

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

### 1. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivos atrair, incentivar, recompensar e reter os Administradores à condução dos negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados nas estratégias de curto, médio e longo prazo da Companhia e suas subsidiárias (em conjunto “IMCA” ou “Companhia”, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas.

### 2. DIRETRIZES

A Política de Remuneração (ou “Política”) estabelece as seguintes diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração da administração da Companhia e suas subsidiárias (em conjunto “IMCA” ou “Companhia”):

**2.1.** Garantir o estabelecimento da prática de remuneração a todos os Administradores da Organização, o que compreende os Membros do conselho de administração da diretoria estatutária e não estatutária, se houver e do conselho fiscal, se houver, e membros de comitês de assessoramento ao conselho de administração, estatutários ou não.

**2.2.** Assegurar que a prática de remuneração esteja em conformidade com a legislação, normas e regulamentos que disciplinam o assunto, baseando-se (i) nas responsabilidades dos Administradores, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham; (ii) no tempo dedicado às suas funções; (iii) na competência e reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e (iv) no valor de seus serviços no mercado.

**2.3.** Propiciar o alinhamento entre as práticas de remuneração dos Administradores e os interesses da Organização, de maneira que as decisões tomadas sejam as melhores possíveis, buscando criar valor para os seus acionistas e investidores.

**2.4.** Garantir que a prática de remuneração esteja relacionada com objetivos que busquem a valorização da Organização, não incentivando comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias adotadas de curto, médio e longo prazos.

**2.5.** A remuneração global dos membros do conselho de administração e da diretoria da Companhia (“Conselho de Administração” e Diretoria”) deverá ser fixada pela Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração fixar o pró-labore mensal dos membros da Diretoria e o Comitê de RH fixar o pró-labore mensal dos membros do Conselho de Administração.

**2.6.** A remuneração dos membros do conselho fiscal da Companhia (“Conselho Fiscal”), quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei.

2.7. Os membros dos comitês da Companhia (“Comitês”) serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

### 3. COMITÊS DE FINANÇAS E RECURSOS HUMANOS E COMITÊ DE AUDITORIA

O Conselho de Administração da Companhia será auxiliado nas questões relativas ao orçamento anual da Companhia por um comitê de finanças (“Comitê de Finanças”).

Além do Comitê de Finanças, o Comitê de Recursos Humanos (“Comitê de RH”) recomendará o Conselho de Administração, quando requisitado a Política de Salários e Benefícios dos Diretores Estatutários da Companhia.

O Comitê de Auditoria é órgão não estatutário de assessoramento ao Conselho de Administração, de caráter permanente e rege-se por regimento próprio e pela legislação aplicável. Caso algum membro desses comitês seja também membro do Conselho de Administração da IMC ou de suas ligadas, fica facultada a opção pela remuneração relativa a um dos cargos.

### 4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração da Companhia tem como principal objetivo manter o equilíbrio entre a estratégia de negócios, interesses dos acionistas e práticas de mercado, buscando além da retribuição justa e reflexa do desempenho, a alavancagem de resultados para a Companhia, a retenção de nossos administradores e a recompensa para os nossos executivos pelo alcance de metas financeiras e operacionais e pela criação de valor. É coerente com a remuneração adotada pelo nosso setor e possibilita a atração e valorização de nossos profissionais.

A remuneração global da administração da Companhia poderá ser constituída pelos seguintes componentes: **(i)** remuneração fixa; **(ii)** remuneração variável; **(iii)** remuneração baseada em ações; e **(iv)** outros que o Conselho de Administração ou os Comitês de Finanças e RH venham a determinar.

#### I. Remuneração Fixa

A remuneração fixa do Conselho de Administração, da Diretoria da Companhia e dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração o Conselho de Administração ou os Comitês de Finanças e RH poderão requerer a assessoria de empresa especializada.

A remuneração fixa do Conselho de Administração será revista e aprovada anualmente pelo Comitê de RH, de forma que seja adequada as práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

Já a remuneração fixa dos membros da Diretoria será revista e aprovada anualmente pelo Conselho de Administração da Companhia, também de acordo com as práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

## II. Remuneração variável

**Conselho de Administração:** Remuneração variável de médio e longo prazo, cujo objetivo é promover o alinhamento entre os administradores e os acionistas da Companhia, mediante a outorga de opções a determinados conselheiros, nos termos dos Planos de Opção, descritos no Formulário de Referência da Companhia, devidamente publicado no site da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”).

**Diretoria:** Remuneração variável (i) de curto prazo, cujo objetivo é premiar o alcance de metas financeiras e operacionais anuais da Companhia, da área de responsabilidade com administrador e o desempenho individual através de um bônus anual, respeitando os limites previstos nos contratos de cada diretor estatutário e mediante a aprovação do Conselho de Administração ou do Comitê de Finanças; e (ii) de médio e longo prazo, cujo objetivo é promover o alinhamento entre executivos e os acionistas da Companhia, mediante a outorga de opções, nos termos dos Planos de Opção descritos no Formulário de Referência da Companhia, devidamente publicado no site da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”).

## III. Remuneração baseada em ações

A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral do respectivo Plano Geral de Opção de Compra de Ações de emissão da Companhia (“Plano Geral”), que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração ou ao Comitê de RH.

Observado o Plano Geral aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração ou o Comitê de RH, conforme o caso, poderá adotar periodicamente Programas de Opção de Compra de Ações (“Programas”), onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

Adicionalmente, os Programas deverão observar a disponibilidade de recursos financeiros da Companhia e a adequação dos percentuais acionários das ações em circulação ao limite estabelecido nas normas aplicáveis.

A outorga de opções para a compra de ações tem por objetivo estimular a expansão, o êxito e os objetivos sociais da Companhia e alinhar os interesses de seus acionistas e da administração da Companhia.