

LOJAS RENNER S.A.

 RENNER  CLICADO  youcom  realize

Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores da Lojas Renner S.A.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	OBJETIVOS	3
3	A QUEM SE APLICA	3
4	INDICAÇÃO PARA MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA	3
4.1	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	4
4.1.1	Composição	4
4.1.2	Eleição	5
4.2	COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	6
4.3	DIRETORIA ESTATUTÁRIA	7
4.3.1	Composição	7
4.3.2	Eleição	8
5	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA	8
5.1	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	9
5.2	COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	10
5.3	DIRETORIA ESTATUTÁRIA	10
5.3.1	Remuneração Fixa	12
5.3.2	Benefícios	12
5.3.3	Remuneração Variável	12
5.3.4	Plano de Opções de Compra de Ações e Plano de Ações Restritas	13
6	DISPOSIÇÕES FINAIS	13

1 INTRODUÇÃO

A Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores da Lojas Renner S.A. é um instrumento de tomada de decisão da alta administração que visa, em relação a indicação, garantir a composição do Conselho de Administração, seus Comitês e Diretoria Estatutária de forma adequada e alinhada as melhores práticas de governança, e, em relação a remuneração, definir a estratégia buscando alinhamento as melhores práticas de mercado.

2 OBJETIVOS

Esta Política tem como objetivo definir os critérios para composição do Conselho de Administração e de seus Comitês e da Diretoria Estatutária da Lojas Renner S.A., bem como definir a estratégia de remuneração de seus membros.

3 A QUEM SE APLICA

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Estatutária da Lojas Renner S.A..

4 INDICAÇÃO PARA MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

O Comitê de Pessoas é responsável pelo processo de indicação para membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Estatutária da Companhia, devendo ter sempre currículos atualizados de pessoas que possam compor os referidos órgãos a qualquer tempo, sendo que, para a Diretoria Estatutária, será considerado o plano de sucessão da Companhia. Esse processo poderá ser feito internamente ou ser contratado profissionais independentes para a realização de consultorias ou obtenção de pareceres sobre os candidatos.

4.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da Lojas Renner S.A. será composto de, no mínimo, 5 (cinco) e, no máximo, 9 (nove) membros, em sua maioria por membros externos, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato unificado de 1 (um) ano, permitida a reeleição, dos quais, no mínimo, 2 (dois) Conselheiros ou 1/3 (um terço) da totalidade dos membros, o que for maior, deverão ser Conselheiros Independentes, conforme definição no Estatuto Social da Companhia. Essa configuração promove complementariedade de opiniões na busca por estratégias de negócio e garante independência das atividades executivas.

4.1.1 Composição

Para a composição do Conselho de Administração da Lojas Renner S.A., serão considerados candidatos com reputação ilibada, de trajetória profissional reconhecida, com sólida experiência, visão estratégica, alinhamento e comprometimento com os princípios, valores e código de conduta da Companhia, disponibilidade de tempo, e, preferencialmente, com participação em outros conselhos de grandes empresas.

Serão considerados, ainda, conhecimento das melhores práticas de governança corporativa, legislação societária, regulação e gerenciamento de riscos, visando um conselho com múltiplas competências que possam atender a todas as demandas estratégicas do negócio. Busca-se, ainda, uma composição que considere a diversidade de faixa etária e de gênero, visando promover a igualdade de oportunidades.

Os candidatos não poderão (i) ocupar cargos em sociedades que possam ser consideradas concorrentes da Companhia; ou (ii) tiver ou representar interesse conflitante com a Companhia.

Será respeitada a idade limite de 75 (setenta e cinco) anos para exercer as funções de Conselheiro de Administração da Lojas Renner S.A..

O Conselho de Administração deverá incluir, na Proposta da Administração referente a Assembleia Geral para eleição de Administradores, sua manifestação contemplando a aderência, de cada candidato ao cargo de membro do Conselho de Administração, a esta Política de Indicação.

4.1.2 Eleição

A eleição para os membros do Conselho de Administração da Lojas Renner S.A. será feita, anualmente, de forma individualizada. Os membros do Conselho de Administração em exercício serão considerados automaticamente indicados para reeleição por proposta conjunta dos membros do Conselho de Administração.

Os membros do Conselho de Administração, após análise da lista de candidatos apresentada pelo Comitê de Pessoas, poderão, por maioria absoluta dos presentes, propor o nome de candidatos substitutos para o lugar de qualquer Conselheiro em exercício que declinar da reeleição, na medida em que tal indicação for necessária para compor o número total de candidatos para as vagas no Conselho, caso não tenha sido solicitado o processo de voto múltiplo para a Assembleia Geral que os irá eleger, observado os dispostos no Estatuto Social da Companhia. Caso tenha sido solicitado o processo de voto múltiplo, cada membro do Conselho de Administração em exercício será considerado um candidato à reeleição para o Conselho de Administração.

É assegurado aos acionistas que detenham, individualmente ou em bloco, 10% (dez por cento) ou mais das ações ordinárias da Companhia, em votação em separado, o direito de eleger um membro do Conselho de Administração, devendo ser observado, quanto a independência do Conselheiro, o disposto no Estatuto Social da Companhia.

Os acionistas da Companhia poderão solicitar a inclusão de candidatos ao Conselho de Administração no Boletim de Voto a Distância, observados os percentuais de ações, documentações e prazos previstos na legislação vigente.

O Conselho de Administração terá 1 (um) Presidente e 1 (um) Vice-Presidente, que serão eleitos pela maioria absoluta de votos dos presentes, na primeira reunião do Conselho de Administração que ocorrer imediatamente após a posse de tais membros, ou sempre que ocorrer renúncia ou vacância naqueles cargos. O Vice-Presidente exercerá as funções do Presidente em suas ausências e impedimentos temporários, independentemente de qualquer formalidade. Na hipótese de ausência ou impedimento temporário do Presidente e do Vice-Presidente, as funções do Presidente serão exercidas por outro membro do Conselho de Administração indicado pelo Presidente. Em caso de vacância de membro do Conselho de Administração, por renúncia ou qualquer outro motivo, os membros remanescentes poderão indicar um substituto que exercerá o cargo até a primeira Assembleia Geral que ocorrer, ocasião em que esta elegerá um novo Conselheiro para completar o mandato.

Os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor Presidente ou principal executivo da Companhia não poderão ser acumulados pela mesma pessoa, com exceção para a hipótese de vacância, sendo que, nesse caso, a Companhia deve: (i) divulgar a acumulação de cargos em decorrência da vacância até o dia útil seguinte ao da ocorrência; (ii) divulgar, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da vacância, as providências tomadas para cessar a acumulação dos cargos; e (iii) cessar a acumulação no prazo de até 1 (um) ano.

4.2 COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração, para melhor desempenho de suas funções, poderá criar comitês ou grupos de trabalho com objetivos definidos, sempre no intuito de assessorar o Conselho de Administração, sendo integrados por pessoas por ele designadas dentre os membros da administração e/ou outras pessoas ligadas, direta ou indiretamente, à Companhia. Atualmente, o Conselho de Administração conta com o apoio de um Comitê de Pessoas, um Comitê de Sustentabilidade, um Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (estatutário) e um Comitê Estratégico.

Para composição dos Comitês, os membros serão sugeridos pelo Comitê de Pessoas, considerando as competências de cada membro do Conselho de Administração, bem como a distribuição entre os seus membros. O Presidente do Conselho de Administração, necessariamente, será um dos membros do Comitê de Pessoas e do Comitê Estratégico.

Os Comitês serão compostos por 3 (três) membros, eleitos pelo Conselho de Administração entre os seus pares, cujas funções são indelegáveis, com mandato unificado de 1 (um) ano, permitida a reeleição, sendo que o término deste prazo sempre coincidirá com o término de gestão dos membros do Conselho de Administração. Dentre os eleitos, o Conselho de Administração irá indicar o Presidente do Comitê, o qual exercerá suas funções até o final do seu mandato. Em caso de vacância no Comitê, inclusive no cargo de Presidente, o Conselho de Administração, no prazo de 30 (trinta) dias, elegerá um membro substituto.

O Conselho de Administração poderá nomear um 4º (quarto) membro não conselheiro, o qual deve ser independente e com reconhecida experiência relacionada as matérias pertinentes ao respectivo Comitê, sendo que, no caso do Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos, o membro externo deve ter reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária.

Os membros do Comitê de Pessoas deverão ser independentes em relação à Companhia e aos Diretores e não poderão ser Diretores, cônjuges de Diretores ou parentes até terceiro grau de Diretores.

Cada membro do Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos deve ser capaz de fazer uma contribuição significativa ao Comitê, bem como possuir habilidade e experiência sólida nas áreas contábil e financeira. É desejável que tenham uma visão diversificada, já que um ponto de vista uniforme poderia dar maior ênfase a apenas uma direção. As qualificações de cada membro do Comitê devem incluir: (I) capacidade de dedicar tempo suficiente para o cumprimento da função; (II) entendimento do negócio e de seus produtos e serviços; (III) conhecimento dos riscos e controles da Companhia; (III) habilidade para ler e interpretar as Demonstrações Financeiras da Companhia; (IV) conhecimento de práticas e procedimentos de auditoria.

4.3 DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A Diretoria, cujos membros serão eleitos e destituíveis a qualquer tempo pelo Conselho de Administração, será composta de 4 (quatro) a 8 (oito) Diretores, cujas funções são indelegáveis, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Administrativo e Financeiro, um Diretor de Operações, um Diretor de Produto, um Diretor de Recursos Humanos, um Diretor de Tecnologia da Informação e Gestão e os demais sem designação específica, todos com prazo de mandato de 2 (dois) anos, permitida a reeleição. O Conselho de Administração designará um dos Diretores da Companhia para a função de Diretor de Relações com Investidores.

4.3.1 Composição

A Diretoria Estatutária, com exceção do Diretor Presidente que será indicado pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas, será composta por executivos indicados pelo Diretor Presidente, aprovados pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas.

Para composição da Diretoria, bem como eventual substituição (renúncia, destituição falecimento, etc.), ocorrerá primeiramente por meio do Plano de Sucessão da Companhia, que visa identificar potenciais sucessores que apresentam as competências necessárias para o desempenho das funções exigidas.

Os cargos de Diretoria serão ocupados por pessoas qualificadas e de acordo com as necessidades da empresa, as quais deverão apresentar reputação ilibada, comprovada pela inexistência de fatos ou circunstâncias desabonadoras da sua conduta pessoal e profissional; e competência profissional, reconhecida por sua formação acadêmica e experiência, bem como compatibilidade com as atribuições previstas para o cargo a ser ocupado.

No caso de não haver sucessor mapeado internamente, será feito o recrutamento e seleção junto a consultorias referências do mercado, assegurando a alta qualidade no processo de contratação.

4.3.2 Eleição

A eleição da Diretoria ocorrerá até 5 (cinco) dias úteis após a data da realização da Assembleia Geral Ordinária, podendo a posse dos eleitos coincidir com o término do mandato dos seus antecessores.

Nos seus impedimentos temporários ou ausências, o Diretor Presidente será substituído por outro Diretor escolhido pelo Diretor Presidente. Em caso de vacância do cargo de Diretor Presidente, o seu substituto provisório será escolhido entre os demais Diretores por deliberação dos próprios Diretores e assumirá a Presidência até a primeira reunião subsequente do Conselho de Administração, que será convocada imediatamente pelo Presidente do Conselho de Administração e designará o substituto do Diretor Presidente pelo restante do prazo de mandato.

Os demais Diretores serão substituídos, em casos de ausência ou impedimento temporário, por outro Diretor, escolhido pelo Diretor Presidente. Em caso de vacância no cargo de Diretor, o substituto provisório será escolhido pelo Diretor Presidente e assumirá a Diretoria até a primeira reunião subsequente do Conselho de Administração, que lhe designará substituto pelo restante do prazo de mandato.

5 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A Companhia tem uma cultura corporativa sólida e uma gestão voltada para o encantamento, que busca superar as expectativas dos seus clientes. Em sintonia com esta filosofia, os

objetivos dos programas de remuneração são os 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 e demais stakeholders. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A remuneração da Companhia é baseada nas seguintes premissas: (i) interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; (ii) metas e estratégias de negócios; (iii) melhores práticas de mercado; (iv) visão, missão e valores da Companhia.

O Comitê de Pessoas, formado por Conselheiros Independentes, é responsável pela análise das políticas e programas de remuneração dos Administradores.

Cabe ao Conselho de Administração efetuar a distribuição da verba global anual entre os Conselheiros e Diretores, após considerar o parecer do Comitê de Pessoas. Também é atribuição do Conselho de Administração, após apreciar a opinião do Comitê de Pessoas, estabelecer o valor da participação nos lucros dos Diretores da Companhia, assim como de qualquer contrato a ser celebrado entre a Companhia e qualquer Diretor que contemple o pagamento de valores, inclusive o pagamento de valores a título de indenização, em razão do desligamento voluntário ou involuntário do Diretor; de mudança de Controle; ou de qualquer outro evento similar.

5.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Comitê de Pessoas é responsável por recomendar ao Conselho de Administração as políticas e níveis de remuneração dos Conselheiros. Ao analisar as políticas e remunerações dos conselheiros, o Comitê de Pessoas leva em consideração as boas práticas da governança corporativa, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos como habilidades, experiência e histórico dos Conselheiros. O Comitê de Pessoas também pode ser assessorado por áreas internas da Companhia, assim como por consultores contratados sem o envolvimento ou a intermediação da Diretoria.

A remuneração do Conselho de Administração é composta de:

- Remuneração fixa: que é balizada nas práticas de mercado e visa reconhecer o valor dos Conselheiros interna e externamente.

A parte fixa do Presidente do Conselho de Administração é um terço superior à dos demais Conselheiros. Os Diretores da Companhia que forem membros do Conselho de Administração não serão remunerados pela função exercida no Conselho.

Além da remuneração descrita acima os membros do Conselho de Administração, conforme previsto no Regimento Interno do Conselho de Administração da Companhia, também são reembolsados, pela Companhia, de todas as despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho de suas funções.

5.2 COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração elege, entre seus membros, 3 (três) Conselheiros para compor cada Comitê. Atualmente, a Companhia tem os Comitês de Pessoas, de Sustentabilidade, de Auditoria e Gestão de Riscos e o Estratégico.

Os Conselheiros eleitos recebem uma remuneração fixa equivalente a uma reunião de forma adicional enquanto fizerem parte do Comitê. Também é instituída remuneração superior para os Presidentes de Comitês, de um terço superior na parcela fixa referente à participação em Comitês.

Os executivos da Companhia que forem membros dos Comitês não serão remunerados pela função exercida.

5.3 DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Os programas e níveis de remuneração individual da Diretoria são sugeridos ao Comitê de Pessoas pelo Diretor Presidente, com base na filosofia de remuneração vigente. Ao fazer suas recomendações o Diretor Presidente leva em consideração os resultados da Companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo. O Diretor Presidente é assessorado pela área de recursos humanos Companhia, e pode utilizar consultorias externas especializadas para temas técnicos.

O Comitê de Pessoas é responsável por analisar e opinar nas recomendações do Diretor Presidente quanto aos Diretores, e por recomendar a remuneração do Diretor Presidente para aprovação do Conselho de Administração. Em suas análises e recomendações, o Comitê de Pessoas leva em consideração os mesmos parâmetros usados pelo Diretor Presidente para a remuneração dos Diretores executivos, ou seja, os resultados da Companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e histórico do executivo na Companhia. O Comitê de Pessoas também é assessorado pela área de recursos humanos da Companhia, e por consultorias externas especializadas nas áreas de remuneração executiva e jurídica. Nestes casos, o Comitê de Pessoas tem acesso direto aos consultores contratados, sem o envolvimento ou intermediação da Diretoria.

A remuneração total da Diretoria é composta por quatro elementos:

- Remuneração Fixa: Tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo.
- Benefícios: Que visem complementar benefícios da assistência social pública e dar segurança aos diretores e seus familiares dentro das práticas usuais do mercado, assegurando as perfeitas condições para o desempenho do cargo.
- Remuneração Variável: Premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado.
- Plano de Opções de Compra de Ações (POCA) e Plano de Ações Restritas: Reforçar a retenção dos executivos chave, atração de talentos e alinhar seus interesses com os dos acionistas, na criação de valor para o negócio de forma sustentável e no longo prazo.

Os níveis de remuneração são balizados na prática de mercado, obtida anualmente através de pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas, das quais são selecionados painéis específicos de empresas que reflitam uma combinação das seguintes características: (i) porte similar ao da Lojas Renner, em termos de faturamento; (ii) setor de varejo; (iii) concorrentes em recursos humanos; (iv) filosofias de remuneração consistentes e similares.

O posicionamento desejado da competitividade da remuneração total (soma de todos os elementos) é o terceiro quartil (percentil 75) de mercado, sendo que as parcelas fixas (salário base e benefícios) são alinhadas à mediana de mercado. Os objetivos desta composição são: (i) competitividade com a prática de mercado, que permita atrair e reter os profissionais com as qualificações requeridas; (ii) associar uma parcela significativa da remuneração aos resultados da empresa (meritocracia); (iii) gerar um equilíbrio entre as diferentes parcelas da remuneração, que incentive a busca de resultados de curto, médio e longo prazos, dentro de níveis de risco moderados; (iv) balancear a remuneração variável de curto e longo prazos, visando a geração de resultados anuais sustentáveis e que resultem na criação de valor para os acionistas e demais stakeholders.

A estratégia de remuneração da empresa é baseada em práticas de mercado, o que permite a atração, retenção e motivação de profissionais qualificados para a implementação e operacionalização das estratégias de negócios aprovadas pelos acionistas. A mecânica dos planos de remuneração variável anual atrela as premiações a métricas financeiras de crescimento da empresa de curto e médio prazos (Receita Operacional Líquida), eficiência operacional (Resultado Operacional) e ROIC. O plano de incentivos de longo prazo é baseado no conceito de opções de compra de ações e de ações restritas, portanto, diretamente

atrelado ao crescimento do valor de mercado da empresa, ou seja, a valorização das ações no longo prazo.

5.3.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa, ou honorários fixos, são baseados na mediana de mercado obtida através de pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas, e reajustados anualmente conforme mercado, desempenho individual e outros fatores tais como potencial do executivo, habilidades específicas, experiência na função e riscos de retenção. O conjunto de elementos da remuneração busca reconhecer os resultados obtidos pela Companhia e desempenhos individuais e coletivos, em níveis competitivos aos de mercado.

Um dos parâmetros de ajuste do salário base é o desempenho individual (medido por metas individuais, competências e comportamentos). O desempenho individual é medido por um cruzamento entre competências e resultado. O eixo competência é obtido através da avaliação anual do executivo, com base na sua adesão aos princípios e valores da empresa, bem como suas competências individuais. O eixo resultado é obtido através das metas individuais que se originam do planejamento estratégico da empresa e são desdobradas para todos os executivos.

5.3.2 Benefícios

Os benefícios oferecidos pela Companhia seguem as práticas de mercado. Aos diretores são concedidos os seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) check-up médico; (iii) seguro de vida; (iv) automóvel; (v) telefone móvel.

5.3.3 Remuneração Variável

A remuneração variável da Diretoria é baseada em metas e estratégias do negócio, visando à criação de valor sustentável e de longo prazo à Companhia.

A remuneração variável é baseada no conceito de participação nos resultados, no qual é definida uma meta de premiação alvo (“target”), e associada a metas ponderadas de desempenho financeiro da Companhia e individuais. Para tanto são utilizadas as seguintes métricas: Resultado Operacional, Receita Operacional Líquida, ROIC (Retorno sobre o Capital Investido) e progressos alcançados nos Planos de Sucessão. As metas financeiras são baseadas em orçamento, aprovado pelo Conselho de Administração, e incluem a previsão de custos do plano. Ao final do exercício é avaliado o atingimento das metas e calculada a premiação resultante, conforme o processo de governança descrito anteriormente.

5.3.4 Plano de Opções de Compra de Ações e Plano de Ações Restritas

O Plano de Opções de Compra de Ações (“POCA”) e o Plano de Ações Restritas fazem parte da estratégia de retenção dos executivos da Companhia, com o compromisso destes na geração de valor à Companhia e seus acionistas.

O POCA consiste na concessão de direitos de compra de ações da empresa, respeitadas regras de preços e prazos, previamente aprovadas pelos acionistas em Assembleia Geral. O preço de exercício é o preço médio ponderado das negociações ocorridos nos 30 (trinta) dias corridos de negociação em bolsa, anteriores à data da outorga que ensejar sua aplicação, e há um prazo de carência para o exercício das opções. Caso o executivo se desligue da Companhia durante o prazo de carência, o mesmo perderá seus direitos ao Plano.

No POCA a métrica é o valor de mercado da empresa, conforme cotação de sua ação em bolsa de valores. Os ganhos eventuais resultantes do POCA são sujeitos à valorização da empresa, medida através da cotação de sua ação em bolsa de valores, a partir do preço de exercício da opção (compra das ações).

O Plano de Ações Restritas consiste na concessão de direitos de transferência de ações da empresa, respeitadas regras de prazos, previamente aprovadas pelos acionistas em Assembleia Geral. As Ações Restritas a serem outorgadas aos participantes serão aquelas que estiverem em tesouraria da Companhia. A transferência definitiva das Ações Restritas aos participantes estará condicionada ao cumprimento de um prazo de carência de três anos para cada outorga e, ao final do prazo de carência, o participante deverá estar com o vínculo com a Companhia em pleno vigor, caso contrário, as outorgas serão canceladas.

6 DISPOSIÇÕES FINAIS

A Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores da Companhia foi aprovada pelo Conselho de Administração em 15 de março de 2018, após parecer do Comitê de Pessoas.