

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE PADTEC HOLDING S.A.

1. OBJETIVO, APLICACIÓN Y MOTIVOS

Esta Política de Remuneración (“Política”) describe las reglas y criterios que orientan las decisiones relacionadas con la retribución de la Gerencia, miembros del Consejo Fiscal, cuando sea instalado, y miembros de los comités asesores del Junta Directiva de Padtec Holding SA (“Compañía”) y sus subsidiarias, en particular su subsidiaria al 100% Padtec SA (“Padtec”).

Para los propósitos de esta Política, los Directores de la Compañía y Padtec son considerados (i) todos los miembros estatutarios del Dirección que son elegidos por el Junta Directiva, o la Junta General de Accionistas, según sea el caso, y (ii) los miembros de la Junta Directiva.

La retribución global anual de los Directores deberá ser debidamente analizada y fijada por la Junta General de Accionistas de la Compañía, en los términos del artículo 152 de la Ley 6.404 / 76 (“Ley de S.A.”), y la Junta Directiva, tras analizar la Comisión de Retribuciones, en su caso, determinará los honorarios fijos y variables, en su caso, de sus propios miembros, así como de la Junta Ejecutiva y demás comisiones consultivas.

La retribución de los miembros del Consejo Fiscal, una vez instalados, será fijada por la Junta General que los elija, respetando las limitaciones previstas en la legislación aplicable.

2. DIRECCIÓN

La retribución de los Directores sigue las siguientes reglas:

- i. Los Consejeros serán elegidos por un período de 1 (un) año, según se define en los Estatutos, y podrán ser reelegidos;
- ii. La remuneración de los Directores constará de 3 (tres) componentes:
 - o Retribución fija. Debe pagarse mensualmente en 12 (doce) cuotas cada año, teniendo en cuenta la existencia de estándares de mercado para profesionales con similar experiencia y también el practicado por compañías del mismo sector en el que opera la Compañía.
 - o Remuneración variable. Porción que dependerá del logro de metas corporativas e individuales alcanzables durante el año fiscal, a ser previamente aprobadas por la Junta Directiva y medibles. La parte de la retribución variable individual podrá alcanzar el importe máximo del 50% (cincuenta por ciento) de la retribución individual fija anual.

- o Compensación basada en acciones. La Compañía podrá aprobar, en Junta General de Accionistas, planes de compensación basada en acciones, recomendados por el Junta Directiva, órgano que tendrá a su cargo la gestión de dichos planes. La Junta Directiva podrá crear programas de otorgamiento de opciones o acciones, en los cuales deliberará, respetando los términos y lineamientos del plan de compensación basado en acciones, sobre los beneficiarios del programa, el número de acciones amparadas, la división de la donación en lotes, cualquier restricción sobre la recepción efectiva de opciones o acciones y disposiciones sobre sanciones.
- iii. El seguimiento de los objetivos corporativos y de las metas individuales del Director Ejecutivo será realizado por la Junta Directiva, con el apoyo del Comité de Retribuciones;
- iv. El seguimiento de los objetivos individuales de los demás Directores será realizado por el Director Ejecutivo, con el apoyo del Comité de Retribuciones;
- v. El pago de la retribución variable deberá realizarse trimestralmente en el 2º mes siguiente al cierre de cada trimestre, previa aprobación de la medición de resultados por el Comité de Retribuciones;
- vi. Una vez definida cada opción o programa de concesión de acciones, la Junta Directiva establecerá los términos y condiciones de cada convenio de subvención, a ser firmado individualmente entre la Compañía y cada beneficiario; y
- vii. El Director que se desempeñe en la dirección de cualquiera de las subsidiarias de la Compañía no recibirá ninguna compensación adicional a la recibida por actuar en la Dirección de la Compañía.

3. JUNTA DIRECTIVA

La retribución de los miembros del Junta Directiva sigue las siguientes reglas:

- i. Los Directores serán elegidos en la Junta General de Accionistas por un período unificado de 1 (un) año, según se define en los Estatutos Sociales, pudiendo ser reelegidos;
- ii. La remuneración de los Consejeros es fija, pagada mensualmente en 12 (doce) cuotas cada año;
- iii. La Junta Directiva, para el mejor desempeño de sus funciones, podrá establecer comités técnicos y asesores con objetivos definidos, estando integrado por Consejeros y/o especialistas en los respectivos temas de cada comité;
- iv. Los Consejeros que participen en comités u otros órganos consultivos de la Junta Directiva no recibirán remuneración adicional; y
- v. El Consejero es libre de negarse a recibir cualquier remuneración relacionada con su desempeño en la Junta Directiva de la Compañía con el fin de cumplir con las reglas y prácticas de otra institución en la que trabaja.

Los consejeros no tienen derecho a percibir retribución variable de ningún tipo. Sin embargo, el derecho al reembolso de viajes, alojamiento y otros gastos realmente incurridos en relación con los negocios de la Compañía o sus obligaciones como consejeros está asegurado, sujeto a los criterios de razonabilidad.

4. CONSEJO FISCAL

La retribución global máxima de los miembros del Consejo Fiscal, una vez instalados, es fijada anualmente por la Junta General de Accionistas que los elige, sin derecho a percibir retribución variable de ningún tipo, y derecho al reembolso de viajes, alojamiento y demás gastos asegurados, efectivamente incurridos en relación con los negocios de la Compañía o sus obligaciones como consejeros, sujeto a los criterios de razonabilidad. Además, según lo dispuesto en el art. 162, Párrafo 3 de la Ley de Sociedades Anónimas de Brasil, la remuneración no puede ser inferior, por cada director en ejercicio, al 10% (diez por ciento) de la remuneración que, en promedio, se atribuye a cada Director, sin contar beneficios, sumas de representación y reparto de utilidades.

La retribución anual estará compuesta por 12 (doce) cuotas mensuales, decididas en forma de cuotas globales y sin variación entre los miembros que componen el Consejo Fiscal. Según lo dispuesto en el Código de Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo del IBGC (Instituto Brasileño de Gobierno Corporativo), no debe haber un suplemento a la remuneración del consejero fiscal por parte de quienes lo hayan designado.

El miembro suplente de la Comisión de Auditoría Estatutaria, cuando esté en funciones, tendrá derecho a la remuneración en que incurriría el titular, en el período en que se produzca la sustitución, contado mes a mes, durante el cual el titular no percibirá la remuneración respectiva. Sin embargo, el derecho al reembolso de viajes, alojamiento y otros gastos realmente incurridos en relación con los negocios de la Compañía o sus obligaciones como consejeros está asegurado, sujeto a los criterios de razonabilidad.

5. COMITÉS ASESORES

Con funciones de asesoramiento la Junta Directiva, la Compañía tiene las siguientes:

i. **Comité de Compensación**: compuesto por 3 (tres) miembros, su función es asistir a la Junta Directiva en la definición y discusión de los principales lineamientos relacionados con los temas de remuneración de los Consejeros y otros empleados, en la definición y control de los objetivos corporativos e individuales, así como en la revisión de esta Política. No habrá remuneración por el ejercicio del cargo de miembro del Comité de Retribuciones, el cual estará integrado por empleados, miembros de la Dirección o del Junta Directiva de la Compañía o sus subsidiarias.

ii. **Comité de Tecnología**: compuesto por 3 (tres) miembros, su función es asistir a la Junta Directiva en la definición y discusión de los principales lineamientos relacionados con las tendencias tecnológicas, en las decisiones de inversión de productos y asignación de fondos de investigación y desarrollo así como en modelos de asociación con otras instituciones. No habrá remuneración por el ejercicio del cargo de miembro del Comité de Tecnología, el cual estará integrado por empleados, miembros de la Dirección o de la Junta Directiva de la Compañía o sus subsidiarias.

iii. **Comité de Auditoría**: obligatorio cuando la Compañía ingrese al segmento Novo Mercado de B3 SA - Brasil, Bolsa, Balcão, estará conformada por 3 (tres) miembros. En caso de ser fija, la retribución anual de los miembros del Comité de Auditoría consistirá en 12 (doce) cuotas mensuales fijas, sin variación entre sus miembros, y no cubrirá aquellos que son miembros de la Junta Directiva de la Compañía. En la eventual fijación de la retribución de los miembros del Comité de Auditoría, se considerará la dedicación del tiempo esperado del profesional, la complejidad del negocio, la experiencia y la calificación necesaria para el desempeño de la función. Sin embargo, el derecho al reembolso de viajes, alojamiento y otros gastos realmente incurridos en relación con los negocios de la Compañía o sus obligaciones como consejeros está asegurado, sujeto a los criterios de razonabilidad.

6. BENEFICIOS

Todos los beneficios previstos para los Directores deben ser considerados al aprobar la retribución global anual de los administradores, de conformidad con el artículo 152 de la Ley de Sociedades Anónimas, y comprenden:

- Asistencia médica y dental ofrecida a precio subsidiado a los Directores y sus dependientes;
- Seguro de vida ofrecido a los Directores; y
- Plan de pensiones privado.

Los miembros de la Junta Directiva, el Consejo Fiscal, cuando se instalen, y los comités asesores no tienen derecho a beneficios.

7. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Con el fin de preservar los intereses de la Compañía, mediante la captación de profesionales competentes, Ideiasnet contrata una póliza de seguro de responsabilidad civil en beneficio de sus Gerentes y miembros del Consejo Fiscal, cuando se instale, cuyas características y plazo se negocian anualmente.

8. ACUERDO DE INDEMNIZACIÓN

Según se resolvió en la junta general extraordinaria de la Compañía celebrada el 12 de julio de 2019, se aprobó la ejecución de un Acuerdo de Indemnización entre la Compañía y sus miembros actuales y/o futuros de la Junta Directiva y la Dirección.

La ejecución del Contrato de Indemnización busca asegurar que los miembros actuales y/o futuros de la Junta Directiva y de la Dirección de la Compañía cuenten con condiciones efectivas para que puedan ejercer sus actividades con mayor seguridad, creando incentivos de mercado compatibles con las funciones desempeñadas y el riesgos incurridos por la administración de la Compañía.

9. DISPOSICIONES GENERALES

Esta Política fue aprobada en la Junta Extraordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada el 10 de julio de 2020 y permanecerá vigente por tiempo indefinido.

Ninguna de las disposiciones contenidas en esta Política se interpretará como la creación de derechos para los Directores, miembros de la Junta Directiva, el Consejo Fiscal, cuando se instale, o los comités asesores, o como otorgando el derecho a permanecer como Director, miembro de la Junta Directiva, el Consejo Fiscal, cuando se instale, o los comités asesores, o interferir de cualquier forma con el derecho de la Compañía de dar por terminada la relación con cualquier persona en cualquier momento, en las condiciones previstas en la ley y en los contratos de trabajo.

Esta Política no otorgará a ningún Director, miembro de la Junta Directiva, del Consejo Fiscal, cuando sea instalado, ni de los comités asesores, el derecho a permanecer en su cargo hasta que expire su mandato, ni a interferir en el derecho de la Compañía a removerlo o asegurarle el derecho a ser reelegido para el cargo.