

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS EXECUTIVOS

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

- 1.1. Esta “Política de Remuneração dos Executivos” (“Política”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da C&A MODAS S.A. (“Companhia”), estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores executivos, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia (em conjunto, “Executivos”).
- 1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, estando alinhada aos interesses dos acionistas; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e que permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e (iii) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos aos Executivos.

2. REMUNERAÇÃO

- 2.1. Condições gerais: A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

2.1.1. Remuneração fixa

- 2.1.2. Pró-labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Por esta Política, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual utiliza como referência pesquisas salariais anuais conduzidas por consultorias especializadas independentes, principalmente envolvendo empresas de setor similar.
- 2.1.3. Pacote de Benefícios: visa dar maior segurança aos nossos Executivos e permitir o foco no desempenho de suas funções.

2.2. Remuneração variável

- 2.2.1. Programa de participação nos lucros e resultados: objetiva premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social.

2.3. Remuneração baseada em ações

- 2.3.1. Plano de incentivo de longo prazo: tem o objetivo de incentivar, bem como alinhar interesses de longo prazo dos nossos acionistas, de modo a maximizar a criação de valor ao nosso negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazo.

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de [02]/10/2019	1 / 3

- 2.3.2. O plano de incentivo de longo prazo e o programa de participação nos lucros e resultados terão seus regramentos definidos em políticas específicas.
- 2.3.3. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária.
- 2.3.4. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração e à Diretoria Executiva a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

3.1. Diretores Executivos

- 3.1.1. Os diretores executivos da Companhia receberão um salário fixo mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas independentes, principalmente envolvendo empresas de setor similar., observada esta Política.
- 3.1.2. Os diretores executivos da Companhia receberão os valores a título de PLR da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no plano de PLR, observada a elegibilidade de tais diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de PLR.
- 3.1.3. Os diretores executivos da Companhia poderão ter direito a um plano de incentivo de longo prazo, observados os regramentos definidos no plano mencionado na Cláusula 2.1.3 acima.
- 3.1.4. Os diretores executivos da Companhia também poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) plano odontológico; (iii) refeição; (iv) veículo; (v) check up; e (vi) pós emprego.
- 3.1.5. A remuneração dos diretores executivos será reajustada anualmente pelo Conselho de Administração, considerando os seguintes critérios: (i) meritocracia, e (ii) análise da movimentação salarial apresentada pelas pesquisas de mercado realizadas anualmente por consultoria independente e especializada com empresas com filosofia de remuneração consistentes e similares, assim como concorrentes em recursos humanos.

3.2. Conselheiros

- 3.2.1. Os Conselheiros da Companhia terão remuneração mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições.
- 3.2.2. A remuneração mencionada no item acima será revisada ao menos a cada dois anos, levando em consideração quaisquer mudanças nas atividades prestadas ou nos níveis de remuneração utilizados pelo mercado.
- 3.2.3. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro

3.3. Membros de Comitês

- 3.3.1. Os membros dos Comitês poderão ser elegíveis a uma remuneração fixa mensal.

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de [02]/10/2019	2 / 3



4. APLICAÇÃO

- 4.1. Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Executivos.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 5.1. O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

6. VIGÊNCIA

- 6.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia e pode ser consultada em www.ri.cea.com.br.

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de [02]/10/2019	3 / 3