

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Sumário

CAPÍTULO I DEFINIÇÕES	3
CAPÍTULO II OBJETIVO E ALCANCE	4
CAPÍTULO III PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO	4
CAPÍTULO IV REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL.....	5
CAPÍTULO V REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS SUJEITAS ÀS POLÍTICAS	7
SEÇÃO I CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	7
SEÇÃO II DIRETORIA	7
SEÇÃO III CONSELHO FISCAL.....	8
SEÇÃO IV COMITÊS DE ASSESSORAMENTO	8
CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES GERAIS	9

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA MONTE RODOVIAS S.A.

CAPÍTULO I Definições

1.1 Quando não definido em outros dispositivos desta Política, os termos iniciados em letra maiúscula, estejam no singular ou no plural, no masculino ou no feminino, terão os seguintes significados:

Administradores e Membros de Comitês	significam os membros do Conselho de Administração, Diretores Estatutários e não Estatutários e membros dos Comitês de Assessoramento da Companhia, estatutários e/ou não estatutários, e seus respectivos suplentes, conforme aplicável.
B3	significa a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.
Companhia	significa a Monte Rodovias S.A.
Controladas	significam as subsidiárias e/ou sociedades em que a Companhia exerça o poder de controle na direção das atividades sociais e orientação do funcionamento dos órgãos da administração.
Comitês de Assessoramento ou Comitês	significa todo e qualquer comitê de assessoramento do Conselho de Administração criados com o objetivo de auxiliar a Companhia e seus Administradores e Membros de Comitês na condução das atividades em conformidade com as políticas, códigos e regimentos da Companhia, bem como da legislação e regulamentação aplicáveis, sendo instalados em caráter não estatutário, podendo ou não ser permanentes, de acordo com as necessidades da Companhia.
CVM	significa a Comissão de Valores Mobiliários.
Pessoas Sujeitas à Política	significa, quando referidos em conjunto: (i) os Administradores e Membros de Comitês, (ii) os membros do Conselho Fiscal (se

	instalado) e (iii) os membros do Comitê de Auditoria e demais comitês, sejam eles estatutários ou não, da Companhia.
Planos de Opção	significa os Planos de Opção de Compra de Ações de emissão da Companhia aprovados em Assembleia Geral (que poderá delegar sua implementação ao Conselho de Administração).
Política	significa esta Política de Remuneração da Companhia e suas Controladas.
Valores Mobiliários	significa os valores mobiliários de emissão da Companhia e de suas Controladas, conforme aplicável.

CAPÍTULO II

Objetivo e Alcance

2.1 A presente Política tem como objetivo estabelecer diretrizes que deverão ser observadas no âmbito da remuneração das Pessoas Sujeitas à Política, visando consolidar seus interesses com os objetivos da Companhia.

2.2 A presente Política se aplica à Companhia e suas Controladas. Desta forma, quaisquer referências, nesta Política, ao termo “Companhia” devem compreender a Companhia em conjunto com suas Controladas, conforme aplicável.

CAPÍTULO III

Princípios da Remuneração

3.1 A remuneração das Pessoas Sujeitas à Política é compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, o que contribui para a atração e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções.

3.2 A remuneração das Pessoas Sujeitas à Política poderá ser constituída pelos

seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) participação nos lucros (se permitido pela legislação aplicável); (iv) benefícios; (v) benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo; e (vi) remuneração baseada ou referenciada em ações.

3.3 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, dos Diretores e dos membros do Conselho Fiscal (se instalado) deverá ser fixada por meio de Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração fixar e alocar as remunerações individuais dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria

3.4 Os membros dos Comitês de Assessoramento serão remunerados de acordo com o que for estabelecido pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO IV

Remuneração Fixa e Variável

4.1 **Remuneração Fixa.** A remuneração fixa das Pessoas Sujeitas à Política é proporcional à responsabilidade do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e reputação profissional, experiência individual e ao valor dos serviços com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo.

4.2 **Remuneração Variável.** A remuneração variável, quando aplicável aos Administradores e Membros de Comitês, observará as regras gerais previstas nesta Política, não estando sujeita a reajustes, mas sim ao atendimento de metas, sendo estabelecida conforme resultados da Companhia e de sua administração. Os indicadores e metas serão revisados periodicamente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

4.3 **Bônus.** Os Diretores da Companhia poderão participar de um programa anual de bônus (ou Programa de Participação nos Resultados, quando este substituir o programa

anual de bônus), cujo valor será determinado considerando o resultado: (i) de uma avaliação objetiva, que verifica o cumprimento de metas organizacionais; e (ii) de uma avaliação subjetiva, que considera um exame realizado de parâmetros pré-estabelecidos, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

4.3.1. O pagamento do bônus será realizado no período de até 4 (quatro) meses após o encerramento do exercício social avaliado.

4.4 **Participação nos Lucros.** Os Diretores poderão fazer jus a participação nos lucros da Companhia, de acordo com deliberação específica em sede de Assembleia Geral, e observado o Estatuto Social da Companhia.

4.5 **Benefícios.** O Conselho de Administração poderá conceder às Pessoas Sujeitas à Política uma série de benefícios, tais como plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte, atribuição de celular, computador, veículos profissionais, dentre outros.

4.5.1 A critério do Conselho de Administração, desde que respeitados os termos do artigo 154, Parágrafo 2º da Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/1976, conforme alterada), poderá haver a atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo para as Pessoas Sujeitas à Política, incluindo, mas não se limitando à indenidade como contraprestação financeira à celebração de um contrato de não competição, de auxílio a acordos de leniência, dentre outros.

4.6 **Remuneração Baseada em Ações.** A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação do respectivo Plano de Opção pela Assembleia Geral, que poderá outorgar a competência de sua implementação ao Conselho de Administração.

4.6.1 Observados os Planos de Opção aprovados em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas de outorga, em

que serão definidas as premissas para outorga e respectivos beneficiários.

CAPÍTULO V

Remuneração das Pessoas Sujeitas às Políticas

Seção I

Conselho de Administração

5.1 Os membros do Conselho de Administração farão jus a uma remuneração fixa, que será determinada de acordo com o padrão de mercado.

5.1.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração será proporcional às suas respectivas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo.

5.1.2 No âmbito da remuneração variável, os membros do Conselho de Administração poderão fazer jus à outorga de ações por meio de Planos de Opção aprovados em Assembleia Geral da Companhia.

Seção II

Diretoria

5.2 A remuneração dos Diretores é um meio de atração, incentivo e retenção dos Diretores, sendo estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes ao cargo, de modo a assegurar o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

5.2.1 Os Diretores fazem jus a remuneração fixa e variável. O componente fixo será determinado de acordo com os parâmetros de mercado, enquanto a remuneração variável é estabelecida a partir do programa de metas da Companhia.

5.2.2 No âmbito da remuneração variável, os Diretores poderão fazer jus à outorga de ações por meio de Planos de Opção aprovados em Assembleia Geral da Companhia.

Seção III

Conselho Fiscal

5.3 Para o Conselho Fiscal busca-se assegurar remuneração compatível com os limites definidos na legislação aplicável, garantindo-se adequada retribuição destes pelo exercício de suas funções.

5.3.1 Os membros do Conselho Fiscal recebem uma remuneração fixa, que será equivalente a, pelo menos, o mínimo legal estabelecido pelo artigo 162, § 3º, da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

5.3.2 Os membros do Conselho Fiscal são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de suas funções.

Seção IV

Comitês de Assessoramento

5.4 Os membros dos Comitês receberão remuneração a ser determinada pelo Conselho de Administração, para o exercício da função.

5.4.1 Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia, poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitando os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.

CAPÍTULO VI
Disposições Gerais

6.1 Esta Política foi aprovada na Reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 09 de julho de 2021, e terá vigência a partir da data definida nas respectivas deliberações e por tempo indeterminado.

6.2 Esta Política somente poderá ser alterado por deliberação em reunião do Conselho de Administração e deverá ser obrigatoriamente comunicada à CVM, à B3 e demais entidades administradoras de mercados organizados, caso aplicável.

6.3 Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração.

* * * * *