

POLITICA DE REUMERAÇÃO DA POMI FRUTAS S.A "EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL"



1. OBJETIVOS E FUNDAMENTO

- 1.1. Esta "Política de Remuneração", aprovada em reunião do Conselho de Administração da POMI FRUTAS S.A., tem por objetivo estabelecer diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos Beneficiários, tornando transparente os aspectos essenciais que regulamentam as práticas de administração de cargos e salários dos Beneficiários.
- **1.2.** Esta Política possui como principais objetivos:
 - atrair, recompensar, reter e incentivar os Beneficiários na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados;
 - (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios claros que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual;
 - (iii) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo competitivos ao mercado de trabalho referencial,
 - (iv) mapeando os componentes da remuneração dos Beneficiários,
 - (v) estabelecendo diretrizes claras para a fixação de remuneração fixa e variável aos Beneficiários, e
 - (vi) definindo critérios claros em relação aos eventuais benefícios concedidos aos Beneficiários.
- **1.3.** Esta Política tem como fundamento:
 - (i) As diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia;
 - (ii) Código de Ética e Conduta;
 - (iii) Lei das Sociedades por Ações;
 - (iv) Normas aplicáveis emanadas pela CVM;
 - (v) Regulamento do Novo Mercado; e
 - (vi) Código Brasileiro de Governança Corporativa Companhias Abertas, elaborado pelo Grupo de Trabalho Interagentes, coordenado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa(IBGC).

2. DEFINIÇÕES

- **2.1.** Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:
 - (i) "Assembleia Geral": a assembleia geral de acionistas da Companhia.
 - (ii) "B3": a B3 S.A. Brasil, Bolsa, Balcão.
 - (iii) "Beneficiários": os membros do Conselho de Administração, da Diretoria,



quando instalado, e dos Comitês.

- (iv) "Código de Ética e Conduta": o "Código de Ética e Conduta" vigente aprovado em Reunião do Conselho de Administração.
- (v) "Comitê de Auditoria": o comitê de auditoria da Companhia, cujo regimento interno vigente foi aprovado em Reunião do Conselho de Administração.
- (vi) "Comitês": os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.
- (vii) "Companhia": Oncoclínicas do Brasil Serviços Médicos S.A.
- (viii) "Conselho de Administração": o conselho de administração da Companhia.
- (ix) "CVM": a Comissão de Valores Mobiliários.
- (x) "Diretoria": a diretoria estatutária da Companhia.
- (xi) "Estatuto Social": o estatuto social da Companhia, conforme alterado.
- (xii) "Lei das Sociedades por Ações": a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.
- (xiii) "Política": a presente "Política de Remuneração da Oncoclínicas do Brasil Serviços Médicos S.A.", aprovada em Reunião do Conselho de Administração.
- (xiv) "PLR": o Programa de Participação de Lucros e Resultados da Companhia.
- (xv) "Regulamento do Novo Mercado": o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

3. PÚBLICO ALVO E APLICAÇÃO

- **3.1.** A Política se aplica a todos os Beneficiários, sendo certo que determinadas Cláusulas são aplicáveis apenas aos grupos de Beneficiários ali indicados, conforme o caso.
- **3.2.** Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Beneficiários.
- **3.3.** Esta Política aplica-se à Companhia, devendo ser observada: (i) pelos acionistas da Companhia; e (ii) pelos administradores da Companhia.

4. REMUNERAÇÃO

4.1. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a



distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês.

- **4.2.** A remuneração dos membros do Comite de Auditoria, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.
- 4.3. O Conselho de Administração terá dentre suas respectivas atribuições a de propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

5. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

- **5.1.** Esta Política tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da Companhia, com base nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.
- 5.2. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) bônus de contratação e de retenção; e (iv) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, incluindo práticas e/ou planos de incentivo de longo prazo baseados em ações, desde que devidamente aprovados pelos órgãos competentes da Companhia nos termos da legislação aplicável.
 - 5.2.1.Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Beneficiários, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

6. REMUNERAÇÃO FIXA

- 6.1. A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada, seguindo as orientações técnicas do departamento de recursos humanos da Companhia.
- 6.2. A remuneração fixa dos Beneficiários poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia, ou atualizada monetariamente.
 - 6.2.1. Adicionalmente, a remuneração fixa dos Beneficiários estará sujeita a reajuste salarial, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável ao sindicato



de cada Beneficiário, quando aplicável, sendo possível também reajuste salarial conforme proposta do Diretor Presidente da Companhia e aprovação pelo Conselho de Administração.

- **6.3.** A remuneração fixa dos Beneficiários poderá ser composta da seguinte forma, observado o disposto nesta Política:
 - 6.3.1. <u>Pró-labore mensal fixo</u>: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento donosso negócio.
 - 6.3.2. <u>Benefícios</u>: visam a complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica; (iii) plano de assistência odontológica; (iv) vale refeição; (v) vale alimentação; (vi) estacionamento; e (vii) auxílio farmácia.

7. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

7.1. Participação nos Resultados

- 7.1.1.O pagamento da participação nos resultados, de acordo com o PLR, será realizado aos membros da Diretoria até o 3º (terceiro) mês do exercício social subsequente ao avaliado.
- 7.1.2. Os montantes a serem distribuídos aos membros da Diretoria a título de participação nos resultados devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei nº 10.101/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de outras leis aplicáveis à participação nos resultados.
- 7.1.3. Poderá fazer jus a distribuições no âmbito do PLR os membros da Diretoria que forem admitidos até 31 de agosto do ano-calendário de vigência do programa de PLR.
- 7.1.4. Membros da Diretoria desligados por qualquer razão (justa causa ou não), por iniciativa da Companhia ou do membro da Diretoria, antes de 31 de dezembro do ano-calendário, não são elegíveis ao recebimento de distribuições no âmbito do PLR.

7.2. Premiação (Bônus)



- 7.2.1. Os membros da Diretoria e do Conselho de Administração poderão participar de programa anual de premiação visando a promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia, em linha com suas avaliações individuais anuais. No caso dos membros da Diretoria, este programa anual de premiação será adicional aos pagamentos a que tiverem direito no âmbito do PLR.
- 7.2.2. Os montantes a serem atribuídos no âmbito do programa referido na <u>Cláusula 7.2.1</u> acima deverão resultar de processo de avaliação de cumprimento de metas corporativas e individuais aprovadas pelo Conselho de Administração. Tal processo de avaliação deverá ser concluído até o 3º (terceiro) mês do exercício social subsequente ao avaliado. O Conselho de Administração poderá, de forma discricionária, efetuar ajustes para incrementar o valor da premiação a ser paga a membros da Diretoria ou do Conselho de Administração, com intuito de premiar desempenho individual extraordinário.
- 7.2.3.O pagamento da premiação no âmbito do programa referido na <u>Cláusula 7.2.1</u> acima será realizado até o 3º (terceiro) mês do exercício social subsequente ao avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

7.3. Planos de Incentivos de Longo Prazo

7.3.1.Os membros da Diretoria e do Conselho de Administração poderão ser elegíveis à participação em práticas e/ou planos de incentivo de longo prazo baseados em ações, devidamente aprovados pelos órgãos competentes da Companhia nos termos da legislação aplicável.

8. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

8.1. Membros da Diretoria

- 8.1.1. Os membros da Diretoria receberão um pró-labore mensal fixo, definido de acordo com negociação individual, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes ao setor de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.
- 8.1.2. Os membros da Diretoria farão jus a valores a título de participação nos resultados da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no PLR, observada os critérios de elegibilidade aplicáveis, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no PLR.



- 8.1.3. Os membros da Diretoria poderão ser elegíveis à participação em práticas e/ou planos de incentivo de longo prazo baseados em ações, devidamente aprovados pelos órgãos competentes da Companhia nos termos da legislação aplicável.
- 8.1.4. Os membros da Diretoria poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica; (iii) plano de assistência odontológica; (iv) vale refeição; (v) vale alimentação; (vi) estacionamento; e (vii) auxílio farmácia.

8.2. Membros do Conselho de Administração

- 8.2.1.Os membros do Conselho de Administração poderão fazer jus a pró-labore mensal fixo, baseado na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.
- 8.2.2.O pró-labore mensal fixo a que poderá fazer jus o presidente do Conselho de Administração será equivalente ao valor atribuído aos demais membros do Conselho de Administração acrescido de 40% de tal valor.
- 8.2.3. Os membros do Conselho de Administração poderão ser elegíveis à participação em práticas e/ou planos de incentivo de longo prazo baseados em ações, devidamente aprovados pelos órgãos competentes da Companhia nos termos da legislação aplicável.
- 8.2.4. Os membros independentes do Conselho de Administração farão jus a pró-labore mensal fixo, mas não poderão receber direta ou indiretamente nenhuma remuneração da Companhia, além daquela aprovada em Assembleia Geral Ordinária para o exercício da sua função como Conselheiros ou como membro dos Comitês, ressalvados, nos termos do Regulamento do Novo Mercado proventos em dinheiro decorrentes de participação no capital social da companhia e benefícios advindos de planos de previdência complementar.

8.3. Membros de Comitê

- 8.3.1. Os membros do Comitê de Auditoria farão jus a pró-labore mensal fixo, cujo montante será definido levando-se em consideração, principalmente, a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, a dedicação de tempo esperada do profissional, a experiência e qualificação necessárias ao exercício da função.
- 8.3.2. Os membros dos Comitês, excetuado o Comitê de Auditoria, não são elegíveis ao recebimento de qualquer forma remuneração. Os membros do Conselho de



Administração e/ou da Diretoria que venham a integrar Comitês não farão jus àremuneração adicional pelo exercício do cargo no referido Comitê.

9. ATRIBUIÇÕES

- 9.1. Caberá à área de RH da Companhia:
 - (i) assessorar a condução dos processos de definição da remuneração e contratação de novos Beneficiários para a Companhia;
 - (ii) acompanhar os fluxos de avaliação, definição e aprovação das regras estabelecidas nesta Política; e
 - (iii) manter as bases de referência de remuneração atualizadas com base em pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia.
- 9.2. Caberá ao diretor presidente da Companhia (i) avaliar as propostas apresentadas peraárea de RH da Companhia e se manifestar sobre tais propostas por meio do envio de comunicação ao Conselho de Administração e; (ii) propor ao Conselho de Administração sugestões de alteração da composição da remuneração dos Beneficiários.
- 9.3. Caberá ao Conselho de Administração:
 - (i) avaliar anualmente a adequação desta Política, de forma a verificar a aderênciadesta com as responsabilidades de cada Beneficiário, bem como o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão;
 - (ii) aprovar as metas corporativas e individuais anuais, que serão base para o cálculo do PLR, podendo revisá-las em agosto de cada ano para adequá-las aodirecionamento da Companhia;
 - (iii) atualizar a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei,regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia; e
 - (iv) deliberar sobre as propostas apresentadas nos termos desta Política.
- 9.4. Caberá ao departamento de recursos humanos da Companhia (i) avaliar anualmente a adequação desta Política, de forma a verificar a aderência desta com as



responsabilidades de cada Beneficiário, bem como o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão; e (ii) assessorar o Conselho de Administração sugerindo eventuais alterações e atualizações à presente Política.

10. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 10.1. Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês e do Conselho de Administração, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.
- 10.2. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração, dos Comitês, quando instalado, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.
 - 10.2.1. As despesas razoáveis em que os membros do Conselho de Administração venham a incorrer para o exercício de suas funções, tais como despesas de transporte, estadia e alimentação serão reembolsadas pela Companhia, desde que devidamente comprovadas, sendo certo que, no caso de despesas com valor individual superior a R\$5.000,00 (cinco mil reais), estas deverão ser previamente aprovadas pelo diretor financeiro da Companhia.
- 10.3. As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveisàs penas previstas na legislação vigente.

11. VIGÊNCIA

11.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia, podendo ser consultada em www.pomifrutas.com.br