

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA INTERCEMENT BRASIL S.A.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA INTERCEMENT BRASIL S.A.

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

- 1.1. A presente "*Política de Remuneração da InterCement Brasil S.A.*", aprovada em reunião do Conselho de Administração da InterCement Brasil S.A. realizada em 17 de maio, estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários.
- 1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Beneficiários na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (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 geral, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos aos Beneficiários.
- 1.3. Esta Política tem como fundamento: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; (ii) o Código de Conduta Empresarial (conforme definido abaixo); (iii) a Lei das Sociedades por Ações (conforme definido abaixo); (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM (conforme definido abaixo); (v) o Regulamento do Novo Mercado (conforme definido abaixo); e (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas, elaborado pelo Grupo de Trabalho Interagentes, coordenado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

2. DEFINIÇÕES

- 2.1. Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:
 - (i) "**Assembleia Geral**": a assembleia geral de acionistas da Companhia.
 - (ii) "**B3**": a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.
 - (iii) "**Beneficiários**": os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal e dos Comitês, incluindo empregados da Companhia e de suas controladas.
 - (iv) "**Código de Conduta Empresarial**": o "*Código de Conduta Empresarial*" aprovado em Reunião do Conselho de Administração da Companhia.
 - (v) "**Comitês**": os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.
 - (vi) "**Companhia**": a InterCement Brasil S.A.
 - (vii) "**Conselho de Administração**": o conselho de administração da Companhia.
 - (viii) "**Conselho Fiscal**": o conselho fiscal da Companhia.
 - (ix) "**CVM**": a Comissão de Valores Mobiliários.
 - (x) "**Diretoria**": a diretoria da Companhia.



- (xi) **"Estatuto Social"**: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.
- (xii) **"Lei das Sociedades por Ações"**: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.
- (xiii) **"Política"**: a presente *"Política de Remuneração da InterCement Brasil S.A."*.
- (xiv) **"Regulamento do Novo Mercado"**: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

3. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

- 3.1. A Política de Remuneração da Companhia tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado geral, evitando conflitos de interesses.
- 3.2. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável de curto e longo prazo; (iii) benefícios, incluindo possível extensão pós-emprego; e (iv) outros que o Conselho de Administração venha a determinar.
- 3.3. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Beneficiários, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

4. REMUNERAÇÃO

- 4.1. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês.
- 4.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.
- 4.3. O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado geral onde a Companhia atua, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

5. REMUNERAÇÃO FIXA

- 5.1. A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.
- 5.2. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do mercado geral onde a Companhia atua, ou atualizada monetariamente.



5.3. A remuneração fixa será composta da seguinte forma:

5.3.1. Pró-labore mensal fixo ou Salário base mensal Fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio.

5.3.2. Benefícios: alinhados as melhores práticas de mercado, visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser (não limitando-se a): (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica e odontológica; (iii) vale refeição e alimentação; (iv) estacionamento; (v) previdência complementar (vi) treinamentos e cursos periódicos, e, demais benefícios alinhados ao mercado geral.

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

6.1. Farão jus ao pagamento de remuneração variável os membros da Diretoria da Companhia, a qual poderá ser composta de (i) incentivo de curto prazo – ICP e/ou (ii) incentivo de longo prazo - ILP.

6.2. Incentivo de Curto Prazo - ICP

6.2.1. O pagamento do ICP poderá ser realizado na modalidade de bônus ou participação nos resultados e será realizado, em até duas parcelas, aos membros elegíveis da Diretoria da Companhia e Comitês no período máximo de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado.

6.2.2. Os montantes a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei nº 10.101/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de outras leis aplicáveis à participação nos resultados.

6.2.3. É vedada qualquer prática de antecipação de ICP por meio de empréstimo para os Diretores.

6.3. Incentivo de Longo Prazo - ILP

6.3.1. O pagamento do ILP poderá ser realizado na modalidade de bônus de longo prazo, em até duas parcelas, aos membros elegíveis da Diretoria da Companhia e Comitês no período máximo de 5 (cinco) anos subsequentes a data do grant e condicionados ao atingimento de metas claras e objetivas.

6.3.2. É vedada qualquer prática de antecipação de ILP por meio de empréstimo para os Diretores.

7. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO

7.1. Poderão ser negociados ou atribuídos aos Beneficiários, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros por: (a) seguro de pessoas; (b) plano de saúde; e (c) obrigações de não concorrência.

8. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

- 8.1. A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Beneficiários poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 9.1. Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês e do Conselho de Administração, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.

9.1.1. Sem prejuízo do disposto na Cláusula 9.1 acima, os membros do Conselho de Administração não receberão remuneração adicional pela participação em comitês de assessoramento do Conselho de Administração.

- 9.2. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração, Comitês e do Conselho Fiscal, quando instalado, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.

- 9.3. Esta Política e sua aplicação deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e Diretoria da Companhia, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

- 9.4. 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.

- 9.5. 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.

- 9.6. Qualquer Administrador, Conselheiro Fiscal ou Colaborador que tenha ou venha a ter conhecimento de qualquer violação à presente Política deverá registrar uma ocorrência através de algum dos Canais de Comunicação da Companhia, conforme tabela abaixo.

Canal Confidencial	Acesso
Web	intercement@canalconfidencial.com.br
Telefone	0800 941 9568

- 9.7. 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.



InterCement

- 9.8. 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 investidores.intercement.com.br.