POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA ADMINISTRAÇÃO DA CIA HERING

OBJETIVOS

A presente Política estabelece as regras e diretrizes a serem observadas e aplicadas pela Companhia para determinar a remuneração dos membros da Administração, aqui definidos como os membros do Conselho de Administração, Comitês Estatutários e da Diretoria Estatutária e Não-Estatutária (CLT).

DEFINIÇÕES

Companhia: É a Cia Hering, controladas diretas e indiretas.

Cia Hering: empresa têxtil que atua no segmento de varejo, na forma de companhia aberta listada na B3 S.A. - Brasil, Bolsa Balcão, com sede em Blumenau/SC, com filiais, escritórios e subsidiárias localizadas no Brasil e no exterior.

Membros da administração: são as pessoas que têm autoridade e responsabilidade pelo planejamento, direção e controle das atividades da entidade, direta ou indiretamente, incluindo qualquer administrador (executivo ou outro) dessa entidade.

CONSIDERAÇÕES

A presente Política deve garantir o alinhamento dos interesses estratégicos da Companhia, dos membros da Administração e de seus acionistas, bem como adotar as melhores práticas em comparação a mercados de referência e companhias de porte equivalente.

Em sintonia com os valores da Companhia, os objetivos dos programas de remuneração são 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.

A remuneração global dos Administradores, incluindo, membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal (se instalado), observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela Assembleia Geral da Companhia, nos termos do artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

1. REMUNERAÇÃO:

a) Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração fazem jus ao recebimento de uma remuneração fixa, composta por até 12 (doze) parcelas mensais, respeitados eventuais encargos legais, cujo valor é determinado considerando especialmente as responsabilidades assumidas pelos conselheiros, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência, reputação e serviços no mercado.

A remuneração de cada um dos conselheiros poderá ser diferenciada, proporcional e em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas, como a participação em Comitês da Companhia que assessorem o Conselho de Administração.

A remuneração do Conselho de Administração será verificada por meio de pesquisas periódicas de remuneração, realizadas por consultorias especializadas, tendo por foco a comparação com

empresas de mesmo porte e/ou similares à Companhia, a fim de alinhar a remuneração paga aos membros do seu Conselho de Administração com as melhores práticas de mercado e a manutenção da competitividade de sua estratégia de remuneração.

Os membros do Conselho de Administração não fazem jus ao recebimento de remuneração variável.

b) Diretoria

Os membros da Diretoria estatutária fazem jus a uma remuneração fixa composta por até 13,33 (treze vírgula trinta e três) parcelas mensais, respeitados eventuais encargos legais, cujo valor é determinado considerando especialmente o nível de complexidade e responsabilidade inerentes à função exercida e as práticas de mercado adotadas por empresas do mesmo porte e/ou similaridade da Companhia. Os Diretores não estatutários recebem a remuneração fixa, conforme parcelas e valores previstos em seu contrato de trabalho que é regido pela CLT.

A Diretoria, estatutária ou não, também faz jus ao recebimento de remuneração variável. A remuneração variável é calculada tendo como parâmetro os resultados esperados nos planos estratégicos e de negócios da Companhia, conforme métricas previamente aprovadas pelo Conselho de Administração.

A remuneração variável é determinada por múltiplos salariais que poderão ser alavancados pelo desempenho corporativo da Companhia, pelo desempenho individual de cada membro da Diretoria ou por outros indicadores definidos e aprovados pelo Conselho de Administração.

c) Conselho Fiscal

Por ser um órgão não permanente por disposição estatutária, quando instalado, os membros do Conselho Fiscal receberão uma remuneração anual, fixada e aprovada em assembleia geral e composta por até 12 (doze) parcelas mensais respeitado o disposto na Lei das S.As. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus ao recebimento de remuneração variável.

d) Comitês Estatutários

Os membros dos Comitês Estatutários recebem remuneração anual, composta por até 12 (doze) parcelas mensais. O valor da remuneração a ser percebida pelos membros de cada Comitê é definido pelo Conselho de Administração, considerando a função do Comitê e a sua qualificação técnica de assessoramento.

Os membros dos Comitês não recebem remuneração variável. Eventuais exceções ao disposto neste item serão tratadas diretamente pelo Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Gestão de Pessoas, caso necessário. A Companhia possui, na data de publicação desta política, como Comitê Estatutário, o Comitê de Auditoria.

e) Comitês Não Estatutários

A Companhia pode constituir Comitês Não Estatutários, formados por Administradores, terceiros e executivos indicados pelo Conselho de Administração. Os membros designados para os Comitês Não Estatutários recebem remuneração pela participação nos respectivos Comitês, quanto estiverem instalados, previamente definida pela Conselho de Administração. Atualmente, a Companhia possui os seguintes Comitês Não Estatutários: Comitê de Gestão de Pessoas e Comitê Estratégico.

2. BENEFÍCIOS

Os benefícios oferecidos pela Cia. Hering aos Membros da Administração seguem as práticas de mercado.

Aos membros da administração podem ser concedidos os seguintes benefícios: plano de saúde; previdência privada, segurança, seguro de vida; telefone móvel e vale alimentação.

3. COMPETÊNCIA DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

O Comitê de Gestão de Pessoas, formado na sua maioria por membros independentes do Conselho de Administração, é responsável pela análise, definição e revisão da remuneração dos membros do Conselho de Administração, Comitês Estatutários, Comitês Não Estatutários e das Diretorias Estatutária e não Estatutária.

Compete ao Comitê de Gestão de Pessoas, além de outras obrigações (conforme seu Regimento Interno):

i) avaliar periodicamente a remuneração dos membros da Administração, propor alternativas e formatos de remuneração; e

ii) recomendar ao Conselho de Administração da Companhia o montante correspondente à remuneração individual.

A Companhia, em conjunto com o Comitê de Gestão de Pessoas, procura manter a competitividade de sua prática de remuneração, certificando-se de que está de acordo com as práticas de mercado. Para tanto, realiza pesquisas periódicas de mercado, com o apoio de consultorias especializadas, comparando suas práticas às de outras empresas de referência no mercado que sejam do mesmo porte e/ou similaridade da Companhia.

Respeitada a aprovação pela Assembleia, e quando julgado relevante, a Companhia busca ajustar a distribuição do montante global da remuneração entre componentes fixos e variáveis, para garantir o alinhamento entre os interesses dos Administradores e dos acionistas.

Caberá ao Conselho de Administração, assessorado pelo Comitê de Gestão de Pessoas, avaliar a adequação da presente Política e promover alterações sempre que julgar necessário.

4. PRINCIPAIS INDICADORES DE DESEMPENHO

A composição da remuneração dos membros da Administração da Companhia visa fortalecer o alinhamento entre os interesses destes com os dos acionistas da Companhia.

A parcela fixa da remuneração dos administradores é determinada em função da complexidade e nível de responsabilidade das funções exercidas na Companhia e da prática de mercado, objetivando recompensar o desempenho esperado das equipes na busca de elevados níveis de comprometimento e entrega.

Na remuneração variável, para garantir a diferenciação e a meritocracia, são também levados em conta, os indicadores individuais de desempenho, sendo estes em parte, atrelados a metas financeiras, metas não financeiras e projetos da Companhia.

5. STOCK OWNERSHIP GUIDELINES

Regra Geral

Este documento tem por objetivo estabelecer as regras aplicáveis para que os Diretores estatutários e não estatutários (“Diretores”) mantenham a titularidade de Ações HGTX3 (“Ações”) da Companhia, nos termos desta Diretriz Stock Ownership Guidelines (“Diretriz SOG”).

A partir da publicação deste, os Diretores ficam sujeitos à Diretriz SOG que será formalizada mediante assinatura de Termo de Adesão (Anexo I).

As razões para o estabelecimento da Diretriz SOG, incluem:

a) criar um alinhamento entre o ganho individual do executivo e o desempenho a longo prazo;

b) estabelecer o senso de dono; e

c) incentivar a mentalidade de criação de valor e retorno de longo prazo

Target

A partir da Diretriz SOG, os Diretores ao aderirem deverão manter em carteira o Target em Ações da Companhia, definido pelo Conselho de Administração.

O Target é o múltiplo salarial, líquido de tributos, definido pelo Conselho de Administração que deverá ser mantido por cada Diretor em Ações da Companhia, enquanto seu contrato de trabalho permanecer ativo. O prazo de transição para acumular o Target estipulado é de 5 anos, a contar da assinatura do Termo de Adesão SOG.

Condições

As Ações deverão ser mantidas pelo Diretor na Instituição Depositária. O Diretor deve utilizar preferencialmente a Corretora indicada pela Companhia.

Avaliações

- Até 30 de abril de cada ano, a Companhia avaliará a quantidade de ações detidas em carteira pelos Diretores, em relação ao ano imediatamente anterior. Tal avaliação será feita com base no valor médio da ação do ano anterior (de 01/jan à 31/dez).

- Para tal avaliação será considerado o Target e a regra de transição abaixo definida.

- Serão computadas no cálculo da quantidade de Ações do respectivo Diretor as Ações, de sua carteira ainda que em período de lockup, decorrente de outros programas associados a outorga de ações ou opções.

- A Companhia manterá a avaliação e acompanhamento da carteira de Ações detidas pelos Diretores custodiadas na Corretora para fins de análise de cumprimento da Diretriz SOG.

Lockup

As Ações, objeto da Diretriz SOG, ficarão em lockup na Instituição Depositária enquanto perdurar o vínculo com a Companhia. Em caso de cessação do vínculo com a Companhia, as Ações mantidas em carteira pelo respectivo Diretor serão liberadas.

Compliance

Respeitadas as regras aqui definidas, o Diretor deverá cumprir com a Diretriz SOG no prazo de até 5 anos após a assinatura do Termo de Adesão, e após este prazo, deverá manter seu cumprimento durante o período em que estiver vinculado à Companhia.

Regra de Transição

Fica desde já ajustado que a partir da assinatura do Termo de Adesão, os Diretores terão os prazos abaixo definidos para acumular o Target da Diretriz SOG, conforme abaixo:

Até 3º ano – 30% do Target

Até 5º ano – 100% do Target

As Ações objeto da Diretriz ficarão em lockup na Instituição Depositária enquanto perdurar o vínculo com a Companhia.

Em caso de cessação do vínculo com a Companhia, as Ações mantidas em carteira pelo respectivo Diretor serão liberadas pela Instituição Depositária.

Efeitos do não cumprimento da Diretriz

Neste contexto, a elegibilidade dos Diretores a novos Programas de Remuneração de Longo Prazo, por exemplo, ações restritas, stock option, performance shares e outros fica condicionada ao cumprimento das Diretrizes da SOG.

A celebração dos Termos de Adesão implicará na aceitação, pelos Diretores, de todas as condições aqui estabelecidas.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

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

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia assessorado pelo Comitê de Gestão de Pessoas.

7. VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data da sua aprovação e vigorará por 2 (dois) anos podendo ser revisada a qualquer tempo e critério antes do término do prazo, somente por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

8. DÚVIDAS

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos acerca de aplicação desta Política deverão ser encaminhados à Diretoria de Relações com Investidores, no endereço eletrônico ri@ciahering.com.br.

*Esta política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em 26 de agosto de 2020 e entrou em vigor na data da sua publicação.

ANEXO I – Termo de Adesão

Eu, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, portador de RG n.º xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, na qualidade de Diretor xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx da Cia HERING, declaro para os devidos fins de direito em relação à Diretriz SOG, regulada na Política de Remuneração, disponível no site www.hering.com.br/ri, aprovada pelo Conselho de Administração em xx/xx/xxxx:

- concordo integralmente com os termos e condições da referida Diretriz;

- estou ciente de que o meu Target é de xxx salários, líquido de tributos;

- que devo manter Ações HGTX3 na Corretora, e de que esta terá acesso às informações para sua avaliação e monitoramento;

- as Ações HGTX3 oriundas desta Diretriz ficarão em lockup durante todo o período em que permanecer na Companhia.

- que o não cumprimento da Diretriz SOG poderá me tornar inelegível a futuros Programas de Remuneração de Longo Prazo, respeitadas a Regra de transição prevista na Diretriz SOG.

Por ser verdade, firmo o presente instrumento.

xxxxxxxxxxxxx, xx de agosto de 2020.

_____