

	Política de Remuneração dos Administradores	Classificação Público
		Data de Aprovação: 29/04/2021

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

Esta Política de Remuneração tem por finalidade estabelecer as diretrizes gerais que deverão ser observadas para a fixação da remuneração dos membros da Diretoria Estatutária e Diretores Adjuntos, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, quando for instalado, da Grazziotin S.A. (“Companhia”).

1. Objetivo

A presente possui como principais objetivos: (i) recompensar, reter e incentivar os Executivos na condução de seus negócios, observados os limites de risco adequados, estando alinhada aos interesses dos acionistas; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e que permitam também o reconhecimento e a valorização da performance da Companhia; 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. DA REMUNERAÇÃO

2.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa é composta da seguinte forma:

Pró-labore mensal fixo/Salário para a Diretoria Adjunta: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, e com base na sua adesão aos princípios e valores da empresa, bem como suas competências individuais, 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 utiliza como referência pesquisas salariais anuais principalmente envolvendo empresas de setor similar.

	Política de Remuneração dos Administradores	Classificação Público
		Data de Aprovação: 29/04/2021

2.2 Remuneração Variável

A remuneração variável é baseada na participação dos lucros para os Executivos e no programa de participação nos lucros ou resultados na forma da Lei nº 10.101/00, devidamente homologado junto ao Sindicato dos Trabalhadores o qual tem por objetivo reconhecer a contribuição do Diretor na obtenção do resultado da Companhia no ano.

2.3. Plano de Opções de Compra de Ações

O Plano de Opções de Compra de Ações (POPA) faz parte – Plano de opção de ações os beneficiários podem investir até 50% de sua remuneração variável anual, na compra de ações da Companhia. Trata-se de um incentivo, na estratégia de melhoria dos negócios, e no preço de suas ações em bolsa, no longo prazo.

O POPA consiste na concessão de direitos de compra de ações da empresa, respeitadas regras de preços e prazos, previamente aprovadas pelos acionistas em Assembleia Geral. O preço mínimo de exercício será equivalente a 70% (setenta por cento) do valor médio ponderado das ações, apurado com base nos pregões na Bolsa ocorridos no período de outubro a março anterior à data da concessão da opção.

2.4. Benefícios

Os benefícios oferecidos pela Companhia seguem as práticas de mercado. São concedidos os seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) seguro de vida; (iii) automóvel; (iv) telefone móvel; (v) Financiamento para aquisição de imóveis.

3. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.1. Conselho da Administração

3.1.1. A remuneração do Conselho é composta de:

Pró-labore mensal fixo: A remuneração fixa deverá ser fixada pela Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração fixar os valores individuais mensais dos seus membros.

	Política de Remuneração dos Administradores	Classificação Público
		Data de Aprovação: 29/04/2021

Remuneração Variável: Faz parte da remuneração global que deverá ser aprovado no valor global pela Assembleia Geral, os Conselheiros participarão dos lucros e resultados visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia. Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverá resultar de processo de avaliação discricionária que conclua pelo desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de atividades, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

Plano de Opções de Compra de Ações: Os conselheiros poderão participar do Plano de Opções de Compra de Ações (POPA) respeitando as regras do plano.

3.1.2. Além da remuneração descrita acima os membros do Conselho de Administração, conforme previsto no Regimento Interno do Conselho de Administração da Companhia, também são reembolsados, pela Companhia, de todas as despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho de suas funções.

3.2. Diretoria Estatutária

3.2.1. A remuneração da Diretoria Estatutária é composta de:

Pró-labore mensal fixo: A remuneração fixa deverá ser fixada pela Assembleia Geral, devendo os Diretores fixar as remunerações mensais dos seus membros.

Remuneração Variável: Faz parte da remuneração global que deverá ser aprovado no valor global pela Assembleia Geral, os Conselheiros participarão dos lucros e resultados visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia. Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverá resultar de processo de avaliação discricionária que conclua pelo desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de atividades, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

Plano de Opções de Compra de Ações: A Diretoria poderá participar do Plano de Opções de Compra de Ações (POPA) respeitando as regras do plano.

	Política de Remuneração dos Administradores	Classificação Público
		Data de Aprovação: 29/04/2021

Benefícios: Os Diretores Estatutários são concedidos os seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) seguro de vida; (iii) automóvel; (iv) telefone móvel.

3.3. Diretoria Adjunta

3.3.1. A Diretoria Adjunta tem a remuneração 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.

3.3.2. A remuneração da Diretoria Adjunta é composta de:

Salário fixo: Salário fixo compatível com as práticas do mercado baseado em pesquisas de empresas do mesmo porte.

PLR: Programa de participação nos lucros ou resultados na forma da Lei nº 10.101/00, devidamente homologado junto ao Sindicato dos Trabalhadores o qual tem por objetivo reconhecer a contribuição do Diretor na obtenção do resultado da Companhia no ano.

Plano de Opções de Compra de Ações: A Diretoria poderá participar do Plano de Opções de Compra de Ações (POPA) respeitando as regras do plano.

Benefícios: Os Diretores Adjuntos são concedidos os seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) seguro de vida; (iii) automóvel; (iv) telefone móvel.

3.4. Conselho Fiscal (quando instalado)

3.4.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, recebendo o mínimo estabelecido pelo artigo 162, parágrafo 3º, da Lei das Sociedades por Ações.

3.4.2. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a nenhuma remuneração variável e benefícios.

3.4.3. Além da remuneração descrita acima os membros do Conselho Fiscal, conforme previsto no Regimento Interno do Conselho Fiscal da Companhia, também são

	Política de Remuneração dos Administradores	Classificação Público
		Data de Aprovação: 29/04/2021

reembolsados, pela Companhia, de todas as despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho de suas funções.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1. A Política de Remuneração da Companhia foi aprovada pelo Conselho de Administração em 29 de abril de 2021.

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

4.3. A presente Política entra em vigor quando de sua aprovação pelo Conselho de Administração, e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.