

viveo

**Política de Remuneração
dos Administradores**

Sumário

1. APLICAÇÃO	2
2. FINALIDADE	2
3. VIGÊNCIA	3
4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA ADMINISTRAÇÃO	3
5. DISPOSIÇÕES FINAIS	6
6. APROVAÇÕES	7

1. APLICAÇÃO

A presente Política de Indicação dos Administradores da Viveo, aprovada em reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 15 de março de 2021 aplica-se aos membros:

- do Conselho de Administração;
- de seus respectivos comitês de assessoramento; e
- da Diretoria Estatutária da Companhia (“Administradores” ou “Membros da Administração” da Viveo).

2. FINALIDADE

A Política tem por finalidade estabelecer as diretrizes e regras que deverão ser observadas para a determinação da remuneração dos Membros da Administração da Companhia e suas subsidiárias.

O objetivo da Política é fazer com que o sistema de remuneração da Companhia promova uma cultura de superação de resultados, por meio da contratação e retenção dos melhores profissionais.

Esta Política, por meio de regras claras de remuneração, deverá garantir:

- Atração, recompensação, retenção e incentivo;
- O estabelecimento de uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e que permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual, com base na missão, visão e valores da Companhia;
- 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; e
- Restringir a tomada de decisão que possa gerar distorções a estrutura e estratégia de remuneração definida.
- A remuneração da Administração deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.
- A remuneração da Diretoria, estatutária ou não estatutária, deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, de modo que:

- Seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento dos interesses dos diretores com os interesses de longo prazo da Companhia;
- Considere os custos e os riscos envolvidos; e
- Esteja vinculada a resultados, com metas de médio e longo prazos relacionados de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo.

3. VIGÊNCIA

Esta Política entrou em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.

A Política deverá ser revisada e analisada a cada 02 (dois) anos ou, ainda, quando houver alteração na legislação que regulamenta a matéria. A revisão será realizada pelo Comitê de Risco, Compliance, Recursos Humanos e Auditoria ("Comitê") e sua aprovação será deliberada pelo Conselho de Administração da Companhia.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA ADMINISTRAÇÃO

A remuneração é o conjunto de compensações salariais e benefícios oferecidos aos membros da Administração da Companhia pela reciprocidade aos serviços prestados.

A remuneração global dos Administradores poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios; (iv) remuneração de longo prazo; e/ou (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar.

A remuneração dos Administradores da Companhia deverá estar em linha com a faixa mediana praticada pelo mercado brasileiro para administradores que exerçam funções semelhantes em empresas que tenham operações iguais ou parecidas com aquelas desempenhadas na Companhia.

Os acionistas, no caso dos membros do Conselho de Administração ou de Comitês a ele vinculado, ou o Conselho de Administração, no caso dos membros da Diretoria, deverão determinar a remuneração do Administrador,

caso este faça jus à remuneração, dentro do segundo ou terceiro quartil apontado na pesquisa de mercado usada como base para fixar a remuneração, sempre considerando a remuneração global fixada pela Assembleia Geral de Acionistas para cada exercício social.

A remuneração dos Membros da Administração levará em conta a legislação em vigor, em especial aquelas que determinam valores de remuneração variável e suas bases de cálculo, os interesses dos acionistas, visando sempre o desenvolvimento sustentável e a longo prazo do negócio, as respectivas estratégias de negócios e as melhores práticas adotadas pelo mercado local onde cada Administrador desempenha sua função, objetivando atrair e reter profissionais competentes, idôneos e que atendam os valores adotados pela Companhia.

O departamento de Recursos Humanos da Companhia é o responsável por consultar e realizar pesquisas de mercados, recomendado aos acionistas ou aos membros do Conselho de Administração os valores de remuneração a serem pagos aos Administradores e os critérios para cálculo dos valores variáveis.

Nenhuma remuneração poderá ser proposta ou prometida a nenhum Administrador das empresas que compõem o grupo societário da Companhia ("Grupo") para que o Administrador se comprometa com os fornecedores, clientes, acionistas ou instituições financeiras, com volumes de operações, rentabilidade de ações ou títulos emitidos pela empresa do Grupo na qual o Administrador exerce a sua função.

Nenhuma remuneração poderá ser proposta ou prometida a um Administrador que possa, de alguma forma, com base em metas ou desempenho que ponha em risco a saúde financeira de uma empresa do Grupo ou que não esteja vinculada a metas e desempenhos alinhados com o plano estratégico das empresas do Grupo determinado pelos acionistas.

Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração poderão receber ou não uma remuneração fixa mensal.

Aos membros do Conselho de Administração que cumlarem funções na Diretoria da Companhia, caberá apenas a remuneração referente ao cargo de Diretor.

A remuneração mencionada acima será revisada ao menos a cada um ano, levando em consideração quaisquer mudanças nas atividades prestadas ou nos níveis de remuneração utilizados pelo mercado.

A Companhia reembolsará despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas 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.

O Conselho de Administração da Companhia pode ser beneficiário de uma remuneração variável decorrente do Plano Baseado em Ações – Phantom Shares da Companhia, conforme aprovado em Assembleia Geral.

Comitês e Conselho Fiscal

Os membros dos Comitês de assessoramento do Conselho de Administração não recebem remuneração específica por tal função, exceto se for membro externo especialista que não integre o Conselho de Administração, caso em que poderão receber uma remuneração fixa mensal.

Para o Conselho Fiscal, que é um órgão de funcionamento não permanente, quando instalado, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal é estipulada pelos acionistas, reunidos em assembleia geral, e dentro dos parâmetros legalmente estipulados.

Diretoria Estatutária e Não Estatutária (“Diretoria Executiva”)

A remuneração da Diretoria Executiva, via de regra, será composta por (i) remuneração fixa, balizada pelas práticas de mercado, (ii) remuneração variável, com base nas metas e estratégias do negócio fixadas pela Assembleia Geral de Acionistas, (iii) reembolso de despesas devidamente comprovadas e relacionadas ao desempenho da função, e (iv) planos de opção de compra de ações ou de “phantom shares”, calculados de acordo com o efetivo cumprimento de metas e mediante avaliação desempenho, valorizando o valor médio por ação da Companhia, conforme definido pelo Conselho de Administração.

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

O modelo de remuneração e os indicadores para a remuneração variável devem refletir os objetivos do orçamento e do plano de negócios da Companhia, seu desempenho financeiro e operacional, além de sua estratégia, garantindo imparcialidade na tomada de decisão sobre as remunerações dos diretores.

Os indicadores levados em consideração na determinação da remuneração fazem parte de um sistema de gestão de metas, que leva em consideração: (i)

indicadores estratégicos da Companhia, como EBITDA, receita, crescimento, satisfação do cliente, volume de vendas e despesas (ii) projetos estratégicos, retenção de talentos e aderência a padrões;

O sistema de gestão de metas utilizado para determinar a parcela variável da remuneração da Administração possui como critérios:

- Atingimento das metas da Companhia como um todo;
- Atingimento das metas relacionadas aos Administradores individualmente considerados; e
- Atingimento dos critérios mínimos.

O programa de “phantom shares” baseia-se em unidades representativas do direito ao pagamento de um prêmio baseado na valorização das ações de emissão da Companhia. As “phantom shares” são outorgadas pela Companhia aos respectivos beneficiários, escolhidos pelo Conselho de Administração, mediante uma ficção jurídica criada com o objetivo de facilitar a implementação do programa e do cálculo de eventual prêmio devido ao beneficiário.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

É vedado que um Diretor, estatutário ou não, delibere sobre a sua própria remuneração.

A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política de Remuneração, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

A aplicação de qualquer quesito pertinente a remuneração deverá obrigatoriamente respeitar os limites financeiros definidos em orçamento para o período.

A aprovação de condições que ultrapassem os limites financeiros definidos em orçamento para o período deve ser realizada obrigatoriamente para situações que tratem do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria, estatutária e não estatutária, pelo Conselho de Administração.

Os casos omissos acerca da remuneração dos Diretores, estatutários e não estatutários, Comitês e do próprio Conselho de Administração serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia. Referidas aprovações de

qualquer caso omissivo devem ser formais, a fim de garantir sua acurácia e rastreio de todos os envolvidos. Entende-se como aprovação formal aquela realizada por meio de formulário institucional padrão específico ou workflow de sistema definido para esta finalidade.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

6. APROVAÇÕES

Elaboração	Revisão	Aprovação
Compliance, Controles Internos e Jurídico.	15 de março de 2021	Comitê de Auditoria, Gestão do Riscos, Compliance e de Recursos Humanos. Conselho de Administração.