LOJAS RENNER S.A.

RENNER CMCAD0 YOU.COM realize ASHUA repasse

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

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	2
2	OBJETIVOS	2
3	A QUEM SE APLICA	2
4	INDICAÇÃO PARA MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA	2
4.1	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	3
4.1.1	Seleção de Candidatos	3
4.1.2	Composição.....	5
4.1.3	Eleição.....	5
4.1.4	Nomeação de Presidente e Vice-Presidente.....	6
4.2	COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	7
4.3	DIRETORIA ESTATUTÁRIA	8
4.3.1	Processo de Seleção	9
4.3.2	Composição.....	9
4.3.3	Eleição.....	10
5	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA	10
5.1	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	11
5.2	DIRETORIA ESTATUTÁRIA.....	12
6	DISPOSIÇÕES FINAIS	14

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 a:

- a) consolidar as diretrizes, os critérios para composição e o processo de seleção e indicação dos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Estatutária conforme as melhores práticas de governança;
- b) estabelecer objetivos, diretrizes e estratégias para a definição da remuneração dos administradores, conforme 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 e Nomeação é responsável por auxiliar o Conselho de Administração no processo de seleção e indicação de membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Estatutária da Companhia, conforme detalhado nesta Política.

4.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da Lojas Renner S.A. será composto por, 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 complementaridade de opiniões na busca por estratégias de negócio e aumenta a independência das atividades executivas.

O Conselho de Administração, com base em recomendação do Comitê de Pessoas e Nomeação, submeterá à Assembleia Geral Ordinária a proposta de quantidade efetiva de membros do Conselho de Administração.

4.1.1 Seleção de candidatos

Anualmente o Conselho de Administração deverá realizar uma avaliação formal (“Avaliação Anual”), podendo contar com o apoio de consultoria especializada, externa, independente e que utilize metodologia alinhada às melhores práticas de governança corporativa (“Consultoria”). Os Conselheiros avaliarão, no mínimo, o órgão como um todo, suas próprias atuações e de seus pares, a Presidência desse órgão, a dinâmica das reuniões e os aspectos referentes ao desempenho econômico da Companhia. Os resultados apurados anualmente serão considerados pelo colegiado para fins da proposta de reeleição dos conselheiros, o que garantirá maior segurança aos acionistas na eleição de seus representantes.

A indicação dos conselheiros para reeleição considerará, ainda, **(i)** a assiduidade do respectivo conselheiro no mandato, a qual não poderá ser inferior a 80% do total de reuniões realizadas pelo Conselho de Administração, salvo ausência por situações extraordinárias, conforme deliberação pelo Conselho; e **(ii)** a adequação dos membros aos perfis recomendados pelo Comitê de Pessoas e Nomeação.

Caso se identifique, por qualquer razão, a necessidade de alteração da composição do Conselho de Administração ou de membros adicionais, o Comitê de Pessoas e Nomeação auxiliará o Conselho de Administração a identificar potenciais candidatos a membros do Conselho a serem submetidos à Assembleia Geral.

O processo de seleção de candidatos para o Conselho de Administração será liderado pelo

Presidente do Comitê de Pessoas e Nomeação, e poderá ser conduzido apenas internamente, com o apoio da área de Gente, ou contar com o auxílio de uma Consultoria para identificação de profissionais qualificados ao exercício de cargos de administração de companhias abertas. Na hipótese de contratação de uma Consultoria, caberá a esta **(i)** selecionar nomes para participação no processo e, ao final deste, **(ii)** apresentar ao Comitê de Pessoas e Nomeação um parecer a respeito de cada um dos selecionados.

As indicações poderão contemplar profissionais internos ou externos, habilitados ao desempenho das funções, de acordo com os critérios estabelecido pela Companhia, nesta política.

Os atributos e requisitos de elegibilidade dos candidatos deverão ser estabelecidos pelo Comitê de Pessoas e Nomeação, considerando as contribuições do potencial candidato à proficiência do Conselho de Administração, as capacitações críticas exigidas, perfil comportamental, reputação ilibada, dentre outros atributos.

A qualquer tempo, o Comitê de Pessoas e Nomeação, com o apoio da área de Gente da Companhia, quando necessário, poderá solicitar mapeamento de candidatos que possam compor o Conselho de Administração.

Caso a Companhia receba, antes da convocação da assembleia geral ordinária, a sugestão de indicação de candidato(s) a membros do Conselho de Administração por qualquer outra via que não o próprio Comitê de Pessoas e Nomeação ou a Consultoria contratada para essa finalidade, o(s) referido(s) candidato(s) será(ão) submetido(s) ao mesmo processo de avaliação conduzido pelo Comitê de Pessoas e Nomeação. Na impossibilidade de avaliação do(s) candidato(s) em questão no âmbito do processo antes mencionado — em decorrência, por exemplo, do momento de recebimento da sugestão de indicação —, o Presidente do Comitê de Pessoas e Nomeação poderá realizar, ele próprio, em caráter excepcional, a avaliação do(s) candidato(s) e, se for o caso, propor ao Conselho de Administração que o referido candidato integre a lista a ser apresentada aos acionistas da Companhia, na Proposta da Administração.

O Conselho de Administração poderá divulgar ao mercado, considerando a recomendação do Comitê de Pessoas e Nomeação, o resultado do processo de indicação e seleção de seus membros, expondo, em relação a cada participante, as razões pelas quais entendeu-se que o candidato **(i)** atenderá, ou não, às necessidades da Companhia no que diz respeito à complementaridade de competências e às diretrizes de diversidade; e **(ii)** está aderente, ou não, aos demais requisitos previstos nesta Política.

Além disso, com relação aos candidatos escolhidos para concorrer à eleição do Conselho de Administração, o Conselho deverá incluir, na Proposta da Administração referente à 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 e o enquadramento aos requisitos de independência do Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, conforme aplicável.

4.1.2 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 e, preferencialmente, com participação em outros conselhos de administração de empresas com ações listadas em bolsa de valores (“Empresas”), porém com disponibilidade de tempo adequada para o exercício de suas funções.

Considera-se prejudicada a disponibilidade de tempo no caso da pessoa que atuar como (incluindo a Companhia): **(i)** membro de conselho de administração em mais de quatro Empresas, concomitantemente; e **(ii)** Presidente de conselho de administração, concomitantemente à atuação como membro de conselho de administração em mais de duas outras Empresas.

Será considerado, ainda, para a composição do Conselho de Administração, o conhecimento das melhores práticas de governança corporativa, sustentabilidade, legislação societária, regulação e gerenciamento de riscos, visando à complementaridade de competências que possam atender a todas as demandas estratégicas do negócio. Busca-se, ainda, uma composição que considere a diversidade - tais como de cultura, faixa etária, gênero, orientação sexual, raça, inclusão de pessoa com deficiência, dentre outras, visando a 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.

4.1.3 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, salvo se o Conselho de Administração submeter aos acionistas proposta em outro sentido, nos termos do item 4.1.1 acima.

Caso tenha sido solicitada a adoção do processo de voto múltiplo por acionistas da Companhia, a eleição do Conselho de Administração será realizada por meio desse sistema, e cada acionista terá o direito de cumular os votos a ele atribuídos em um único candidato ou distribuí-los entre vários, sendo declarados eleitos aqueles que receberem maior quantidade de votos.

Os acionistas da Companhia também 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 regulamentação vigente.

A indicação de candidatos por acionistas (independentemente da sua inclusão no Boletim de Voto a Distância) deverá observar os requisitos previstos no item 4.1.2 desta Política. A referida indicação deverá ser acompanhada, no mínimo, das seguintes informações: **(i)** o currículo do candidato indicado, contendo, no mínimo, sua qualificação, os cargos que ocupa na administração, no Conselho Fiscal ou em comitês de outras sociedades, bem como aquelas exigidas pelo art. 11 da Resolução CVM 81/22; e **(ii)** cópia do instrumento de declaração de desimpedimento firmado pelo candidato, ou declaração, do acionista proponente, de que obteve do indicado a informação de que está em condições de firmar aquele instrumento, indicando as eventuais ressalvas, nos termos da Lei nº 6.404/76 e do Anexo K da Resolução CVM nº 80/22.

Sem prejuízo do atendimento da solicitação dos acionistas para inclusão de seus candidatos no Boletim de Voto a Distância ou divulgação de novas candidaturas ao mercado, na forma da regulamentação expedida pela Comissão de Valores Mobiliários – CVM, a Companhia deverá avaliar: **(i)** a adequação de seus perfis às necessidades do Conselho de Administração da Companhia; **(ii)** a aderência, de cada candidato ao cargo de membro do Conselho de Administração, a esta Política de Indicação; **(iii)** o enquadramento aos requisitos de independência do Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, conforme aplicável; e **(iv)** o atendimento aos requisitos de elegibilidade previstos em lei e na regulamentação.

4.1.4 Nomeação de Presidente e Vice-Presidente

O Conselho de Administração terá 1 (um) Presidente e 1 (um) Vice-Presidente, que serão eleitos pela maioria absoluta de votos dos Conselheiros 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 e Nomeação, 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 e Nomeação, 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, integrará os Comitês Estratégico e de Pessoas e Nomeação poderá participar

como convidado dos demais Comitês.

Os Comitês serão compostos por 3 (três) membros, eleitos pelo Conselho de Administração entre os seus pares (com exceção do Comitê de Sustentabilidade), 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, salvo no caso do Comitê de Pessoas e Nomeação, que será presidido pelo Presidente do Conselho de Administração. Os respectivos Presidentes dos Comitês exercerão suas funções até o final dos seus mandatos. 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, conselheiro ou não, que deverá ter 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 regimentos internos dos Comitês determinarão a quantidade mínima de membros independentes dos respectivos órgãos, aplicando-se, para fins de caracterização da independência, os mesmos critérios de independência dos membros do Conselho de Administração, sem prejuízo de eventuais critérios complementares de acordo com os regimentos. O Comitê de Pessoas e Nomeação também poderá apresentar ao Conselho de Administração recomendações quanto ao tamanho e à estrutura dos Comitês.

Os Comitês ligados ao Conselho de Administração também serão, anualmente, objeto de avaliação de desempenho, cujo resultado será considerado pelo colegiado para fins de reeleição dos membros dos Comitês.

Será considerada, ainda, para fins de reeleição dos membros dos Comitês, a assiduidade do respectivo membro no mandato, a qual não poderá ser inferior a 80% do total de reuniões realizadas pelo comitê, salvo ausência por situações extraordinárias, conforme deliberação pelo Conselho de Administração.

Cada membro dos Comitês deve ser capaz de fazer uma contribuição significativa aos trabalhos e possuir habilidade e experiência sólida nas respectivas áreas de atuação, sendo desejável que a composição proporcione uma visão diversificada. As qualificações de cada membro dos Comitês devem incluir a capacidade de dedicar tempo suficiente para o cumprimento da função e o

entendimento do negócio da Companhia e de seus produtos e serviços, sendo que, em relação ao Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos, devem possuir também conhecimento dos riscos e controles da Companhia, habilidade para ler e interpretar demonstrações financeiras e 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 10 (dez) Diretores, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Administrativo e Financeiro, um Diretor de Relações com Investidores e os demais como Diretores, com a designação a ser definida pelo Conselho de Administração em ata quando da eleição da Diretoria, 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 Processo de Seleção

A Diretoria Estatutária, com exceção do Diretor Presidente que será indicado pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas e Nomeação, será composta por executivos indicados pelo Diretor Presidente, aprovados pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas e Nomeação, competindo a esse último avaliar os candidatos apresentados pelo Diretor Presidente.

Havendo necessidade de substituição (em razão de renúncia, destituição, falecimento, etc.), será observado, primeiramente, o Plano de Sucessão da Companhia, que visa identificar potenciais sucessores que apresentam as competências necessárias para o desempenho das funções exigidas.

No caso de não haver sucessor mapeado internamente, será feito o recrutamento e seleção junto a Consultorias, sob a supervisão do Comitê de Pessoas e Nomeação, de forma a assegurar a alta qualidade no processo de contratação.

4.3.2 Composição

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.

Busca-se, ainda, uma composição que considere a diversidade - tais como de cultura, faixa etária, gênero, raça, orientação sexual, inclusão de pessoa com deficiência, dentre outras -, visando a promover a igualdade de oportunidades.

Deverá ser respeitada a idade limite de 65 anos para a eleição da Diretoria, ou seja, nenhum Diretor poderá ser eleito ou reeleito após o seu sexagésimo quinto aniversário. O Conselho de Administração, única e exclusivamente para a reeleição, poderá autorizar a dispensa desse limite, desde que aprovado por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos Conselheiros.

Os Diretores da Companhia, que estejam a 1 (um) ano ou a menos tempo de se aposentar, poderão participar de até 1 (um) Conselho de Administração ou Conselho Consultivo e/ou de até 1 (um) Comitê em outra empresa, desde que não seja concorrente da Companhia ou de outras sociedades que sejam controladas direta ou indiretamente pela Companhia. Caberá ao Conselho de Administração a aprovação para essa participação, após considerar a recomendação do Comitê de Pessoas e Nomeação.

4.3.3 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 E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A remuneração dos Administradores da Companhia tem como objetivo atrair, incentivar, reconhecer e reter profissionais qualificados, que estejam alinhados aos objetivos estratégicos da Companhia, tendo como premissas: **(i)** o alinhamento dos interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; **(ii)** metas e estratégias de negócios; **(iii)** melhores práticas de mercado que ofereçam remuneração compatível às responsabilidades e escopos definidos para a posição; **(iv)** alinhamento das competências e desempenhos; e **(v)** propósito e valores da Companhia.

A avaliação das políticas e estratégias de remuneração dos administradores são realizadas periodicamente pela área de Gente da Companhia e submetidas à análise do Comitê de Pessoas e Nomeação, formado por membros independentes.

Cabe ao Conselho de Administração, após a aprovação pelos acionistas em Assembleia, e considerando o parecer do Comitê de Pessoas e Nomeação, efetuar a distribuição da remuneração global anual entre os Conselheiros e Diretores.

Também é atribuição do Conselho de Administração, após apreciar a opinião do Comitê de Pessoas e Nomeação, estabelecer os critérios e aprovar o valor da participação nos lucros dos Diretores Estatutários da Companhia, conforme autorizado pelo Estatuto Social, assim como de qualquer contrato a ser celebrado entre a Companhia e qualquer Diretor Estatutário, que contemple o pagamento de valores, inclusive o pagamento de indenizações, em razão do desligamento voluntário ou involuntário do Diretor Estatutário; de mudança de Controle; ou de qualquer outro evento similar.

Os Diretores da Companhia que forem membros do Conselho de Administração ou de Comitês não serão remunerados pela função exercida no Conselho ou Comitês.

5.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Comitê de Pessoas e Nomeação é responsável por recomendar ao Conselho de Administração

a remuneração dos Conselheiros.

A definição dos valores de remuneração do Conselho de Administração (Presidente, Vice-Presidente e demais membros) deve ser baseada em pesquisas especializadas de remuneração de conselhos, de acordo com as atribuições dos cargos ocupados, garantindo o alinhamento com as melhores práticas de mercado e de governança corporativa.

O Comitê de Pessoas e Nomeação 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:

- (i) Remuneração Fixa: valor fixo mensal, considerando as posições de Presidente, Vice-Presidente e demais membros.
- (ii) Participação em Comitês - os conselheiros que atuam em comitês recebem um valor adicional por sua participação em cada Comitê, sendo instituída uma remuneração superior para os Coordenadores dos Comitês.

Os membros externos de Comitês, quando existentes, receberão remuneração fixa equivalente ao valor adicional pago aos Conselheiros por participação em Comitê.

O Conselho de Administração não é elegível a nenhuma outra forma de remuneração, tais como incentivos de curto e longo prazo.

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 de todas as despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de suas funções.

5.2 DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A estratégia de remuneração dos membros da Diretoria Estatutária da Companhia tem como objetivo atrair, incentivar, reconhecer e reter profissionais qualificados. A definição dos valores de remuneração é baseada em pesquisas especializadas de remuneração, de acordo com as atribuições dos cargos ocupados, garantindo o alinhamento com as melhores práticas de

mercado.

O posicionamento desejado da competitividade da remuneração total (soma de todos os elementos) da Diretoria Estatutária da Companhia é o terceiro quartil (percentil 75) de mercado, sendo que as parcelas fixas (salário base e benefícios) são alinhadas à mediana de mercado.

No intuito de garantir a competitividade do pacote, a remuneração é anualmente analisada pelo Diretor Presidente, e as suas recomendações são submetidas ao Comitê de Pessoas e Nomeação.

O Comitê de Pessoas e Nomeação é responsável por analisar as recomendações do Diretor Presidente quanto à remuneração dos Diretores Estatutários, e por recomendar a remuneração do Diretor Presidente para aprovação do Conselho de Administração.

O Comitê de Pessoas e Nomeação pode ser assessorado pela área de Gente da Companhia, e por consultorias externas especializadas nas áreas de remuneração executiva e jurídica. Nestes casos, o Comitê de Pessoas e Nomeação deverá ter acesso direto aos consultores contratados, sem o envolvimento ou intermediação da Diretoria.

A remuneração total da Diretoria Estatutária é composta por quatro elementos:

- Remuneração Fixa: composta por um valor fixo mensal, considerando a complexidade, as competências e as experiências necessárias para o cumprimento das responsabilidades para a posição.
- Benefícios: incentivos que a empresa oferece com o objetivo de aumentar a satisfação e o bem-estar dos executivos, valorizando e engajando os profissionais. Os benefícios oferecidos pela Companhia seguem as práticas de mercado e aos Diretores são concedidos: **(i)** plano de saúde; **(ii)** check-up médico; **(iii)** seguro de vida; **(iv)** alimentação; **(v)** automóvel.
- Remuneração Variável: A remuneração variável de curto prazo visa estimular o alcance e a superação das metas da Companhia, alinhadas ao seu planejamento estratégico, reconhecendo o desempenho dos executivos pela entrega de resultados corporativos, vinculados ao orçamento e aprovadas pelo Conselho de Administração.

A remuneração da Diretoria Estatutária é definida pela ponderação de metas financeiras e individuais, sendo:

- a) metas financeiras baseadas em métricas de crescimento da empresa de curto e médio prazo: ROL (Receita Operacional Líquida), EBIT (*Earning Before Interests and Taxes*) e ROIC (Retorno sobre o Capital Investido); e
- b) metas individuais compostas por KPI's alinhados ao planejamento estratégico da Companhia.

As metas financeiras deverão ser baseadas em orçamento e aprovadas pelo Conselho de Administração, com a inclusão dos custos do plano de remuneração da Diretoria Estatutária. A apuração das metas se dará ao término de cada exercício, com validação das áreas técnicas da Companhia e parecer do Comitê de Pessoas e Nomeação quanto ao atingimento. O atingimento das metas estabelecidas para a Diretoria deverá gerar os recursos necessários à remuneração prevista, de forma a tornar o plano autofinanciável.

- Incentivo de Longo Prazo: visa a retenção dos executivos chave, a atração de talentos e o alinhamento dos interesses dos Diretores Estatutários com os dos acionistas, estimulando a criação de valor para o negócio de forma sustentável e no longo prazo. O plano de incentivos de longo prazo é diretamente atrelado ao crescimento do valor de mercado da empresa, ou seja, a valorização das ações da Companhia no longo prazo. As regras do plano de incentivos de longo prazo deverão ser formalmente aprovadas, conforme estabelecido no Estatuto da Companhia.

Para concessão do benefício, cada executivo será avaliado de acordo por uma composição de objetivos, medidos através de: metas corporativas, individuais e nível de adesão aos princípios e valores da Companhia.

A transferência definitiva dos direitos correspondentes aos benefícios de longo prazo aos participantes estará condicionada ao cumprimento de um prazo de carência, e, ao final do prazo de carência, o participante deverá estar vinculado a Companhia para fazer jus a seu recebimento.

Caso o executivo se desligue da Companhia durante o prazo de carência, o mesmo perderá seus direitos, conforme regras do plano.

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, com alterações em 17 de julho de 2019, 21

de novembro de 2019, 19 de novembro de 2020, 29 de março de 2021, 20 de janeiro de 2022, 16 de fevereiro de 2023 e 23 de abril de 2025, após parecer do Comitê de Pessoas e Nomeação e do Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos.