



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Sumário

CAPÍTULO I	Objetivos	3
CAPÍTULO II	Remuneração	3
CAPÍTULO III	Descrição da Remuneração e Benefícios por Grupo	5
CAPÍTULO IV	Governança	6
CAPÍTULO V	Aplicação	7
CAPÍTULO VI	Disposições Gerais	7
CAPÍTULO VII	Vigência	7

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA BORRACHAS VIPAL S.A.

A presente Política de Remuneração (“Política”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da Borrachas Vipal S.A. (a “Companhia”), estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores estatutários, aos diretores não estatutários, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia (em conjunto, “Executivos”), conforme os termos a seguir.

Esta Política se aplica a todos os processos, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Executivos.

CAPÍTULO I OBJETIVOS

- 1.1 A prática de remuneração da Companhia tem como objetivos principais: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Executivos na condução de seus cargos de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam o reconhecimento e a valorização da performance individual; 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.

CAPÍTULO II REMUNERAÇÃO

- 2.1 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia deverá ser fixada pela assembleia geral, observados os limites impostos pelo artigo 152 da Lei n. 6.404/19776, conforme alterada (a “Lei das Sociedades por Ações”), devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e dos Comitês.
- 2.2 A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela assembleia geral que os elegeu, respeitando os valores mínimos determinados no artigo 162, § 3º, da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para os membros do Conselho Fiscal.
- 2.3 A remuneração dos membros de Comitês da Companhia será determinada, nos termos do Estatuto Social da Companhia, pelo Conselho de Administração, que deverá deliberar sobre as regras e sobre a distribuição individual da

remuneração para os membros de cada Comitê, quando da sua criação e na eleição de seus membros.

2.4 A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

2.4.1 Remuneração Fixa:

- (i) *Pró-labore mensal fixo*: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente a critério do Conselho de Administração, respeitando o valor global fixado em Assembleia Geral, podendo, para tal finalidade, requerer assessoria de empresa especializada.
- (ii) *Benefícios*: visam a complementar a remuneração com benefícios de assistência de forma a dar uma maior segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios permitidos podem ser: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica e odontológica; (iii) plano de previdência privada; (iv) estacionamento; e (v) vale refeição/alimentação.

2.4.2 Remuneração Variável:

- (i) *Participação nos Lucros e Resultados*. Objetiva gerar incentivos, bem como alinhar interesses em linha com os interesses dos acionistas da Companhia, maximizando o nosso valor de negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazo. O pagamento de participação nos lucros e resultados aos Executivos observará os termos estabelecidos no artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações.
- (ii) *Momento do Pagamento da Remuneração Variável*. A totalidade da parcela da Remuneração Variável será paga anualmente, em espécie, a título de participação nos lucros.

2.5 O programa de participação nos lucros e resultados terá seus regramentos definidos em políticas específicas, conforme sejam aprovados pelos acionistas e/ou pelo Conselho de Administração, conforme aplicável.

2.6 A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela Assembleia Geral, nos termos da legislação societária.

CAPÍTULO III

DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

3.1 Diretores Estatutários.

3.1.1 A porção fixa da remuneração para os membros da Diretoria estatutária é composta por 12 (doze) pagamentos fixos mensais a título de pró-labore. A remuneração variável tem como objetivo remunerar de acordo com os resultados de indicadores de desempenho da Companhia e metas estabelecidas no Programa de Participação nos Lucros e Resultados (“PPRE”) da Companhia. Os diretores estatutários também recebem, a título de gratificação, um valor correspondente ao 13º (décimo terceiro) salário.

3.1.2 Além da remuneração descrita acima, atualmente os membros deste órgão têm a possibilidade de aderir a planos de assistência médica e odontológica em condições mais favoráveis às praticadas no mercado, em função das parcerias estabelecidas pela Companhia com os administradores de tais planos de assistência.

3.2 Diretores Não Estatutários.

3.2.1 A porção fixa da remuneração para os membros da Diretoria não estatutária segue as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”). A remuneração variável tem como objetivo remunerar de acordo com os resultados de indicadores de desempenho da Companhia e metas estabelecidas no PPRE da Companhia.

3.2.2 Além da remuneração descrita acima, os membros deste órgão têm a possibilidade de aderir a planos de assistência médica e odontológica em condições mais favoráveis às praticadas no mercado, em função das parcerias estabelecidas pela Companhia com os administradores de tais planos de assistência.

3.3 Membros do Conselho de Administração.

3.3.1 Os Conselheiros da Companhia terão remuneração mensal baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.

3.3.2 O índice anual de reajuste do pró-labore mensal fixo será determinado pela Assembleia Geral.

3.3.3 A remuneração dos Conselheiros será fixa.

3.3.4 Os Conselheiros que eventualmente também sejam diretores estatutários da Companhia não poderão acumular as remunerações, devendo o Conselheiro optar pela remuneração de um dos cargos.

3.3.5 Os Conselheiros que são acionistas da Companhia farão jus à remuneração pelo cargo.

3.3.6 A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras apenas relacionadas ao comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração e/ou as do Conselho Fiscal, quando aplicáveis, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro.

3.4 Membros de Comitês.

3.4.1 Comitê de Auditoria.

- (a) Os membros do Comitê de Auditoria são elegíveis a uma remuneração fixa mensal. O índice anual de reajuste do pró-labore mensal fixo será determinado pelo Conselho de Administração, quando os membros do Comitê não participarem do Conselho de Administração. Na hipótese de haver sobreposição de função, o reajuste será definido pela Assembleia Geral.
- (b) Os Conselheiros e diretores da Companhia que, eventualmente, também sejam membros do Comitê de Auditoria também farão jus à remuneração por participação no referido comitê.
- (c) A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Comitê de Auditoria com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas ao comparecimento nas reuniões do respectivo Comitê e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo membro.

3.4.2 Demais Comitês.

As regras sobre a remuneração de membros de Comitês que venham a ser instalados pela Companhia serão definidas, nos termos do Estatuto Social, pelo Conselho de Administração, que deverá deliberar estabelecer as regras e critérios de remuneração de cada Comitê quando da sua criação e nomeação de seus respectivos membros.

CAPÍTULO IV GOVERNANÇA

4.1 Compete ao Conselho de Administração supervisionar o planejamento, a operacionalização, o controle e a revisão desta Política, bem como a análise de eventuais casos omissos.

CAPÍTULO V

APLICAÇÃO

- 5.1** Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Executivos.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES GERAIS

- 6.1** O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

CAPÍTULO VII

VIGÊNCIA

- 7.1** Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração e pode ser consultada em www.ri.vipal.com.br.
