

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	Versão: 2
		Data: 01/01/2022

ÍNDICE

- 1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA**
- 2. DEFINIÇÃO**
- 3. REGRAS GERAIS**
- 4. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA**
 - 4.1. Remuneração fixa mensal do Diretor
 - 4.2. Remuneração variável do Diretor
 - 4.2.1. Bônus incentivo a curto prazo (ICP)
 - 4.2.2. Bônus incentivo a longo prazo (ILP)
 - 4.3. Benefícios do Diretor
- 5. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**
 - 5.1. Remuneração fixa mensal do Conselheiro de Administração
 - 5.2. Remuneração variável do Conselheiro de Administração de longo prazo (ILP)
- 6. COMITÊS**
- 7. RESPONSABILIDADE**

Esta política cancela e substitui todas as orientações anteriores sobre o assunto, verbais e/ou escritas, e entra em vigor nesta data.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	Versão: 2
		Data: 01/01/2022

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

Estabelecer um sistema de **remuneração fixa e variável para os Administradores, contemplando os membros da Diretoria e do Conselho de Administração**, com diretrizes claras e em linha com as melhores práticas de governança corporativa, considerando o porte da Companhia e as práticas de mercado.

2. DEFINIÇÃO

a) Administradores:

- **Diretor:** Classificado também como representante legal da Companhia, é um profissional eleito em Reunião do Conselho de Administração, para atuar como Diretor e Administrador Estatutário da Companhia durante um mandato, com direitos e deveres estabelecidos em um contrato de prestação de serviço.
- **Conselheiro de Administração:** membro do Conselho de Administração, eleito pela Assembleia Geral, na forma da Lei 6.404/76 e deve estabelecer, como órgão colegiado, a orientação geral dos negócios da Companhia e decidir sobre questões estratégicas durante o seu mandato.

b) **Remuneração:** é a soma dos valores pagos pela Companhia ao Administrador, considerando uma remuneração fixa mensal e uma remuneração variável, podendo ser Bônus de Curto Prazo (ICP) e Bônus de Longo Prazo (ILP).

c) **Benefícios:** são vantagens concedidas ao Diretor como forma de complemento da remuneração, tais como veículo, seguro médico e odontológico, previdência privada e outras definidas pela política da Companhia.

d) **Tabela Salarial:** Utilizando a metodologia Hay, a Companhia dispõe de uma tabela salarial e, periodicamente, reavalia a remuneração de seus Administradores, mantendo a competitividade de mercado e atração de profissionais, nos limites da situação econômico-financeira da Companhia, sendo aprovada pelo Conselho de Administração.

3. REGRAS GERAIS

A remuneração individual dos Administradores é aprovada, formalmente, pelo Conselho de Administração e, anualmente, a remuneração global da Administração é submetida para aprovação dos acionistas em Assembleia Geral Ordinária.

O Conselho de Administração poderá, excepcional e justificadamente, alterar as regras de pagamento da remuneração dos administradores, incluindo, mas sem se restringir a, antecipar parte do bônus ou acumular as métricas de curto e de longo prazo.

Eternit	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	Versão: 2
		Data: 01/01/2022

4. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA

Os membros da Diretoria fazem jus à remuneração fixa e variável, estabelecida em contrato de prestação de serviço e de acordo com o período de seu mandato.

4.1. Remuneração fixa mensal do Diretor

O Diretor receberá uma **remuneração fixa mensal**, a título de “pró-labore” e paga até o último dia de cada mês, que poderá ser corrigida anualmente com base na avaliação do desempenho pretérito do Diretor e pesquisa de mercado utilizando a metodologia Hay, nos limites da situação econômico-financeira da Companhia e respeitado o limite de remuneração global da Administração aprovado em Assembleia Geral Ordinária.

O Diretor receberá uma 13ª remuneração, correspondente a sua última remuneração fixa mensal, paga uma vez ao ano, até o dia 20 de dezembro do ano, proporcionalmente aos meses desse mesmo ano, à razão de 1/12 (um doze) avos do seu valor por mês de exercício de mandato, ou fração igual ou superior a 15 dias.

4.2. Remuneração variável do Diretor

Para estimular a atuação e o comprometimento do Diretor para o melhor desempenho do Grupo Eternit, será paga uma remuneração variável composta por uma parcela de curto prazo (ICP) e outra de longo prazo (ILP), de acordo com o atingimento de metas e resultados definidos pelo Conselho de Administração:

Grupo Salarial do Diretor (Hay)	Bônus de Incentivo de Curto Prazo (ICP) Múltiplos de remuneração fixa	Bônus de Incentivo de Longo Prazo (ILP) Múltiplos de remuneração fixa
27	8	6
22 a 26	6	4

Anualmente, no início do exercício, a Diretoria validará com o Conselho de Administração o Plano Operacional da Companhia, definindo também as metas e resultados esperados para o período, que serão utilizadas para apuração e pagamento do Bônus de curto prazo e de longo prazo.

Éternit	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	Versão: 2
		Data: 01/01/2022

4.2.1. Bônus de incentivo a curto prazo (ICP)

O bônus de incentivo de curto prazo (ICP) será calculado sobre a remuneração de dezembro do respectivo ano e pago ao Diretor, em parcela única, após apuração das metas e aprovação das Demonstrações Financeiras na Assembleia Geral Ordinária (AGO).

Em caso de desligamento do Diretor por término do mandato ou antecipação ao término do mandato por iniciativa da Companhia, o Diretor terá direito ao bônus de incentivo de curto prazo, já apurado e devido, bem como o relativo ao ano calendário do desligamento, se devido, apurado proporcionalmente aos meses desse mesmo ano, à razão de 1/12 (um doze) avos do seu valor por mês de exercício do mandato, ou fração igual ou superior a 15 dias, para pagamento no ano subsequente após a aprovação das Demonstrações Financeiras pela Assembleia Geral Ordinária.

Caso o desligamento seja por renúncia antecipada ao término do mandato, ou seja, por iniciativa do Diretor, não será devido o bônus de incentivo variável de curto prazo do ano do encerramento do contrato, sendo devido bônus de incentivo de curto prazo já apurado e não quitado.

4.2.2. Bônus de incentivo a longo prazo (ILP)

O bônus de incentivo de longo prazo (ILP), será devido e apurado anualmente, com base na remuneração do Diretor em dezembro do ano de apuração e de acordo com as metas e resultados do exercício e será pago após a Assembleia Geral Ordinária do 3º (terceiro) ano subsequente ao ano do resultado apurado, devendo ser observada a remuneração vigente quando da apuração corrigida pelo IPCA entre as datas da declaração e do fechamento do mês anterior ao do efetivo pagamento, o qual deverá ocorrer no prazo limite de 30 (trinta) dias após a realização da Assembleia Geral Ordinária.

Parcela de 50% do valor líquido deste bônus (líquido de impostos) será utilizado para aquisição de ações da Companhia, através de uma corretora de mercado, devendo o Diretor comprovar junto ao RH e RI a aquisição das ações no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data em que foi efetivado o pagamento do bônus pertinente, ficando vedado de dispor das mesmas ações pelo prazo de 1 (um) ano a contar da data da respectiva aquisição.

O descumprimento, pelo Diretor destas obrigações resultará na suspensão do pagamento de quaisquer importâncias devidas ao Diretor a título de bônus de curto prazo e de longo prazo, até que comprovado o cumprimento da obrigação em aberto.

Éternit	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	Versão: 2
		Data: 01/01/2022

Em caso de desligamento do Diretor por término do mandato ou antecipação ao término do mandato por iniciativa da Companhia, o Diretor terá direito ao bônus de incentivo de longo prazo (ILP) relativo aos valores já apurados e ainda não quitados, para pagamento no ano subsequente e após a aprovação das Demonstrações Financeiras em Assembleia Geral Ordinária.

Caso o desligamento seja por renúncia antecipada ao término do mandato, ou seja, por iniciativa do Diretor, não será devido bônus de incentivo de longo prazo, nem mesmo relativo aos valores já apurados e ainda não quitados.

A Companhia descontará do Diretor e recolherá os encargos previstos em lei sobre a remuneração fixa e variável, exceto o INSS caso o Diretor comprove o recolhimento no limite do teto estabelecido pela previdência social. A parte previdenciária patronal, de 20%, será recolhida pela Companhia juntamente com o recolhimento dos demais colaboradores.

4.3. Benefícios do Diretor

O Diretor tem direito aos benefícios diretos e indiretos tais como assistência médica e odontológica, seguro de vida, check-up anual, veículo, entre outros, conforme as regras e descontos definidos na política de benefícios da Companhia e em seu contrato de prestação de serviços.

O Diretor tem direito ao benefício pós-emprego, o qual se refere à previdência privada, conforme definido na política de benefícios da Companhia.

5. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros do Conselho de Administração fazem jus à remuneração fixa e variável. Todos os membros do Conselho de Administração possuem a mesma remuneração, com exceção do Presidente do Conselho de Administração, que recebe um valor diferenciado equivalente a 150% da remuneração fixa dos demais Conselheiros de Administração.

5.1. Remuneração fixa mensal do Conselheiro de Administração

O Conselheiro de Administração receberá uma remuneração mensal fixa paga até o último dia de cada mês, podendo ser corrigida anualmente, com base em pesquisa de mercado, desde que aprovada em Reunião do Conselho de Administração e respeitado o limite de remuneração global da Administração aprovado em Assembleia Geral Ordinária.

Eternit	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	Versão: 2
		Data: 01/01/2022

5.2. Remuneração variável do Conselheiro de Administração: Bônus de incentivo de longo prazo (ILP)

Para estimular a atuação e o comprometimento do Conselheiro de Administração para o melhor desempenho do Grupo Eternit, será apurada, anualmente, uma remuneração variável de longo prazo, com base nos múltiplos de remuneração fixa apresentados no quadro a seguir e condicionada ao:

- i) Cumprimento integral do mandato;
- ii) Atingimento de lucro líquido no exercício que supere o lucro líquido mínimo (LL min), apurado pela aplicação da Taxa de Juros de Longo Prazo (TJLP), vigente no mês de dezembro, anualizada, sobre o Patrimônio Líquido Consolidado do fechamento do exercício, conforme fórmula abaixo:

$$LL \text{ min} = (\text{PL Consolidado} \mid \text{dez}) * (\text{TJLP} \mid \text{dez})$$

PL Consolidado | dez: Patrimônio Líquido Consolidado de dezembro do ano de apuração;

TJLP | dez: Taxa de Juros de Longo Prazo, anualizada, de dezembro do ano de apuração.

Conselheiro de Administração	Remuneração Variável Longo Prazo (ILP) Múltiplos de remuneração fixa
Presidente do Conselho de Administração	14
Conselheiro de Administração	14

O Bônus de incentivo de longo prazo (ILP) do Conselheiro de Administração será apurado ao término de cada exercício, conforme quadro a seguir, sendo pago através de ações adquiridas pela Companhia no mercado, no quinto pregão após a Assembleia Geral Ordinária que aprovar as Demonstrações Financeiras (D+5), sendo mantidas em Tesouraria e cuja transferência se dará nos termos do contrato de outorga, a ser firmado entre a Companhia e os Conselheiros de Administração, ficando estabelecidas as seguintes condições para exercício:

- Condição para o exercício da outorga: cumprimento integral do mandato.
- Data de exercício das outorgas: 5 dias após a realização da AGO que aprovar as Demonstrações Financeiras no ano subsequente ao do término do mandato do Conselheiro de Administração.

Éternit	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	Versão: 2
		Data: 01/01/2022

	1º ano de mandato	2º ano de mandato	3º ano (pós-mandato)
AGO Ano N	AGO Ano N+1	AGO Ano N+2	AGO Ano N+3
Posse	1ª outorga	2ª outorga Término Mandato	Exercício da Outorga

A Companhia descontará do Conselheiro de Administração e recolherá os encargos previstos em lei, exceto o INSS caso o Conselheiro de Administração comprove o recolhimento pelo limite do teto estabelecido pela previdência social. A parte previdenciária patronal, de 20%, será recolhida pela Companhia.

As despesas necessárias ao comparecimento às reuniões ou ao desempenho das funções dos membros do Conselho de Administração, serão ressarcidas pela Companhia, mediante a apresentação dos comprovantes de despesas.

6. COMITÊS

Os membros de Comitês da Companhia que sejam Administradores não farão jus a remuneração extra pelo fato de participarem destes Comitês ou Comissões.

7. RESPONSABILIDADE

A responsabilidade quanto à operacionalização desta política:

OPERAÇÃO	RESPONSABILIDADE
1. Aprovação da Remuneração Fixa e/ou Variável para os Administradores	Conselho de Administração
2. Desenvolvimento e estudos de remuneração (pesquisas), análise e tratamento das informações e fornecimento de subsídios para as decisões quanto às revisões da Política de Remuneração para os Administradores	Diretoria Administrativa Financeira e Recursos Humanos
3. Aplicação e cumprimento das regras desta política	Gerência de Recursos Humanos
4. Gerenciamento dos indicadores das metas e objetivos da empresa, bem como apuração, controle e fornecimento dos resultados para pagamento de variáveis	Controladoria