Esta política visa: (i) atrair, reter e motivar os administradores, fornecendo as condições necessárias para o desenvolvimento e a concretização das estratégias de negócios da Companhia; (ii) alinhar os interesses dos administradores da Companhia aos princípios e aos objetivos estratégicos da Companhia e com as melhores práticas de remuneração adotadas pelo mercado, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo; (iii) prover um equilíbrio adequado entre as remunerações fixa e variável, de curto e de longo prazo, conforme a cultura da Companhia; (iv) definir um programa de remuneração claro e transparente..

### 2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta política se aplica aos membros da Diretoria, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração da Companhia.

### 3. DEFINIÇÕES

3.1. São considerados termos definidos, para os fins desta Política, no singular ou no plural, os termos a seguir:

**Administradores:** membros da diretoria estatutária e do Conselho de Administração;

**Comitês:** o Comitê Acadêmico, o Comitê de Auditoria, Governança e Gestão de Riscos, o Comitê de Finanças e M&A, Comitê de Pessoas, e o Comitê de Transformação Digital;

**Companhia:** Ânima Holding S.A.;

**Diretoria:** diretoria estatutária e não estatutária;

**Planos de Ações:** Planos para a Outorga de Ações da Ânima Holding S.A., aprovado pela Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia realizada em 25/04/2018:

-ILP1: que consiste na bonificação por meio da transferência ao Beneficiário, à título de prêmio, de um lote de ações de emissão da Companhia, conforme regras constantes do Plano e conforme regulamento específico a ser exarado pelo Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Pessoas, em programa próprio a ser estabelecido para cada exercício (“Programa Específico”) até 1% (um por cento) das ações representativas do capital social da Companhia, sujeitas a *vesting*.

-ILP2: que consiste na bonificação daqueles que tiverem desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividade e que decidam adquirir no mercado um número mínimo de

ações da Companhia, mantendo-as inalienáveis durante um certo período restrito, sendo que a bonificação em ações se dará por meio da transferência, à título de prêmio, de um lote de ações de emissão da Companhia, conforme regras gerais previstas no Plano e conforme regulamento específico a ser exarado pelo Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Pessoas, em programa próprio a ser estabelecido para cada exercício (“Programa Específico”).

**Plano de Opção de Compra:** Plano Geral para a Outorga de Opções de Compra de Ações da Ânima Holding S.A., aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 21/08/2013, limitados a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do nosso capital social no total, contanto que o número total de ações emitidas ou passíveis de serem emitidas nos termos do Plano esteja sempre dentro do limite do nosso capital autorizado.

**Plano Stock Purchase:** Plano Geral para Aquisição de Ações, aprovado na AGE de 31/08/2015, de adesão voluntária e espontânea, que visa bonificar relevantes serviços à Companhia, suas controladas e subsidiárias, por meio da transferência, à título de incentivo, de um lote adicional de ações de emissão da Companhia, respeitadas as regras temporais e de inalienabilidade, a título de ganho eventual, equivalente a 20% (vinte por cento) das ações adquiridas diretamente pelo aderente em bolsa e mantidas em conta escritural durante o período de inalienabilidade previsto no plano.

**Programas de Opção:** Programas de Opção de Compras de Ações da Companhia, que vierem a ser estabelecidos pelo Conselho de Administração, com base no Plano de Opção de Compra estabelecido pela AGE de 21/08/2013; e

**Política:** significa a presente Política de Remuneração e Avaliação da Ânima Holding S.A.

#### 4. DIRETRIZES

A remuneração da Companhia tem por objetivo a atração, motivação e retenção dos profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A política de remuneração da Companhia é baseada nas premissas de melhor interesse dos acionistas e demais *stakeholders* na criação de valor sustentável e de longo prazo; metas e estratégias de negócios; melhores práticas de mercado; e nos Princípios e Valores da Companhia.

A Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração dos Administradores da Companhia, cabendo ao Comitê de Pessoas recomendar a remuneração individual de cada órgão da administração e ao Conselho de Administração aprová-la.

A distribuição da remuneração fixada à Diretoria entre os Diretores da Companhia será realizada mediante proposta do Comitê de Pessoas que será objeto de deliberação do Conselho de Administração. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, será fixada pela assembleia geral que os eleger, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável;

## 5. ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

### 5.1. Diretoria Estatutária e Não Estatutária

A remuneração dos Diretores Estatutários será fixada pelo Conselho de Administração, observando sempre os limites globais da remuneração fixados pela Assembleia Geral.

A remuneração dos Diretores não estatutários observará os planos de cargos e salários da Companhia e seus respectivos contratos de trabalho.

A estrutura de remuneração dos Diretores poderá ser composta por uma parcela fixa e outra variável, bem como benefícios e incentivos de curto e longo prazo, sempre baseada nos padrões de mercado e nos termos da estratégia de remuneração total definida pela Companhia.

#### 5.1.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa anual tem por objetivo oferecer compensação direta aos diretores da Companhia pelos serviços prestados e reconhecer e refletir o valor do cargo interna e externamente, em linha com as práticas de mercado, bem como refletir o desempenho individual, demanda de tempo, responsabilidades, experiência, formação e conhecimento do executivo.

A revisão dos salários-base dos diretores levará em consideração o desempenho do executivo em questão, sua posição na faixa e seu potencial de evolução, respeitados os seguintes parâmetros: (i) práticas de mercado; (ii) desempenho individual com base em sistema de avaliação adotado pela Companhia; (iii) experiência e maturidade; e (iv) outros fatores, tais como executivos com alto potencial para sucessão, riscos de retenção, habilidades e competências específicas escassas no mercado.

Adicionalmente, a Companhia concede a seus diretores um pacote de benefícios compatível com suas funções, respeitados os parâmetros de mercado e regiões de atuação. Itens comumente abrangidos por esse pacote incluem: plano de saúde e odontológico, plano de previdência complementar, seguro de vida e ticket refeição, entre outros.

A estratégia de remuneração fixa da Companhia poderá ser revista sempre que necessário, cabendo ao Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas, a aprovação da respectiva política, estratégia ou orçamento, sempre que cabível.

Visando manter a competitividade e atualidade das práticas de remuneração a Companhia poderá utilizar serviços de consultoria especializada em remuneração para estudos e pesquisas de mercado.

#### 5.1.2. Remuneração Variável

A remuneração variável concedida pela Companhia, que tem beneficiários e requisitos próprios e específicos previstos em cada Plano ou Programa, tem por objetivo premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado, podendo ser composta por Incentivos de Curto Prazo (ICP) e Incentivo de Longo Prazo (ILP), e por quaisquer outras remunerações extraordinárias que venham a ser concedidas, conforme vier a ser definido pelo Conselho de Administração da Companhia.

Qualquer remuneração baseada em ações dependerá sempre de aprovação em Assembleia Geral, seja ela em Plano de Ações, Plano de Opções ou Plano *Stock Purchase*, cabendo ao Conselho de

Administração adotar as modalidades que melhor convierem ao contexto da companhia, respeitando-se as premissas para outorga e os respectivos beneficiários. Adicionalmente, as concessões deverão observar a disponibilidade de recursos financeiros da Companhia e a adequação dos percentuais acionários das ações em circulação ao limite estabelecido nas normas aplicáveis.

Os parâmetros de remuneração variável são predeterminados, quantificáveis e alinhados com os objetivos estratégicos da Companhia, assim como com a criação de valor a longo prazo e de maneira sustentável para os acionistas, levando em consideração os indicadores de desempenho global da Companhia, as avaliações de desempenho individuais e o grau de criticidade das funções ocupadas.

Anualmente, a Diretoria e o Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas, promoverão a correta apuração e acompanhamento dos planos e programas, bem como a definição de propostas para o ano subsequente e propostas de revisão necessárias, inclusive aquelas a serem encaminhadas à Assembleia Geral.

## 5.2. Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento

A remuneração dos membros do Conselho de Administração será fixa e será paga em 12 (doze) parcelas mensais, observando sempre os limites globais da remuneração fixados pela Assembleia Geral.

Os membros do Conselho de Administração receberão remuneração adicional mensal quando participarem como membros em mais de um comitê.

Os membros dos comitês que não forem conselheiros, fazem jus a remuneração fixa mensal, em valor definido pelo Conselho de Administração.

Os executivos da Companhia, das empresas controladas e ou coligadas a ela que forem membros de comitês não serão remunerados pela função exercida.

O valor das remunerações e os reajustes serão recomendados ao Conselho de Administração pelo Comitê de Pessoas, alinhados às práticas de mercado.

Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento serão beneficiários do seguro de responsabilidade civil para administradores (D&O - "*Directors and Officers*" e/ou "*Comfort Letter*"), compulsoriamente incluídos na apólice, cujo custo será inteiramente assumido pela Companhia.

## 5.3. Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando e se instalado, fazem jus a uma remuneração fixa mensal que deverá obedecer aos preceitos do artigo 162, § 3º da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada, que prescreve que a remuneração mensal dos membros do Conselho Fiscal deve ser equivalente a, no mínimo, 10% (dez por cento) da remuneração média mensal de cada diretor estatutário da Companhia, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

Os membros suplentes do Conselho Fiscal receberão remuneração conforme sejam pontualmente acionados para substituição dos membros efetivos em reuniões.

## **6. RESPONSABILIDADES**

6.1- O Conselho de Administração será responsável pela elaboração, implementação e revisão desta Política, em consonância com as recomendações do Comitê de Pessoas, nos termos do item 6.2 abaixo.

6.2- O Comitê de Pessoas deverá avaliar periodicamente esta Política a fim de assegurar a atualização de suas diretrizes, inclusive à luz das necessidades da Companhia e da evolução das práticas de mercado, propondo ao Conselho de Administração os ajustes, revisões e complementações considerados necessários.

## **7. DISPOSIÇÕES FINAIS**

Esta Política entra em vigor quando de sua aprovação pelo Conselho de Administração.