

1. OBJETIVO

A presente tem como objetivo estabelecer diretrizes claras e objetivas que deverão ser observadas no âmbito da remuneração das Pessoas Sujeitas à Política, visando consolidar seus interesses com os objetivos da Companhia, alinhando-os aos princípios éticos, de integridade e transparência que norteiam a atuação da organização.

2. ABRANGÊNCIA

A presente Política se aplica à Companhia LWSA S/A e suas Controladas.

3. DIRETRIZES

3.1 Princípios da Remuneração

A remuneração das Pessoas Sujeitas à Política é compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, o que contribui para a atração e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções.

A remuneração das pessoas sujeitas à política poderá ser constituída por:

3.1.1 Remuneração Fixa

Refere-se ao valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do profissional.

Para fixação da remuneração individual, o Comitê de Recursos Humanos realiza pesquisas de mercado periódicas, visando a identificação de padrões remuneratórios no mercado de atuação e, caso necessário, lhe é facultado contratar empresas de consultoria especializadas no tema em questão.

A remuneração fixa é proporcional à responsabilidade do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência, à experiência individual e ao valor dos serviços com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo.

3.1.2 Remuneração Variável (Curto Prazo)

Refere-se ao pagamento de prêmio por atingimento e superação de metas da Companhia e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado.

Observa as regras gerais previstas na Política de Remuneração, alinhada ao atingimento das metas, sendo estabelecida conforme resultados do ano e pagamento através do programa anual de bônus, cujo valor é resultante: do atingimento de metas de crescimento de receita e de geração de caixa, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração (auxiliado pelo Comitê de Recursos Humanos), e está condicionado ao atingimento mínimo dos indicadores corporativos definidos como gatilho.

Caso não seja verificado o atingimento mínimo do gatilho, não há o pagamento do bônus relativo ao período correspondente.

O referido pagamento é realizado no período de até 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado. Além disso, os Diretores podem fazer jus à participação nos lucros, de acordo com deliberação específica em sede de Assembleia Geral, e observado o Estatuto Social.

3.1.3 Remuneração Variável (Longo Prazo)

Refere-se aos Planos de Incentivos de Longo Prazo baseados em opções de compra de ações e ações restritas que tem como objetivos:

- (a) reforçar nossa capacidade para atrair e reter talentos;
- (b) alinhar os interesses dos colaboradores aos interesses de nossos acionistas;
- (c) compartilhar riscos e ganhos com nossos colaboradores;
- (d) estimular o aumento da performance de longo prazo da Companhia
- (e) balancear as formas de remuneração a curto e longo prazo, visando a continuidade dos negócios;

O número de ações outorgadas a título dos Programas ILP é estipulado com base no valor da remuneração atribuível a cada um dos Participantes, sendo fixada pelo Conselho de Administração, considerando as melhores práticas de mercado, medida com base na

metodologia “9 Box” que considera as entregas efetivas de cada executivo ao longo do exercício social, a aderência às competências essenciais e o potencial futuro de contribuição do Diretor com a Empresa. De acordo com a metodologia 9 Box, cada Diretor Estatutário e Não Estatutário é enquadrado numa matriz com 9 quadrantes na qual um eixo representa indicadores de desempenho e o outro eixo o potencial que o Participante apresenta, de acordo com o plano de sucessão definido, para assumir maiores desafios.

O resultado é submetido pelo Comitê de Recursos Humanos para deliberação final pelo Conselho de Administração. A quantidade de Ações Restritas a ser transferida para os Participantes após o período de carência de 3 (três) anos varia entre 70% (setenta por cento) e 130% (cento e trinta por cento) em função do atingimento de metas de performance de longo prazo fixadas e previstas nos respectivos contratos, quando aplicável.

Para os planos de Opção de Compra, o vesting total é de 3 (três) anos, com vestings anuais de 20% (vinte por cento) após 1 (um) ano, 40% (quarenta por cento) após 2 (dois) anos e 100% (cem por cento) após 3 (três) anos.

3.1.4 Benefícios

Refere-se ao conjunto de benefícios assistenciais compatível com as práticas do mercado concedidos aos executivos, como: plano de saúde, plano odontológico, vale-refeição, seguro de vida e automóvel.

Esses benefícios são uniformemente aplicados a todos os executivos, garantindo equidade e transparência na gestão de recursos humanos. Anualmente, o pacote de benefícios é revisado com o auxílio de consultorias especializadas, que analisam as práticas de mercado para assegurar que a empresa permaneça competitiva e alinhada às melhores práticas do setor. Qualquer proposta de alteração no pacote de benefícios é submetida ao Comitê de Recursos Humanos para análise e, posteriormente, aprovada pelo Conselho de Administração, assegurando que todas as mudanças estejam em conformidade com as políticas corporativas e regulatórias vigentes.

3.2 Remuneração de órgãos e comitês de assessoramento de remuneração

3.2.1 Conselho de Administração

A remuneração dos conselheiros de administração pode ser composta por Pacote de Remuneração Fixa e benefícios.

3.2.2 Diretoria

A remuneração dos Diretores é composta por quatro elementos principais:

- i. O pacote de Remuneração Fixa;
- ii. Remuneração Variável (Curto Prazo);
- iii. Remuneração Variável (Longo Prazo) e;
- iv. Benefícios

Para os Diretores não estatutários, contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são aplicáveis os benefícios previstos pela legislação trabalhista vigente.

3.2.3 Conselho Fiscal

Para o Conselho Fiscal (se aplicável) busca-se assegurar remuneração compatível com os limites definidos na legislação aplicável, garantindo-se adequada retribuição destes pelo exercício de suas funções. Os membros do nosso Conselho Fiscal, quando instalados, recebem uma remuneração fixa, equivalente a, pelo menos, o mínimo legal estabelecido pelo artigo 162, § 3º, da Lei das Sociedades Anônimas.

Os membros do Conselho Fiscal são, também, obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de suas funções.

3.2.4 Comitês Estatutários e Não Estatutários

Os membros dos comitês de assessoramento estatutários recebem remuneração global a ser determinada pela Assembleia Geral, ficando o Conselho de Administração encarregado de definir as remunerações individuais e mensais para cada membro dos respectivos comitês.

Os membros dos comitês não estatutários recebem remuneração global a ser determinada e detalhada pelo Conselho de Administração.

Além da remuneração prevista para os membros dos comitês de assessoramento, aqueles que porventura também participem de outro órgão de administração, podem ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitando os limites estabelecidos na legislação e normas aplicáveis. Por fim, colaboradores internos que participem de comitês não recebem nenhum tipo adicional de remuneração.

3.3 Metodologia de cálculo e de reajuste

Qualquer proposta de alteração na Política de Remuneração é submetida ao Comitê de Recursos Humanos para análise e, posteriormente, aprovada pelo Conselho de Administração, assegurando que todas as mudanças estejam em conformidade com as políticas corporativas e regulatórias vigentes.

4. RESPONSABILIDADES

Participam do processo decisório sobre remuneração a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Comitê de Recursos Humanos.