

B2W – COMPANHIA DIGITAL

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. OBJETO

1.1.A presente Política de Remuneração de Administradores (“Política de Remuneração”) estabelece as diretrizes e regras que deverão ser observadas para a determinação da remuneração da Administração (conforme abaixo definido) e do Conselho Fiscal da B2W – Companhia Digital (“Companhia”) e de suas controladas.

1.2.Para fins desta Política de Remuneração, “Administração” são os membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, estatutários ou não-estatutários.

2. OBJETIVO E DIRETRIZES

2.1 A Política de Remuneração da Companhia tem por objetivo fazer com que o sistema de remuneração da Administração promova uma cultura de superação de resultados, por meio da contratação e retenção dos melhores profissionais para a Companhia, alinhada aos interesses dos acionistas.

2.2 A remuneração da Companhia tem por objetivo a atração, motivação e retenção dos profissionais e retribuição pelos serviços prestados pela Administração. A remuneração será proporcional à responsabilidade do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e reputação profissional e ao valor dos serviços no mercado com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo.

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

2.4 A remuneração da Diretoria Estatutária deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, de modo que:

(a) seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento dos interesses dos diretores com os interesses de longo prazo da Companhia;

(b) considere os custos e os riscos envolvidos; e

(c) esteja vinculada a resultados, com metas de médio e longo prazos relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo.

2.4.1 A estrutura de incentivos dos Diretores 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. Ninguém deve deliberar sobre sua própria remuneração.

2.5 A elaboração desta Política de Remuneração faz parte das atribuições do Comitê de Gente e Remuneração, sendo revisitada e analisada anualmente a fim de garantir incentivos aos associados para alcançarem resultados excepcionais, sendo recompensados adequadamente.

3 ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

3.1 A remuneração da Administração será composta por uma parcela fixa e outra variável, bem como benefícios e incentivos de longo prazo, sempre baseada nos padrões de mercado e nos termos da estratégia de remuneração total definida pela Companhia.

3.2 Remuneração Fixa. O valor da remuneração fixa paga à Administração é comparado periodicamente com o padrão de mercado, por meio de pesquisas realizadas e estudos, de forma que se possa aferir a sua competitividade e eventualmente avaliar a necessidade de se realizar reajustes na remuneração. O Comitê de Gente e Remuneração utilizará de serviços de consultoria especializada e com notória experiência de mercado em remuneração para seus estudos e pesquisas.

3.3 Remuneração Variável. A parcela variável da remuneração da Administração não está sujeita a reajustes, mas sim ao atendimento de metas, sendo estabelecida pelos próprios resultados da Companhia e da Administração que definirão o montante a ser distribuído como parcela variável.

3.3.1 Os indicadores e metas são revisados anualmente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

3.3.2 O modelo de remuneração e os indicadores para a remuneração variável devem refletir os objetivos do orçamento e do plano de negócios da Companhia, seu desempenho financeiro e operacional, além de sua estratégia, e devem estar diretamente alinhados com os interesses dos acionistas, garantindo imparcialidade na tomada de decisão sobre as remunerações dos executivos.

3.3.3 Os indicadores levados em consideração na determinação da remuneração fazem parte de um sistema de gestão de metas, que leva em consideração: (i) indicadores estratégicos da Companhia, como EBITDA, satisfação do cliente, volume de vendas e despesas; e (ii) indicadores específicos dos membros da Administração individualmente considerados.

3.3.4 O sistema de gestão de metas utilizado para determinar a parcela variável da remuneração da Administração possui como critérios: (i) atingimento das metas da Companhia como um todo; (ii) atingimento das metas relacionadas aos Administradores individualmente considerados; e (iii) atingimento dos critérios mínimos, não havendo qualquer pagamento de remuneração variável caso tais critérios não sejam atingidos.

4 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Conselho de Administração

4.1 Os membros do Conselho de Administração farão jus a uma remuneração fixa, que será determinada de acordo com o padrão de mercado.

4.1.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração será proporcional às suas respectivas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo.

4.1.2 Não haverá remuneração baseada em participação em reuniões, e a remuneração variável dos conselheiros não será atrelada a resultados de curto prazo.

Diretoria

4.2 A remuneração da Diretoria é uma ferramenta efetiva de atração, motivação e retenção dos diretores, sendo estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes ao cargo, de modo a proporcionar o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

4.2.1 Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus a remuneração fixa e variável. O componente fixo será determinado de acordo com a média do mercado, enquanto a remuneração variável é estabelecida a partir do sistema de gestão de metas da Companhia.

4.2.2 No âmbito da remuneração variável, os membros da Diretoria Estatutária fazem jus a incentivos de longo prazo, por meio da outorga de opções de compra de

ações, o que estimula o alinhamento dos interesses de acionistas e membros da Administração no longo prazo. Esses incentivos são compostos pelos seguintes planos:

(a) Plano de Opção de Compra de Ações: O Conselho de Administração pode determinar a divisão das opções em lotes, assim como definir o preço e o prazo de exercício, eventuais restrições às ações adquiridas e disposições sobre as penalidades aplicáveis. Os beneficiários contemplados pelo plano deverão celebrar contratos de outorga de opção de compra de ações com a Companhia, por meio dos quais os beneficiários têm a opção de comprar lotes de ações de emissão da Companhia, de acordo com os termos e condições dos planos e dos programas correspondentes.

(b) Plano de Incentivo com Ações Restritas: O Conselho de Administração poderá definir um prazo de carência e condicionar a participação à elegibilidade, e/ou efetiva participação do respectivo beneficiário, em planos ou programas de opção de compra de ações da Companhia, bem como estabelecer, como condição para o recebimento de ações restritas, o efetivo exercício de opções outorgadas no âmbito de tais planos ou programas.

Conselho Fiscal

4.3 Para o Conselho Fiscal busca-se assegurar remuneração compatível com os limites definidos na legislação aplicável, garantindo-se adequada retribuição destes pelo exercício de suas funções.

4.3.1 Os membros do Conselho Fiscal recebem uma remuneração fixa, que será equivalente a, pelo menos, o mínimo legal estabelecido pelo artigo 162, § 3º, da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

4.3.2 O valor de remuneração fixa paga ao Conselho Fiscal é comparado periodicamente com o padrão de mercado por meio de pesquisas realizadas por consultorias externas especializadas, de forma que se possa aferir a sua competitividade e eventualmente avaliar a necessidade de se realizar reajustes na remuneração.

4.3.3 Os membros do Conselho Fiscal são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de suas funções.

Comitês

4.4 Os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração não recebem remuneração específica por tal função.

5 DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 Esta Política de Remuneração entra em vigor na data de sua aprovação.

5.2 Qualquer alteração ou revisão desta Política de Remuneração deverá ser submetida ao Conselho de Administração da Companhia.

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

5.4 A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política de Remuneração, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.
