

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA BRISANET PARTICIPAÇÕES S.A.

1 OBJETO

1.1 A presente Política de Remuneração (“**Política**”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração (em conjunto, os “**Executivos**”), bem como dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) da Brisanet Participações S.A. (“**Companhia**”).

1.1.1 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal (quando instalado) deverá ser fixada pela Assembleia Geral, sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral.

2 PRINCÍPIOS

2.1 A presente Política tem como principal função alinhar os interesses dos Executivos e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.

2.2 Os principais princípios que norteiam a presente Política são: **(i)** a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; **(ii)** assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia; **(iii)** buscar profissionais que detenham qualificação, competência e perfil que atendam às características e necessidades dos negócios da Companhia; **(iv)** motivar os profissionais da Companhia ao fornecer remuneração compatível com a praticada pelo mercado; **(v)** alinhar os interesses dos profissionais da Companhia aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco na retenção de profissionais e na criação de valor a longo prazo; **(vi)** promover práticas de remuneração atraentes e meritocráticas, de acordo com o desempenho dos profissionais e o alcance de metas individuais e da Companhia; e **(vi)** incentivar a consecução dos objetivos sociais da Companhia.

2.3 Os Executivos e os membros do Conselho Fiscal (quando instalado) poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas ao tempo dedicado, conhecimento técnico, experiência, participação em comitês de assessoramento, dentre outras características.

3 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.1 As razões que justificam a composição da remuneração paga aos Executivos são incentivos para a melhoria de sua gestão e a retenção de seus executivos, visando ganho pelo compromisso de resultados de curto e longo prazo.

3.2 A remuneração global dos Executivos poderá ser constituída pelos seguintes componentes: **(i)** remuneração fixa; **(ii)** remuneração variável; **(iii)** outros que o Conselho

de Administração venha a determinar, exceto pelos membros do Conselho Fiscal que, quando instalado, farão jus somente à remuneração fixa.

3.2.1 Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Executivos, dentre aqueles acima relacionados.

3.3 Remuneração fixa

3.3.1 A remuneração fixa terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado. A remuneração fixa é composta por pro labore ou mensal fixo e benefícios.

3.3.2 O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer aos Executivos um pacote compatível com a prática de mercado.

3.3.3 A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

3.3.4 A remuneração fixa dos Executivos e dos membros do Conselho Fiscal será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.

3.3.5 A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

3.4 Remuneração variável

3.4.1 A remuneração variável terá como objetivo direcionar as ações dos Executivos ao cumprimento dos objetivos estratégicos da Companhia, visando atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais *stakeholders* da Companhia, sujeitando-se ao atingimento de metas individuais e coletivas.

3.4.2 A remuneração variável poderá ser composta por: (i) programa de participação nos lucros e/ou resultados; (ii) bônus; (iii) prêmios; e (iv) programas de retenção. Abaixo, a definição de cada uma das remunerações variáveis:

- (i) O programa de participação nos lucros e/ou resultados tem como objetivo premiar o alcance e superação das metas operacionais, de lucratividade e/ou metas individuais pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social (“PLR/PPR”);
- (ii) O bônus tem como objetivo premiar o alcance e superação das metas de performance individual dos Executivos;
- (iii) Os Prêmios serão concedidos em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, em caráter eventual, por liberalidade da empresa;
- (iv) Os programas de retenção, caso sejam aprovados pela Assembleia Geral de Acionistas, tem por objetivo reter Executivos com base na notória importância de seu trabalho desenvolvido ou a desenvolver para a Companhia. A remuneração dos programas de retenção, poderá ser realizada em dinheiro ou através de programas baseados em ações (por

exemplo “stock options” ou programas semelhantes), conforme outorgas individuais.

- 3.4.3 Os montantes a serem atribuídos no âmbito da remuneração variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva do participante, sendo que a avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão, enquanto a avaliação subjetiva será aquela realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.
- 3.4.4 A parcela variável estará vinculada ao desempenho da própria Companhia, dependendo dos resultados e do alcance de metas individuais.

4 DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

4.1 Diretores

- 4.1.1 Os Diretores da Companhia receberão um *pro labore* ou mensal fixo e benefícios, definido de acordo com a sua respectiva negociação individual, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes aos setores de Telecomunicações, Tecnologia e mercados correlatos, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.
- 4.1.2 Os diretores que recebem *pro labore* não fazem jus ao recebimento de 13º salário e férias remuneradas.
- 4.1.3 Os Diretores da Companhia poderão receber valores a título de PLR/PPR da Companhia, observada a elegibilidade de tais diretores e desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de PLR/PPR.
- 4.1.4 Os Diretores também poderão receber bônus, a depender da performance individual, avaliada anualmente e desde que sejam atingidas as metas operacionais definidas pela Companhia.
- 4.1.5 Os Diretores poderão também, eventualmente, receber prêmios, por liberalidade da empresa, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.
- 4.1.6 Os Diretores, individualmente, poderão ser elegíveis a Programas de Retenção determinados pelo Conselho de Administração da Companhia.

4.2 Conselho de Administração

- 4.2.1 Os Conselheiros da Companhia farão jus à remuneração mensal, baseada na dedicação de tempo, expertise técnica e responsabilidade das suas atribuições, verificadas por meio de pesquisas de remuneração periódicas, realizadas pela área de Recursos Humanos, Secretaria de Governança ou por consultorias especializadas, tendo por foco a comparação com empresas de mesmo porte, setor e complexidade da Companhia.
- 4.2.2 Os membros do Conselho de Administração não possuem remuneração adicional de qualquer natureza, com exceção dos conselheiros externos/independentes, os quais possuem remuneração fixa mensal.

4.2.3 Os membros do Conselho de Administração fazem jus, ainda, a reembolso pelas despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

4.3 Membros de Comitês da Companhia

4.3.1 Os membros dos Comitês não possuem remuneração adicional de qualquer natureza, com exceção dos membros externos/independentes, os quais possuem remuneração fixa mensal.

4.3.2 Os membros do Comitê fazem jus, ainda, a reembolso pelas despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

5 DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

5.2 Qualquer alteração ou revisão desta Política deverá ser submetida à administração da Companhia. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

* * *