



POLÍTICAS:	Nº: 03
Tema: Política de Remuneração da Administração	Data da Elaboração: 28/02/2024
Elaborador: Suzana Fagundes	Aprovador: Conselho de Administração
Área: Diretoria Jurídica	Data da aprovação: 27/02/2024

1. NORMAS GERAIS

1.1. Introdução

- 1.1.1.** Este documento estabelece a Política de Remuneração da Administração (“Política”) da Localiza, suas controladas e demais empresas do Grupo, quando aplicável, elaborada de acordo com a Lei nº 6.404/76, as boas práticas de governança corporativa do Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo, bem como as normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) sobre o assunto.
- 1.1.2.** Essa Política se aplica a todos os Administradores da Companhia.
- 1.1.3.** Quaisquer dúvidas acerca das disposições da presente Política, da regulamentação aplicável pela CVM ou outros órgãos reguladores nacionais e estrangeiros a que a Localiza esteja sujeita deverão ser esclarecidas pelo Conselho de Administração.

1.2. Definições

- 1.2.1.** Na aplicação e interpretação dos termos e condições contidos na presente Política, os termos abaixo relacionados terão os seguintes significados:

“Administradores”	São os Diretores e membros do Conselho de Administração referidos individualmente ou conjuntamente.
“Lead Independent Director – LID”	Conselheiro independente designado por maioria absoluta pelos demais Conselheiros, para apoiar o Presidente do Conselho em todas as questões de governança no papel de elemento neutro, assegurando que a pauta deste órgão da administração reflita também a visão dos conselheiros independentes.
“Bolsas de Valores”	B3 e quaisquer outras Bolsas de Valores ou mercados organizados de balcão de negociação em que a Localiza tenha Valores Mobiliários admitidos à negociação, no Brasil ou no exterior.
“Conselho de Administração”	É o Conselho de Administração da Localiza, eleito na forma do Estatuto Social da Companhia e da legislação aplicável.
“Diretor(es)”	É (são) o(s) Diretor(es) estatutário(s) da Localiza, eleito(s) pelo Conselho de Administração, incluindo os Diretores Estatutários Celetistas e os Diretores Estatutários Não Celetistas.



“Diretores Estatutários Celetistas”	São os Diretores estatutários que tem relação de emprego com a Companhia.
“Diretores Estatutários Não Celetistas”	São os Diretores estatutários que não tenham contratos de trabalho em vigor (seja por não tê-los ou por estarem suspensos), por não terem relação de emprego com a Companhia.
“Órgãos com funções técnicas ou consultivas”	Órgãos da Localiza criados por seu Estatuto Social, com funções técnicas ou destinadas a aconselhar os seus Administradores.
“Pessoas Sujeitas às Políticas”	São as pessoas que deverão obedecer às regras e diretrizes estabelecidas na presente Política, quais sejam: a própria Companhia, seus Acionistas Controladores, seus Administradores, membros do conselho fiscal e de quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas criados por disposição estatutária.
“Termo de Adesão”	Termo de adesão, na forma do Anexo I, a ser firmado por cada uma das Pessoas Sujeitas às Políticas, por meio do qual cada pessoa manifesta sua ciência quanto às regras contidas nesta Política.

2. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

- 2.1. Esta Política tem por objetivo estabelecer os critérios de remuneração dos Administradores da Companhia, de forma a utilizar a remuneração como ferramenta efetiva de atração, motivação e retenção dos Administradores e assegurar que seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento de seus interesses com os interesses de curto, médio e longo prazos da Companhia.

3. COMPETÊNCIA

- 3.1. Antes de cada Assembleia Geral Ordinária da Companhia, o Conselho de Administração elaborará, baseando-se na recomendação do Comitê de Gente e Remuneração, proposta para o montante global da remuneração da Administração (“Proposta de Remuneração”), que será submetida à aprovação da Assembleia Geral.
- 3.1.1. A fim de evitar conflito de interesses, na deliberação referente à aprovação da Proposta de Remuneração, deverão abster-se de votar os acionistas que forem também Administradores da Companhia.
- 3.2. Aprovada a Proposta de Remuneração pela Assembleia Geral, caberá ao Conselho de Administração, em reunião, fixar a remuneração individual dos membros do Conselho e Diretores.
- 3.3. Eventuais membros do Conselho de Administração que acumularem cargo de Diretor na Companhia não serão remunerados como membro do Conselho de Administração.

4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA

- 4.1. A remuneração da Diretoria será composta por uma parcela fixa, uma parcela variável de curto prazo e outra de longo prazo, bem como benefícios, sempre baseada no mercado executivo, nos termos da estratégia de remuneração total definida pela Companhia.



- 4.1.1.** Será considerada para fins de reajuste de remuneração, pesquisa a ser realizada anualmente por consultoria de renome, especializada em recursos humanos e remuneração executiva.
 - 4.1.2.** A parcela variável da remuneração de incentivo de curto prazo, estará condicionada ao alcance das metas e objetivos definidos no orçamento e plano anual de metas, e estará alinhada aos interesses da Companhia de curto, médio e longo prazos, além de promover a valorização, crescimento e perenidade da Companhia agregando valor para o acionista.
 - 4.1.3.** Os programas de remuneração variável de longo prazo serão oferecidos nos termos do item 5.3.4. abaixo.
- 4.2.** A remuneração variável concedida aos Diretores reconhecerá o alcance das metas de curto e longo prazo, sendo:
- 4.2.1.** Curto Prazo: o programa de participação nos lucros ou resultados reconhecerá o desempenho dos Diretores Estatutários Celetistas nos resultados do ano e o bônus de curto prazo reconhecerá o desempenho dos Diretores Estatutários não Celetistas nos resultados do ano; e
 - 4.2.2.** Longo Prazo: os planos de incentivo de longo prazo reconhecerão o desempenho dos Diretores, assegurando que o alinhamento dos interesses dos acionistas no longo prazo seja cumprido.
 - 4.2.3.** O principal indicador de desempenho considerado na determinação da remuneração variável será a geração de valor, nos termos definidos pela Companhia.
 - 4.2.4.** A Companhia adota uma abordagem estruturada e padronizada de seus impactos ambientais, sociais e de governança (ASG) e define indicadores de desempenho de Administradores e colaboradores. Nesse sentido, a Companhia considerará o resultado de indicadores ASG na avaliação de desempenho dos administradores que tiverem maior envolvimento com esses temas. Para os demais, esse critério poderá ser aplicado, conforme a relevância e o impacto das atividades desenvolvidas.
- 4.3.** Os benefícios oferecidos pela Companhia são os compatíveis com as práticas de mercado e alinhados a estratégia de remuneração do total.

5. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

5.1. Conselho de Administração

- 5.1.1.** A remuneração dos membros do Conselho de Administração deve ser proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo e não poderá estar atrelada a resultados de curto prazo.
- 5.1.2.** A remuneração dos membros do Conselho será fixa, não atrelada a sua participação em reuniões, e será paga em doze parcelas mensais. A definição dos valores está alinhada com a prática de mercado e busca remunerar os serviços dos conselheiros, de acordo com sua dedicação e conforme o escopo de responsabilidade atribuído ao Conselho de Administração da Companhia.
- 5.1.3.** Os membros do Conselho de Administração não farão jus a remuneração variável, não podendo participar dos programas de incentivo de curto prazo e planos de incentivo de longo prazo.
- 5.1.4.** Somente o Presidente do Conselho e o Vice-presidente do Conselho possuirão direito ao plano de assistência médica, check-up médico e carro.



- 5.1.5. O Conselho de Administração não participará do plano de previdência privada patrocinado pela Companhia.
- 5.1.6. O Conselheiro indicado para ocupar o cargo de *Lead Independent Director* (LID) fará jus a um adicional de 25% incidente sobre os seus honorários mensais e que poderá cumular com outros adicionais devidos.

5.2. Comitês

- 5.2.1. Os Conselheiros que participarem de comitês internos, estatutários ou não, como membros ou coordenadores são remunerados com adicional único, independentemente do número de comitês que participarem, de 25% para membros e 50% para coordenadores, incidentes sobre os honorários mensais.

5.3. Diretores Estatutários Não Celetistas

- 5.3.1. Os Diretores Estatutários Não Celetistas farão jus a honorários fixos, a serem pagos em doze parcelas mensais, com o objetivo de remunerar os serviços prestados por tais Diretores conforme o escopo de responsabilidade e dedicação atribuído a cada um deles na gestão da Companhia.
 - 5.3.1.1. Os honorários fixos serão reajustados anualmente a partir de resultados obtidos em pesquisa de remuneração e em função do resultado da Companhia, de forma a manter a sua competitividade.
- 5.3.2. Os Diretores Estatutários Não Celetistas farão jus ao recebimento de bônus de curto prazo, o qual tem por objetivo reconhecer a contribuição do Diretor Estatutário Não Celetista na obtenção do resultado da Companhia.
 - 5.3.2.1. O montante anual a ser pago é definido através da combinação dos resultados da Companhia com o desempenho individual, medido com base em indicadores e metas objetivas e mensuráveis derivadas do contrato de gestão e do orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração.
- 5.3.3. Os Diretores Estatutários Não Celetistas poderão receber pacote de benefícios compatíveis com mercado e alinhados a estratégia de remuneração total da Companhia
- 5.3.4. A Diretoria Estatutária Não Celetista fará jus ao plano de complementação de benefícios de aposentadoria, oferecido pela Companhia por intermédio de um plano de previdência complementar, administrado por uma gestora independente de grande porte.
- 5.3.5. A Companhia oferecerá aos Diretores Estatutários Não Celetistas planos de incentivo de longo prazo, com o objetivo de estimular a permanência de seus executivos na Companhia e criar visão de longo prazo no processo decisório, além de contribuir para agregar valor à Companhia através do alinhamento de interesses entre a Companhia, investidores e administradores.

5.4. Diretores Estatutários Celetistas

- 5.4.1. A remuneração fixa da Diretoria Estatutária Celetista será baseada no mercado executivo e alinhada com a estratégia de remuneração total definida pela Companhia, devendo observar a estrutura de cargos e salários da Companhia, que refletirá o posicionamento da Companhia de forma a manter a sua competitividade.



5.4.1.1. A remuneração fixa tem o objetivo de remunerar os serviços dos Diretores no âmbito das responsabilidades atribuídas a cada um na gestão da Companhia.

5.4.2. A Diretoria Estatutária Celetista participará do programa de participação nos lucros ou resultados na forma da Lei nº 10.101/00, o qual tem por objetivo reconhecer a contribuição do Diretor Estatutário Celetista na obtenção do resultado da Companhia.

5.4.2.1. O montante anual a ser pago é definido através da combinação dos resultados da Companhia com o desempenho individual, medido com base em indicadores e metas objetivas e mensuráveis derivadas do contrato de gestão e do orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração.

5.4.3. O pacote de benefícios dos Diretores Estatutários Celetista será compatível com o mercado e alinhado a estratégia de remuneração total da Companhia.

5.4.4. Os Diretores Estatutários Celetistas farão jus à previdência privada, nos termos do item 5.3.4.

5.4.5. Conforme item 5.3.5., a Companhia oferecerá aos Diretores Estatutários Celetistas os planos de incentivo de longo prazo, com o objetivo de estimular a sua permanência na Companhia, criar visão de longo prazo no processo decisório, além de contribuir para agregar valor à Companhia, alinhando interesses com a Companhia e acionistas.

6. PENALIDADES

6.1. As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Comitê de Auditoria, Riscos e *Compliance*, com a consequente submissão ao Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, sem prejuízo da sujeição dos responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

7. OUTRAS DISPOSIÇÕES

7.1. Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

7.2. A Localiza comunicará formalmente à Diretoria as deliberações do Conselho de Administração relativas à alteração desta Política, assegurando que todos tomem conhecimento da presente Política.

8. VIGÊNCIA

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



POLICIES:	NO.: 03
Theme: Management Compensation Policy	Prepared on: 02/28/2024
Prepared by: Suzana Fagundes	Approved by: Board of Directors
Department: Legal	Approved on: 02/27/2024

1. GENERAL RULES

1.1. Introduction

- 1.1.1.** This document establishes the Management Compensation Policy (“Policy”) of Localiza, its subsidiaries, and other companies of the Group, where applicable. It was prepared in accordance with Law No. 6,404/76, the best corporate governance practices of Novo Mercado of the São Paulo Stock Exchange, as well as the general standards issued by the Brazilian Securities and Exchange Commission (“CVM”) on this matter.
- 1.1.2.** This Policy applies to all Managers of the Company.
- 1.1.3.** Any queries regarding the provisions of this Policy, the regulations applicable by CVM, or other national and foreign regulatory bodies to which Localiza is subject should be clarified by the Board of Directors.

1.2. Definitions

- 1.2.1.** In the application and interpretation of the terms and conditions contained in this Policy, the terms listed below shall have the following meanings:

“Managers”	The Directors and members of the Board of Directors referred to individually or collectively.
“Lead Independent Director – LID”	An independent board member appointed by an absolute majority of the other members to support the Chair of the Board in all governance matters, acting as a neutral party to ensure that the agenda of this management body also reflects the views of independent board members.
“Stock Exchange”	B3 and any other Stock Exchanges or organized OTC trading markets where Localiza has securities admitted to trading, either in Brazil or abroad.
“Board of Directors”	The Board of Directors of Localiza, which is elected in accordance with the Company’s Bylaws and the applicable legislation.
“Executive Officer(s)”	The Statutory Directors of Localiza, elected by the Board of Directors, including both CLT and Non-CLT Statutory Directors.
“CLT Statutory Directors”	Statutory directors who have an employment relationship with the Company.



“Non-CLT Statutory Directors”

Statutory directors who do not have valid employment contracts (either because they never had them or because they have been suspended) and, therefore, do not have an employment relationship with the Company.

“Technical or Advisory Bodies”

Localiza’s bodies established by its Bylaws, with technical functions or aimed at advising its Managers.

“Persons Subject to the Policies”

Individuals who must comply with the rules and guidelines established in this Policy, namely: the Company itself, its Controlling Shareholders, its Managers, members of the fiscal council, and any technical or advisory bodies created by statutory provision.

“Adhesion Agreement”

An Adhesion Agreement, in the form of Appendix I, to be signed by each of the Persons Subject to the Policies, through which each individual acknowledges awareness of the rules contained in this Policy.

2. OBJECTIVE AND SCOPE

- 2.1.** This Policy aims to establish the compensation criteria for the Company’s Managers, aiming to use compensation as an effective tool for attracting, motivating, and retaining Managers, and ensuring that it is structured fairly and is compatible with the responsibilities and risks inherent to each position, aligning their interests with the Company’s short-, medium-, and long-term objectives.

3. COMPETENCE

- 3.1.** Prior to each Annual General Meeting of the Company, the Board of Directors shall prepare a proposal for the total compensation of Management (“Compensation Proposal”), based on the recommendation of the People and Compensation Committee. This proposal will be submitted for approval at the General Meeting.
- 3.1.1.** In order to avoid conflicts of interest, shareholders who are also Managers of the Company must abstain from voting on the resolution regarding the approval of the Compensation Proposal.
- 3.2.** Once the Compensation Proposal has been approved by the General Meeting, the Board of Directors will be responsible for determining the individual compensation of the members of the Board and Directors at a meeting.
- 3.3.** Members of the Board of Directors who also hold positions as Directors in the Company will not be compensated as Board members.

4. COMPENSATION STRUCTURE FOR THE EXECUTIVE BOARD

- 4.1.** The compensation of the Executive Board will consist of a fixed portion, a short-term variable portion, and a long-term variable portion, as well as benefits, always based on the executive market, in accordance with the total compensation strategy defined by the Company.
- 4.1.1.** For the purpose of adjusting compensation, an annual survey will be conducted by a reputable consulting firm specialized in human resources and executive compensation.
- 4.1.2.** The variable portion of the short-term incentive compensation will be conditional on achieving the goals and objectives defined in the budget and annual goal plan. It will be aligned with the Company’s



short-, medium-, and long-term interests, while also promoting the appreciation, growth, and sustainability of the Company, thereby creating value for shareholders.

4.1.3. The long-term variable compensation programs will be offered in accordance with item 5.3.4. below.

4.2. The variable compensation granted to Directors will recognize the achievement of short and long-term goals, as follows:

4.2.1. Short Term – The profit-sharing or results-based program will recognize the performance of CLT Statutory Directors in the year's results, while the short-term bonus will recognize the performance of Non-CLT Statutory Directors in the year's results; and

4.2.2. Long Term – The long-term incentive plans will recognize the performance of the Directors, ensuring alignment with shareholders' long-term interests.

4.2.3. The primary performance indicator considered in determining variable compensation will be value creation, as defined by the Company.

4.2.4. The Company adopts a structured and standardized approach to its environmental, social, and governance (ESG) impacts and establishes performance indicators for its Managers and employees. Therefore, the Company will take into account the results of ESG indicators when evaluating the performance of managers who are more involved with these matters. For other managers, this criterion may be applied based on the relevance and impact of the activities performed.

4.3. The benefits offered by the Company are in line with market practices and with the total compensation strategy.

5. COMPENSATION COMPOSITION

5.1. Board of Directors

5.1.1. The compensation of Board members must be proportional to their duties, responsibilities, and time demands, and should not be contingent on short-term results.

5.1.2. The compensation of the Board members will be fixed, not linked to their participation in meetings, and will be paid in twelve monthly installments. The determination of the amounts is aligned with market practices and seeks to compensate the services of the Board members in accordance with their dedication and the scope of responsibility assigned to the Board of Directors of the Company.

5.1.3. The members of the Board of Directors will not be entitled to variable compensation and cannot participate in short-term incentive programs or long-term incentive plans.

5.1.4. Only the Chair and the Vice-Chair of the Board of Directors are entitled to a healthcare plan, medical check-up, and a company car.

5.1.5. The Board of Directors will not participate in the private pension plan sponsored by the Company.

5.1.6. The Board member appointed to the position of Lead Independent Director (LID) will be entitled to an additional 25% on their monthly fees, which may be combined with other applicable allowances.



5.2. Committees

- 5.2.1. Board members who participate in internal committees, whether statutory or not, as members or coordinators, will receive a single additional allowance, regardless of the number of committees they participate in. The allowance will be 25% for members and 50% for coordinators, applied to their monthly fees.

5.3. Non-CLT Statutory Directors

- 5.3.1. Non-CLT Statutory Directors will be entitled to fixed fees, to be paid in twelve monthly installments, aimed at compensating the services provided by these Directors in accordance with the scope of responsibility and dedication assigned to each of them in the management of the Company.
 - 5.3.1.1. The fixed fees will be adjusted annually based on results from compensation surveys and the Company's performance, in order to maintain its competitiveness.
- 5.3.2. Non-CLT Statutory Directors will be entitled to a short-term bonus, which aims to recognize their contribution to the Company's results.
 - 5.3.2.1. The annual amount to be paid is determined through a combination of the Company's results and individual performance, measured based on indicators and objective, measurable goals derived from the management contract and the annual budget approved by the Board of Directors.
- 5.3.3. Non-CLT Statutory Directors may receive a benefits package that is compatible with the market and aligned with the Company's total compensation strategy.
- 5.3.4. Non-CLT Statutory Directors will be entitled to the retirement benefit supplementation plan offered by the Company through a supplementary pension plan, managed by a large independent asset manager.
- 5.3.5. The Company will offer Non-CLT Statutory Directors long-term incentive plans, aimed at encouraging the retention of its executives within the Company and fostering a long-term perspective in the decision-making process, as well as contributing to creating value to the Company through the alignment of interests of the Company, investors, and managers.

5.4. CLT Statutory Directors

- 5.4.1. The fixed compensation for the CLT Statutory Board will be based on the executive market and aligned with the total compensation strategy defined by the Company, taking into account the Company's job and salary structure, which will reflect its position to maintain its competitiveness.
 - 5.4.1.1. The fixed compensation aims to compensate the services of the Directors within the scope of responsibilities assigned to each of them in the management of the Company.
- 5.4.2. CLT Statutory Directors will participate in the profit-sharing or results-sharing program in accordance with Law No. 10,101/00, which aims to recognize their contribution to the Company's performance.
 - 5.4.2.1. The annual amount to be paid is determined through a combination of the Company's results and individual performance, measured based on indicators and objective, measurable goals derived from the management contract and the annual budget approved by the Board of Directors.



- 5.4.3. The benefits package for CLT Statutory Directors will be compatible with the market and aligned with the Company's total compensation strategy.
- 5.4.4. CLT Statutory Directors will be entitled to the private pension plan, as outlined in item **Erro! Fonte de referência não encontrada.**
- 5.4.5. As per item 5.3.4., the Company will offer CLT Statutory Directors long-term incentive plans, aimed at encouraging their retention within the Company, fostering a long-term perspective in the decision-making process, and contributing to creating value to the Company by aligning their interests with the Company and its shareholders.

6. PENALTIES

- 6.1. Violations of the terms of this Policy will be reviewed by the Audit, Risk Management, and Compliance Committee, with the subsequent submission to the Board of Directors, which will take the appropriate measures, without prejudice to the accountability of those responsible under the penalties provided by current legislation.

7. OTHER PROVISIONS

- 7.1. Any matters not covered in this Policy will be resolved by the Board of Directors.
- 7.2. Localiza will formally communicate to the Executive Board the decisions of the Board of Directors regarding changes to this Policy, ensuring that everyone is informed about the current Policy.

8. DURATION

- 8.1. This Policy shall enter into force on the date of its approval by the Board of Directors and shall remain in effect indefinitely, until otherwise decided.