

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ESTÁCIO PARTICIPAÇÕES S.A.

1. OBJETIVO, APLICAÇÃO E FUNDAMENTO

1.1. A presente “Política de Remuneração”, aprovada na reunião do Conselho de Administração da ESTÁCIO PARTICIPAÇÕES S.A., realizada em 19 de outubro de 2018, descreve as regras e critérios, bem como estabelece diretrizes que orientam as decisões relacionadas à fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos Administradores.

1.2. Esta Política possui como objetivos principais:

(i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Administradores na condução de seus respectivos negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, os quais devem estar sempre alinhados aos interesses da Companhia e de seus acionistas;

(ii) baseada no princípio da meritocracia, reconhecer os esforços e as competências diferenciadas das pessoas traduzidas em resultados, sem, contudo, comprometer o equilíbrio interno (relação coerente entre os cargos, considerando o conteúdo e o seu valor na nossa estrutura), equilíbrio externo (relação entre os salários pagos e os salários pagos por segmento de mercado específico, comparados por meio de pesquisas salariais) e o senso de trabalho em equipe; e

(iii) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação da remuneração e benefícios concedidos aos Administradores.

1.3. Conforme disposto no nosso Estatuto Social e nos termos da Lei das Sociedades por Ações, a Assembleia Geral determinará a remuneração dos Administradores, a qual será fixada em bases globais, cabendo ao Conselho de Administração estabelecer a remuneração individual de cada Administrador.

1.4. Adotamos um modelo de composição da remuneração que concentra uma parcela significativa da remuneração total nos componentes variáveis (tanto de curto, como de longo prazo). A existência da prática de remuneração variável e de remuneração baseada em ações, quando aplicáveis, permite o compartilhamento do risco e de nosso resultado com nossos principais Administradores, o que entendemos tratem-se de características de uma política transparente, voltada para o alcance de resultados duradouros, que viabilizem a nossa perpetuidade e a criação de valor refletida na cotação de mercado de nossas ações.

1.4.1. Os valores de remuneração pagos aos nossos Administradores são comparados periodicamente com o mercado, considerando empresas de mesmo

porte que a nossa Companhia, por meio de pesquisas realizadas por consultorias externas especializadas, de forma que se possa aferir a sua competitividade.

1.4.2. A possibilidade de concessão de progressões salariais está vinculada à previsão orçamentária, cuja forma de gestão para esse fim é estabelecida pelo nosso Conselho. Todos os aumentos individuais devem estar relacionados ao desempenho individual, ao potencial dos Administradores e aos interesses da organização nos diversos segmentos de negócios.

1.5. A correção da tabela salarial poderá ocorrer por meio da aplicação dos resultados de nova pesquisa salarial realizada frente ao mercado, sob orientação e diretriz da Vice-Presidência de Gente e Gestão e aprovação da Presidência do Comitê de Gente e Governança e do Conselho de Administração.

1.6. Nosso Comitê de Gente e Governança tem por função auxiliar os membros do Conselho de Administração em quaisquer questões referentes às políticas e normas de recursos humanos, inclusive no que tange aos assuntos relacionados à remuneração dos Administradores da Companhia.

1.7. Nos termos desta Política, não há Administradores na Companhia que deliberem ou possam deliberar a respeito de sua própria remuneração.

2. DEFINIÇÕES

2.1. Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

- (i) "**Administradores**": significam os diretores estatutários, os diretores não estatutários, os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e os membros dos Comitês, quando mencionados em conjunto.
- (ii) "**Comitês**": significa os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração da Companhia, quais sejam, nesta data: **(a)** Estatutários: Comitê de Estratégia; Comitê de Gente e Governança; Comitê de Auditoria e Finanças e Comitê Acadêmico; e **(b)** Não-Estatutário: Comitê de Acompanhamento e Performance;
- (iii) "**Companhia**": significa a Estácio Participações S.A.;
- (iv) "**Comitê de Gente e Governança**": significa o comitê estatutário de assessoramento do Conselho de Administração, criado em reunião de Conselho de Administração realizada em 03 de março de 2010 e ratificada pela Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária realizada em 19 de abril de 2010, o qual tem por principal objetivo auxiliar os membros do Conselho de Administração em quaisquer questões referentes a políticas e normas de recursos humanos, bem como a práticas de governança corporativa;
- (v) "**Conselheiros**": significa os membros do Conselho de Administração;

- (vi) "**Conselho de Administração**": significa o Conselho de Administração da Companhia;
- (vii) "**Conselho Fiscal**": significa o Conselho Fiscal da Companhia;
- (viii) "**CVM**": significa a Comissão de Valores Mobiliários;
- (ix) "**Diretores**": significa os diretores estatutários e não estatutários da Companhia;
- (x) "**Diretor Presidente**": significa o diretor presidente da Companhia, o qual é eleito pelo Conselho de Administração;
- (xi) "**Diretoria**": significa a Diretoria Estatutária e a Diretoria Não Estatutária da Companhia, quando mencionadas em conjunto;
- (xii) "**Diretoria Estatutária**": significa a diretoria estatutária da Companhia;
- (xiii) "**Diretoria Não Estatutária**": significa a diretoria não estatutária da Companhia.
- (xiv) "**Estatuto Social**": significa o estatuto social da Companhia, conforme alterado;
- (xv) "**Lei das Sociedades por Ações**": significa a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada;
- (xvi) "**Plano de Opções**": Plano de Opções de Ações da Companhia, o qual terá seus regimentos definidos em normativos específicos;
- (xvii) "**Política**": significa a presente Política de Remuneração; e
- (xviii) "**Vice-Presidência de Gente e Gestão**": significa o responsável pela gestão dos recursos humanos da Companhia.

3. DIRETORIA

3.1. Remuneração Fixa Anual

3.1.1. Os membros da Diretoria fazem jus ao recebimento de uma parcela fixa mensal que tem o objetivo de remunerar os serviços prestados dentro do escopo de responsabilidade atribuído a cada um dos membros da Diretoria na gestão da nossa Companhia. A parcela fixa a ser paga a cada membro é definida com base em nossa tabela salarial, que é elaborada e atualizada periodicamente a partir dos resultados de pesquisas salariais realizadas frente ao mercado.

3.1.2. Os membros da Diretoria não fazem jus a remuneração por participação em Comitês.

3.2. **Remuneração Variável**

3.2.1. Os membros da Diretoria fazem jus a parcela variável anual baseada nos nossos resultados e definida por meio de metas objetivas e mensuráveis derivadas do planejamento estratégico e do orçamento anual aprovado pelo nosso Conselho de Administração. Tal remuneração variável tem como principal objetivo reconhecer a participação do Diretor no desempenho da nossa Companhia em um determinado ano.

3.2.2. São elegíveis a participar os Diretores da Companhia, observado que o pagamento da referida remuneração somente será realizado caso seja verificado o atingimento das metas validadas pelo Conselho de Administração da Companhia, com base em indicadores internos, nos termos do orçamento aprovado para cada ano.

3.2.2.1. O pagamento ocorrerá anualmente, com base na meta individual do Diretor elegível, podendo tal meta sofrer variação inferior ou superior, conforme performance financeira e de negócios da Companhia.

3.2.2.2. Em caso de pedido de demissão ou de desligamento por decisão da Companhia, será devido o pagamento da remuneração variável ao Diretor elegível, desde que este tenha exercido suas funções na Companhia até o último dia (inclusive) do período base considerado para a apuração da remuneração variável no exercício em questão.

3.2.3. Os membros da Diretoria não fazem jus a remuneração por participação em reuniões, bônus e/ou comissões.

3.3. **Remuneração Baseada em Ações**

3.3.1. **Diretoria Estatutária e Diretoria Não Estatutária**: Os membros da Diretoria Estatutária e da Diretoria Não Estatutária fazem jus a remuneração baseada em ações, nos termos do respectivos Planos ILP (Incentivos de Longo prazo). Os Planos ILP visam a atração e retenção de profissionais que agreguem valores para os nossos resultados, bem como ao alinhamento dos interesses dos nossos Diretores aos interesses dos nossos acionistas.

3.4. **Benefícios**

3.4.1. Os membros da Diretoria fazem jus a um pacote de benefícios que inclui subsídio integral de assistência médica, vale alimentação, bolsa de estudos conforme regras das convenções e acordos coletivos de cada região e seguro de vida custeado pela Companhia.

3.4.2. Os membros da Diretoria não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo ou pós-emprego.

4. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1. Remuneração Fixa Anual

4.1.1. Os membros do Conselho de Administração recebem uma parcela fixa mensal, a título de honorários. A remuneração fixa contratada tem como objetivo remunerar os serviços de cada Conselheiro, dentro do escopo de responsabilidade atribuído ao nosso Conselho de Administração. A parcela fixa a ser paga a cada membro é definida com base em nossa tabela salarial, que é elaborada e atualizada periodicamente a partir dos resultados de pesquisas salariais realizadas frente ao mercado.

4.1.2.

4.1.2.1. Importante destacar que os Conselheiros não fazem jus a remuneração variável por participação em reuniões no Conselho de Administração, porém fazem jus a remuneração por participação em Comitês.

4.1.2.2. Alguns Conselheiros podem ter remunerações fixas diferentes dos demais, caso participem de Comitês.

4.2. Remuneração Variável

4.2.1. Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a remuneração variável.

4.3. Remuneração Baseada em Ações

4.3.1. Os membros do Conselho de Administração fazem jus também a remuneração baseada em ações, por meio do nosso Plano de ILP. O referido Plano visa a atração e retenção de profissionais que agreguem valores para os nossos resultados, bem como ao alinhamento dos interesses dos nossos Administradores aos interesses da Companhia e de nossos acionistas.

4.4. Benefícios

4.4.1. Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a benefícios diretos e indiretos, bem como a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo ou pós-emprego.

5. CONSELHO DE FISCAL

5.1. **Remuneração Fixa Anual**

5.1.1. Para os membros do Conselho Fiscal a remuneração considera o pagamento de uma parcela fixa mensal, a título de honorários, não computados os benefícios, verbas de representação e participação nos lucros. A remuneração fixa contratada tem como objetivo remunerar os serviços de cada membro do Conselho Fiscal, dentro do escopo de responsabilidade atribuído ao órgão.

5.1.1.1. A determinação da remuneração do Conselho Fiscal é realizada em função da remuneração média atribuída aos Diretores, nos termos da Lei das Sociedades por Ações. Adicionalmente, os membros suplentes somente são remunerados nos casos em que exercem a titularidade em virtude de vacância, impedimento ou ausência do respectivo membro titular.

5.1.2. Os membros do Conselho Fiscal também têm direito a reembolso das despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho das suas funções.

5.1.3. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a remuneração por participação em Comitês.

5.2. **Remuneração Variável**

5.2.1. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus à remuneração variável e/ou remuneração por participação em quaisquer reuniões e comissões.

5.3. **Remuneração Baseada em Ações**

5.3.1. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus à remuneração baseada em ações.

5.4. **Benefícios**

5.4.1. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a benefícios diretos e indiretos.

6. COMITÊS

6.1. **Remuneração Fixa Anual**

6.1.1. Os membros dos Comitês que sejam Conselheiros da Companhia já recebem em sua remuneração fixa, na qualidade de Conselheiros, parcela adicional relacionada à participação em Comitês.

6.1.2. Os Diretores da Companhia que porventura venham a ser eleitos

membros dos Comitês, em razão de suas atribuições e funções específicas, não farão jus a qualquer parcela adicional em sua remuneração fixa relacionada à participação em Comitês.

6.2. **Remuneração Variável**

6.2.1. Os membros dos Comitês não fazem jus a remuneração variável e/ou remuneração por participação em reuniões e comissões.

6.3. **Remuneração Baseada em Ações**

6.3.1. Os membros dos Comitês não fazem jus à remuneração baseada em ações.

6.4. **Benefícios**

6.4.1. Os membros dos Comitês não fazem jus a benefícios diretos e indiretos.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia e pode ser consultada no website de Relações com Investidores da Companhia (www.estacioparticipacoes.com.br – Governança Corporativa, Estatuto Social e Políticas e, em seguida, selecionar “Política de Remuneração”) e nos websites da CVM (www.cvm.gov.br) e da B3 (www.b3.com.br).

* * * *