


2021

# Política de Remuneração da Administração


**Público Alvo:** Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária, dos Comitês e da Diretoria Executiva da Companhia.

**Guararapes**  
GUARARAPES CONFECÇÕES S/A

 <b>Guararapes</b> <small>GUARARAPES CONFECÇÕES S/A</small>	<b>Política de Remuneração da Administração</b>	<b>Página 2 de 6</b> <b>Data de Aprovação:</b> 26/07/2019
	<b>Aprovada por:</b> Conselho de Administração	<b>Revisão / Data:</b> Versão 2.0 – 17/08/2021

## Índice

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DIRETRIZES .....</b>	<b>3</b>
<b>4. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
4.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO .....	3
4.2 DIRETORIA ESTATUTÁRIA .....	4
4.3 COMITÊS .....	4
<b>5. DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>5</b>

	<b>Política de Remuneração da Administração</b>	<b>Página 3 de 6</b>
		<b>Data de Aprovação:</b> 26/07/2019
<b>Aprovada por:</b> Conselho de Administração		<b>Revisão / Data:</b> Versão 2.0 – 17/08/2021

## 1. OBJETIVO

1.1. Esta Política de Remuneração da Administração (“**Política**”) visa a estabelecer os critérios e diretrizes a serem aplicados na fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros do da administração da Companhia (Conselho de Administração e Diretoria Estatutária), e dos Comitês da Guararapes Confeccões S.A. (“**Companhia**”).

## 2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

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

## 3. DIRETRIZES

3.1. A presente Política é baseada em práticas de mercado, o que permite a atração, retenção e motivação de profissionais qualificados para a implementação e operacionalização das estratégias de negócios aprovadas pelos acionistas.

3.2. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela Assembleia Geral da Companhia, nos termos do art. 152, da Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976 (Lei das Sociedades Anônimas – “**LSA**”).


## 4. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO

### 4.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1.1. A remuneração do membro do Conselho de Administração será fixa, composta de 12 (doze) parcelas mensais, cujo valor é determinado levando-se em consideração os valores praticados no mercado, a responsabilidade e competência do conselheiro, visando reconhecer e valorar os serviços por ele prestados.

4.1.2. Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a nenhuma remuneração variável.

4.1.3. Além da remuneração prevista no item 4.1.1 acima, os membros do Conselho de Administração também serão reembolsados pela Companhia de todas as despesas de locomoção, alimentação e estadia necessárias ao desempenho de suas funções.

	<b>Política de Remuneração da Administração</b>	<b>Página 4 de 6</b>
		<b>Data de Aprovação:</b> 26/07/2019
<b>Aprovada por:</b> Conselho de Administração		<b>Revisão / Data:</b> Versão 2.0 – 17/08/2021

## 4.2 DIRETORIA ESTATUTÁRIA

4.2.1. Para o cálculo da remuneração individual da Diretoria Estatutária serão analisados os resultados da Companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo. O Diretor Geral será assessorado pela Área de Gente Companhia, e poderá utilizar consultorias externas especializadas no tema.

4.2.2. A remuneração total da Diretoria Estatutária é composta por quatro elementos:


- (i) Remuneração Fixa: reconhece e reflete o valor do Diretor na Companhia, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo. É composta por 12 (doze) parcelas mensais, respeitados eventuais encargos legais;
- (ii) Benefícios: diretos e indiretos, dentro das práticas usuais do mercado, assegurando perfeitas condições para o desempenho do cargo, em especial, mas não se limitando a assistência médica, previdência complementar, check-up médico, automóvel, telefone móvel;
- (iii) Remuneração Variável: premia o atingimento e superação de metas da Companhia e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado; e
- (iv) Incentivos de longo prazo, conforme definidos pelo Conselho de Administração.

4.2.3. Os planos de remuneração variável anual atrelam as premiações a métricas financeiras de crescimento da empresa de curto e médio prazos (Receita Operacional Líquida), eficiência operacional (Resultado Operacional) e Retorno sobre Patrimônio Líquido. O plano de incentivo de longo prazo estará diretamente atrelado ao crescimento do valor de mercado da empresa.

4.2.4. A estrutura de incentivos dos Diretores Executivos deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização.

## 4.3 COMITÊS

4.3.1. A remuneração dos membros dos Comitês será definida pelo Conselho de Administração na reunião que os eleger.

 <b>Guararapes</b> <small>GUARARAPES CONFECÇÕES S/A</small>	<b>Política de Remuneração da Administração</b>	<b>Página 5 de 6</b>
		<b>Data de Aprovação:</b> 26/07/2019
	<b>Aprovada por:</b> Conselho de Administração	<b>Revisão / Data:</b> Versão 2.0 – 17/08/2021

4.3.2. Os membros do Conselho de Administração que participarem de Comitês poderão fazer jus ao recebimento de remuneração adicional pela função exercida, conforme deliberação do Conselho de Administração.

4.3.3. Os membros dos Comitês, sejam ou não membros do Conselho de Administração serão reembolsados, pela Companhia, das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho da sua função nos Comitês.

## 5. DISPOSIÇÕES FINAIS


5.1 A presente Política de remuneração da Companhia é baseada em práticas de mercado, o que permite a atração, retenção e motivação de profissionais qualificados para a implementação e operacionalização das estratégias de negócios aprovadas pelos acionistas. Os planos de remuneração variável anual atrelam as premiações a métricas financeiras de crescimento da empresa de curto e médio prazos (Receita Operacional Líquida), eficiência operacional (Resultado Operacional) e Retorno sobre Patrimônio Líquido. O plano de incentivo de longo prazo estará diretamente atrelado ao crescimento do valor de mercado da empresa.

5.2 Caso a Companhia entenda necessário, será criado um Comitê de Gente, que auxiliará o Conselho de Administração e/ou o Diretor Presidente da Companhia na determinação das remunerações previstas na presente Política. Em suas análises e recomendações, o Comitê de Gente deverá levar em consideração os resultados da Companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e histórico do executivo na Companhia. O Comitê de Gente também será assessorado pela Área de Gente da Companhia, e por consultorias externas especializadas nas áreas de remuneração executiva. Nestes casos, o Comitê de Gente terá acesso direto aos consultores contratados, sem o envolvimento ou intermediação da Diretoria Estatutária ou Executiva.

5.2. A Companhia 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 nos regulamentos aplicáveis à Companhia, por deliberação do Conselho de Administração.

5.3. No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social, 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.

5.4. Caso qualquer disposição desta Política venha a 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.

 <small>GUARARAPES CONFECÇÕES S/A</small>	<b>Política de Remuneração da Administração</b>	<b>Página 6 de 6</b>
		<b>Data de Aprovação:</b> 26/07/2019
	<b>Aprovada por:</b> Conselho de Administração	<b>Revisão / Data:</b> Versão 2.0 – 17/08/2021

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

5.6. A presente Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, vigendo por prazo indeterminado, e será publicado no *website* de Relações com Investidores da Companhia e divulgado na forma prevista na legislação e regulamentação aplicável.

A presente Política foi aprovada em 26 de julho de 2019 e revisada em 17 de agosto de 2021 pelo Conselho de Administração.