POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA KEPLER WEBER S/A

SUMÁRIO

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO 3
2. DEFINIÇÕES 3
3. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO 4
4. REMUNERAÇÃO 5
5. REMUNERAÇÃO FIXA 5
6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 6
7. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO 8
8. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO 8
9. DISPOSIÇÕES GERAIS 8

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA KEPLER WEBER S/A

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

1.1. A presente "*Política de Remuneração da Kepler Weber S/A*", aprovada em reunião do Conselho de Administração da Kepler Weber S/A (conforme abaixo definido), 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; (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; (iv) refletir os interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; (v) alinhar-se às metas e estratégias de negócios; (vi) estabelecer as melhores práticas de mercado; e (vii) representar a visão, missão e valores da Companhia.

1.3. Esta Política tem como fundamento: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; (ii) o Código de Ética e Conduta (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, dos Comitês e Executivos.

(iv) **"Código de Ética e Conduta"**: o "*Código de Ética e Conduta da Kepler Weber*

S/A" aprovado em Reunião do Conselho de Administração da Companhia.

(v) **"Comitês"**: os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.

(vi) **"Companhia"**: a Kepler Weber 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 estatutária da Companhia.

(xi) **"Executivos"**: diretores executivos e gerentes que compõem o nível 1 de governança da Companhia.

(xii) **"Estatuto Social"**: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.

(xiii) "**ICP":** possui o significado disposto na cláusula 6.2. desta Política.

(xiv) **"ILP":** possui o significado disposto na cláusula 6.3. desta Política.

(xv) **"Lei das Sociedades por Ações"**: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

(xvi) **"Política"**: a presente "*Política de Remuneração da Kepler Weber S/A*".

(xvii) **"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 composta por incentivo de curto prazo (ICP) e/ou incentivo de longo prazo (ILP); (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, anualmente, 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 Executivos e os membros dos Comitês.

4.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.

4.2.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixa e mensal, no valor correspondente a 10% da média de remuneração dos membros da Diretoria (efetivos/admitidos), e validada em Assembleia Geral Ordinária, conforme Art. 162, § 3º, Lei 6.404/76.

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.

4.3.1. A remuneração dos membros do Conselho de Administração será fixa e mensal e deliberada anualmente, a partir de parâmetros de mercado (% de reajuste do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor).

4.4. Alterações na remuneração serão realizadas somente a partir da aprovação em Assembleia, até o dia 20 de cada mês, com data de vigência para dia 1° do mês subsequente à aprovação.

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 a remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio.

5.3.2. Benefícios: alinhados as melhores práticas de mercado, visam a complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser (não limitando-se a): (i) plano de assistência médica; (ii) seguro de vida; (iii)previdência complementar; (iv) *check-up* médico anual; (v) auxílio veículo ; e (vi) auxílio alimentação.

5.3.2.1. Os Diretores e Executivos, após a sua eleição/promoção/contratação, passam a possuir os seguintes benefícios: (i) Plano de Saúde conforme os moldes da Companhia; (ii) Auxílio de despesas médicas, conforme política estabelecida, (iii) Seguro de Vida pessoal (em grupo) nos moldes da empresa; e (iv) Auxílio alimentação.

5.3.2.2. Os membros da Diretoria, exclusivamente, serão oferecidos os seguintes benefícios: (i) auxílio veículo; e (ii) Concessão de Seguro *Directors and Officers* (D&O).

5.4. Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos Comitês farão jus apenas ao pró-labore mensal fixo, enquanto os membros da Diretoria e Executivos farão jus tanto ao pró-labore mensal fixo, quanto aos benefícios elencados no item 5.3.2 acima.

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

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

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, exclusivamente aos membros da Diretoria e Executivos da Companhia, e será realizado até o dia 31 de março do ano subsequente ao encerramento do exercício social avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

6.2.2. O plano de pagamento do ICP será administrado pelo Conselho de Administração da Companhia, obedecidos aos termos e as condições básicas do plano, tomando todas as medidas necessárias para sua administração.

6.2.3. 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.

6.2.4. O ICP é habilitado a partir do atingimento mínimo definido do indicador de lucro líquido da empresa. Em caso de não atingimento a deliberação fica a critério do Conselho de Administração.

6.2.5. 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, exclusivamente aos membros da Diretoria e Executivos da Companhia, em período subsequente a data do *grant* e condicionados ao atingimento de metas claras e objetivas.

6.3.2. O plano de pagamento do ILP será administrado pelo Conselho de Administração da Companhia, obedecidos aos termos e as condições básicas do plano, tomando todas as medidas necessárias para sua administração.

6.3.2.1. Se atingidas ou superadas as metas, o Conselho de Administração, ao seu exclusivo critério, poderá antecipar ou acelerar os Lotes, desde que observados os limites estabelecidos no Programa e no Contrato de Outorga.

7. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO

7.1. Poderão ser negociados ou atribuídos aos membros da Diretoria e Executivos, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros por: (a) pagamento de fator por tempo de trabalho; (b) seguro de pessoas; e (c) assessoria para recolocação

8. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

8.1. A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Diretores 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.

9.2. A Companhia poderá reembolsar as despesas dos Beneficiários com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras estritamente relacionadas ao comparecimento nas reuniões dos respectivos órgãos deliberativos em que os Beneficiários atuem, 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 devem ser acompanhadas pelo Conselho de Administração e membros da Diretoria da Companhia e Executivos, 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 membro da Diretoria, do Conselho de Administração, dos Comitês, do

Conselheiro Fiscal ou Executivos, bem como qualquer dos demais colaboradores da Companhia, 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	https://www.contatoseguro.com.br/keplerweber
Telefone	0800 648 6328 - Canal de Ética e de Privacidade

9.7. O Conselho de Administração atualizará 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.

9.8. Esta Política pode ser consultada em https://www.kepler.com.br/governanca/politicas-kw e entra em vigor na data de sua aprovação, estando a sua sujeição ao Regulamento do Novo Mercado, conforme previsto nos itens 1.2. e 9.7. acima, condicionada à entrada em vigor do Contrato de Participação no Novo Mercado, a ser celebrado entre a Companhia e a B3.

*** * * ***