

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO, APLICAÇÃO E FUNDAMENTO

1.1. A presente “Política de Remuneração dos Administradores” (“Política”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da **C&A MODAS S.A.** (“Companhia” ou “C&A”), estabelece as diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros do Conselho de Administração (“Conselho de Administração”, sendo os seus membros designados “Conselheiros”), dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração (“Comitês”) e da Diretoria, estatutária e não estatutária, da Companhia (“Diretoria”), sendo seus membros designados “Diretores” e, em conjunto com Conselho de Administração e Comitês, “Administração”, sendo os membros dos referidos órgãos designados “Administradores”).

1.2. A Política tem como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Administradores na condução dos negócios da Companhia de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, estando alinhada aos interesses dos acionistas; (ii) proporcionar uma remuneração baseada em critérios que diferenciem o desempenho e que permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; (iii) gerar resultados e aumentar o valor da Companhia considerando também os aspectos sociais e ambientais; e (iv) 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 Administradores.

1.3. Esta Política tem como referências: **(i)** as diretrizes de governança corporativa do estatuto social da Companhia, conforme alterado (“Estatuto Social”); **(ii)** as diretrizes de governança corporativa previstas ao longo das políticas e dos regimentos internos da Companhia, conforme alterados; **(iii)** o Código de Ética da Companhia (“Código de Ética”); **(iv)** a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das Sociedades por Ações”); **(v)** as normas aplicáveis e orientações emanadas pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”); **(vi)** o Código Brasileiro de Governança Corporativa: Companhias Abertas (“CBGC”); **(vii)** o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC atualmente em vigor; **(viii)** o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“Regulamento do Novo Mercado” e “B3”, respectivamente); e **(ix)** o Regulamento de Emissores da B3.

2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

2.1. A Companhia deve estabelecer as práticas de remuneração alinhadas: (i) às referências de mercado, (ii) aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo; e (iii) às legislações, normas e regulamentações vigentes.

2.2. A definição da remuneração dos Administradores deve ser embasada por

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 20/03/2025	1 / 6

critérios transparentes e igualitários, considerando: (i) as responsabilidades de seus cargos; (iv) o nível de competitividade da Companhia; (iii) as práticas de mercado; (iv) os esforços e habilidades individuais; (iv) custos e riscos envolvidos; (v) vinculação a metas de curto, médio e/ou longo prazo e aos objetivos e metas relacionados aos aspectos *Ambientais, Sociais e de Governança* ("ASG").

2.2.1. Para definição da remuneração, nenhuma característica pessoal será considerada, tal como, sem se limitar a: (a) raça; (b) identidade de gênero; (c) sexo; (d) orientação sexual; (e) etnia; (f) nacionalidade; (g) convicção religiosa; (h) opinião política; (j) idade; ou (k) deficiência.

2.3. Os Administradores poderão ter componentes de remuneração, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas as responsabilidades de seus cargos, conhecimento técnico, experiência, dentre outras características.

2.4. A remuneração dos Administradores será revisada anualmente e poderá ser reajustada pelo Conselho de Administração, considerando os seguintes critérios: (i) os resultados operacionais da Companhia e cenário macroeconômico; (ii) desempenho individual; e (iii) 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. REMUNERAÇÃO

3.1. Composição. A remuneração dos Administradores da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

3.1.1. Remuneração fixa: A remuneração fixa dos Administradores da Companhia compreende um pró-labore ou salário mensal fixo que tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos membros da Companhia, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento de seu negócio.

3.1.2. Remuneração variável: é um elemento discricionário de remuneração. A metodologia de determinação da remuneração variável deve ser revista anualmente para assegurar o alinhamento com o objetivo e as diretrizes desta Política.

3.1.2.1. Plano de Participação de Resultados ("PPR"): objetiva premiar o alcance e a superação das metas individuais e das *metas de desempenho financeiro-operacional da Companhia* ("Metas Corporativas"), ambas estabelecidas anualmente pelo Conselho de Administração e alinhadas ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do negócio da Companhia em cada exercício social.

3.1.2.1.1. Os indicadores considerados para definição da remuneração variável de curto prazo compõem o sistema de gestão de

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 20/03/2025	2 / 6

desempenho da Companhia, incluindo indicadores financeiros, operacionais e/ou relacionados ao planejamento estratégico e à temas e metas ASG.

3.1.2.1.2. Abaixo os principais indicadores considerados pela Companhia na composição das Metas Corporativas:

- (i) **Crescimento Orgânico da Companhia:** contempla a adoção de práticas pelos Administradores que promovam um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico dos negócios e a responsabilidade ambiental e social. São considerados fatores que buscam crescimento de volume e/ou participação de mercado, além de margens operacionais que estejam alinhadas a retornos mínimos previamente estabelecidos como a integridade das operações e ativos. Os parâmetros que poderão ser utilizados para avaliação incluem receita líquida, lucro líquido, margem bruta e EBITDA.
- (ii) **Desempenho ASG:** reflete a adoção de metas sustentáveis, elementos comportamentais e de atitude pelos Administradores da Companhia., bem como o compromisso a formação de sucessores, desenvolvimento de talentos e a adesão a compromissos de desenvolvimento sustentável, em conformidade com as melhores práticas do setor.

3.1.2.1.3. A proporção das Metas Corporativas e Individuais dos Administradores é definida pelo Conselho de Administração, a depender do cargo exercido.

3.1.2.2. Remuneração baseada em ações

3.1.2.2.1. Plano de incentivo de longo prazo (“ILP”): tem o objetivo de incentivar, bem como alinhar interesses de longo prazo dos acionistas da Companhia, de modo a maximizar a criação de valor ao seu negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazo, bem como reforçar a retenção de executivos-chave e a atração de talento.

3.1.2.3. O plano de incentivo de longo prazo e o plano de participação de resultados serão regidos por normativos específicos.

3.1.3. Pacote de Benefícios: visa dar maior segurança aos Administradores da Companhia e permitir o foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos pela Companhia são os compatíveis com as práticas de mercado e alinhados a estratégia de remuneração do total.

4. RESPONSABILIDADES E PROCEDIMENTOS

4.1. A participação dos órgãos da Companhia, no processo de definição da remuneração, benefícios e incentivos dos Administradores está estabelecida na Lei

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 20/03/2025	3 / 6

das Sociedades por Ações, no Estatuto Social e no regimento interno do *Comitê de Gente & ASG da Companhia* ("Comitê de Gente & ASG"), bem como na presente Política.

4.2. Nesse sentido, caberá:

(a) ao Comitê de Gente & ASG analisar, opinar e propor ao Conselho de Administração as diretrizes das políticas, modelos e mecanismos relacionados à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal (caso instalado) e dos Comitês. A proposta deve se basear nas melhores práticas de mercado, levando em consideração as responsabilidades e o desempenho tanto individuais quanto da Companhia;

(b) ao Conselho de Administração a definição da remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal (caso instalado) e dos Comitês, devendo: (ii¹) submeter à Assembleia Geral a proposta de remuneração global para os Administradores; (ii²) distribuir, individualmente o valor total da remuneração global aprovada pela Assembleia Geral entre os Conselheiros e Diretores; (ii³) definir e distribuir a remuneração individual dos membros dos Comitês; e (ii⁴) apreciar a remuneração individual dos Diretores não estatutários; e

(c) aos acionistas da Companhia, após a submissão do pacote de remuneração à Assembleia Geral, conforme recomendação do Conselho de Administração, deliberar sobre o montante global de remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria, além do montante individual da remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado.

4. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

4.1. Diretoria Executiva (Estatutária e Não Estatutária)

4.1.1. Os Diretores da Companhia receberão um salário fixo mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada diretor, orientada, dentre outros fatores, por pesquisas de mercado, observado o disposto nesta Política.

4.1.2. Os Diretores receberão a título de remuneração variável, montantes referentes ao PPR da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no programa de PPR, observada a elegibilidade de tais Diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no respectivo programa de PPR.

4.1.2.1. A remuneração variável do Diretor Presidente e dos demais Diretores Estatutários estará vinculada às metas anuais, considerando indicadores de performance (operacionais e financeiros) e temas relacionados a aspectos *ambientais, sociais e de governança* ("ASG").

4.1.2.1.1. As métricas ASG deverão estar alinhadas aos compromissos públicos

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 20/03/2025	4 / 6

assumidos pela Companhia, inclusive acerca de mudanças climáticas e avanços nos indicadores e índices de ASG.

4.1.3. Os Diretores da Companhia poderão ter direito a um plano de incentivo de longo prazo, observados os regramentos definidos no plano mencionado no item 3.1.3.2 acima.

4.1.4. Os Diretores da Companhia também poderão ser elegíveis ao: (i) plano de saúde e odontológico; (iii) refeição; (iv) check-up; (v) pós-emprego, (vi) estacionamento, (vii) telefone móvel e (viii) automóvel, observado o descrito no item 3.1.4. acima.

4.2.1.1. No que concerne aos benefícios pós-emprego da Diretoria, estes correspondem à previdência privada concedida pela Companhia como complementação do método tradicional de contribuição para o INSS. Trata-se de adicional à remuneração, que serve como forma de reter os diretores e mitigar a competição do mercado.

4.2.1.2. Competirá ao Conselho de Administração, ao delimitar a remuneração individual dos Administradores, determinar o pacote de benefícios a ser concedido aos Administradores da Companhia.

4.2. Conselho de Administração

4.2.1. Os membros do Conselho de Administração terão uma remuneração fixa mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições e não atrelada à participação em reuniões.

4.2.2. Os Conselheiros que ocuparem cargos em mais de um Comitê da Companhia poderão receber uma remuneração adicional, caso seja determinado quando de sua eleição para participação no Comitê aplicável ("Remuneração Adicional").

4.2.3. Os Conselheiros da Companhia poderão ter direito a um plano de incentivo de longo prazo, observados os regramentos definidos no plano mencionado no item 3.1.2.2 acima.

4.2.4. A Companhia poderá reembolsar despesas incorridas pelos Conselheiros com locomoção, acomodação, alimentação entre outras necessárias ao desempenho de suas funções. O reembolso será efetuado mediante a apresentação de comprovantes dos referidos gastos pelos Conselheiros.

4.3. Comitês

4.3.1. Os membros externos dos Comitês terão uma remuneração fixa mensal, definida com base nas melhores práticas de mercado.

4.3.2. A Companhia poderá reembolsar despesas incorridas pelos membros dos

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 20/03/2025	5 / 6

Comitês com locomoção, acomodação, alimentação entre outras necessárias ao desempenho de suas funções. O reembolso será efetuado mediante a apresentação de comprovantes dos referidos gastos pelos membros.

5. APLICAÇÃO

5.1. Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável e benefícios dos Administradores.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. Nenhuma das disposições desta Política deve ser entendida como a criação de direitos para os Administradores ou outros empregados da Companhia. No mesmo sentido, também não concede o direito de permanência como empregado ou Administrador nem interfere 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.

6.1.1. Adicionalmente, esta Política não conferirá a qualquer Administrador, 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. O Conselho de Administração da Companhia, com o auxílio do Comitê de Gente & ASG, avaliará anualmente a adequação desta Política, de forma a verificar: (a) sua aderência com: (i) as responsabilidades de cada cargo; (ii) o nível de competitividade da Companhia; (iii) as práticas de mercado; (iv) os esforços e habilidades individuais; (iv) custos e riscos envolvidos; e (v) vinculação a metas de curto, médio e/ou longo prazo e aos objetivos e metas relacionados aos aspectos ASG.

7. VIGÊNCIA

7.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração e pode ser consultada no site de RI da Companhia (www.ri.cea.com.br), da CVM (www.gov.br/cvm) ou da B3 (www.b3.com.br).

* * * *

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 20/03/2025	6 / 6