



# Política de Remuneração dos Administradores



## PARTE I – POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

### 1. Objetivo, Abrangência e Referências

**1.1** A presente Política de Remuneração dos Administradores (“Política”) estabelece objetivos, diretrizes e regras para a determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal instituídos pelo Conselho de Administração (em conjunto, para fins desta Política, os “Administradores”) da Construtora Tenda S.A. (“Companhia”). Os membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, terão sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de acionistas, de acordo com a lei aplicável.

**1.2** Esta Política tem como referências: (i) a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das S.A.”); (ii) o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“Regulamento do Novo Mercado”); (iii) o Estatuto Social da Companhia; (iv) o Código de Conduta da Companhia; (v) o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas (“CBGC”); e (v) Regulamento de Emissores Anexo B – Medidas ASG.

### 2. Diretrizes

**2.1** A remuneração dos Administradores deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo. A estratégia de remuneração da Companhia combina elementos de curto, médio e longo prazo tendo como objetivo remunerar os Administradores de acordo com as responsabilidades dos seus cargos, as práticas de mercado e o nível de competitividade da Companhia.

**2.2** Os objetivos da Política são: (i) alinhamento de interesses entre executivos e acionistas; (ii) geração de resultados e aumento de valor da Companhia considerando também os aspectos sociais e ambientais; e (iii) reconhecimento da contribuição e retenção dos profissionais, com base em referências de mercado.

**2.3** A remuneração da Diretoria, estatutária ou não-estatutária, deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, visando que a remuneração dos diretores:

(a) valorize a meritocracia, reconhecendo o esforço e as habilidades diferenciadas das pessoas que geram resultados para a Companhia, sem, contudo, comprometer o equilíbrio interno e o senso de trabalho em equipe;

(b) ofereça padrões de remuneração compatíveis com as responsabilidades de cada cargo, de modo a reconhecer diferentes níveis de capacidade para gerar impactos nos resultados da Companhia;

(c) leve em consideração a viabilidade econômica e financeira, ponderando os custos envolvidos no pacote de remuneração e os riscos associados ao desempenho dos diretores, de forma a garantir que as decisões estejam alinhadas à sustentabilidade financeira da Companhia, sem comprometer o equilíbrio de suas operações e a capacidade de atrair e reter talentos de alto nível.

(d) esteja vinculada a resultados, com metas claras e objetivos de curto, médio e longo prazos, que reflitam diretamente a criação de valor econômico para a Companhia no longo prazo. Essa estrutura de metas deve assegurar que a remuneração dos diretores esteja alinhada ao desempenho sustentável da empresa, incentivando a geração de resultados consistentes que contribuam para o crescimento e a perenidade do negócio

**2.4** A estrutura de incentivos dos Diretores, sejam eles estatutários ou não, deve estar rigorosamente alinhada aos limites de risco estabelecidos pelo Conselho de Administração. É proibido que uma única pessoa controle tanto o processo de tomada de decisão quanto sua fiscalização, garantindo, assim, a segregação de funções para evitar conflitos de interesse. Além disso, fica vedado que qualquer indivíduo delibere sobre sua própria remuneração, assegurando maior transparência e governança no processo decisório.

### 3. Responsabilidades e Procedimentos

**3.1** O Conselho de Administração da Companhia é responsável pela implementação, supervisão e revisão periódica desta Política.

**3.2** O Comitê de Pessoas avaliará periodicamente o alinhamento desta Política às práticas de mercado, a fim de identificar discrepâncias significativas com relação ao mercado comparativo de empresas e propor ao Conselho de

Administração os ajustes e revisões necessários.

**3.3** De modo a garantir o alinhamento com as práticas de mercado e manter a capacidade de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais, a Companhia pretende realizar, internamente, o acompanhamento das variações do ambiente externo, comparando as práticas de remuneração da Companhia com mercados de referência, como concorrentes do segmento de bens de consumo, multinacionais, empresas listadas em Bolsa de Valores ou que possuam estratégias de remuneração similares às da Companhia.

**3.4** Com base nesta Política, o Conselho de Administração formulará a Proposta da Administração para a remuneração anual global dos administradores a ser submetida à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas, observado o disposto no artigo 152 da Lei nº 6.404/76.

**3.5** Caberá ao Conselho de Administração a seu critério, fixar a remuneração individual dos membros do Conselho de Administração e conforme necessário dos membros dos Comitês, bem como remuneração individual do Diretor-Presidente, dentro do limite global da remuneração da administração aprovado pela Assembleia Geral.

**3.6** Os critérios utilizados para definição da remuneração individual dos Administradores da Companhia consideram as práticas de mercado, por meio de pesquisa salarial realizada via consultorias de remuneração especializada, considerando que as comparações contemplam mercados de referência

**3.7** A prestação de informações sobre a remuneração dos Administradores será feita no Formulário de Referência da Companhia, seguindo a estrutura adotada naquele documento: (i) remuneração fixa (pró-labore ou salário e benefícios diretos ou indiretos); (ii) remuneração variável; e (iii) incentivo de longo prazo.

#### **4. Remuneração do Conselho de Administração**

**4.1** A remuneração dos membros do Conselho pode ser composta por: (i) remuneração fixa mensal, a título de salário ou pró-labore e (ii) incentivos de longo prazo.

**4.2** O valor da remuneração fixa mensal de cada membro do Conselho, a título de salário ou pró-labore, pode variar de acordo com suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, suas competências e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

**4.3** Os membros do Conselho podem fazer jus a remuneração de longo prazo, em regra vinculada ou não ao desempenho da própria Companhia, com o objetivo de estimular e incentivar sua eficiência, produtividade, resultados e comprometimento. A remuneração de longo prazo poderá ser paga em moeda corrente, ações ou instrumentos baseados em ações, desde que sejam considerados elegíveis e indicados como beneficiários no âmbito de planos de remuneração baseada em ações.

#### **5. Remuneração da Diretoria Estatutária**

**5.1** A remuneração dos membros da Diretoria pode ser composta por: (i) remuneração fixa mensal, a título de salário ou pró-labore, conforme aplicável; (ii) benefícios; (iii) remuneração variável; e (iv) incentivos de longo prazo.

**5.2** O valor da remuneração fixa mensal de cada membro da Diretoria, a título de salário ou pró-labore, pode variar de acordo com suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, suas competências e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

**5.3** A remuneração variável a que os membros da Diretoria podem fazer jus está em regra vinculada ao desempenho da própria Companhia e aos resultados e ao alcance de metas individuais e coletivas, apuradas com base em elementos que considerem sua eficiência, produtividade, resultados e comprometimento.

**5.3.1** Os Diretores são elegíveis ao recebimento de parte variável da remuneração por meio de um plano de incentivo anual que está atrelado ao atingimento de metas com base em fatores econômicos, sociais e ambientais conectados ao nosso planejamento estratégico.

**5.3.2** Os indicadores de desempenho baseados em questões ASG consideram fatores: (i) econômico, (ii) social e (iii) ambiental. As métricas específicas usadas e seus pesos associados podem variar a cada ano para refletir a estratégia de negócios.

**5.3.3** A metodologia de determinação da remuneração variável e indicadores é avaliada anualmente para assegurar o alinhamento com o objetivo e as diretrizes desta Política.

**5.4** Os incentivos de Longo Prazo estabelecem termos e condições gerais para a concessão de ações da Companhia, pelos altos administradores e aqueles funcionários que ocupam posições chave da Companhia, conforme aprovado pelo Conselho de Administração e recomendados pelo Comitê de Pessoas.

## **6. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal**

**6.1** Os membros do Conselho Fiscal, quando instalado, farão jus à remuneração fixa mensal, a título de salário ou pró-labore, obedecendo os preceitos da Lei das Sociedades por Ações, segundo a qual a sua remuneração não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a dez por cento da que em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros. Os membros suplentes do Conselho Fiscal somente farão jus a remuneração caso sejam pontualmente acionados para substituir os membros efetivos em reuniões.

**6.2** Quando necessário ao desempenho da função o membro do Conselho Fiscal terá direito ao reembolso, das despesas de locomoção e estada.

**6.3** Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus ao recebimento de benefícios ou remuneração variável pelo exercício do cargo.

## **7. Comitês**

**7.1** Todos os membros dos comitês da companhia são membros do conselho, diretores ou empregados e não recebem remuneração específica pelo fato de participarem dos Comitês.

## **8. Outras Disposições**

**8.1.** No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

**8.2.** Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

## **9. Política de Restituição de Remuneração variável (Clawback Policy)**

O objetivo da presente Política de Restituição de Remuneração Variável (*Clawback Policy*) da Construtora Tenda S.A. ("Política" e "Companhia", respectivamente) é descrever as circunstâncias nas quais os Participantes serão obrigados a pagar ou devolver as Remunerações Erroneamente Concedidas, de acordo com os termos desta Política (Parte II).

### **PARTE II - POLÍTICA DE RESTITUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (CLAWBACK POLICY)**

#### **1. Objetivo**

**1.1.** O objetivo da presente Política de Restituição de Remuneração Variável (*Clawback Policy*) da Construtora Tenda S.A. ("Política" e "Companhia", respectivamente) é descrever as circunstâncias nas quais os Participantes serão obrigados a pagar ou devolver as Remunerações Erroneamente Concedidas, de acordo com os termos desta Política.

#### **2. Definições**

**2.1.** Os termos e expressões em maiúsculo acima e relacionados a seguir terão os seguintes significados:

"Afilizadas" significa as coligadas, subsidiárias ou controladas da Companhia.

“Companhia” significa a Construtora Tenda S.A.

“Conselho de Administração” significa o Conselho de Administração da Companhia.

“Diretor” significa os membros da diretoria estatutária da Companhia, tal como definida no artigo 25 do Estatuto Social da Companhia e demais diretores de Afiliadas.

“Exceção” ou “Exceções” significa qualquer hipótese em que a recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida seja considerada impraticável, o que inclui as seguintes situações: **(i)** mediante emprego de esforços razoáveis devidamente documentados, verifica-se que o valor das despesas diretamente incorridas ou a serem incorridas pela Companhia com terceiros contratados para auxiliá-la na recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida excede o valor a ser recuperado; ou **(ii)** o(s) ato(s) que deve(m) ser praticados para viabilizar a recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida viola(m) a legislação vigente, conforme parecer jurídico emitido por escritório de advocacia. Em qualquer das hipóteses acima, a Companhia deve divulgar ao mercado as razões que justificam se tratar de uma Exceção.

“Exchange Act” significa as normas e regulamentos promulgados na *Securities Exchange Act* de 1934, conforme alterada.

“Normas de Clawback” significa a Seção 10D da *Exchange Act* e quaisquer outras normas ou regras adotadas pela SEC (incluindo a *Sarbanes-Oxley Act de 2002*, *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* e Regra 10D-1, nos termos da *Exchange Act* e a Seção 303A.14 do Manual de Empresas Listadas na Bolsa de Valores de Nova York), conforme possam estar em vigor de tempos em tempos, as quais foram utilizadas pelo Conselho de Administração da Companhia para fins de estabelecimento das diretrizes gerais para formulação desta Política.

“Participante(s)” significa(m) os Diretores e ex-Diretores abrangidos pelo Período Sujeito ao *Clawback*, sujeitos à presente Política.

“Período Sujeito ao Clawback” significa o período equivalente aos 3 (três) exercícios fiscais completos imediatamente anteriores à data em que uma Reapresentação Contábil se fizer necessária, durante os quais a Remuneração Variável eventualmente paga aos Participantes poderá ser classificada como uma Remuneração Erroneamente Concedida.

“Política” significa a versão em vigor da presente Política de Restituição de Remuneração Variável (*Clawback Policy*).

“Reapresentação Contábil” significa uma reapresentação das demonstrações financeiras da Companhia que venha a ocorrer em virtude do descumprimento material, pela Companhia e/ou suas Afiliadas, de qualquer regra contábil, omissão, inveracidade ou incorreção de informações, incluindo qualquer ajuste contábil necessário para corrigir um erro contido em demonstrações financeiras anteriormente emitidas pela Companhia.

“Remuneração Erroneamente Concedida” significa o valor erroneamente recebido pelo Participante a título de Remuneração Variável durante o Período Sujeito ao *Clawback*, equivalente à diferença entre a Remuneração Variável recebida e o valor correto da Remuneração Variável que deveria ter sido recebida pelo Participante se esta tivesse sido calculada com base nas demonstrações financeiras da Reapresentação Contábil.

“Remuneração Variável” significa qualquer remuneração ou incentivo de curto ou longo prazo que seja recebido com base no atingimento **(i)** de métricas ou indicadores financeiros da Companhia refletidos ou decorrentes das demonstrações financeiras da Companhia ou, ainda, **(ii)** do preço de cotação das ações de emissão da Companhia.

“SEC” significa a Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (a “*Securities and Exchange Commission*”).

“Termo” significa o termo de concordância à Política de Restituição de Remuneração Variável (*Clawback Policy*) aplicável ao Participante em questão, na forma do **Anexo A** a esta Política.

### **3. Abrangência**

**3.1.** O disposto neste instrumento se aplica aos Participantes que tenham recebido qualquer valor a título de Remuneração Variável, bem como a seus respectivos beneficiários, herdeiros, sucessores e representantes legais, conforme diretrizes estabelecidas pelas Normas de *Clawback*, ou conforme determinado de outra forma pelo Conselho de Administração.

**3.2.** O Conselho de Administração poderá expandir a aplicação desta Política para outros colaboradores da Companhia e/ou suas Afiliadas, sendo que a participação e submissão desses colaboradores deverão ser formalizadas mediante assinatura do Termo.

**3.3.** Os Participantes que, por qualquer motivo, deixarem de ocupar seus cargos enquanto Diretores da Companhia ou de suas Afiliadas, ou deixarem de ter vínculo empregatício ou de prestação de serviços à Companhia, continuarão vinculados aos termos da Política com relação à Remuneração Variável para *Clawback*.

#### **4. Participação e Submissão**

**4.1.** Os Diretores que venham a se sujeitar à presente Política deverão formalizar sua participação à presente Política mediante assinatura de seu Termo, na forma da minuta contida no **Anexo A**. Ao assiná-la, o Diretor reconhece estar vinculado aos termos desta Política. No entanto, esta Política se aplicará e será exequível contra qualquer Diretor independentemente da assinatura e devolução do Termo à Companhia, e independentemente do conhecimento do Diretor sobre sua condição.

#### **5. Competências**

**5.1.** Compete ao Conselho de Administração, no âmbito desta Política:

- (a) assegurar o cumprimento da presente Política;
- (b) aprovar a presente Política e suas alterações;
- (c) aprovar a contratação de assessores externos para a realização dos cálculos para apuração da Remuneração Erroneamente Concedida, se e quando necessário;
- (d) aprovar a contratação de assessores externos para verificar se a eventual recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida incorreria em alguma das hipóteses de Exceção previstas nesta Política, se e quando necessário;
- (e) deliberar sobre as medidas legais a serem tomadas, pela Companhia, para recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida;
- (f) deliberar, de boa-fé e de forma fundamentada, pela não recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida caso sua recuperação se encaixe em alguma das hipóteses de Exceção previstas nesta Política;
- (g) deliberar sobre os prazos e condições de reembolso ou devolução, pelo Participante, da Remuneração Erroneamente Concedida; e
- (h) delegar, no todo ou em parte, as atribuições previstas nesta Política a um comitê existente ou criado para assessoramento do Conselho de Administração.

#### **6. Diretrizes Gerais**

**6.1.** No caso de uma Reapresentação Contábil, o Conselho de Administração deverá verificar se há Remuneração Erroneamente Concedida a Participantes. Cada Participante que houver recebido uma Remuneração Erroneamente Concedida, nos termos desta Política, independentemente de dolo, culpa ou envolvimento nos atos que levaram à necessidade da Reapresentação Contábil em questão, deverá reembolsar ou devolver à Companhia (e/ou à respectiva afiliada, caso a Remuneração Erroneamente Concedida tenha sido paga por uma Afiliada) o valor líquido total dessa Remuneração Erroneamente Concedida recebida pelo Participante. Eventuais devoluções previstas nesta Política deverão abranger o Período Sujeito ao *Clawback*, considerando como termo inicial o que ocorrer primeiro entre: (i) a data em que o Conselho de Administração concluir que uma Reapresentação Contábil é necessária; ou (ii) a data em que a Comissão de Valores Mobiliários – CVM ou autoridade legalmente autorizada instrua a Companhia a realizar uma Reapresentação Contábil.

**6.1.1.** No contexto de uma Reapresentação Contábil, o Conselho de Administração deverá verificar, com auxílio dos assessores que entender necessário, se há Remuneração Variável paga a Participantes que seja considerada uma Remuneração Erroneamente Concedida para os fins desta Política. Caso haja Remuneração Erroneamente Concedida paga aos Participantes, o Conselho de Administração deverá instruir a Companhia

para que, a partir de então, notifique cada um deles a prestar esclarecimentos e fornecer informações adicionais em um prazo de até 15 (quinze) dias, a contar do recebimento da notificação. O Conselho de Administração realizará a análise final e caso confirmada a existência de uma Remuneração Erroneamente Concedida, indicará o prazo e o valor a ser reembolsado ou devolvido, conforme aplicável.

**6.1.2.** Caso uma Remuneração Variável recebida dentro do Período Sujeito ao *Clawback* tenha sido estabelecida com base no preço de cotação das ações ou retorno total ao acionista, caberá ao Conselho de Administração determinar se há Remuneração Erroneamente Concedida com base em uma estimativa adequada do efeito da Reapresentação Contábil no preço de cotação das ações ou no retorno total do acionista da Companhia.

**6.1.3.** A Companhia não poderá aceitar um valor inferior ao valor da Remuneração Erroneamente Concedida, quando do cumprimento das obrigações assumidas nesta Política por um Participante. Além disso, a Companhia não celebrará acordo que isente qualquer Remuneração Variável da aplicação desta Política ou que renuncie ao seu direito de recuperação de Remuneração Erroneamente Concedida, sendo que esta Política substituirá qualquer acordo desse tipo, independentemente da data de sua celebração. No entanto, o Conselho de Administração poderá deliberar, de boa-fé, pela não recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida, especialmente quando a recuperação se enquadrar em alguma das hipóteses de Exceção.

## **7. Interpretação**

**7.1.** O Conselho de Administração está autorizado a interpretar esta Política e fazer todas as determinações necessárias, adequadas ou aconselháveis para a administração desta Política. Apesar de não serem aplicáveis à Companhia, nesta nata, sob o ponto de vista legal ou regulatório, as diretrizes gerais das Normas de *Clawback* foram consideradas pelo Conselho de Administração para fins de elaboração da presente Política e serão consideradas para fins de interpretação da presente Política. No caso de qualquer disposição desta Política ser considerada inexecutável ou inválida de acordo com a lei ou regulamentação aplicável, essa disposição será aplicada na medida máxima permitida pela lei ou regulamentação aplicável e será automaticamente considerada alterada de forma consistente com os seus objetivos, na medida do necessário para cumprir quaisquer limitações exigidas pela lei ou regulamentação aplicável.

## **8. Proibição de Indenização**

**8.1.** A Companhia não terá permissão para indenizar qualquer Participante pela perda de qualquer Remuneração Erroneamente Concedida que seja reembolsada, devolvida ou recuperada de acordo com os termos desta Política, incluindo qualquer pagamento ou reembolso pelo custo de seguro de terceiros adquirido por qualquer Participante para cobrir qualquer perda nos termos desta Política. Além disso, a Companhia não celebrará nenhum acordo que isente qualquer Remuneração Variável da aplicação desta Política ou que renuncie ao direito da Companhia de recuperação de qualquer Remuneração Erroneamente Concedida, sendo que esta Política substituirá qualquer acordo desse tipo (seja celebrado antes, após ou a data de vigência). Qualquer suposta indenização (oral ou por escrito) será nula e sem efeito.

## **9. Medida Não Exclusiva**

**9.1.** Nada na presente Política deverá limitar o direito da Companhia e/ou de suas Afiliadas de criar novas políticas e/ou regras adicionais em instrumentais próprios, bem como de buscar remédios adicionais ou a recuperação de quaisquer valores conforme exigido ou previsto por qualquer lei, norma, política, planos de remuneração, acordos, contratos e/ou instrumentos similares.

## **10. Disposições Finais**

**10.1.** O Conselho de Administração poderá revisar e alterar esta Política sempre que entender pertinente para adequá-la às exigências e/ou recomendações de quaisquer normas e regulamentos, ou às melhores práticas de governança aplicáveis.

**10.2.** A versão vigente desta Política pode ser consultada no site de Relações com Investidores da Companhia (<https://ri.tenda.com/>).

## **11. Vigência**

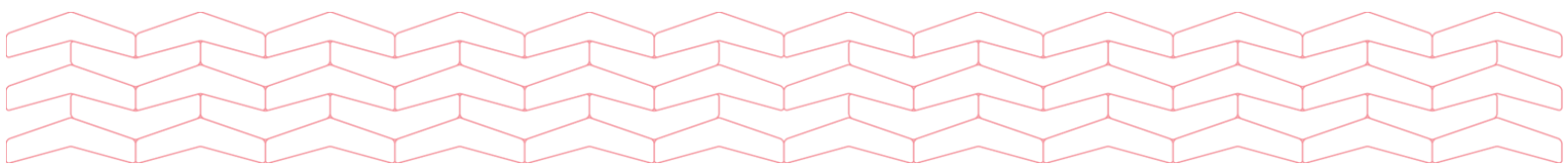
Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

## **12. Anexos**

Anexo A - Modelo de Termo

**\* \* \***

***Política de Remuneração dos Administradores aprovada em Reunião do Conselho de Administração em 04 de novembro de 2025.***



## ANEXO A

### TERMO DE CONCORDÂNCIA COM A POLÍTICA DE RESTITUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (*CLAWBACK POLICY*)

Pelo presente instrumento ("Termo") **[Nome Completo]**, [nacionalidade], [estado civil], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [·] ([·]), inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [·], residente e domiciliado(a) na cidade de [·], estado de [·], em [endereço completo], CEP [·], abaixo assinado(a), [na qualidade de Diretor(a) de [·]] **ou** [na condição de empregado hipersuficiente nos termos da lei (art. 444, § único da CLT)], manifesta ter lido a Política de Restituição de Remuneração Variável (*Clawback Policy*) ("Política") da Construtora Tenda S.A. ("Companhia") e suas Afiliadas, concordando com todos os seus termos, declarando, para todos os fins:

- (i) conhecer integralmente os termos da Política, tendo recebido, neste ato, uma cópia, lido, entendido e concordado integralmente com seu inteiro teor;
- (ii) ter ciência de que é responsável pelo integral cumprimento de todas as disposições constantes da Política, obrigando-se a ressarcir a Companhia (ou suas Afiliadas, conforme aplicável) integralmente e sem limitação, nos termos da Política;
- (iii) concordar com descontos ou cancelamentos de remuneração que possam vir a ser definidos como meios de viabilizar a recuperação da Remuneração Erroneamente Concedida, incluindo, sem limitação, descontos em verbas rescisórias eventualmente devidas, na forma da legislação aplicável, de acordo com o item 6.1 da Política;
- (iv) concordar que as obrigações previstas na Política permanecerão vigentes mesmo após o término da sua relação com a Companhia e/ou suas Afiliadas, se aplicável, podendo a Companhia e/ou suas Afiliadas tomar todas as medidas cabíveis, extrajudiciais e judiciais para a restituição integral da Remuneração Erroneamente Concedida; e
- (v) concordar que todas as disputas, controvérsias ou reclamações relacionadas com a interpretação e/ou violação de quaisquer termos e condições relacionados à Política e a este Termo serão resolvidas no foro central da Comarca de São Paulo, Estado de São Paulo, exceto se de outra forma previsto na legislação e regulamentação aplicável.

Salvo se de outra forma aqui definido, as expressões usadas com iniciais em maiúscula neste Termo têm o mesmo significado a elas atribuído na Política.

São Paulo, [·] de [·] de 20[·].

---

**[Nome Completo]**