

	Política: Remuneração de Executivos		Código: POL.VIV.70.001
	Diretoria: Gente & Gestão	Gerência: Remuneração, Benefícios e Indicadores	Versão: 01
	Elaborador: Nerito Vinieri	Aprovador: Conselho de Administração - - - -	Data criação: 14/05/2021 Data modificação: 11/11/2025

1. OBJETIVO

Esta “*Política de Remuneração dos Executivos*” (“*Política*”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da VIVARA PARTICIPAÇÕES S.A. (“*Companhia*”), estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores estatutários, aos diretores executivos, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia (“*Comitês*” e em conjunto aos diretores estatutários, aos diretores executivos, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, “*Executivos*”).

2. Esta Política possui como principais objetivos:

- (I) ATRAIR, RECOMPENSAR, RETER E INCENTIVAR OS EXECUTIVOS 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; E
- (III) ASSEGURAR A MANUTENÇÃO DE PADRÕES COMPATÍVEIS COM AS RESPONSABILIDADES DE CADA CARGO E COMPETITIVOS AO MERCADO DE TRABALHO REFERENCIAL, ESTABELECENDO DIRETRIZES PARA A FIXAÇÃO DE EVENTUAL REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AOS EXECUTIVOS.

2.1. APLICAÇÃO

Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Executivos.

3. DIRETRIZES GERAIS

- 3.1. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária.
- 3.2. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração e à Diretoria Estatutária a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês.
- 3.3. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os elegeu, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.

4. REMUNERAÇÃO

4.1. Condições gerais

A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

4.1.1. Remuneração Fixa

- Pró-labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir as responsabilidades dos cargos ocupados, bem como o valor do tempo e dedicação dos Executivos, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Por esta Política, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual pode utilizar como referência pesquisas salariais do mercado nacional e setor do varejo, neste caso principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, respeitado o disposto nesta Política.
- Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios de assistência social de forma a dar uma maior segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções, além de outros benefícios usuais de mercado.

	Política: Remuneração de Executivos		Código: POL.VIV.70.001
	Diretoria: Gente & Gestão	Gerência: Remuneração, Benefícios e Indicadores	Versão: 01
	Elaborador: Nerito Vinieri	Aprovador: Conselho de Administração - - - - -	Data criação: 14/05/2021 Data modificação: 11/11/2025

4.1.2. Remuneração Variável

- Programa de participação nos lucros e resultados ou bônus: objetiva premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas pela Companhia, alinhadas ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social.

4.1.3. Remuneração Baseada em Ações

- Planos de incentivo de longo prazo (incluindo opção de compra de ações, matching, entrega de ações, entre outros) ("Planos ILP"): tem o objetivo de gerar incentivos, bem como alinhar interesses dos Executivos aos interesses dos acionistas da Companhia, além de reforçar a capacidade da Companhia de atrair, reter e motivar de forma efetiva Executivos de modo a maximizar a criação de valor ao nosso negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazo.
- Os Planos ILP terão seus regramentos definidos em documentos específicos.

5. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

5.1. Diretores Estatutários

5.1.1. Os diretores estatutários da Companhia receberão um pró-labore mensal fixo, definido de acordo com a negociação individual com cada um dos diretores estatutários, que pode ser orientado dentre outros fatores, por pesquisas salariais, preferencialmente, referentes ao setor do varejo e advindas de segmentos similares de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.

5.1.2. Os diretores estatutários da Companhia receberão valores a título de bônus e/ou, no caso dos diretores estatutários sob regime de contratação CLT, de participação nos lucros e resultados ("PLR") da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente, observada a elegibilidade de tais diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas.

5.1.3. Os diretores estatutários da Companhia poderão ter direito à participação em Planos ILP, observados os regramentos definidos no plano mencionado na Cláusula 4.1.3 acima.

5.1.4. Os diretores estatutários da Companhia são elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) plano odontológico; (iii) vale alimentação; (iv) vale refeição; (v) seguro de vida; e (vi) outros.

5.1.5. Os membros da diretoria estatutária serão beneficiários do seguro de responsabilidade civil para administradores (D&O - "Directors and Officers"), cujo custo será inteiramente assumido pela Companhia e de acordo de indenidade, conforme previsto no Estatuto Social da Companhia.

5.2. Diretores Executivos

5.2.1. Assim como os diretores estatutários, os diretores executivos da Companhia receberão uma remuneração mensal, definida de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, podendo ser orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais, preferencialmente, referentes ao setor do varejo e advindas de segmentos similares de atuação da Companhia, observada esta Política.

5.2.2. Os diretores executivos da Companhia receberão os valores a título de PLR da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no plano de PLR, observada a elegibilidade de tais diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de PLR.

5.2.3. Os diretores executivos da Companhia podem ter direito à participação em Planos ILP, observados os regramentos definidos no plano mencionado na Cláusula 4.1.3 acima.

5.2.4. Os diretores executivos da Companhia podem também fazer jus ao recebimento de bônus atrelados ao atingimento de objetivos específicos.

	Política: Remuneração de Executivos		Código: POL.VIV.70.001
	Diretoria: Gente & Gestão	Gerência: Remuneração, Benefícios e Indicadores	Versão: 01
	Elaborador: Nerito Vinieri	Aprovador: Conselho de Administração - - - -	Data criação: 14/05/2021 Data modificação: 11/11/2025

5.2.5. Os diretores executivos da Companhia são elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) plano odontológico; (iii) vale alimentação; (iv) vale refeição; (v) seguro de vida; e (vi) outros.

5.3. Conselheiros

5.3.1. Os Conselheiros da Companhia terão remuneração mensal fixa, baseada na dedicação de tempo, responsabilidade das suas atribuições e pode usar pesquisas de mercado.

5.3.2. O reajuste da remuneração dos Conselheiros será avaliado anualmente e pode ter como base indicadores de pesquisa(s) de mercado.

5.3.3. O presidente do Conselho de Administração poderá ter remuneração fixa mensal diferenciada dos demais membros.

5.3.4. Os Conselheiros da Companhia poderão também fazer jus ao recebimento de remuneração baseada em ações, na forma dos Planos ILP descritos acima.

5.3.5. A Companhia poderá reembolsar os gastos dos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas ao comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro.

5.3.6. Os membros do Conselho de Administração serão beneficiários do seguro de responsabilidade civil para administradores (D&O - "Directors and Officers"), cujo custo será inteiramente assumido pela Companhia e de acordo de indenidade, conforme previsto no Estatuto Social da Companhia.

5.4. Membros de Comitês

5.4.1. Os membros dos Comitês são elegíveis a uma remuneração fixa mensal, exceto no caso de colaboradores internos que, se forem eleitos como membros de Comitês, não receberão qualquer remuneração adicional. Adicionalmente, os membros dos Comitês poderão ser reembolsados pela Companhia em razão das despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de sua função, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo membro do Comitê.

5.4.2. Os membros dos Comitês serão beneficiários do seguro de responsabilidade civil para administradores (D&O - "Directors and Officers"), cujo custo será inteiramente assumido pela Companhia e de acordo de indenidade, conforme previsto no Estatuto Social da Companhia.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

7. VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia e pode ser consultada em <http://ri.vivara.com.br>.

8. HISTÓRICO DE REVISÕES

Versão	Data	Responsável	Alteração
00	14/05/2021	Carla Sauer	Elaboração do documento normativo.
01	11/11/2025	Nérito Vinieri	Revisão Geral.