ALMEIDA JUNIOR SHOPPING CENTERS S.A.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. OBJETO, ABRANGÊNCIA E REFERÊNCIAS

1.1. Esta Política de Remuneração de Administradores (“Política”) estabelece objetivo, diretrizes e regras para a determinação da remuneração dos diretores, incluindo membros da Diretoria não-estatutária, do Conselho de Administração e dos Comitês instituídos pelo Conselho de Administração (em conjunto, para fins desta Política, os “Administradores”) da Almeida Junior Shopping Centers 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) as regras de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; (ii) o Código de Conduta da Companhia; (iii) a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das S.A.”); (iv) o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas (“CBGC”); e (v) o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“Regulamento do Novo Mercado”).

2. OBJETIVO E DIRETRIZES

2.1. A Política de Remuneração da Companhia tem por objetivo fazer com que a remuneração dos Administradores seja uma ferramenta efetiva de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais do mercado para administração da Companhia.

2.2. 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.

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) considere os custos e os riscos envolvidos; e

(d) esteja vinculada a resultados, com metas de médio e longo prazos relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo.

2.4. A estrutura da remuneração de incentivos dos Diretores, estatutários ou não-estatutários, deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e sua respectiva fiscalização. Ninguém deve deliberar sua própria remuneração.

3. RESPONSABILIDADES E PROCEDIMENTOS

3.1. O Conselho de Administração da Companhia, é responsável pela implementação, supervisão e revisão periódica desta Política. Poderá vir a ser instalado um comitê de remuneração o qual participará do processo, através de pesquisa de mercado para cada cargo envolvido, recomendando anualmente – ou sempre que demandado – uma nova proposta de remuneração.

3.2. O Conselho de Administração avaliará periodicamente o alinhamento da Política às práticas de mercado, a fim de identificar discrepâncias significativas com relação a empresas similares e assim analisar os ajustes e revisões necessárias.

3.3. As revisões do pacote de remuneração dos Administradores podem ser feitas como parte do processo de avaliação dos Administradores, conforme previsto na Política de Indicação de Administradores.

3.4. 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, periodicamente, pesquisas de mercado e estudos, comparando as práticas da Companhia com as das empresas de porte e setor de atuação similares. Esses trabalhos deverão ser realizados por consultoria independente e o resultado será encaminhado ao Conselho de Administração com as recomendações pertinentes.

3.5. 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 das S.A.

3.6. Caberá ao Conselho de Administração a seu critério, fixar a remuneração individual dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês, bem como a remuneração individual dos Diretores, dentro do limite global da remuneração da administração aprovado pela assembleia geral.

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 anual (pró-labore ou salário e benefícios diretos ou indiretos); (ii) remuneração variável; (iii) benefícios motivados pela cessação do cargo, (iv) benefícios pós-emprego; e (v) remuneração baseada em ações, incluindo opções.

4. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES ESTATUTÁRIOS E NÃO-ESTATUTÁRIOS

4.1. Remuneração fixa anual

4.1.1. A remuneração fixa anual é o elemento principal e fundamental da remuneração dos membros da Diretoria, e deverá se basear especialmente no cargo e nas responsabilidades desempenhadas na Companhia, bem como na experiência individual, sendo composta por:

- (a) Pró-labore ou Salário: os Diretores estatutários e não-estatutários da Companhia receberão uma remuneração mensal, a título de pró-labore ou salário, definido de acordo com a negociação individual, orientada, dentre outros fatores, por pesquisas salariais do segmento de atividade da Companhia, observada esta Política de Remuneração.
- (b) Benefícios (diretos e indiretos): os Diretores estatutários e não-estatutários da Companhia poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) Plano de Assistência Médica; (ii) Auxílio Moradia; (iii) Vale Refeição; (iv) Ajuda de Custo para Mudança; (v) Seguro de Vida; (vi) Seguro de Responsabilidade Civil de Administradores (Seguro D&O); e (vii) Estacionamento.

4.2.2. Remuneração variável

4.2.1. A remuneração variável é um elemento discricionário e adicional de remuneração, que permite à Companhia oferecer retribuição adicional aos Diretores pelo seu desempenho e comportamento, refletindo, ao mesmo tempo, a lucratividade e a situação financeira da Companhia. Tal remuneração é atrelada ao cumprimento das metas orçamentárias e operacionais. Esse plano abrange apenas a diretoria da Companhia, não sendo aplicável aos membros do Conselho de Administração e comitês de assessoramento. Para que esse programa seja ativado é mandatório o atingimento da meta global da Companhia, que se cumprida, possibilita aos elegíveis o recebimento da remuneração variável daquele exercício. Cada área tem um farol de metas construído de acordo com o planejamento estratégico da Companhia.

4.2.2. Os Diretores podem ser elegíveis ao recebimento de bônus ou participação nos lucros ou gratificações excepcionais, entre outras formas de remuneração variável, que serão concedidos por liberalidade pela Companhia, nos termos e condições das políticas internas determinadas pelo Conselho de Administração.

4.2.3. A metodologia de determinação da remuneração variável deve ser revista anualmente para assegurar o alinhamento com o objetivo e as diretrizes desta Política.

4.3. Benefícios pós-emprego

4.3.1. A Companhia pode conceder um plano de previdência aos Diretores, em que as modalidades, entre outros benefícios, serão determinadas pelo Conselho de Administração.

4.4. Benefícios motivados pela cessação do cargo

4.4.1. Após a cessação do mandato dos Diretores, o Conselho de Administração

poderá, a seu critério, conceder benefícios motivados pela cessação do cargo específicos a esses Diretores.

4.5. Remuneração baseada em ações, incluindo opções

4.5.1. Os Diretores também podem ser elegíveis a participar de planos de incentivo de longo prazo, com remuneração baseada em ações, incluindo opções ou outras modalidades e instrumentos que vierem a ser estabelecidos pela Companhia.

4.5.2. O desenho dos incentivos de longo prazo, com remuneração baseada em ações, visa gerar incentivos concretos para a atração, motivação e retenção dos Diretores, além de alinhar seus interesses aos interesses dos acionistas e aos objetivos estratégicos da Companhia, de modo a maximizar a criação de valor no longo prazo.

4.5.3. Os planos de incentivo de longo prazo, com remuneração baseada em ações, incluindo opções ou outras modalidades e instrumentos que vierem a ser estabelecidos pela Companhia terão seus regramentos definidos em documentos específicos, a serem submetidos à aprovação dos acionistas em assembleia geral.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DOS COMITÊS

5.1. Remuneração fixa anual

5.1.1. A remuneração fixa anual é o elemento básico da remuneração dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês, sendo composta por:

(a) Pró-labore: os membros do Conselho de Administração e dos Comitês receberão uma remuneração mensal, a título de pró-labore, definido de acordo com a negociação individual, orientada, dentre outros fatores, o tempo dedicado às funções, a competência e a reputação profissional e o valor dos serviços no mercado de cada membro, bem como por pesquisas de remuneração do setor de atividade e de companhias de porte similar ao da Companhia, observada esta Política de Remuneração.

(b) Benefícios (diretos e indiretos): A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração e dos Comitês, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento em reuniões específicas e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro. Adicionalmente, os membros do Conselho de Administração e dos Comitês estão cobertos pela apólice de Seguro de Responsabilidade Civil de Administradores (Seguro D&O).

5.2. Remuneração variável

5.2.1. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração não farão jus a remuneração variável.

5.3. Benefícios motivados pela cessação do cargo

5.3.1. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração não farão jus aos benefícios motivados pela cessação do cargo.

5.4. Benefícios pós-emprego

5.4.1. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração não farão jus aos benefícios pós-emprego.

5.5. Remuneração baseada em ações, incluindo opções

5.5.1. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração não farão jus a remuneração baseada em ações, incluindo opções.

5.6. Remuneração de membros do Conselho de Administração ou dos Comitês que também sejam membros da Diretoria

5.6.1. Os membros do Conselho de Administração que também sejam membros da Diretoria, estatutária ou não-estatutária, farão jus exclusivamente à remuneração recebida na qualidade de Diretores.

5.6.1.1. É vedada a acumulação de cargos entre o Presidente do Conselho de Administração e o Diretor-Presidente da Companhia, nos termos do Regulamento do Novo Mercado da B3.

5.7. Remuneração de membros dos Comitês que também sejam membros da Diretoria estatutária ou não estatutária ou do Conselho de Administração

5.7.1. Os membros dos Comitês que também sejam membros do Conselho de Administração ou Diretores, estatutários ou não-estatutários, não farão jus a qualquer acréscimo de pró-labore ou outro elemento de remuneração em função de sua participação nos Comitês.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. Ausência de interferência na Relação de Trabalho ou Permanência no Cargo

6.1.1. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores, membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês ou outros empregados da Companhia, ou como concessão ao direito de permanecer como empregado, Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro do Comitê, ou de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

6.1.2. Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro de um Comitê do Conselho de Administração o direito de

permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

6.2. Modificações

6.2.1. 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 às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

7. VIGÊNCIA

7.1. Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 27 de agosto de 2021, encontra-se em vigor a partir da presente data e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.