
**POLÍTICA DE INDICAÇÃO E REMUNERAÇÃO DOS
MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS
COMITÊS DE ASSESSORAMENTO, DIRETORIA
ESTATUTÁRIA E CONSELHO FISCAL DA**

VIA VAREJO S.A.

Aprovada em Reunião do
Conselho de Administração da
Companhia realizada em 24 de
outubro de 2018

**POLÍTICA DE INDICAÇÃO E REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS DE
ASSESSORAMENTO, DIRETORIA ESTATUTÁRIA E CONSELHO FISCAL
DA VIA VAREJO S.A.**

I. Objetivo

1.1. A presente Política de Indicação e Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal (“Política”) da **Via Varejo S.A.** (“Companhia”), tem por objetivo estabelecer critérios e procedimentos que deverão ser observados na indicação de membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal da Companhia, visando assegurar as melhores práticas de governança, bem como definir a estratégia de remuneração dos referidos membros, em linha com as melhores práticas de mercado.

II. Critérios e Procedimentos para Indicação para membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal.

2.1. O Comitê de RH será responsável por examinar os candidatos a serem eleitos para o Conselho de Administração da Companhia e seus Comitês de Assessoramento, bem como aqueles a serem eleitos pelo Conselho de Administração para cargos na Diretoria Estatutária, com base nas experiências profissionais, capacitação técnica, representatividade econômica, social e cultural.

2.1.1. A indicação e os procedimentos necessários para eleição de membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando requisitado por seus acionistas, serão nos termos da Lei nº 6.404/76 e demais regulamentações aplicáveis.

2.2. O Conselho de Administração da Companhia será composto por no mínimo 7 (sete) e no máximo 9 (nove) membros, todos eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de 2 (dois) anos, permitida a reeleição, dos quais, no mínimo 20% (vinte por cento) ou 2 (dois) membros, o que for maior, deverão ser Conselheiros Independentes, nos termos do Regulamento do Novo Mercado.

2.2.1. O Conselho de Administração terá 1 (um) Presidente e 1 (um) Vice-Presidente, eleitos pela maioria de votos dos membros do Conselho de Administração.

2.2.2. O Conselho de Administração deverá ser composto por profissionais de alta qualificação, comprometidos com os valores e princípios da Companhia, além de possuírem notável e adequada experiência profissional, técnica e acadêmica, com intuito de que a Companhia se beneficie da pluralidade e complementariedade de opiniões no processo de tomada de decisões.

2.2.3. Nos termos do Regulamento do Novo Mercado, os cargos de Presidente do Conselho de Administração e Diretor Presidente ou Principal Executivo da Companhia não poderão ser exercidos simultaneamente pela mesma pessoa.

2.2.4. A indicação de candidatos ao Conselho de Administração poderá ser feita pela Administração da Companhia, bem como por qualquer acionista, respeitado o disposto na Instrução CVM 481 de 2009 e legislação aplicável.

2.2.4.1. Caso o acionista submeta uma indicação de candidato ao Conselho de Administração, tal solicitação deverá ser instruída com cópia de declaração de desimpedimento do indicado, nos termos da Instrução CVM 367, bem como o currículo do candidato, documento esse que deverá conter, no mínimo, sua qualificação, resumo de sua experiência profissional, escolaridade, principal atividade profissional, bem como os cargos os quais atualmente ocupa em outras companhias.

2.3. Os Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração (“Comitês de Assessoramento”) visam aprimorar o exercício das funções do Conselho de Administração. Os Comitês de Assessoramento são subordinados ao Conselho de Administração, possuem dotação orçamentária anual, dentro dos limites aprovados pelo Conselho de Administração.

2.3.1. A Companhia, atualmente, possui 4 (quatro) Comitês de Assessoramento, a saber: (i) Comitê de Auditoria; (ii) Comitê de Recursos Humanos e Remuneração; (iii) Comitê Financeiro; e (iv) Comitê de Expansão.

2.3.2. Cada Comitê de Assessoramento terá 1 (um) Presidente/Coordenador, eleito pelo Conselho de Administração e cujas atribuições serão determinadas no regimento interno do respectivo Comitê de Assessoramento.

2.3.2.1. O Comitê de Auditoria, nos termos do Regulamento do Novo Mercado, será composto por, no mínimo, 3 (três) membros, sendo que:

- (i) ao menos 1 (um) deve ser conselheiro independente, conforme definição constante no Regulamento do Novo Mercado;
- (ii) ao menos 1 (um) deve ter reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária, nos termos da regulamentação editada pela CVM que dispõe sobre o registro e o exercício da atividade de auditoria independente no âmbito de valores mobiliários e define os deveres e as responsabilidades das entidades auditadas no relacionamento com os auditores independentes; e
- (iii) o mesmo membro do Comitê de Auditoria poderá acumular as duas características previstas nas alíneas (i) e (ii) acima.

2.3.2.2. O Comitê de Recursos Humanos e Remuneração será composto por, no mínimo, 3 (três) membros, e, no máximo, 5 (cinco) membros.

2.3.2.3. O Comitê Financeiro será composto por, no mínimo, 3 (três) membros, e, no máximo, 5 (cinco) membros.

2.3.2.4. O Comitê de Expansão será composto por, no mínimo, 3 (três) membros, e, no máximo, 5 (cinco) membros.

2.3.3. A indicação de candidatos aos Comitês de Assessoramento poderá ser feita por qualquer dos membros do Conselho de Administração da Companhia.

2.4. A Diretoria Estatutária da Companhia é composta por, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 7 (sete) membros, acionistas ou não, residentes no País, eleitos e destituíveis a qualquer tempo pelo Conselho de Administração com mandato unificado de 2 (dois) anos, permitida a reeleição.

2.4.1. O Conselho de Administração designará 1 (um) diretor como Diretor Presidente, cujas atribuições foram definidas no §1º do artigo 27 do Estatuto Social da Companhia. Os demais da Diretoria Estatutária terão suas designações e deveres de acordo com o estabelecido pelo Conselho de Administração.

2.4.2. A Diretoria Estatutária deverá ser composta por profissionais alinhados com os princípios e valores da Companhia, com alta qualificação, comprometidos com os valores e princípios da Companhia, além de possuírem notável e adequada experiência profissional, técnica e acadêmica, com intuito de implementar as estratégias, enfrentar os desafios e atingir os objetivos da Companhia.

2.4.3. A indicação e eleição de candidatos ao cargo de Diretor Presidente caberá ao Conselho de Administração da Companhia. Os demais cargos na Diretoria Estatutária serão indicados pelo Diretor Presidente e submetidos a deliberação do Conselho de Administração, respeitada a legislação aplicável.

III. Remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal.

3.1. A Companhia adota os seguintes princípios para a remuneração dos seus membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal:

- (i) alinhar os interesses entre os membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal e os acionistas da Companhia, com uma filosofia de compartilhamento de riscos e retornos;
- (ii) traduzir a estratégia da Companhia nas metas das áreas e nas metas individuais; e
- (iii) reconhecer a contribuição e incentivar a retenção de profissionais, com base em referências praticadas pelo mercado.

3.1.1. Seguindo estes princípios, a Companhia adota um plano de remuneração diferenciado e competitivo, incluindo a utilização de métricas de criação de valor para estabelecer metas de remuneração variável, benefícios diferenciados aos executivos e um programa de outorga de ações, sendo que a descrição individualizada da remuneração de cada órgão da Companhia está disposta nos itens 3.2, 3.3. e 3.4 abaixo. Para tanto, a Companhia realiza regularmente pesquisas de mercado, procedidas por renomadas consultorias externas especializadas contratadas para tal. Os levantamentos são feitos preferencialmente entre companhias abertas que atuam no setor de varejo ou tenham, em termos de faturamento, porte similar aos da Companhia, de forma a avaliar

se os parâmetros e condições que são adotados pela Companhia para a determinação da remuneração fixa são satisfatórios e permitem a retenção dos profissionais. Uma vez concluído o levantamento, a consultoria sugere parâmetros e estratégias de remuneração, as quais são encaminhadas para a área responsável por estabelecer a estrutura da remuneração dos administradores e pessoal-chave, inclusive diretores não-estatutários e ocupantes de outros cargos estratégicos que não compõem a administração estatutária.

3.1.2. Os parâmetros e referências disponibilizadas pela consultoria são avaliados anualmente e comparados ao efetivamente praticado pela Companhia. Com base nestas análises, a área dedicada a temas de remuneração e estrutura recomenda propostas de modo a manter a competitividade da empresa e aderência a estratégia estabelecida.

3.1.3. Adicionalmente, no que se refere a remuneração variável de curto prazo, a Companhia se utiliza, para a Diretoria Estatutária, não estatutária e colaboradores até média liderança, o método denominado “Participação nos Lucros” regulado pelo Performance Score que, para sua utilização, toma como premissas os seguintes fatores:

- (i) no início de cada ano são definidos os indicadores que serão considerados em relação à Companhia (denominado Performance Score) e em relação ao indivíduo, bem como o peso atribuído a cada um dos mesmos, tanto em relação à Companhia quanto em relação ao indivíduo.
- (ii) concluído o ano, é feita a avaliação do cumprimento da meta da Companhia, que será aplicada a todos os avaliados e seu resultado ponderado é denominado Performance Score Inicial (que poderá variar de 0 a 200%).
- (iii) o Comitê de RH realiza uma avaliação qualitativa dos resultados alcançados no exercício e recomenda ao Conselho de Administração um ajuste no Performance Score Inicial que pode variar de menos 20 pontos percentuais até mais 20 pontos percentuais, encontrando-se então o Performance Score Final. O Conselho de Administração também pode limitar o Performance Score Final ao percentual de 120%, se entender que o resultado apurado no Performance Score Inicial excedente não deve ser aplicado.
- (iv) os indivíduos são avaliados com base em uma cesta de indicadores, definidas no momento de sua contratação ou de acordo com o cargo/função que exercem antes ou no início do ano objeto da avaliação, conforme descrito no item (i). O Resultado Final Individual é obtido pelo resultado ponderado do cumprimento de meta versus o peso dos indicadores (que poderá variar de 0 a 200%).
- (v) o Resultado Final Individual é então multiplicado pelo Performance Score Final, para se obter o Percentual Final. Esse Percentual Final é aplicado ao “Target de PLR” ou remuneração variável, definido individualmente no momento da contratação ou de acordo com o cargo/função exercida pelo Indivíduo no início do ano objeto da avaliação. Assim, da multiplicação dos 2 itens anteriores temos a Participação de Lucros ou Resultado Final.
- (vi) caso o Performance Score Final ou o Resultado Final Individual se situe abaixo de determinada meta mínima, definida pelo Conselho de Administração no início de cada ano, como parte da estratégia, planos e orçamento da Companhia e indicadores do indivíduo, para aquele

exercício, não haverá pagamento de remuneração variável ao(s) indivíduo(s) avaliado.

3.1.4. Com intuito de assegurar que a prática de remuneração esteja em conformidade com a legislação, normas e regulamentos vigentes, bem como a prática de mercado, a remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal baseia-se em:

- (i) responsabilidades dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham;
- (ii) tempo dedicado às suas funções;
- (iii) competência e reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e
- (iv) valor de seus serviços no mercado.

3.1.5. A Companhia poderá adotar as seguintes formas de remuneração para seus membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal:

- (i) remuneração fixa;
- (ii) benefícios diretos e indiretos, correspondente a plano de assistência médica, seguro de vida, check-up, benefício para alimentação entre outros, também com o objetivo de manter equilíbrio com práticas do mercado;
- (iii) remuneração variável de curto prazo (correspondente à participação nos resultados);
- (iv) remuneração variável de longo prazo (correspondente a planos de opção de compra de ações e/ou plano de *phantom shares*); e
- (v) benefícios pós-emprego, correspondentes a contrapartida em plano de previdência privada para optantes.

3.1.6. A Companhia conta com uma área dedicada a temas relacionados à remuneração, cujo objetivo principal é avaliar, estruturar e recomendar as melhores práticas. Estas recomendações são submetidas ao Comitê de RH, responsável pelo encaminhamento e deliberação referente a temas de remuneração da Administração, bem como funcionários e executivos não estatutários.

3.2. A remuneração dos membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento é composta por uma parcela de remuneração fixa calculada em razão do cargo e qualificação do indivíduo conforme as pesquisas de mercado realizadas pelas consultorias contratadas pela Companhia, bem como da participação e número de participação em reuniões nos respectivos órgãos administrativos.

3.3. A remuneração dos membros da Diretoria Estatutária é composta por:

- (i) remuneração fixa, refletida em salário base, com o objetivo de manter o equilíbrio em relação à prática do mercado em geral e conforme os resultados obtidos da pesquisa anual realizadas pelas consultorias de externas;
- (ii) benefícios diretos e indiretos;

- (iii) remuneração variável de curto prazo (correspondente à participação nos resultados), com pagamento anual vinculado aos resultados do exercício da Companhia;
- (iv) remuneração variável de longo prazo (correspondente a planos de opção de compra de ações e/ou plano de *phantom shares*), com outorga anual e pagamento diferido em um período de três anos; e
- (v) benefícios pós-emprego, correspondente a contrapartida em plano de previdência privada para optantes.

3.4. Caso instalado, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal será composta por remuneração fixa mensal, desvinculada da efetiva participação em reuniões, a qual não pode ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% da remuneração fixa que, em média, for atribuída a cada diretor, nos termos do §3º do Art 162 da Lei nº 6.404/76.

IV. Disposições Finais

4.1. O Comitê de RH é o órgão responsável pela implantação dos procedimentos necessários à observância das regras dessa Política e pelo seu acompanhamento.

4.1.1. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta Política ou sobre a aplicação de qualquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao Presidente do Comitê de RH, que dará o devido esclarecimento ou orientação.

4.2. A presente Política poderá ser alterada mediante prévia aprovação do Conselho de Administração da Companhia, sempre que o referido órgão da administração entender necessário e/ou em decorrência de alterações legislativas e regulatórias ou de documentos de governança corporativa da Companhia.