

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. Objetivo

O objetivo desta Política é estabelecer diretrizes e regras que deverão ser observadas para a determinação da remuneração dos membros da administração e de órgãos societários da Companhia. Tais diretrizes e regras devem estar alinhadas ao propósito, aos valores e princípios da Companhia.

2. Campo de aplicação

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria estatutária, dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, e, quando instalado, do Conselho Fiscal da Companhia, respectivamente “Conselho de Administração”, “Diretoria”, “Comitês” e “Conselho Fiscal”.

3. Definições

- **Companhia:** engloba Americanas S.A. – Em Recuperação Judicial e suas controladas diretas e indiretas, incluindo joint ventures e subsidiárias, atuais e futuras, e se aplica individualmente a qualquer das empresas que compõem o mesmo Grupo Econômico.
- **EBITDA:** sigla em inglês para *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*, ou em português, Lucro Antes dos Juros, Impostos, Depreciação e Amortização (LAJIDA).

4. Diretrizes

A Política de Remuneração da Companhia (“Política”) tem como diretriz fazer com que o sistema de remuneração promova o alinhamento dos interesses estratégicos da Companhia, de seus Administradores e de seus acionistas, bem como adote as melhores práticas em comparação a mercados de referência e companhias de porte equivalente, por meio da contratação e retenção dos melhores profissionais, mitigação de risco sucessório e retribuição pelos serviços prestados pela Administração, objetivando resultados sustentáveis. A remuneração (“Remuneração”) será proporcional à responsabilidade de cada cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e reputação profissional e ao valor dos serviços no mercado com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo.

4.1 Remuneração

A Remuneração é o montante que a Companhia destina aos membros da administração e de órgãos societários da Companhia pelo desempenho dos serviços

por eles prestados e deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

5. Estrutura da remuneração

A Remuneração será composta por uma parcela fixa e, caso aplicável, por uma parcela variável, podendo ainda incluir benefícios e incentivos de longo prazo, sempre baseada nos padrões de mercado e na estratégia de remuneração total definida pela Companhia. Além disso, a Companhia realiza periodicamente uma avaliação da remuneração total e de suas componentes fixa, variável de curto-prazo, de longo-prazo, entre outras, visando garantir o alinhamento com as práticas de mercado.

Devem ser adotadas medidas a fim de mitigar conflitos na deliberação ou aprovação da Remuneração.

5.1. Remuneração Fixa

É o valor base mensal recebido pelos membros da administração e de órgãos societários da Companhia e seu montante é comparado periodicamente com o padrão de mercado de empresas de portes e setores similares, por meio de pesquisas e estudos, de forma que se possa aferir a sua competitividade e eventualmente avaliar a necessidade de se realizar reajustes na Remuneração. O Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade da Companhia utilizará, quando necessário, de serviços de consultoria especializada e com notória experiência de mercado em remuneração para seus estudos e pesquisas.

5.2. Remuneração Variável

A parcela variável da Remuneração, quando aplicável, poderá ser composta de incentivos de curto prazo (“ICP”) e de incentivos de longo prazo (“ILP”) e não está sujeita a reajustes, mas sim ao atendimento de metas, sendo estabelecida pelos próprios resultados da Companhia e da administração, que definirão o montante a ser distribuído como parcela variável. Além de incentivar o atingimento de metas, a remuneração variável também possui um caráter de retenção de talentos, prevendo não apenas a vinculação a objetivos estratégicos, mas também o diferimento no tempo da remuneração, de forma a alinhar os interesses dos associados com a sustentabilidade e continuidade do negócio.

Os indicadores e metas são revisados anualmente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

O modelo de Remuneração e os indicadores para a Remuneração Variável devem refletir os objetivos do orçamento e do plano de negócios da Companhia, seu desempenho financeiro e operacional, além de sua estratégia, e devem estar diretamente alinhados com os interesses dos acionistas, garantindo imparcialidade na tomada de decisão sobre a Remuneração.

Os indicadores levados em consideração na determinação da Remuneração Variável fazem parte de um sistema de gestão de metas, não limitados a:

- Indicadores estratégicos da Companhia, como EBITDA, posição de caixa, satisfação do cliente, volume de vendas e despesas;
- Indicadores de integridade, riscos e controles internos e perdas; e
- Indicadores específicos dos membros da administração individualmente considerados.

O sistema de gestão de metas utilizado para determinar a parcela variável da Remuneração possui como critérios:

- Atingimento das metas da Companhia como um todo;
- Atingimento das metas individuais; e
- Atingimento dos critérios mínimos, não havendo qualquer pagamento de remuneração variável caso tais critérios não sejam atingidos.

6. Composição da remuneração

6.1. Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração farão jus à Remuneração Fixa, que será determinada de acordo com o padrão de mercado. A remuneração dos membros do Conselho de Administração será proporcional às suas respectivas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo.

Não haverá remuneração baseada em participação em reuniões, e a Remuneração Variável, se aplicável, dos conselheiros não será atrelada a resultados de curto prazo.

Os membros do Conselho de Administração que também sejam membros de Comitês, estatutários e não-estatutários, fazem jus a remuneração adicional em função de sua participação nos Comitês.

6.2. Diretoria

A remuneração da Diretoria é uma ferramenta efetiva de atração, motivação e retenção dos Diretores estatutários, sendo estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes ao cargo, de modo a proporcionar o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

Os membros da Diretoria fazem jus à Remuneração Fixa e à Remuneração Variável. O componente fixo será determinado de acordo com a média do mercado, enquanto a Remuneração Variável é estabelecida a partir do sistema de gestão de metas da Companhia.

No âmbito da Remuneração Variável, os membros da Diretoria fazem jus a incentivos de longo prazo (ILP), por meio da outorga de opções de compra de ações (ou outros modelos de remuneração baseados em ações) ou outro instrumento associado à geração de valor para a Companhia no longo prazo, o que estimula o alinhamento dos interesses de acionistas e membros da administração no longo prazo e o compromisso com a sustentabilidade e a integridade dos negócios.

Esses ILP são compostos pelos seguintes planos que podem ser utilizados de forma individual ou combinados:

- Plano de Opção de Compra de Ações (*Stock Options*): O Conselho de Administração pode determinar a divisão das opções em lotes, assim como

definir o preço e o prazo de exercício, eventuais restrições às ações adquiridas e disposições sobre as penalidades aplicáveis. Os beneficiários contemplados pelo plano deverão celebrar contratos de outorga de opção de compra de ações com a Companhia, por meio dos quais os beneficiários têm a opção de subscrever lotes de ações de emissão da Companhia, de acordo com os termos e condições dos planos e dos programas correspondentes.

- Plano de Incentivo com Ações Restritas (*Restricted Stock Units*): O Conselho de Administração poderá definir um prazo de carência e condicionar a participação à elegibilidade, e/ou efetiva participação do respectivo beneficiário, em planos ou programas de opção de compra de ações da Companhia, bem como estabelecer, como condição para o recebimento de ações restritas, o efetivo exercício de opções outorgadas no âmbito de tais planos ou programas.
- Plano de Incentivo com Ações Restritas atreladas a performance (*Performance Shares*): O Conselho de Administração poderá definir o cumprimento de metas específicas, e condicionar a participação à elegibilidade, e/ou efetiva participação do respectivo beneficiário, em planos ou programas de opção de compra de ações da Companhia cuja quantidade varia conforme a performance individual, bem como estabelecer, como condição para o recebimento de ações restritas, o efetivo exercício de opções outorgadas no âmbito de tais planos ou programas.
- Plano de Incentivo de bonificação em espécie (*Phantom Shares*): O Conselho de Administração poderá definir um plano para proporcionar um pagamento em dinheiro baseado em ações simbólicas que refletem o valor das ações reais. O beneficiário não recebe ações, mas sim o equivalente ao seu valor de mercado ao final do período de acordo com os termos e condições dos planos e dos programas correspondentes.
- Plano de Incentivo de bonificação diferida em espécie (Bônus Diferido): O Conselho de Administração, alinhado com os objetivos de longo prazo da organização, poderá definir um plano para proporcionar um pagamento em dinheiro baseado em valor pré-definido com o recebimento postergado que poderá ter, ou não, seu montante corrigido por algum índice, como o da inflação (IPCA) de acordo com os termos e condições dos planos e dos programas correspondentes.

A remuneração da Diretoria da Companhia deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, de modo que:

- Seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento dos interesses dos Diretores estatutários com os interesses de longo prazo da Companhia;
- Considere os custos e os riscos envolvidos;

- Esteja vinculada a resultados, com metas de médio e longo prazos relacionados de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo;
- Evite a criação de desafios inatingíveis ou inconsistentes, que induzam a Diretoria a expor a organização a riscos extremos ou desnecessários;
- Não estimule ações que induzam os Diretores estatutários a adotarem medidas de curto prazo sem sustentação ou que prejudiquem a organização no longo prazo;
- Tenha uma estrutura de incentivos que deve incluir um sistema de freios e contrapesos, que indique os limites de atuação dos envolvidos e evite que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização; e
- Evite o caráter imediatista das metas relacionadas à remuneração variável.

A estrutura de incentivos dos Diretores estatutários deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização.

6.3. Comitês

Os membros dos Comitês poderão receber remuneração específica por tal função, que passará a compor a sua Remuneração Fixa enquanto permanecerem investidos da respectiva função e/ou cargo, especialmente na hipótese em que forem eleitos membros externos ao Conselho de Administração, sendo garantida nesta hipótese remuneração compatível com os padrões de mercado.

Os membros dos Comitês, independentemente de serem ou não membros do Conselho de Administração ou da Diretoria, não fazem jus ao recebimento de benefícios nem Remuneração Variável pelo exercício do cargo em Comitês.

6.4. Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, fazem jus à Remuneração Fixa mensal, que deve obedecer aos preceitos da legislação aplicável.

Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus ao recebimento de benefícios nem Remuneração Variável pelo exercício do cargo.

Os membros suplentes do Conselho Fiscal devem receber remuneração conforme venham efetivamente a desempenhar as respectivas funções, proporcionalmente ao número de dias/meses em que permanecerem no exercício do cargo.

7. Responsabilidades

7.1. Do Conselho de Administração

Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis, no Estatuto da Companhia e nas políticas e práticas da Companhia aprovadas pelo Conselho de Administração, compete ao Conselho de Administração da Companhia:

- Aprovar e revisar, quando necessário, a presente Política;
- Analisar proposta do Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade da Companhia acerca da Remuneração global dos membros do Conselho de

Administração e da Diretoria estatutária, recomendando a aprovação ou não pela Assembleia Geral;

- Deliberar sobre a distribuição da Remuneração global aprovada pela Assembleia Geral da Companhia entre os membros da Diretoria e do Conselho de Administração, bem como da repartição entre parcela fixa e parcela variável.
- Aprovar e individualizar a remuneração dos Comitês.

7.2. Do Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade

Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas no Regimento Interno do Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade, compete ao Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade da Companhia:

- Avaliar e recomendar a aprovação da Política ao Conselho de Administração;
- Revisar esta Política sempre que necessário a fim de garantir incentivos aos membros da administração e dos órgãos societários da Companhia para alcançarem resultados excepcionais, sendo recompensados adequadamente;
- Propor ao Conselho de Administração as diversas formas de Remuneração Fixa e Remuneração Variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;
- Propor ao Conselho de Administração o montante da Remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria estatutária e, quando instalado, do Conselho Fiscal, a ser submetido à assembleia geral;
- Realizar, periodicamente, pesquisa de mercado e estudos de remuneração por meio de consultoria externa a fim de identificar discrepâncias significativas, propondo ajustes;
- Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a Política; e
- Zelar para que a Política esteja permanentemente compatível com a Política de Gerenciamento de Riscos, com as metas e a situação financeira da Companhia.

7.3. Da Área de Gente e Gestão

- Atualizar, divulgar e auxiliar o Conselho de Administração e o Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade na interpretação de qualquer disposição desta Política; e
- Efetuar o pagamento da Remuneração, conforme orientações da Diretoria.

7.4. Da Área de Auditoria Interna

- Testar periodicamente, de acordo com o Plano de Auditoria Anual aprovado pelo Conselho de Administração, os controles que asseguram a aderência à esta Política e realizar recomendações para eventuais ações corretivas.

7.5. Da Área Jurídica

- Comunicar a área de Recursos Humanos acerca da homologação, pelo Banco Central do Brasil, de nomes dos membros da administração e de órgãos societários da Companhia, quando for o caso; e

- Fornecer pareceres e orientações jurídicas acerca da presente Política, quando solicitado.

7.6. Da Área de Governança Corporativa

- Formalizar em atas de reunião dos respectivos órgãos sociais, as deliberações da administração, dos órgãos societários e da Assembleia Geral acerca de eleições dos administradores e Remuneração.

8. Sanções

O membro da administração ou dos órgãos societários da Companhia que descumprir, seja por ação ou omissão, quaisquer das disposições previstas nesta Política, no Código de Ética e Conduta e em todas as demais políticas corporativas da Companhia, bem como na legislação correspondente, assumirá o risco de expor e/ou submeter a Companhia a penalidades e potenciais danos, incluindo, reputacionais. Tal violação sujeitará o infrator às implicações penais, decorrentes do descumprimento legal, e às sanções disciplinares, incluindo aquelas decorrentes das normas da Companhia, em especial a Política de Reversão de Incentivos Indevidos (“Política de Malus e Clawback”).

A Companhia não tolerará dos membros da administração ou dos órgãos societários conduta que venha a ser considerada como atípica e antijurídica, nos termos da legislação penal vigente, reservando-se ao direito de aplicação das sanções corporativas pertinentes, do exercício de seu direito jurisdicional, bem como buscará individualizar e particularizar as referidas condutas, informando e colaborando com as autoridades competentes para a completa apuração e responsabilização dos infratores que as praticarem.

Sem prejuízo das penalidades legais aplicáveis e daquelas que decorrem do contrato de trabalho, responderão os infratores, pelos prejuízos eventualmente causados à Companhia e/ou a terceiros.

9. Canal de denúncias

A Companhia, disponibiliza um canal de denúncias, confidencial e sigiloso destinado e acessível a todos (“Canal de Denúncias”).

As denúncias sobre condutas que violem os princípios éticos e padrões de conduta e/ou a legislação vigente são recebidas por uma empresa terceirizada, independente e especializada, que encaminhará o procedimento ao avaliador competente, nos termos das normas internas da Companhia, podendo ser feitas de maneira anônima, estando disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, *online* no site <https://canaldedenuncias.com.br/americanas> ou pelo telefone 0800 282 2550.

Todos os envolvidos em denúncias têm reservados os seus direitos à privacidade e confidencialidade, sendo inaceitáveis quaisquer formas de coação ou represálias para os denunciantes de boa-fé. Todas as denúncias recebidas são apuradas pela célula de Investigações da Companhia, e classificadas, ao término da apuração, como procedente, improcedente ou inconclusiva.

10. Vigência e revisão

A Política terá vigência por prazo indeterminado e entrará em vigor na data de aprovação pelo Conselho de Administração, aplicando-se a todas as companhias por ela controladas.

A Política deverá ser revista pelo Conselho de Administração no prazo máximo de 3 (três) anos a partir de sua publicação, podendo ocorrer em menor período, caso haja necessidade, e/ou em decorrência de alterações legislativas e regulatórias, ou em decorrência de revisão nos documentos de governança corporativa da Companhia.

11. Referências

- AMER-POL-GOV-004 - Política de *Malus* e *Clawback*.
- Código de Ética e Conduta.