

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA VESTE S.A. ESTILO

1. Objetivo

1.1. Esta Política de Remuneração dos Administradores (“Política”) estabelece as diretrizes e os critérios aplicados para fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros da Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e não-estatutária e do Comitê de Auditoria da Veste S.A. Estilo (“Companhia”).

2. Abrangência

2.1. Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e não-estatutária e dos Comitês da Companhia.

3. Diretrizes

3.1. Esta Política é baseada em práticas de mercado com o objetivo de atrair e reter profissionais qualificados para a Companhia.

3.2. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e não-estatutária e do Comitê de Auditoria deverá observar os limites estabelecidos pela Assembleia Geral Ordinária do Companhia, nos termos da legislação aplicável.

3.3. O Conselho de Administração avalia, quando oportuno, questões relacionadas à adequação da remuneração dos administradores da Companhia, observado o estabelecido nesta Política.

4. Remuneração do Conselho de Administração

4.1. Os membros do Conselho de Administração recebem remuneração fixa mensal a título de pró-labore, que é fixada de acordo com os padrões de mercado e, tem por objetivo remunerar o trabalho e a contribuição dos conselheiros para a Companhia.

4.2. A remuneração dos membros do Conselho de Administração pode, eventualmente, ser complementada por opção de compra de ações de emissão da Companhia.

4.3. Os membros do Conselho podem ter direito a benefícios diretos e indiretos, dentro das práticas usuais do mercado.

4.4. A Companhia poderá desembolsar despesas razoáveis gastas pelos membros do Conselho de Administração para o desempenho de suas funções, com locomoção, alimentação e estadia.

4.5. O membro do Conselho de Administração que integrar o Comitê de Auditoria poderá receber remuneração adicional, conforme deliberação do Conselho de Administração.

5. Remuneração da Diretoria Estatutária e não-estatutária

5.1. A remuneração da Diretoria Estatutária e não-estatutária é composta de uma parte fixa e outra variável e pode, eventualmente, ser complementada por opção de compra de ações de emissão da Companhia, mediante o estabelecimento de metas individuais para cada exercício que variam conforme a atuação de cada membro da Diretoria.

5.1.1. A definição da composição da remuneração da Diretoria é a seguinte:

- Remuneração fixa: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos membros da Diretoria, assim como o desempenho, experiência, formação, conhecimento e impacto no resultado, visando remunerar a contribuição individual para o crescimento da Companhia. É composta por 12 (doze) parcelas mensais a título de pró-labore.
- Benefícios: diretos e indiretos, dentro das práticas usuais do mercado.
- Remuneração variável: tem como objetivo premiar o alcance e cumprimento de metas operacionais e financeiras de médio prazo da Companhia, alinhadas ao desempenho individual, sustentabilidade e à estratégia de crescimento, mediante o pagamento anual.
- Outorga de opção compra de ações: tem por objetivo gerar incentivo de longo prazo, com a finalidade de atrair e manter profissionais qualificados e incentivar o alinhamento dos interesses dos Diretores com os interesses dos acionistas da Companhia.

5.2. A estrutura de incentivos deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração.

5.3. Para a definição da remuneração individual dos membros da Diretoria é realizada uma recomendação feita diretamente pelo Presidente da Companhia, com o apoio da área de Recursos Humanos.

6. Comitê de Auditoria

6.1. A remuneração dos membros do Comitê será fixa, mensal e definida pelo Conselho de Administração na reunião que os eleger.

7. Disposições Gerais

7.1. A Companhia, por deliberação do Conselho de Administração, pode modificar, revisar, alterar ou revogar a Política.

7.2. O Conselho de Administração avaliará anualmente a adequação desta Política.

7.2. No caso de conflito entre as disposições desta Política e do estatuto social da Companhia, prevalecerá o disposto no estatuto e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e a

legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

7.3. Caso qualquer disposição desta Política venha ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

7.4. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

7.5. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e vigorará por prazo indeterminado.

7.6. Esta Política será divulgada na forma prevista pela legislação vigente.
