

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES DA BK BRASIL OPERAÇÃO E ASSESSORIA A RESTAURANTES S.A.

1. OBJETIVO

1.1. A presente “*Política de Remuneração de Administradores*”, aprovada em reunião do Conselho de Administração da **BK BRASIL OPERAÇÃO E ASSESSORIA A RESTAURANTES S.A.**, visa estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros da Administração considerando os custos e os riscos envolvidos e com a devida transparência.

1.2. Esta Política tem como fundamento: **(i)** o Estatuto Social e o Regimento Interno; **(ii)** a Lei das Sociedades por Ações; **(iii)** as normas aplicáveis e orientações emanadas pela CVM; **(iv)** o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC; **(v)** o Código Brasileiro de Governança Corporativa; e **(vi)** o Regulamento do Novo Mercado.

2. DEFINIÇÕES

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

- (i) “Administradores”:** os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária.
- (ii)**
- (iii) “Diretoria”:** a diretoria estatutária da Companhia.
- (iv) “Comitês”:** os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.
- (v) “Comitê de Gente & Remuneração”:** comitê de assessoramento ao Conselho de Administração responsável por temas relativos à gestão de talentos, sucessão, remuneração, engajamento entre outros
- (vi) “Companhia”:** BK Brasil Operação e Assessoria a Restaurantes S.A.
- (vii) “Salário Base (SB)”:** parcela fixa paga mensalmente e sujeita à dedução retenção de todos os tributos e encargos sociais e trabalhistas nos termos da legislação brasileira.
- (viii) “Benefícios”:** envolvem assistência médica, assistência odontológica, direito a seguro de vida e cartão multibenefícios, o que inclui vale refeição/alimentação têm como objetivo complementar benefícios da assistência social pública e dar segurança aos executivos e seus familiares dentro das práticas usuais de mercado.
- (ix) “Remuneração Fixa (RF)”** é o somatório mensal de recebimento, sendo igual ao montante de

Salário Base + Benefícios.

- (x) **"Incentivo Curto Prazo (ICP)"** é a remuneração variável, paga como bônus anual, atrelada ao atingimento de metas coletivas e/ou individuais.
- (xi) **"Incentivo Longo Prazo (ILP)"** é a remuneração variável baseada em ações, paga em ciclos superiores a 1 ano.
- (xii) **"Remuneração Total Alvo (RTA)"** é a remuneração resultante da soma de RF + ICP + ILP, considerando que a empresa atinja 100% dos seus objetivos, ou seja, valor alvo.

3. OBJETIVOS DA PRÁTICA DE REMUNERAÇÃO

3.1. Com a política de remuneração a Companhia busca fornecer níveis de remuneração competitivos em relação aos praticados pelo mercado visando:

- (i) atrair os melhores profissionais para a sustentação do seu negócio;
- (ii) reter os profissionais chave, de modo que sejam recompensados por sua contribuição diferenciada;
- (iii) reforçar valores importantes da cultura da organização entre eles Meritocracia e Visão de Dono;
- (iv) alinhar a remuneração dos participantes aos interesses dos acionistas e, consequentemente, no êxito e na consecução dos objetivos sociais da Companhia; e
- (v) ampliar os níveis de comprometimento com a geração de resultados sustentáveis.

3.2 A Companhia destaca, que a sua política de remuneração está alinhada com melhores práticas de governança.

3.3 Para garantir a correta aplicação técnica dos elementos de remuneração a Companhia conta com o envolvimento da Vice-Presidência de Gente & Gestão bem como com o apoio de consultoria especializada. No que tange a governança participam do processo decisório tanto o Comitê de Gente e Remuneração quanto o Conselho de Administração, garantindo assim que a estrutura de incentivos esteja sempre alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, além de adotar cuidados para que ninguém delibere sobre sua própria remuneração, nos termos do Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas.

4. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

4.1. A política de remuneração dos membros de Administração da Companhia prevê mix de remuneração alinhado com as práticas de mercado e sendo aplicados conforme seu cargo e posicionamento.

4.2. **Conselho de Administração.** Os membros do Conselho de Administração fazem jus apenas aos honorários fixos.

4.3 **Comitês.** Exceto pelos membros dos Comitês que fazem parte da Diretoria ou que são remunerados dentro da plataforma global de remuneração do seu respectivo acionista, todos os outros membros (inclusive aqueles que também fazem parte do Conselho de Administração) recebem apenas os honorários fixos.

4.4 **Conselho Fiscal.** A Companhia não possui Conselho Fiscal instalado no momento e, desta forma, não possui uma política definida para esse órgão.

4.5 No caso de acumulação de cargos:

- (i) Os membros dos Comitês que acumulem funções no Conselho de Administração da Companhia recebem, cumulativamente, os honorários correspondentes ao exercício de cargo como membro do Conselho de Administração e como membro do Comitê, salvo se diversamente deliberado e aprovado em reunião do Conselho de Administração; e
- (ii) Os membros do Conselho de Administração que também sejam membros da Diretoria fazem jus exclusivamente à remuneração na qualidade de Diretores;

4.6 **Diretoria.** Os Executivos da Diretoria têm sua remuneração avaliada no conceito de RTA, que inclui os elementos de RF + ICP + ILP. A remuneração alvo da Diretoria segue na proporção abaixo apresentada



4.6.1 RF: Somatório entre SB e Benefícios, sendo SB de acordo com grade da posição comparada com o posicionamento em relação ao mercado selecionado. Benefícios abrangem assistência médica, assistência odontológica, direito a seguro de vida e cartão multibenefícios, o que inclui vale refeição/alimentação.

4.6.2 ICP: Composto pelo programa de Remuneração Variável da BK Brasil. Esse programa tem 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*. É atrelado a metas de performance e com limites máximos claramente estabelecidos. Assim, a diferenciação da remuneração acontece mediante a entrega de resultados também diferenciados. Isso reforça valores importantes da cultura da organização entre eles Meritocracia e Visão de Dono.

Assim, destacam-se os seguintes pontos:

- (i) o pagamento do ICP somente ocorre mediante o atingimento de metas anuais aprovadas pelo Conselho de Administração, desdobradas a partir do Planejamento Estratégico. O conjunto de metas que compõem a avaliação de um determinado membro da diretoria é classificado como “book”, cujos resultados são acompanhados em base mensal. São exemplos de indicadores previstos nas metas o EBITDA, a Margem de Contribuição, o ROIC, o Net Restaurant Growth, os NPS de Clientes e a Retenção de pessoas.
- (ii) o programa estabelece há um limite para o valor máximo de pagamento de ICP, equivalente a 50% do target bônus, o qual é vinculado à superação do EBITDA e dos books de metas individuais; e
- (iii) o programa estabelece também pré-requisitos para pagamento do ICP o que na prática representa que o pagamento dessa parcela de remuneração pode ser igual a zero. São exemplos de gatilho para pagamento: atingimento de um percentual mínimo de EBITDA e nota mínima no book de metas individual.

4.6.3 ILP: Composto por plano de concessão de ações, o qual têm como objetivo promover o crescimento e a lucratividade a longo prazo da Companhia, proporcionando às pessoas que estão ou estarão envolvidas em tal crescimento ou lucratividade a oportunidade de adquirir um direito de propriedade da Companhia, estimulando os participantes a contribuírem e participarem do sucesso dos negócios. Todos os elementos de um plano são definidos e aprovados pela Assembleia Geral de Acionistas.

5 DEFINIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

5.1 A avaliação do nosso posicionamento frente ao mercado, alinhada a nossa política e da estratégia de remuneração da Companhia, é feita com base anual através de análise de Pesquisa de Remuneração conduzida de forma independente por consultoria especializada, comparada com renomadas empresas do mercado brasileiro afim de balizar as práticas adotadas pela Companhia com o mercado, podendo gerar uma atualização em nossa tabela salarial.

5.1.1 Os valores podem ser reajustados anualmente conforme: (i) meritocracia, (ii) índices oficiais de inflação, e (iii) análise da movimentação salarial das empresas do mercado de referência de comparação.

5.2 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia é submetida para avaliação do Comitê de Gente e Remuneração e, posteriormente, reportada para deliberação em Assembleia Geral.

5.3 A Companhia deve zelar para que o montante da remuneração global não seja alterado durante o exercício social, devendo ser obedecidos os limites aprovados pela Assembleia Geral dos Acionistas.

5.4 Na definição da remuneração, devem ser observadas as mesmas regras aplicáveis a situações de conflito de interesses previstas nos documentos da Companhia, não sendo permitido que alguém delibere sobre sua própria remuneração, individualmente.

6 DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 Eventuais exceções às regras previstas nessa Política serão submetidas para aprovação do Conselho de Administração, que poderá promover as modificações que julgar necessárias e pertinentes.

6.2 Havendo conflito entre as disposições previstas nesta Política e no Estatuto Social da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto Social.

6.3 Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 28 de abril de 2022 e somente poderá ser modificada, revisada ou revogada por deliberação do referido órgão, podendo ser consultada no site de relações com investidores da Companhia (<https://burgerking.riweb.com.br/>), da CVM (www.gov.br/cvm) ou da B3 (www.b3.com.br).