

Política Corporativa de Remuneração



Sumário

1.	INTRODUÇÃO	3
2.	REFERÊNCIAS	3
3.	ABRANGÊNCIA	3
4.	DEFINIÇÕES	3
5.	OBJETIVO.....	3
6.	PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO	4
7.	REMUNERAÇÃO	4
7.1.	Remuneração do Conselho de Administração e Diretoria	4
7.2.	Remuneração do Conselho Fiscal	4
7.3.	Critérios para Alteração da Remuneração.....	4
7.4.	Remuneração Fixa	4
7.5.	Composição da Remuneração Fixa	5
7.6.	Remuneração Variável	5
7.7.	Benefícios Pós-Emprego.....	6
7.8.	Benefícios Motivados Pela Cessação do Exercício do Cargo	6
8.	OUTRAS DISPOSIÇÕES	6
9.	DISPOSIÇÕES GERAIS	7

1. INTRODUÇÃO

1.1. A presente Política Corporativa de Remuneração da Votorantim Cimentos S.A. ("VCSA" ou "Companhia") ("Política") visa estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários (conforme definido abaixo).

2. REFERÊNCIAS

2.1. Esta Política tem como referência: (i) as diretrizes de governança corporativa do estatuto social da Companhia ("Estatuto Social"); (ii) o código de conduta da Companhia; (iii) a Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada ("Lei das Sociedades por Ações"); (iv) as normas aplicáveis emanadas pela Comissão de Valores Mobiliários ("CVM"); (v) o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ("B3") ("Regulamento do Novo Mercado"); e (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

3. ABRANGÊNCIA

3.1. Esta Política abrange apenas os Beneficiários (conforme definido abaixo).

4. DEFINIÇÕES

4.1. Além dos termos acima definidos, os termos iniciados em letra maiúscula utilizados nesta Política têm o significado a eles atribuído abaixo:

"Assembleia Geral": significa a assembleia geral de acionistas da VCSA.

"Beneficiários": significa os membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e Não Estatutária, do Conselho Fiscal (quando instalado) e dos Comitês.

"Comitês": significa os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração estatutários e não estatutários.

"Conselho de Administração": significa o conselho de administração da VCSA.

"Conselho Fiscal": significa o conselho fiscal da VCSA.

"CRP": significa o Comitê de Organização, Remuneração e Pessoas da VCSA.

"Diretoria": significa a diretoria estatutária da VCSA.

5. OBJETIVO

5.1. Esta Política possui como principais objetivos:

- (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Beneficiários no comportamento voltado a resultados sustentáveis;
- (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que, ao mesmo tempo em que valorizem o trabalho em equipe, permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual;
- (iii) ser uma importante alavanca para reforçar a nossa cultura e nosso jeito de ser, fazer e ir além; e

- (iv) ser um forte estímulo aos executivos na realização do plano estratégico e para a criação de valor.

5.2. A remuneração dos Beneficiários deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

6. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

6.1. Esta Política tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da VCSA, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.

6.2. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- (i) remuneração fixa;
- (ii) incentivo de curto e longo prazo;
- (iii) benefícios pós-emprego;
- (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; e
- (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, incluindo remuneração baseada em ações, conforme aprovação dos órgãos competentes, em linha com o previsto em lei.

6.3. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Beneficiários, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

7. REMUNERAÇÃO

7.1. Remuneração do Conselho de Administração e Diretoria

7.1.1. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da 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 os membros dos Comitês.

7.2. Remuneração do Conselho Fiscal

7.2.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei, podendo ser acrescida do reembolso e despesas realizadas pelo conselheiro no desempenho da sua função.

7.3. Critérios para Alteração de Remuneração

7.3.1. O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

7.4. Remuneração Fixa

7.4.1. A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individual. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.

7.4.2. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia.

7.5. Composição da Remuneração Fixa

7.5.1. A remuneração fixa será composta da seguinte forma:

- (i) Salário ou Pró-Labore Mensal Fixo: baseado em parâmetros de mercado, tem por objetivo reconhecer as contribuições individuais atreladas às responsabilidades do cargo, assim como as competências e experiências dos membros postas à disposição da Companhia para o crescimento do negócio.
- (ii) Benefícios: os diretores estatutários e não estatutários da Companhia, poderão ser elegíveis ao pacote de benefícios, visando complementar a remuneração de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser: (a) seguro de vida; (b) plano de assistência médica e odontológica; (c) plano de previdência privada; (d) vale refeição; (e) estacionamento; e (f) treinamentos e cursos periódicos.

7.6. Remuneração Variável

7.6.1. Participação nos Lucros e Resultados – PLR

7.6.1.1. O programa de Participação nos Lucros e Resultados visa alinhar as prioridades de curto prazo com o planejamento estratégico da Companhia, recompensando o cumprimento de metas anuais, com escalas de desempenho mínimo, *target* e superação de resultados.

7.6.1.2. O pagamento da participação nos resultados será realizado exclusivamente aos diretores não estatutários e no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado, conforme regras e condições previstas nos respectivos acordos ou convenções coletivas.

7.6.1.3. Os valores a serem pagos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme painel de metas acordado para o ano nos respectivos acordos ou convenções coletiva.

7.6.2. Premiação ou Bônus - Incentivo de Curto Prazo

7.6.2.1. A Companhia poderá adotar premiação ou bônus como parte da remuneração variável estratégica (estando ou não atrelado à natureza salarial), que estarão amparados e atendendo rigorosamente os critérios legais de cada um desses institutos.

7.6.2.2. Os Diretores – exclusivamente - poderão receber tais valores por desempenho e/ou atividade extraordinária no período, visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia.

7.6.2.3. Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverão atender cada um dos institutos e requisitos legais, conforme venha a ser formalizado pelo Conselho de Administração.

7.6.2.4. O referido pagamento será realizado, no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social ou fato avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

7.6.3. Incentivo de Longo Prazo

7.6.3.1. Os diretores estatutários e não estatutários da Companhia – exclusivamente – poderão participar de um programa de incentivo de longo prazo visando promover alinhamento entre seus interesses com os objetivos dos acionistas e com a sustentabilidade da Companhia, para garantir a criação contínua de valor, conforme venha ser definido pelo Conselho de Administração. O modelo também visa engajar a administração no desenvolvimento e entrega de um plano estratégico consistente, bem como atrair e reter executivos.

7.7. Benefícios Pós-Emprego

7.7.1. Poderão ser negociados ou atribuídos aos Beneficiários, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados, dentre outros, por:

- (i) seguro de pessoas;
- (ii) plano de saúde;
- (iii) obrigações de não concorrência; e
- (iv) plano de previdência privada.

7.8. Benefícios Motivados Pela Cessaçã o do Exercício do Cargo

7.8.1. A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Beneficiários poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

8. OUTRAS DISPOSIÇÕES

8.1. Acumulação de Cargos

8.1.1. Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês e do Conselho de Administração, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão, caso assim aprovado, ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.

8.2. Reembolso de Despesas

8.2.1. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração, Comitês e Conselho Fiscal, quando instalado, como locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.

8.3. Avaliação e Acompanhamento desta Política

8.3.1. O CRP avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência com as responsabilidades de cada Beneficiário, 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, sugerindo eventuais alterações e atualizações ao Conselho de Administração.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 9.1. A presente Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.
- 9.2. O Conselho de Administração atualizará a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou, ainda, em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.
- 9.3. As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando que poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

..*.*.*