

 <p>PROGRAMA DE INTEGRIDADE Porque certo é certo.</p>	<p>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES</p>	POL-PRA-ML - Doc. Público
		Pág.: 1/6
		Rev.: 1
		Data: 29/09/2022

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

CONTROLE DE ALTERAÇÕES

Revisão	Data	Local da Revisão	Descrição
0	01/12/2018	-	Emissão Inicial
1	29/09/2022	Revisão geral	Adequação de abrangência, inclusão das atribuições e responsabilidade do COPES e adequação do modelo e da formatação ao novo padrão.

LISTA DE DISTRIBUIÇÃO

Função
Todos os administradores do Magazine Luiza

LISTA DE TREINAMENTO

Áreas funcionais
Não se aplica.

Elaborado/Revisado por:

Diretoria Executiva,
Diretoria de *Compliance*, Integridade e PLD ,
Diretoria Jurídica

Aprovado por:

Conselho de Administração, em 29/09/2022.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES	POL-PRA-ML - Doc. Público
		Pág.: 2/6
		Rev.: 1
		Data: 29/09/2022

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para o processo de definição da remuneração dos Administradores do Magazine Luiza (“**Magalu**” ou “**Companhia**”), tendo como base as metas de desempenho estabelecidas pelo Conselho de Administração e a aderência aos critérios de gestão e exposição de riscos, definidos na Política de Gestão de Riscos.

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

Administradores: são os membros do Conselho de Administração, membros dos comitês de assessoramento e diretores estatutários da Companhia.

Comitê de Pessoas e Cultura Organizacional (COPES): comitê de assessoramento ao Conselho de Administração,

Gestão de Riscos: Atividades coordenadas e estruturadas que compõem um sistema integrado ao planejamento estratégico da Companhia, a fim de conduzir o apetite à tomada de risco no processo decisório, na busca do cumprimento de seus objetivos, e da criação, preservação e crescimento de valor.

Incentivo de Curto Prazo (Remuneração Variável): constituída por bônus, participação nos lucros, na forma definida pelo § 1º, art. 152 da Lei nº 6.404/76 (Lei das S.A.’s), bem como em outros incentivos associados ao desempenho, e é baseada em metas estratégicas da Companhia, as quais são definidas anualmente.

Incentivo de Longo Prazo (ILP): pagamento de remuneração de longo prazo, por meio da concessão de incentivos atrelados a ações ordinárias de emissão da Companhia.

Remuneração: pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, que será realizado em retribuição ao trabalho prestado à Companhia, de forma fixa ou variável.

Remuneração Fixa: pagamento consubstanciado em salários, honorários e/ou comissões.

3. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Áreas funcionais:	Responsável por:
--------------------------	-------------------------

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES	POL-PRA-ML - Doc. Público
		Pág.: 3/6
		Rev.: 1
		Data: 29/09/2022

Conselho de Administração (CA)	<ul style="list-style-type: none"> Definir as principais diretrizes e os critérios de remuneração dos administradores; Aprovar esta Política.
COPEs	<ul style="list-style-type: none"> Propor, ao CA, os critérios de remuneração dos administradores; Supervisionar, planejar e operacionalizar a implantação desta Política; Controlar o processo de revisão de remuneração dos administradores; Analisar casos de omissões na aplicação da presente Política.
Diretor Presidente (CEO)	<ul style="list-style-type: none"> Propor ao CA as metas, parâmetros de avaliação e mensuração de desempenho; Supervisionar o painel de meta dos diretores; Assegurar que a relação meta/risco assumido esteja aderente à matriz de riscos da Companhia.
Diretoria de Compliance, Integridade e PLD	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar a conformidade dos critérios aqui instituídos a novas demandas regulatórias; Verificar e apurar eventuais descumprimentos dos requisitos estabelecidos nesta Política.
Auditoria Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> Auditar os cálculos referentes aos pagamentos aos administradores, conforme disposto na Lei Federal nº 10.101/2000.

4. DIRETRIZES DE REMUNERAÇÃO

O Magazine Luiza S.A estabelece as diretrizes de remuneração dos seus Administradores pautada no objetivo de garantir o equilíbrio entre as oportunidades de desenvolvimento e as metas da organização e, ainda, a estratégia dos negócios da Companhia. Assim, essas diretrizes devem estar sempre alinhadas a melhores práticas de mercado e assegurarem a retribuição do desempenho dos Administradores e a adequada recompensa pelas metas alcançadas. A definição da remuneração deve ser balizada com base em pesquisas realizadas no mercado.

A remuneração dos Administradores é definida de acordo com os seguintes critérios:

- Alinhamento da política de remuneração ao gerenciamento da gestão de riscos;
- Adequação da política de remuneração às melhores práticas de mercado;
- Compatibilização da política de remuneração com as metas e a situação financeira da Companhia;

 <p>PROGRAMA DE INTEGRIDADE Porque certo é certo.</p>	<p>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES</p>	POL-PRA-ML - Doc. Público
		Pág.: 4/6
		Rev.: 1
		Data: 29/09/2022

- Adoção de mecanismos que inibam comportamentos que elevem a exposição da Companhia a riscos acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos.

4.1 Remuneração dos Administradores

4.1.1 Remuneração Fixa

A remuneração mensal dos Administradores é definida com base no nível do cargo, na área de atuação, nas práticas de mercado e na responsabilidade do administrador.

4.1.2 Incentivo de Curto Prazo (Remuneração Variável)

Os Diretores Estatutários fazem jus ao pagamento de Remuneração Variável, a qual tem o objetivo de premiar o diretor pelo alcance e a superação das metas da Companhia, considerando: (i) as metas corporativas, (ii) as metas individuais e (iii) a avaliação comportamental de cada diretor.

A remuneração variável deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, e ser compatível com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco.

4.1.3 Incentivo de Longo Prazo

O Plano de Incentivo Arelado a Ações (“ILP”) visa regular a possibilidade de concessão de incentivos atrelados a ações ordinárias de emissão da Companhia aos administradores da Companhia, por meio de programas a serem implantados pelo Conselho de Administração, a seu exclusivo critério. Os objetivos principais da concessão de ILP são os seguintes: (a) aumentar a capacidade de atração e retenção de talentos pela Companhia; (b) reforçar a cultura de desempenho sustentável e de busca pelo desenvolvimento dos administradores, alinhando os interesses dos acionistas aos das pessoas elegíveis; e (c) estimular a expansão da Companhia e o alcance e superação de nossas metas empresariais e a consecução dos nossos objetivos sociais e ambientais, alinhado aos interesses dos acionistas, pelo comprometimento de longo prazo dos diretores.

4.1.4 Benefícios Diretos e Indiretos

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES	POL-PRA-ML - Doc. Público
		Pág.: 5/6
		Rev.: 1
		Data: 29/09/2022

A Diretoria Estatutária faz jus a benefícios diretos e indiretos, conforme práticas de mercado, tais como (i) vale refeição ou vale alimentação; (ii) plano de saúde; (iii) automóvel; (iv) seguro de vida e (v) telefone.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

5.1 Aplicabilidade

Esta Política se aplica, irrestritamente, a todos os Administradores do Magazine Luiza.

5.2 Vigência e Aprovação

Esta Política tem vigência a partir da data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e divulgação, podendo ser revisada sempre que necessário.

5.3 Política de Consequências a Violações

Qualquer violação à presente política será passível de penalização, que poderá ser desde advertência verbal até demissão por justa causa e, no caso de ocorrência de danos, reparação do eventual dano causado.

As medidas de consequências adotadas pela Companhia, seja no âmbito interno, ou por meio de adoção de medida judicial cabível, serão aplicadas após a avaliação da gravidade do caso concreto e dos impactos causados pela violação.

Compete à Diretoria de Compliance, Integridade e PLD apurar os casos relatados e submeter ao CARC (Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance), que deverá, em casos graves, ratificar a sua decisão no Conselho de Administração.

6. REFERÊNCIAS

- Código de Ética e Conduta;
- Lei Federal nº 6.385/1976, que dispõe sobre o mercado de valores mobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários;
- Lei Federal nº 6.404/1976, que dispõe sobre as sociedades por ações;

 <p>PROGRAMA DE INTEGRIDADE Porque certo é certo.</p>	<p>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES</p>	POL-PRA-ML - Doc. Público
		Pág.: 6/6
		Rev.: 1
		Data: 29/09/2022

- Lei Federal nº 9.613/1998, que dispõe sobre lavagem de dinheiro;
- Lei Federal nº 12.813/2013, que dispõe sobre conflito de interesses;
- Lei Federal nº 12.846/2013, Lei anticorrupção;
- Manual Anticorrupção;
- Manual de Integridade.