

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. Objetivo

1.1. Esta Política de Remuneração de Administradores ("Política") tem por objetivo estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados para determinar a remuneração dos administradores da **Ser Educacional S.A.** ("Companhia").

1.2. Esta Política visa:

(a) alinhar tal remuneração com as práticas de mercado e o interesse dos acionistas em ter uma Companhia com rentabilidade sustentável;

(b) atrair e reter talentos; e

(c) pôr em prática um projeto de remuneração claro e transparente.

2. Escopo

2.1. Esta Política se aplica aos Diretores, membros do Conselho de Administração e membros dos Comitês do Conselho de Administração da Companhia. Os membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, terão sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de Acionistas, de acordo com a lei aplicável.

3. Governança

3.1. O Conselho de Administração da Companhia, devidamente orientado pelo Comitê de Gente, Gestão e Governança Corporativa ("GGG"), é responsável pela preparação, implementação e revisão desta Política.

3.2. O GGG avaliará, a seu critério, periodicamente esta Política em relação às práticas de mercado a fim de identificar discrepâncias significativas com relação a empresas similares e propor ao Conselho de Administração os ajustes e revisões necessários desta Política.

4. Estrutura de Remuneração dos Diretores

4.1. A remuneração anual global dos Diretores será determinada pela Assembleia Geral de Acionistas. Caberá ao Conselho de Administração definir a remuneração individual, os benefícios e outros incentivos dos Diretores.

4.2. A estrutura de remuneração dos Diretores poderá ser composta da seguinte forma: (i) remuneração anual fixa, (ii) remuneração variável anual, e (iii) remuneração de longo prazo (incluindo remuneração em ações), (iv) benefícios de cessação do cargo, (v) benefícios rescisórios e outras remunerações que o Conselho de Administração possa estabelecer, a seu critério.

4.2.1. Remuneração Fixa Anual

4.2.1.1. A remuneração fixa anual é o elemento principal e fundamental da remuneração dos Diretores, e deverá se basear especialmente no cargo e nas responsabilidades desempenhadas na Companhia, bem como na experiência individual e nos valores de referência do mercado.

4.2.2. Remuneração Variável

4.2.2.1. A remuneração variável é um elemento discricionário de remuneração, que permite à Companhia oferecer retribuição adicional aos Diretores pelo seu desempenho, comportamento e eventual retenção, refletindo, ao mesmo tempo, a lucratividade e a situação financeira da Companhia. Nesse aspecto, os Diretores podem ter direito a receber bônus ou participação nos lucros, entre outras formas de remuneração variável, que serão determinadas pelo Conselho de Administração.

4.2.2.2. A remuneração variável total deve ser direcionada, principalmente, pela capacidade financeira e pela estratégia da Companhia. A metodologia de determinação da remuneração variável deve ser revista anualmente para assegurar o alinhamento com a estratégia da Companhia e com requisitos regulatórios, especialmente com relação aos seguintes critérios: (i) o desempenho da Companhia; e (ii) os parâmetros de desempenho individual.

4.2.2.3. A remuneração variável deve estar atrelada ao cumprimento de metas, pessoais e da Companhia. Estas metas devem ser claras, facilmente mensuráveis e passivas de serem auditadas, além de serem compatíveis com a realidade da Empresa e do Mercado.

4.2.2.4. A remuneração variável pode ser composta por: (i) remuneração de médio e curto prazo (em especial, na forma de plano de participação nos lucros ou de gratificação excepcional), conforme determinado pelo Conselho de Administração; e/ou (ii) remuneração de longo prazo, na forma de planos de opção de compra de ações, bonificação de ações ou planos de incentivo de longo prazo, modalidades essas que devem ser estabelecidas pelo Conselho de Administração.

4.2.2.5. Ocasionalmente, a Companhia pode implementar planos de remuneração em ações, na forma de planos de opções de compra de ações, bonificação de ações ou quaisquer outros instrumentos de ações, aplicáveis aos Diretores, com a finalidade de fortalecer o compromisso com as estratégias corporativas e reconhecer o esforço de cada Diretor, cuja aquisição de direitos estará sujeita ao cumprimento de metas de desempenho individual.

4.2.2.6. A remuneração variável total (médio e longo prazo) será igual à remuneração total anual menos a parcela fixa e a parcela benefício pós-emprego.

4.2.3 Revisões Salariais

4.2.3.1. As revisões salariais podem ser feitas como parte do processo de avaliação realizado anualmente, levando-se em conta, entre outros, a remuneração total dos Diretores, a remuneração fixa (incluindo benefícios) e variável e as remunerações internas e de mercado.

4.2.4. Benefícios pós-emprego

4.2.4.1. A Companhia poderá conceder um plano de previdência aos Diretores, à ser determinado pelo Conselho de Administração. O valor anual dispendido com este benefício, se existir, pós-emprego, é parte integrante da Remuneração Total Anual.

4.2.5. Benefícios de cessação do cargo

4.2.5.1. Após a cessação do mandato dos Diretores, o Conselho de Administração poderá sugerir aos sócios, A concessão de benefícios de cessação do cargo específicos a esses Diretores, observando que tal valor é esporádico e não faz parte da Remuneração Total Anual.

4.2.5.2. Os benefícios de cessação do cargo não se aplicarão aos membros do Conselho de Administração e aos membros dos Comitês do Conselho de Administração.

5. Remuneração dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês do Conselho de Administração

5.1. A Assembleia Geral dos Acionistas estabelecerá a remuneração global anual dos Membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês do Conselho de Administração, a partir de sugestão fundamentada a ser apresentada pelo Conselho de Administração e enviada antecipadamente aos participantes da Assembleia Geral de Acionistas. Caberá ao Conselho de Administração, a seu critério, estabelecer a remuneração individual e os benefícios, caso existam, dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês do Conselho de Administração.

5.2. A estrutura de remuneração do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração poderá ser composta por remuneração anual fixa e por qualquer outra remuneração que o Conselho de Administração possa vir a estabelecer, a seu critério.

5.2.1. Benefícios de cessação do cargo

5.2.1.1. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração não farão jus aos benefícios de cessação do cargo.

5.2.2. Benefícios pós-emprego

5.2.2.1. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração não farão jus aos benefícios pós emprego.

6. Divulgação de informações

6.1. A remuneração anual dos Administradores deve ser divulgada.

7. Disposições Gerais

Ausência de interferência na Relação de Trabalho ou Permanência no Cargo

7.1. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores, membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês do Conselho de Administração ou outros empregados da Companhia, ou como

concessão ao direito de permanecer como funcionário, Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro do Comitê, ou de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

7.2. Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro de um Comitê do Conselho de Administração o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

Modificações

7.3. A Companhia também se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

Casos Omissos

7.4. O Conselho de Administração regulamentará os casos omissos desta Política.

Vigência

7.5. Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração e entrará em vigor a partir da presente data.

São Paulo, 24 de outubro de 2018.

SER EDUCACIONAL S.A.