



Vulcabras Azaleia

Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores

4 de novembro de 2019

Sumário

1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. A QUEM SE APLICA.....	3
4. INDICAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	3
4.1. INDICAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	3
4.2. INDICAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA.....	4
5. REMUNERAÇÃO	5
5.1. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	6
5.2. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA	6
6. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	8

1. INTRODUÇÃO

A Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores da Vulcabras Azaleia S.A. é um instrumento de tomada de decisão da alta administração que visa, em relação à indicação, garantir a composição do Conselho de Administração, seus Comitês e Diretoria Estatutária de forma adequada e alinhada as melhores práticas de governança, e, em relação à remuneração, definir a estratégia buscando alinhamento e retenção dos profissionais.

2. OBJETIVOS

Esta Política tem como objetivo definir os critérios para composição do Conselho de Administração e de seus Comitês e da Diretoria Estatutária da Vulcabras Azaleia S.A., bem como definir a estratégia de remuneração de seus membros.

3. A QUEM SE APLICA

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Estatutária da Vulcabras Azaleia S.A..

4. INDICAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

A eleição dos membros para o Conselho de Administração será realizada na Assembleia Geral Ordinária que deverá ocorrer até 30 (trinta) de abril, a cada 02 (dois) anos, conforme estatuto social em vigor. O Conselho de Administração da Companhia, com mandato vigente no ato da realização da AGO, é o responsável pelo processo de indicação dos candidatos para a eleição do Conselho de Administração e de seus Comitês. A indicação e eleição para o cargo de Diretor Presidente da companhia será efetuada pelo Conselho de Administração. A indicação para composição da Diretoria Estatutária da Companhia é de responsabilidade do Diretor Presidente investido do cargo, e será submetida à aprovação do Conselho de Administração. O processo para a seleção de candidatos poderá ser feito internamente ou poderão ser contratados profissionais independentes para a realização de consultorias ou obtenção de pareceres sobre os candidatos.

4.1. INDICAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da Vulcabras Azaleia S.A. será composto de, no mínimo por 5 (cinco) membros, e no máximo por 7 (sete) membros, todos eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de 2 (dois) anos, admitida a reeleição.

Dos membros do Conselho de Administração 20% (vinte por cento) deverão ser conselheiros independentes, conforme a definição do Regulamento do Novo Mercado, devendo a caracterização dos indicados ao conselho de administração, como conselheiros independentes, ser deliberada na Assembleia Geral que os eleger, sendo também considerado(s) como independente(s) o(s) conselheiro(s) eleito(s) mediante faculdade prevista pelo artigo 141, §§ 4º e 5º da Lei das Sociedades por Ações, na hipótese de haver acionista controlador. Quando em decorrência do cálculo do percentual referido acima, o resultado gerar um número fracionário, a Companhia deve proceder ao arredondamento para o número inteiro imediatamente superior.

4.1.1. Composição

Para a composição do Conselho de Administração da Vulcabras Azaleia S.A., serão considerados candidatos com reputação ilibada, de trajetória profissional reconhecida, com sólida experiência, visão estratégica, alinhamento e comprometimento com os princípios e valores, em linha com o Código de Ética e Conduta da Companhia e disponibilidade de tempo.

Serão considerados, ainda, conhecimento das melhores práticas de governança corporativa, legislação societária, regulação e gerenciamento de riscos, visando um conselho com múltiplas competências que possam atender a todas as demandas estratégicas do negócio.

Os candidatos não poderão ter interesses conflitantes com a Companhia.

4.1.2. Eleição

As regras para a eleição dos membros do Conselho de Administração da Companhia são regidas pelo Estatuto Social da Companhia, pela Instrução Normativa da Comissão de Valores Mobiliários nº 480, de 7 dezembro de 2009, conforme alterada, e demais dispositivos legais aplicáveis.

4.2. INDICAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A Diretoria, cujos membros serão eleitos e destituíveis a qualquer tempo pelo Conselho de Administração, será composta de, no mínimo 2 (dois) e, no máximo 10 (dez) Diretores, cujas funções são indelegáveis, sendo um Diretor Presidente, um Diretor de Relações com Investidores e os demais Diretores sem designação específica, todos com prazo de mandato de 2 (dois) anos, admitida a reeleição. O cargo de Diretor de Relações com Investidores

poderá ser exercido de forma cumulativa com o exercício de outro cargo de Diretor por um único Diretor.

4.2.1. Composição

A Diretoria Estatutária, com exceção do Diretor Presidente que será indicado pelo Conselho de Administração, será composta por executivos indicados pelo Diretor Presidente e aprovados pelo Conselho de Administração.

Em caso de ausência temporária de qualquer Diretor, caberá ao Conselho de Administração designar, dentre os demais Diretores, um substituto provisório que irá acumular o cargo e as funções do ausente.

Em caso de vaga definitiva na Diretoria, caberá ao Conselho de Administração designar um substituto definitivo para completar o mandato do substituído, sempre que o número de Diretores não atingir ao mínimo legal. Os cargos de Diretoria serão ocupados por pessoas qualificadas e de acordo com as necessidades da empresa, as quais deverão apresentar reputação ilibada, comprovada pela inexistência de fatos ou circunstâncias desabonadoras da sua conduta pessoal e profissional, e competência profissional, reconhecida por sua formação e experiência, bem como compatibilidade com as atribuições previstas para o cargo a ser ocupado.

4.2.2. Eleição

As regras para a eleição dos membros da Diretoria Estatutária da Companhia são regidas pelo Estatuto Social da Companhia, pela Instrução Normativa da Comissão de Valores Mobiliários nº 480, de 7 dezembro de 2009, conforme alterada, e demais dispositivos legais aplicáveis.

5. REMUNERAÇÃO

A Companhia tem uma cultura corporativa sólida e uma gestão voltada ao cumprimento das boas práticas de governança. Em sintonia com esta filosofia, os objetivos dos programas de remuneração são os de atrair e reter os profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia, e motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A remuneração da Companhia é baseada nas seguintes premissas:

- (i) interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo;
- (ii) metas e estratégias de negócios;
- (iii) melhores práticas de mercado; e
- (iv) missão, cultura e valores da Companhia.

Cabe ao Conselho de Administração efetuar a distribuição da verba global anual entre os Conselheiros e Diretores. É prerrogativa do Conselho de Administração, assim como de definir o conteúdo de qualquer contrato a ser celebrado entre a Companhia e qualquer Diretor que poderá conter o pagamento de valores, inclusive o pagamento de valores a título de indenização, em razão do desligamento voluntário ou involuntário do Diretor; de mudança de Controle; ou de qualquer outro evento similar.

5.1. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração do Conselho de Administração é composta de:

- ✓ Remuneração fixa: que é balizada nas práticas de mercado e visa reconhecer a participação e o valor dos Conselheiros interna e externamente.

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.

5.2. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Os programas e níveis de remuneração individual da Diretoria são sugeridos ao Conselho de Administração pelo Diretor Presidente, com base na filosofia de remuneração vigente. Ao fazer suas recomendações o Diretor Presidente leva 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 potencial de cada executivo. O Diretor Presidente é assessorado pela área de recursos humanos da Companhia, e pode utilizar consultorias externas especializadas.

O Conselho de Administração é responsável por propor e aprovar a remuneração do Diretor Presidente, e analisar e aprovar as recomendações do Diretor Presidente quanto aos demais Diretores. Em suas análises, o Conselho de Administração leva em consideração os mesmos parâmetros usados pelo Diretor Presidente para a remuneração dos Diretores executivos, ou

seja, 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 Conselho de Administração também poderá ser assessorado pela área de recursos humanos da Companhia, e por consultorias externas especializadas nas áreas de remuneração executiva e jurídica. Nestes casos, o Conselho de Administração poderá ter acesso direto aos consultores contratados, sem o envolvimento ou intermediação da Diretoria.

A remuneração total da Diretoria é composta por quatro elementos:

- ✓ Remuneração Fixa: Tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo.
- ✓ Benefícios: Que visem complementar benefícios da assistência social pública e dar segurança aos diretores e seus familiares dentro das práticas usuais do mercado, assegurando as perfeitas condições para o desempenho do cargo.
- ✓ Remuneração Variável: Premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado.
- ✓ Plano de Opções de Compra de Ações (Stock Options): Reforçar a retenção dos executivos chave, atração de talentos e alinhar seus interesses com os dos acionistas, na criação de valor para o negócio de forma sustentável e no longo prazo. Os planos de opções de compra de ações terão suas características, tais como preço de exercício, prazo de exercício, condições e prazo de outorga, definidos em Assembleia Geral de acionistas.

Os níveis de remuneração são balizados na prática de mercado e devem refletir uma combinação das seguintes características:

- (i) porte similar ao da Vulcabras Azaleia S.A., em termos de faturamento;
- (ii) similaridade do setor de atuação;
- (iii) concorrentes em recursos humanos;
- (iv) filosofias de remuneração consistentes e similares.

Os objetivos desta composição são:

- (i) competitividade com a prática de mercado, que permita atrair e reter os profissionais com as qualificações requeridas;

- (ii) associar uma parcela significativa da remuneração aos resultados da empresa (meritocracia);
- (iii) gerar um equilíbrio entre as diferentes parcelas da remuneração, que incentive a busca de resultados de curto, médio e longo prazos, dentro de níveis de risco moderados;
- (iv) balancear a remuneração variável de curto e longo prazos, visando a geração de resultados anuais sustentáveis e que resultem na criação de valor para os acionistas.

A estratégia de remuneração da empresa 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. A mecânica dos planos de remuneração variável anual atrela as premiações a métricas financeiras de geração de resultado, tendo o EBITDA do orçamento anual aprovado, como meta principal de atingimento. O plano de incentivos de longo prazo é baseado no conceito de opções de compra de ações, portanto, diretamente atrelado ao crescimento do valor de mercado da empresa, ou seja, a valorização das ações no longo prazo.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

A Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores da Companhia foi aprovada pelo Conselho de Administração em 4 de novembro de 2019.