



Wilson, Sons

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA WILSON SONS S.A.

CONTATOS DE IR:

ri@wilsonsons.com.br

+55 21 3504-4122

ENGAJE CONOSCO:



wilsonsons.com.br/ir



[Instagram.com/WilsonSons](https://www.instagram.com/WilsonSons)



[Twitter.com/WilsonSonsBR](https://twitter.com/WilsonSonsBR)



[YouTube.com/WilsonSonsIR](https://www.youtube.com/WilsonSonsIR)



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA WILSON SONS S.A.

1. OBJETIVO

- 1.1. A presente Política de Remuneração da Wilson Sons S.A. (“Companhia”) (“Política”) tem como principais objetivos estabelecer princípios e critérios para a remuneração dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, sejam eles estatutários ou não estatutários, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal (quando instalado) da Companhia (“Pessoas-Chave”).
- 1.2. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária da Companhia e a remuneração dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) deverão ser fixadas pela assembleia geral, sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na assembleia geral que os eleger, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável. Caberá ao Conselho de Administração aprovar a distribuição da remuneração global aprovada pela assembleia geral, entre os administradores da Companhia
- 1.3. O Comitê de Remuneração é um órgão de governança, não estatutário, de caráter permanente, informativo e consultivo que tem por finalidade assessorar o Conselho de Administração, ao qual se reportará diretamente, no que tange às decisões sobre a remuneração dos diretores estatutários, membros do Conselho de Administração e de quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas criados por disposição estatutária da Companhia.
- 1.4. Os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

2. APROVAÇÃO

- 2.1. A presente Política foi aprovada em reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 21 de maio de 2021, nos termos do artigo 13, item (w), do estatuto social da Companhia.
- 2.2. Compete exclusivamente ao Conselho de Administração da Companhia aprovar quaisquer alterações à presente Política.
- 2.3. O órgão responsável pela implementação da presente Política e fiscalização do cumprimento de suas disposições é o Conselho de Administração.

3. DIRETRIZES GERAIS

- 3.1. O objetivo primordial desta Política é incentivar, reforçar e recompensar a entrega de valor sustentável aos acionistas da Companhia, orientando a execução de ajustes salariais na empresa, reconhecendo o desenvolvimento de cada Pessoa-Chave, de forma meritocrática.
- 3.2. A estratégia de remuneração adotada pela Companhia e refletida nesta Política visa: (i) a aplicar critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; (ii) ao reconhecimento de performance diferenciada, reforçando a meritocracia; (iii) a garantir à competitividade frente ao mercado-alvo, permitindo a atração e retenção

dos melhores profissionais para a administração da Companhia; e (iv) a garantir a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia.

4. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

- 4.1. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração das Pessoas-Chave.
- 4.2. Caberá ao Comitê de Remuneração (i) recomendar ao Conselho de Administração a atribuição do montante global da remuneração fixada pela Assembleia Geral dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária; e (ii) recomendar ao Conselho de Administração a outorga de opção de compra ou subscrição de ações e de programas no âmbito de planos de incentivo de longo prazo, aos diretores estatutários da Companhia, nos termos de plano de opções em vigor.
- 4.3. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

4.4. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- 4.4.1. Os membros do Conselho de Administração podem fazer jus à (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) remuneração baseada ou referenciada em ações; e (iv) benefícios. O montante é definido levando-se em conta, principalmente, (i) as responsabilidades assumidas; (ii) as complexidades inerentes ao cargo; (iii) o tempo dedicado às funções exercidas; (iv) suas experiências e qualificações individuais; (v) a reputação do profissional; e (vi) as práticas de mercado.
- 4.4.2. O Presidente e o Vice-Presidente do Conselho de Administração podem receber remuneração superior àquela dos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seus cargos.

4.5. DIRETORIA ESTATUTÁRIA

- 4.5.1. Os diretores estatutários da Companhia podem fazer jus à (i) remuneração fixa mensal; (ii) remuneração variável; (iii) remuneração baseada ou referenciada em ações; (iv) benefícios; e (v) participação nos lucros, na forma da lei.
- 4.5.2. Remuneração Fixa: Os diretores estatutários fazem jus a uma remuneração fixa mensal. O montante é definido levando-se em conta, principalmente, as responsabilidades assumidas e o nível de complexidade das funções desempenhadas, em comparação com as práticas de mercado de empresas do mesmo porte da Companhia.
- 4.5.3. Remuneração Variável: Os diretores estatutários podem fazer jus a uma remuneração variável. A remuneração variável consistirá em programa de incentivos com base em metas financeiras e resultados da Companhia, com o objetivo de incentivar o alcance dos resultados da Companhia.
- 4.5.4. Remuneração baseada ou referenciada em ações: A remuneração baseada ou referenciada em ações tem como objetivo garantir uma estrutura de recompensa consistente e econômica em toda a

administração, que ajudará a atrair, motivar e reter talentos, estimulando a expansão e o sucesso da empresa, alinhando os interesses de longo prazo entre acionistas e diretores estatutários. A remuneração referenciada ou baseada em ações poderá ser atribuída na forma de planos de outorga de ações ou de opções de compra de ações de emissão da Companhia, nos termos eventualmente aprovados em assembleia geral e nos respectivos programas.

- 4.5.5. Benefícios: Os diretores estatutários podem fazer jus a benefícios como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, previdência privada, entre outros.
- 4.5.6. Participação nos Lucros: Os diretores estatutários poderão ter participação nos lucros na forma da lei.
- 4.5.7. Nenhum diretor estatutário deve estar envolvido diretamente com qualquer tipo de deliberação que envolva sua própria remuneração.

4.6. **CONSELHO FISCAL**

- 4.6.1. Os membros do Conselho Fiscal, quando instalado, farão jus a uma remuneração que, sujeita à aprovação pela assembleia geral que os elege, será fixa mensal, cujo montante será definido levando-se em consideração, principalmente, (i) a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo; (ii) a dedicação de tempo esperada do profissional; e (iii) a experiência e qualificação necessárias ao exercício da função.
- 4.6.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, além do reembolso obrigatório das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada diretor estatutário, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.
- 4.6.3. O Presidente do Conselho Fiscal poderá receber remuneração fixa mensal superior àquela dos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade decorrente do cargo.

4.7. **COMITÊS DE ACESSORAMENTO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

- 4.7.1. Os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração podem fazer jus à remuneração fixa, de acordo com o que determinar o Conselho de Administração. O montante é definido levando-se em conta, principalmente, (i) as responsabilidades assumidas; (ii) as complexidades inerentes ao cargo; (iii) o tempo dedicado às funções exercidas; (iv) suas experiências e qualificações individuais; (v) a reputação do profissional; e (vi) as práticas de mercado.

5. **CUMULAÇÃO DE CARGOS**

- 5.1. Aquelas Pessoas-Chaves que porventura participem de múltiplos órgãos da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída em conformidade com adicionais compatíveis aos cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos em normas a serem definidas pelo Conselho de Administração da Companhia.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

- 6.1. A presente Política será divulgada pela Companhia na página na rede mundial de computadores da Companhia (<https://ri.wilsonsons.com.br>).
- 6.2. A presente Política somente entrará em vigor e seus termos e condições passarão a ter eficácia a partir da data de entrada em vigor do Contrato de Participação no Novo Mercado, a ser celebrado entre a Companhia e a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.
- 6.3. Em conformidade com as disposições do estatuto social da Companhia, a presente Política poderá ser modificada, preservando-se os direitos adquiridos.
- 6.4. Em caso de conflito do disposto na presente Política com o estatuto social da Companhia, leis ou demais normas aplicáveis, prevalecerão estes últimos.
- 6.5. Esta Política vigorará por prazo indeterminado.