POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS EXECUTIVOS E DOS CONSELHEIROS DA SMARTFIT ESCOLA DE GINÁSTICA E DANÇA S.A.

1. OBJETIVO

1.1. Esta Política de Remuneração dos Executivos e dos Conselheiros da Smartfit Escola de Ginástica e Dança S.A. ("Política") estabelece diretrizes para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos Diretores Estatutários, aos Diretores não Estatutários, aos membros do Conselho de Administração e aos membros dos comitês instituídos pela **Smartfit Escola de Ginástica e Dança S.A.** ("Companhia"), em conjunto denominados "Executivos".

1.2. A Política possui como objetivos principais: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar Executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, estando sempre alinhada aos interesses da Companhia e dos acionistas; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; 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 de eventual remuneração e benefícios concedidos aos Executivos.

1.3. Para assegurar que a prática de remuneração esteja em conformidade com a legislação, normas e regulamentos que disciplinam o assunto, a metodologia utilizada para avaliação da remuneração individual leva em consideração: (i) as responsabilidades dos Executivos, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham; (ii) o tempo dedicado às suas funções; (iii) a competência e reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e (iv) o valor de seus serviços praticados no mercado.

2. REMUNERAÇÃO

2.1. Condições gerais: A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

2.1.1. *Remuneração Fixa:*

2.1.1.1. *Pró-labore mensal fixo:* tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando a remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Pela Política de Remuneração da Companhia, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual é baseada no mercado de academias de ginástica e utiliza como referência pesquisa salarial;

2.1.1.2. *Benefícios:* visam complementar benefícios da assistência social pública para dar segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções, compostos de plano de assistência médica e vale-refeição.

2.1.2. *Remuneração Variável:*

2.1.2.1. *Bônus:* objetiva premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas da nossa Companhia, a cada membro da nossa Diretoria Estatutária e Não Estatutária,

alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social; e

2.1.3. *Remuneração Baseada em Ações:*

2.1.3.1. *Plano de opção de compra de ações*: tem o objetivo de gerar incentivos para a retenção dos nossos Diretores Estatutários e não Estatutários, além de alinhar seus interesses aos interesses da Companhia e dos nossos acionistas, de modo a maximizar a criação de valor ao nosso negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazo.

2.2. O plano de opção de compra de ações e o programa de participação nos lucros e resultados terão seus regramentos definidos em políticas ou programas específicos a serem aprovados pelo Conselho de Administração.

2.3. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia-geral da Companhia de cada ano, nos termos da legislação societária.

2.4. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária a título de remuneração é determinado pela Assembleia Geral de Acionistas, devendo a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, e podendo a alocação de tais valores globais entre o Conselho de Administração e a Diretoria Estatutária ser definida pelo Conselho de Administração.

2.5. O valor da remuneração da Diretoria Estatutária e Não Estatutária é calculado de acordo com pesquisas de práticas de mercado.

2.6. O valor da remuneração dos Executivos pode ser reajustado anualmente mediante negociação entre a Companhia e o Executivo, com o objetivo de recompor a perda do valor monetário decorrente da inflação.

3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO DE CARGO

3.1. Diretores Estatutários

3.1.1. Os Diretores Estatutários da Companhia receberão um pró-labore mensal fixo, definido de acordo com a negociação individual com cada um dos diretores estatutários, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais de segmentos similares, observada esta Política de Remuneração.

3.1.2. Os Diretores Estatutários da Companhia receberão valores anuais a título de Bônus, entre 0 e 3 pró-labores mensais, de acordo com o desempenho individual e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas para a Companhia no referido ano;

3.1.3. Os Diretores Estatutários da Companhia poderão ter direito à participação no plano de opção de compra de ações, observados os regramentos definidos no plano mencionado no item 2.2 acima.

3.1.4. Os Diretores Estatutários da Companhia poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) Assistência médica; (ii) Vale refeição; (iii) Vale alimentação; (iv) Checkup anual; (v) Seguro de vida; (vi) Benefício opcional para uso de redes de academias.

3.2. Diretores Não Estatutários

3.2.1. Assim como os Diretores Estatutários, os Diretores não Estatutários da Companhia receberão um salário mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais dos segmentos similares, observada a Política de Remuneração.

3.2.2. Os Diretores não Estatutários da Companhia receberão valores anuais a título de Bônus, entre 0 e 3 salários, de acordo com o desempenho individual e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas para a Companhia no referido ano.

3.2.3. Os Diretores não Estatutários da Companhia poderão ter direito à participação no plano de opção de compra de ações, observados os regramentos definidos no plano mencionado no item 2.1.3.1 acima.

3.2.4. Os Diretores não Estatutários da Companhia também poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) Assistência médica; (ii) Vale refeição; (iii) Vale alimentação; (iv) Seguro de vida; e (v) Benefício opcional para uso da rede de academias.

3.3. Membros do Conselho de Administração

3.3.1. Os membros independentes do Conselho de Administração da Companhia poderão ter direito a receber pró-labore mensal, definido de acordo com regras estratégicas e condições gerais previamente estabelecidas.

3.3.2. Os membros do Conselho de Administração da Companhia não serão elegíveis ao recebimento de bônus, em função de sua participação em tal órgão.

3.3.3. Os membros do Conselho de Administração da Companhia poderão ter direito à participação no plano de opção de compra de ações, observados os regramentos definidos no plano mencionado no item 2.1.3.1 acima.

3.3.4. A Companhia poderá reembolsar despesas incorridas pelos membros do Conselho de Administração, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento em reuniões específicas e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo membro do Conselho de Administração.

3.4. Participação em Comitês

3.4.1. Os membros dos comitês instituídos pela Companhia que possuam outras funções na Companhia não farão jus a qualquer acréscimo de remuneração ou de valor de pró-labore, em função de sua participação nestes comitês.

3.4.2. Os membros dos comitês que possuam apenas essa função na Companhia têm direito ao recebimento de um pró-labore mensal, embora não sejam elegíveis ao recebimento de bônus e/ou participação no plano de opção de compra de ações da Companhia.

4. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

4.1. O Conselho de Administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor anualmente, quando da fixação da remuneração individual da diretoria.

4.1.1. Essa avaliação consiste em verificar se a política praticada pela Companhia condiz com as responsabilidades de cada membro da administração, 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. DISPOSIÇÕES GERAIS

5.1. Esta Política aplica-se à Companhia e às suas controladas, devendo ser observada: (i) pelos acionistas da Companhia e de suas controladas; e (ii) por todos os administradores e suplentes da Companhia e de suas controladas.

5.2. As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

5.3. O Conselho de Administração irá atualizar a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.

5.4. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia, podendo ser consultada em https://www.smartfit.com.br/ri**.**