PANTANAL VEÍCULOS LTDA

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Política de Seleção e Remuneração da Alta Direção

Critérios de integridade para seleção e modelo de remuneração sem bônus

DC-03 • VERSÃO 1.0

Código documental	DC-03
Versão	1.0
Classificação	Política corporativa
Instância responsável	CINTEC – Comitê de Integridade e Conformidade e Alta Direção
Aprovação (Sócios Proprietários)	Alta Direção
Data de aprovação	09/09/2026
Vigência	A partir da aprovação
Periodicidade de revisão	Anual ou quando necessário

Histórico da versão 1.0 | Padronização normativa, revisão textual e atualização de referências

Apresentação

Esta Política estabelece critérios de integridade para a seleção de membros da Alta Direção e formaliza o modelo de remuneração exclusivamente fixa adotado pela PANTANAL VEÍCULOS LTDA. Também define responsabilidades de avaliação, monitoramento e revisão, em alinhamento ao Programa de Integridade e às orientações do Pacto Brasil pela Integridade Empresarial.

Sumário

01 Das disposições gerais
02 Da seleção da Alta Direção
03 Da remuneração da Alta Direção
04 Do monitoramento e da transparência
05 Da rastreabilidade e das disposições finais

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Política estabelece critérios formais de integridade para a seleção, o recrutamento, a avaliação pregressa e a nomeação dos membros da Alta Direção da PANTANAL VEÍCULOS LTDA, bem como disciplina a estrutura de remuneração aplicável às funções de liderança executiva.

Art. 2º Esta Política aplica-se aos cargos e funções que compõem a Alta Direção, compreendendo:

I - o Diretor-Presidente e os demais diretores executivos;

II - os membros do Conselho de Administração e do Conselho Consultivo, quando existentes; e

III - os sócios administradores, diretores estatutários e executivos com poder final de decisão corporativa.

Art. 3º Para os fins desta Política, o Departamento de Integridade é a Instância de Integridade responsável por coordenar as diligências, emitir pareceres técnicos e acompanhar o cumprimento deste normativo.

CAPÍTULO II DA SELEÇÃO DA ALTA DIREÇÃO

Art. 4º A seleção e a nomeação de profissional para compor a Alta Direção ficam condicionadas à prévia realização de Diligência de Integridade de Lideranças, sob coordenação do CINTEC – Cômite de Integridade e Conformidade.

Art. 5º A verificação de integridade pregressa abrangerá, no mínimo:

I - consulta a cadastros públicos de sanções, incluindo o Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas, o Cadastro Nacional de Empresas Punidas, o Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas e o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão;

II - análise de certidões cíveis, criminais, trabalhistas e fiscais, observados a legislação aplicável, a pertinência e os limites de proteção de dados pessoais;

III - mapeamento de conflitos de interesses, mediante declaração formal sobre participações societárias e vínculos com fornecedores, clientes, concorrentes ou Agentes Públicos;

IV - análise de informações públicas e de reputação relacionadas a fraudes, corrupção, crimes financeiros, assédio ou ilícitos ambientais;

V - avaliação de alinhamento ético e entrevista de integridade; e

VI - verificação do histórico de medidas disciplinares, quando a informação estiver disponível por meio lícito e pertinente.

Art. 6º Concluídas as diligências, o Departamento de Integridade emitirá Parecer de Elegibilidade e Perfil Ético. A identificação de risco grave de integridade não mitigado resultará em parecer desfavorável e impedirá a homologação da posse ou da contratação pela instância competente.

CAPÍTULO III DA REMUNERAÇÃO DA ALTA DIREÇÃO

Art. 7º A PANTANAL VEÍCULOS LTDA adota o modelo de remuneração exclusivamente fixa para todos os membros da Alta Direção.

Art. 8º Não serão distribuídos bônus de desempenho, participação nos lucros e resultados de natureza executiva ou outra modalidade de remuneração variável aos ocupantes de cargos da Alta Direção.

Art. 9º A adoção do modelo previsto no artigo anterior tem por finalidade:

I - reduzir pressões financeiras que possam favorecer manipulação de resultados, fraudes contábeis ou decisões incompatíveis com as normas éticas;

II - preservar a independência e a objetividade das decisões estratégicas, com foco na sustentabilidade de longo prazo, no cumprimento da legislação e na reputação da PANTANAL VEÍCULOS LTDA; e

III - evitar incentivos que possam estimular o descumprimento das obrigações de integridade.

Art. 10. Para fins de autoavaliação no Sistema de Avaliação e Monitoramento de Programas de Integridade, a PANTANAL VEÍCULOS LTDA manterá evidências documentais do modelo de remuneração fixa e responderá aos formulários conforme a parametrização vigente do sistema.

Parágrafo único. A ausência de remuneração variável não afasta a avaliação periódica do desempenho da Alta Direção com base em indicadores e metas relacionados à aplicação das medidas de integridade.

Art. 11. Caso a PANTANAL VEÍCULOS LTDA institua futuramente plano de remuneração variável para a Alta Direção, esta Política deverá ser previamente revisada para vincular, no mínimo, 20% do montante variável a metas formais de integridade, prever impedimento de elegibilidade em caso de infração ética e estabelecer mecanismos de redução e restituição de valores, quando aplicáveis.

CAPÍTULO IV DO MONITORAMENTO E DA TRANSPARÊNCIA

Art. 12. Compete ao Departamento de Integridade monitorar anualmente a estrutura remuneratória da Alta Direção, certificando a manutenção do modelo exclusivamente fixo e a ausência de pagamentos atípicos ou prêmios não previstos nesta Política.

Art. 13. As diretrizes desta Política e a conPANTANAL VEÍCULOS LTDAção do modelo remuneratório deverão ser informadas no relatório anual de gestão e, quando existente, no portal corporativo de transparência.

CAPÍTULO V DA RASTREABILIDADE E DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. A correlação desta Política com o Guia de Autoavaliação do Pacto Brasil é apresentada no quadro a seguir:

Item	Tema	Dispositivo
3.1	Critérios de integridade para seleção da Alta Direção	Capítulo II, arts. 4º a 6º
3.2	Remuneração variável vinculada a medidas de integridade	Capítulo III, arts. 7º a 11

Art. 15. Esta Política será revisada anualmente ou sempre que houver alteração relevante na estrutura de remuneração, no processo de seleção da Alta Direção ou nas orientações aplicáveis ao Programa de Integridade.

Aprovação institucional

A presente Política será submetida à aprovação formal da Alta Direção e entrará em vigor na data indicada no quadro de controle documental.

Alta Direção (Sócios Proprietários)	Documento assinado digitalmente gov.br **NILSON OLIVEIRA SILVA** Data: 18/09/2026 16:32:43-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br _____ NILSON OLIVEIRA SILVA Sócio Propretário CINTEC – Cômite de Integridade e Conformidade. Documento assinado digitalmente gov.br **MARCIA DIAS YOSHIZAKI SILVA** Data: 21/09/2026 13:40:34-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br _____ MARCIA DIAS YOSHIZAKI SILVA Sócia Proprietária CINTEC – Cômite de Integridade e Conformidade.
Gerente	Documento assinado digitalmente gov.br **DIONNES GOMES BARBOSA** Data: 17/09/2026 17:43:24-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br _____ DIONNES GOMES Gerente CINTEC – Cômite de Integridade e Conformidade.

Documento DC-03 | Controle de aprovação