

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

A presente Política de Remuneração dos Administradores (“Política de Remuneração”) da T4F Entretenimento S.A. (“Companhia”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração do pessoal-chave da administração.

A Política de Remuneração tem como principal função, além de definir a estrutura e composição de remuneração, garantir o alinhamento da atuação de seus administradores com os objetivos estratégicos da Companhia.

A remuneração do pessoal-chave da administração poderá ser composta pelo que segue:

- i. Remuneração Fixa: tem por objetivo remunerar as responsabilidades do cargo em relação à complexidade na Companhia e deve garantir a equidade interna e externa;
- ii. Remuneração Variável – Incentivo de Curto Prazo (ICP): tem por objetivo reconhecer os resultados alcançados. Devem ser alinhados com o orçamento, metas individuais e metas da Companhia;
- iii. Remuneração Variável – Incentivo de Longo Prazo (ILP): tem por objetivo reforçar o alinhamento da remuneração com as estratégias de longo prazo da Companhia na criação de valor e sustentabilidade do negócio, além de reforçar a retenção de pessoal-chave;
- iv. Benefícios de Exercício do Cargo: têm por objetivo oferecer um conjunto de benefícios para satisfazer necessidades pessoais e familiares, como um complemento à Remuneração Fixa.

É de responsabilidade do Conselho de Administração definir a proporção de cada componente de remuneração do pessoal-chave de administração, devendo ser fixada pela Assembleia Geral.

2. A QUEM SE APLICA

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Executiva da Companhia.

3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA EXECUTIVA

Os objetivos dos programas de remuneração são os de atrair e reter os profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia, e motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas e demais *stakeholders*. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais e coletivos relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A Política de Remuneração da Companhia é baseada nas melhores práticas de mercado e objetiva a criação sustentável de valor a longo prazo, norteadada pela estratégia definida para o negócio.

A Assembleia Geral fixará, com base na Proposta da Administração o montante global da remuneração do Conselho de Administração, dos Comitês e da Diretoria Executiva. O Conselho de Administração distribuirá a remuneração fixada entre seus membros e a Diretoria.

O Conselho de administração deverá fixar a remuneração individual de seus membros e da Diretoria, observado (i) o limite global aprovado em Assembleia Geral, (ii) as práticas de remuneração do mercado e (iii) os critérios de custos e riscos envolvidos.

Esta Política de Remuneração deverá ser revista anualmente pelo Conselho de Administração com o propósito de adequar as práticas internas aos objetivos da Política de Remuneração.

3.1. Conselho de Administração

Estabelecida pela Assembleia Geral, a remuneração do Conselho de Administração consubstancia-se em remuneração fixa, que é balizada nas práticas de mercado e visa reconhecer o valor dos Conselheiros interna e externamente. Referida remuneração fixa é paga mensalmente, não estando prevista remuneração adicional quando da realização e/ou participação em mais de uma reunião do Conselho de Administração dentro do mesmo mês.

Como forma de fortalecer a relação entre a remuneração e ganhos, e a construção de valor da Companhia a longo prazo, a Companhia poderá conceder um incentivo

ao Presidente do Conselho de Administração, com base em uma das modalidades do plano de incentivo de longo prazo.

Os Conselheiros poderão renunciar à sua remuneração mediante comunicação ao Conselho de Administração, por meio do Secretário do Conselho de Administração.

3.2. Conselho Fiscal

A remuneração do Conselho Fiscal será atribuída pela Assembleia Geral que o eleger, considerando os fatores bases de remuneração já mencionados nesta política. Caso seja solicitada a sua criação, sua remuneração será definida em 10% (dez por cento) da remuneração fixa média da Diretoria Executiva.

3.3. Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração

Os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração não recebem remuneração específica para tal função.

Os Comitês poderão convidar Consultores para participar de reunião cuja participação do convidado seja necessária para auxiliar nos trabalhos do Comitê, mediante aprovação prévia do Conselho de Administração, inclusive com relação à possibilidade de remuneração.

3.4. Diretoria Executiva

Estabelecida pela Assembleia Geral, a composição da remuneração da Diretoria Executiva será indicada pelo Comitê de Gente, Gestão e Governança e fixada pelo Conselho de Administração.

O Comitê de Gente, Gestão e Governança deverá relacionar sua indicação de composição de remuneração em conjunto com suas outras funções balizadas pelo seu regimento interno: (i) propor níveis de remuneração para os Diretores Executivos, inclusive para remuneração variável em função dos resultados obtidos; (ii) propor a formulação e avaliação dos objetivos estratégicos da Companhia para fins de remuneração variável; (iii) propor políticas de seleção, avaliação, desenvolvimento e remuneração dos membros da Diretoria Executiva.

Ao fixar a remuneração dos Diretores Executivos, o Conselho de Administração leva

em consideração, dentre outros, as responsabilidades de cada membro e os resultados da Companhia gerados pelo desempenho dos Diretores Executivos. Deverá a decisão ser baseada em práticas de mercado, objetivos de retenção, complexidade do cargo, competências e experiências acumuladas para o exercício da função.

A remuneração total da Diretoria Executiva é composta pelos seguintes elementos:

- (i) Remuneração Fixa: pago mensalmente, deverá ser determinado de acordo com os objetivos de equidade interna (complexidade e responsabilidade da função) e externa (de acordo com melhores práticas do mercado a partir de referências especializadas).
- (ii) Remuneração Variável – Incentivo de Curto Prazo (ICP): estabelecida a partir do sistema de gestão de metas da Companhia, que deverá ser anualmente revisado e fixado pelo Conselho de Administração.
- (iii) Remuneração Variável – Incentivo de Longo Prazo (ILP): poderão ser elegíveis ao programa de remuneração baseada em ações vinculado ao desempenho da função, ficando a cargo do Conselho de Administração indicar os elegíveis.
- (iv) Benefícios: poderão ser incluídos nos planos de benefícios da Companhia, como assistências pessoais e à família.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 10 de agosto de 2021 e entrará em vigor na presente data. A Companhia se reserva ao direito de, a qualquer momento, revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política de Remuneração, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.