



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA EXECUTIVOS

WIZ SOLUÇÕES E CORRETAGEM DE SEGUROS S.A E SUAS SUBSIDIÁRIAS

Aprovada na reunião do Conselho de Administração da Companhia
realizada em 16 de março de 2022.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA EXECUTIVOS DO GRUPO WIZ SOLUÇÕES E CORRETAGEM DE SEGUROS S.A.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	3
2. Objetivos e abrangência	3
3. Descrição da Remuneração e Benefícios por Grupo	4
3.1. Executivos Estatutários	Erro! Indicador não definido.
3.2. Executivos Não Estatutários.....	4
3.3. Executivos Cotistas de Subsidiárias	7
4. Competência	9
5. Procedimentos de Contratação.....	Erro! Indicador não definido.
6. Outras disposições.....	9
7. Vigência.....	9



1. INTRODUÇÃO

Esta Política de Remuneração de Executivos (“Política”) estabelece regras e diretrizes sobre a remuneração de diretores não estatutários da Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A. (“Wiz” ou “Companhia”) e de diretores estatutários e não estatutários das sociedades integrantes do conglomerado Wiz (“Subsidiárias”), quais sejam:

1.1.1. Wiz BPO Serviços de Teleatendimento Ltda. (“Wiz BPO”);

1.1.2. Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros S.A. (“Wiz Corporate”);

1.1.3. FPC Par Saúde Corretora de Seguros S.A. (“Wiz Saúde”);

1.1.4. Barigui Corretora de Seguros Ltda. (“Wiz Conseg”);

1.1.5. Finanseg Administração e Corretagem de Seguros Ltda. (“Wiz Parceiros”);

1.1.6. Money Ex Plataforma Tecnologia S.A. (“Gr1d”);

1.2. Esta Política também deverá ser observada e aplicada para novas empresas Subsidiárias, eventualmente criadas ou adquiridas pela Wiz depois da aprovação desse Plano.

1.3. A presente Política foi elaborada de acordo com a Lei n. 6.404/76 (“Lei das S.A.”), em sintonia com as práticas de governança corporativa do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”), bem como com as normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”).

2. OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA

2.1. A Política tem como principal objetivo a atração de talentos para a Companhia, visando também a retenção de executivos capacitados e com experiência, incentivando-os a executarem a estratégia definida para buscar o sucesso da Companhia no médio e longo prazo.



2.2. A presente Política, portanto, visa alinhar os interesses dos executivos com os dos acionistas da Companhia, a partir de um conjunto de critérios para assegurar que a remuneração dos executivos não estatutários da Wiz, assim como dos diretores das Subsidiárias, conciliem critérios basilares, como:

- (i) proporcionar remuneração competitiva para atrair e reter executivos capacitados no mercado;
- (ii) promover clareza e equidade;
- (iii) proporcionar uma remuneração que diferencie o desempenho, bem como que permita o reconhecimento e a valoração da performance individual;
- (iv) alavancar e premiar a geração de valor e resultados, com a perspectiva de longo prazo; e
- (v) reforçar a meritocracia, a diferenciação e outras formas de estímulo à superação do desempenho, balanceados com a boa gestão e com a mitigação dos riscos do negócio.

2.3. Esta Política deverá ser observada e aplicada sempre que houver a contratação de novo executivo, estatutário ou não, por qualquer Subsidiária e para os executivos não estatutários da Wiz.

2.4. A remuneração dos Executivos das Subsidiárias deverá ser aprovada no Conselho da respectiva Companhia, servindo a presente Política como diretriz para os votos dos Conselheiros.

2.5. Cabe ao Conselho de Administração da Wiz a deliberação sobre eventual alteração ou divergência em relação a remuneração dos Executivos das Subsidiárias.

3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

3.1. EXECUTIVOS NÃO ESTATUTÁRIOS DA WIZ OU SUBSIDIÁRIAS

3.1.1. São elegíveis: Diretor de Marketing e Tecnologia, Diretor de Gente e Gestão, Diretor de RI e M&A, Diretor Executivo Wiz B2U, Diretor Executivo Rede,



Diretor de Produtos, Diretor Executivo Wiz Parceiros e Diretores de Operações ou Técnico-Comercial de subsidiárias que não sejam estatutários.

- 3.1.2. Remuneração Fixa: A remuneração fixa será aquela arbitrada em contrato de trabalho e estará sujeita à dedução/retenção de todos os tributos incidentes, conforme legislação brasileira. A remuneração fixa deverá seguir a avaliação do cargo, conforme grade definido pelo Plano de Cargos e Salários da Wiz, não podendo ser superior à remuneração dos Diretores Estatutários da Wiz e limitada à R\$ 55.000,000 (Cinquenta e cinco mil Reais).
- 3.1.3. Benefícios: Os executivos não estatutários poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde executivo, (ii) seguro de vida, (iii) telefone e notebook, (iv) D&O ("Directors and Officers Liability Insurance").
- 3.1.3.1. Os Benefícios citados neste item deverão seguir as regras estabelecidas pela Companhia, bem como outros benefícios serão concedidos mediante acordos e convenções coletivas da Companhia e de suas Subsidiárias.
- 3.1.4. Ajuda de Custo: Os executivos não estatutários poderão ter direito ao reembolso, no limite de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) mensais, corrigidos anualmente pelo IPCA-E, em relação às despesas incorridas para o desempenho de suas funções, nos termos das políticas de Governança da Companhia, sempre mediante apresentação de documento comprobatório (Nota Fiscal).
- 3.1.5. Incentivo de Curto Prazo ("ICP") ou Bônus por Performance: Os Executivos não Estatutários da Wiz ou Subsidiárias são elegíveis à um Bônus de até 8 (oito) salários, incidindo os devidos impostos, conforme política de bônus/PLR da Companhia.
- 3.1.6. Programa de Retenção e Incentivo ("PRI"): os Executivos não Estatutários poderão ser eleitos à bonificação por desempenho, nos termos da Política de Retenção e Incentivo, que tem por fundamento a manutenção de talentos na Companhia, aliada ao merecido estímulo e motivação pelo atingimento de metas de performance da Companhia e na satisfação de seus acionistas.



3.1.7. Signing Bonus: Os Executivos não Estatutários serão elegíveis ao bônus de contratação ("Signing Bonus") no valor máximo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), sujeito à aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, mediante justificativa para o seu recebimento e vinculado à permanência mínima de 24 (vinte e quatro) meses na Companhia. Na hipótese de desligamento do Executivo não Estatutário, antes do prazo de 24 (vinte e quatro) meses, deverá ser realizada a devolução dos valores proporcionais ao período de permanência mínima faltante.

3.2. EXECUTIVOS ESTATUTÁRIOS DAS SUBSIDIÁRIAS

3.2.1. Remuneração Fixa: A remuneração fixa será aquela arbitrada em contrato de trabalho e estará sujeita à dedução/retenção de todos os tributos incidentes, conforme legislação brasileira, não podendo ser superior à remuneração dos Diretores Estatutários da Wiz. A remuneração fixa deverá seguir a avaliação do cargo, conforme grade definido pelo Plano de Cargos e Salários da Wiz, não podendo ser superior à remuneração dos Diretores Estatutários da Wiz e limitada à R\$ 55.000,000 (Cinquenta e cinco mil reais).

3.2.2. Benefícios: Os executivos estatutários das Subsidiárias poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde executivo, (ii) seguro de vida, (iii) telefone e notebook, (iv) D&O ("Directors and Officers Liability Insurance").

3.2.2.1. Os Benefícios citados neste item deverão seguir as regras estabelecidas pela Companhia, bem como outros benefícios serão concedidos mediante acordos e convenções coletivas da Companhia e de suas Subsidiárias.

3.2.3. Ajuda de Custo: Os executivos estatutários poderão ter direito ao reembolso, no limite de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) mensais, corrigidos anualmente pelo IPCA-E, em relação às despesas incorridas para o desempenho de suas funções, nos termos das políticas de Governança da Companhia, sempre mediante apresentação de documento comprobatório (Nota Fiscal).

3.2.4. Incentivo de Curto Prazo ("ICP") ou Bônus por Performance: Os Executivos Estatutários da Wiz são elegíveis a um Bônus de até 12 (doze) salários, incidindo os devidos impostos, conforme política de bônus/PLR da Companhia. Os



Executivos Estatutários das Subsidiárias, que forem também os Diretores Executivos destas empresas (“CEO”) são elegíveis a um Bônus de até 12 (doze) salários, incidindo os devidos impostos, conforme política de bônus/PLR da Companhia. Caso a Subsidiária possua outros Estatutários, estes serão elegíveis a um Bônus de até 8 (oito) salários.

3.2.5. Programa de Incentivo de Longo Prazo (“PILP”): Os Executivos Estatutários da Wiz ou Subsidiárias são elegíveis aos Programas de Incentivo de Longo Prazo atualmente existentes, que podem ser em múltiplos de salários, relacionados ao preço das ações da Wiz, ou em ações fantasma (“Phantom Share”) até o limite de 3% (três por cento) da Companhia convertidas em remuneração pelo atingimento das metas, nos termos dos Planos elaborados pela Companhia e mediante aprovação pelo Conselho de Administração.

3.2.6. Signing Bonus: Os Executivos Estatutários das Subsidiárias serão elegíveis ao bônus de contratação (“Signing Bonus”) no valor máximo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), sujeito à aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, mediante justificativa para o seu recebimento e vinculado à permanência mínima de 24 (vinte e quatro) meses na Companhia. Na hipótese de desligamento do Executivo Estatutário antes do prazo de 24 (vinte e quatro) meses, deverá ser realizada a devolução dos valores proporcionais ao período de permanência mínima faltante.

3.3. Executivos Cotistas de Subsidiárias

3.3.1. Para os executivos que sejam cotistas de Subsidiárias, a remuneração será composta da seguinte forma:

3.3.1.1. Pró-labore: Haverá o pagamento de Pró-labore mensal, sujeito a tributação, conforme legislação vigente, não podendo ser superior à remuneração dos Diretores Estatutários da Wiz;

3.3.1.2. Distribuição de Lucros: Haverá o pagamento de valores adicionais, a título de distribuição de lucros, pagos trimestralmente.

3.3.1.3. Benefícios: Os executivos estatutários das Subsidiárias poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde executivo, (ii)



seguro de vida, (iii) telefone e notebook, (iv) D&O (“Directors and Officers Liability Insurance”).

3.3.1.3.1. Os Benefícios citados neste item deverão seguir as regras estabelecidas pela Companhia, bem como outros benefícios serão concedidos mediante acordos e convenções coletivas da Companhia e de suas Subsidiárias.

3.3.1.4. Serão 12 (doze) remunerações ao ano a título de Pró-Labore e 4 (quatro) distribuições trimestrais, a título de lucros;

3.3.1.5. O pagamento ocorrerá até o dia 20 do mês subsequente ao encerramento do trimestre;

3.3.1.6. Os pagamentos do 1º, 2º e 3º trimestres terão a natureza de antecipação de lucros;

3.3.1.7. O pagamento do 4º trimestre, no formato de distribuição de lucros, estará sujeito a existência de saldo de lucros acumulados superior ao total de antecipação de lucros; e

3.3.1.8. Não havendo saldo de lucros acumulados em valor suficiente para suportar as antecipações de lucros, ocorridas no 1º, 2º e 3º trimestres, o pagamento do 4º trimestre será realizado em valor equivalente a distribuição de lucros, a título de pró-labore, sujeito a tributação conforme legislação vigente.

3.3.2. Signing Bonus: Os Executivos Cotistas de Subsidiárias serão elegíveis ao bônus de contratação (“Signing Bonus”) no valor máximo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), sujeito à aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, mediante justificativa para o seu recebimento e vinculado à permanência mínima de 24 (vinte e quatro) meses na Companhia. Na hipótese de desligamento do Executivo não Estatutário, antes do prazo de 24 (vinte e quatro) meses, deverá ser realizada a devolução dos valores proporcionais ao período de permanência mínima faltante.



4. COMPETÊNCIA

4.1. Observados eventuais acordos de acionistas/sócios, competirá ao Conselho de Administração de cada empresa, todas e quaisquer decisões relacionadas à remuneração de seus executivos, respeitadas as diretrizes estabelecidas nesta política.

5. OUTRAS DISPOSIÇÕES

5.1. Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração, atento aos objetivos perseguidos nesta Política, que deverão orientar as decisões.

5.2. Em eventual conflito de normas entre esta Política e as condições ajustadas entre as Sociedades e seus Executivos, em seus respectivos contratos de trabalho, prevalecerão as condições ajustadas individualmente nos respectivos instrumentos contratuais.

5.3. A presente Política ficará à disposição da Companhia, arquivado em sua sede.

5.4. A presente Política poderá ser alterada, a qualquer tempo, pelo Conselho de Administração da Wiz.

5.5. A nulidade, anulação, invalidade ou ineficácia de qualquer disposição da presente Política não afetará às demais disposições, que permanecerão em vigor, com eficácia plena.

6. VIGÊNCIA

6.1. Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em contrário.

* * *