



Política de Remuneração

SUMÁRIO

CAPÍTULO I	DEFINIÇÕES	3
CAPÍTULO II	OBJETIVO E ALCANCE	4
CAPÍTULO III	PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO	4
CAPÍTULO IV	REMUNERAÇÃO FIXA	5
CAPÍTULO V	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	5
SEÇÃO I	BÔNUS	5
SEÇÃO II	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS	6
CAPÍTULO VI	BENEFÍCIOS	6
CAPÍTULO VII	BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO.....	6
CAPÍTULO VIII	REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES	6
CAPÍTULO IX	REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS SUJEITAS ÀS POLÍTICAS	7
SEÇÃO I	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	7
SEÇÃO II	DIRETORIA	7
SEÇÃO III	CONSELHO FISCAL	7
SEÇÃO IV	COMITÊS	8
CAPÍTULO X	DISPOSIÇÕES GERAIS	8

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA LOCAWEB SERVIÇOS DE INTERNET S.A.

CAPÍTULO I

Definições

1.1 Quando não definido em outros dispositivos desta Política, os termos iniciados em letra maiúscula, estejam no singular ou no plural, no masculino ou no feminino, terão os seguintes significados:

“Administradores”: significa os membros do Conselho de Administração, Diretores Estatutários e não Estatutários e membros dos Comitês de Assessoramento da Companhia, estatutários e não estatutários.

“B3” significa a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

“Comitês” significa o Comitê de Auditoria e demais comitês de assessoramento do Conselho de Administração.

“Companhia” significa a Locaweb Serviços de Internet S.A.

“Controladas” significam as sociedades subsidiárias e/ou controladas da Companhia.

“CVM” significa a Comissão de Valores Mobiliários.

“Pessoas Sujeitas à Política” significa, em conjunto, (i) os Administradores, (ii) os membros do Conselho Fiscal (se instalado) e (iii) os membros do Comitê de Auditoria e demais comitês da Companhia, sejam eles estatutários ou não, da Companhia.

“Planos Gerais” significa os Planos Gerais de Opção de Compra de Ações de emissão da Companhia, deliberados em Assembleia Geral (que poderá delegar sua implementação ao Conselho de Administração).

“Política” significa esta Política de Remuneração da Companhia e suas Controladas.

CAPÍTULO II

Objetivo e Alcance

2.1 A presente Política tem como objetivo estabelecer diretrizes que deverão ser observadas no âmbito da remuneração das Pessoas Sujeitas à Política, visando consolidar seus interesses com os objetivos da Companhia.

2.1.1 A presente Política se aplica à Companhia e suas Controladas. Desta forma, quaisquer referências, nesta Política, ao termo “Companhia” devem compreender a Companhia em conjunto com suas Controladas, conforme aplicável.

CAPÍTULO III

Princípios da Remuneração

3.1 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.

3.2 A remuneração das Pessoas Sujeitas à Política poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) participação nos lucros; (iv) benefícios; (v) benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo; e (vi) remuneração baseada ou referenciadas em ações.

3.3 A remuneração global dos Administradores da Companhia deverá ser fixada por meio de Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração fixar as remunerações mensais de seus membros e dos membros da Diretoria. O Conselho de Administração da Companhia determinará a remuneração global dos administradores, membros do Conselho Fiscal e de comitês de Controladas, sendo a que a Assembleia Geral de cada Controlada aprovará tal remuneração global e seus respectivos órgãos, Conselho de Administração ou Diretoria, conforme o caso, definirão as remunerações mensais e as respectivas alocações nos termos do item 3.2.

3.4 Caberá ao Conselho de Administração determinar a alocação de cada parte da remuneração das Pessoas Sujeitas à Política, dentre àquelas elencadas no item 3.2.

3.5 Os membros dos Comitês da Companhia serão remunerados de acordo com o que for estabelecido pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO IV

Remuneração Fixa

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

CAPÍTULO V

Remuneração Variável

5.1 A remuneração variável, quando aplicável aos Administradores, observará as regras gerais previstas nesta Política, não estando sujeita a reajustes, mas sim ao atendimento de metas, sendo estabelecida conforme resultados da Companhia e de sua administração.

5.1.1 Os indicadores e metas são revisados periodicamente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

Seção I

Bônus

5.2 Os Diretores da Companhia poderão participar de um programa anual de bônus. O valor a ser determinado no programa de bônus, será resultante: (i) de uma avaliação objetiva; e (ii) de uma avaliação subjetiva. Enquanto a avaliação objetiva verifica o cumprimento de metas organizacionais, a avaliação subjetiva considera um exame realizado de determinados parâmetros pré-estabelecidos internamente, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

5.2.1. O pagamento do bônus será realizado no período de até 12 (doze) meses subsequentes ao

encerramento do exercício social avaliado.

Seção II

Participação nos Lucros

5.2 Os Diretores poderão fazer jus a participação nos lucros da Companhia, de acordo com deliberação específica em sede de Assembleia Geral, e observado o Estatuto Social da Companhia.

CAPÍTULO VI

Benefícios

6.1 O Conselho de Administração poderá conceder às Pessoas Sujeitas à Política uma série de benefícios, tais como plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte, atribuição de celular, computador, veículos profissionais, dentre outros.

CAPÍTULO VII

Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo

7.1 A critério do Conselho de Administração, poderá haver a atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo para as Pessoas Sujeitas à Política, incluindo, mas não se limitando à indenidade como contraprestação financeira à celebração de um contrato de não competição, de auxílio a acordos de leniência, dentre outros.

CAPÍTULO VIII

Remuneração Baseada em Ações

8.1 A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação do respectivo Plano Geral pela Assembleia Geral, que poderá outorgar a competência de sua implementação ao Conselho de Administração.

8.1.1 Observado os Planos Gerais aprovados em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas de outorga, onde serão definidos as premissas para

outorga e respectivos beneficiários.

8.1.2. Na data de aprovação desta Política, a Companhia já possui alguns Planos Gerais aprovados e vigentes, assim como programas de outorga.

CAPÍTULO IX

Remuneração das Pessoas Sujeitas às Políticas

Seção I

Conselho de Administração

9.1 Os membros do Conselho de Administração farão jus a uma remuneração fixa, que será determinada de acordo com o padrão de mercado.

9.1.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração será proporcional às suas respectivas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo.

9.1.2 No âmbito da remuneração variável, os membros do Conselho de Administração poderão fazer jus a opções de compra de ações por meio de Planos Gerais aprovados em Assembleia Geral da Companhia.

Seção II

Diretoria

9.2 A remuneração dos Diretores é um meio de atração, incentivo e retenção dos diretores, sendo estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes ao cargo, de modo a assegurar o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

9.2.1 Os Diretores fazem jus a remuneração fixa e variável. O componente fixo será determinado de acordo com a média do mercado, enquanto a remuneração variável é estabelecida a partir do programa de metas da Companhia.

9.2.2 No âmbito da remuneração variável, os Diretores poderão fazer jus a opções de compra de ações por meio de Planos Gerais aprovados em Assembleia Geral da Companhia.

Seção III

Conselho Fiscal

9.3 Para o Conselho Fiscal busca-se assegurar remuneração compatível com os limites definidos na legislação aplicável, garantindo-se adequada retribuição destes pelo exercício de suas funções.

9.3.1 Os membros do Conselho Fiscal recebem uma remuneração fixa, que será equivalente a, pelo menos, o mínimo legal estabelecido pelo artigo 162, § 3º, da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

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

Seção IV

Comitês

9.4 Os membros dos Comitês receberão remuneração a ser determinada pelo Conselho de Administração, para o exercício da função.

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

CAPÍTULO X

Disposições Gerais

10.1 Qualquer alteração da presente Política deverá ser obrigatoriamente comunicada à CVM, à B3.

10.2 Esta Política foi aprovada na Reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada

04 de dezembro de 2019 e terá vigência a partir da data prevista na respectiva deliberação e por tempo indeterminado.

10.3 Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração.

* * * * *