

# Política Corporativa de Remuneração Executiva



## Informações do Normativo

**Válido a partir de:** 18 de fevereiro de 2026

**Código:** PC-GES002-2022

**Elaborado por:** Gente – Remuneração

**Aprovado por:** Vice-Presidência de Gente, Finanças, Jurídico e Estratégia  
Comitê Estatutário de Auditoria, Riscos e Finanças  
Conselho de Administração

### ATENÇÃO

Este normativo é corporativo e de **uso interno**. Não deverá ser copiado, reproduzido ou distribuído sem a autorização formal da Gerência de *Compliance* e da Área de Gente, Finanças e RI. Qualquer suspeita ou ocorrência de descumprimento do conteúdo deste documento deve ser imediatamente relatada no Canal da Ética da CVC Corp disponível no <https://contatoseguro.com.br/pt/cvccorp/>), por e-mail no [cvccorp@contatoseguro.com.br](mailto:cvccorp@contatoseguro.com.br) ou por telefone 0800 800 8606.

### ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos Administradores da CVC Brasil Operadora e Agência de Viagens S.A. e de suas Unidades de Negócio (coletivamente, "CVC Corp" ou "Companhia").

## Sumário

1. Objetivo.....	4
2. Autor do Documento .....	4
3. Referências Internas e Externas .....	4
4. Responsabilidades.....	5
5. Vigência.....	6
6. Diretrizes .....	6
6.1. Elementos da Remuneração dos Administradores e seus Objetivos .....	7
6.1.1. Remuneração Fixa.....	7
6.1.2. Incentivos de Curto Prazo (ICP) .....	8
6.1.3. Incentivos de Longo Prazo (ILP) .....	8
6.1.4. Benefícios.....	8
6.2. Pacote de Remuneração dos Administradores .....	8
6.2.1. Remuneração do Conselho de Administração.....	8
6.2.2. Remuneração do Conselho Fiscal .....	9
6.2.3. Remuneração da Diretoria Estatutária .....	9
6.2.4. Remuneração dos Membros dos Comitês .....	9
6.2.5. Cumulação dos Cargos.....	10
6.2.6. Reembolsos.....	10
6.2.7. Revisão Pacote Remuneração .....	10
7. Violações e Sanções Aplicáveis .....	10
8. Outras Disposições .....	11
9. Ciclo de Revisão .....	11
10. Histórico de Versões .....	11
11. Alçadas de Aprovação .....	12

## 1. Objetivo

O objetivo desta Política de Remuneração Executiva (“Política”) é estabelecer as diretrizes e critérios de remuneração dos diretores estatutários, membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e do Conselho Fiscal (“Administradores”), utilizando-se da remuneração como uma ferramenta de atração e retenção dos administradores, bem como de motivá-los a atingir resultados e agregar valor à Companhia.

Esta Política visa uma forma justa, equilibrada e compatível de remunerar os Administradores de acordo com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, alinhado aos interesses de cada indivíduo com os interesses de longo prazo da Companhia.

## 2. Autor do Documento

Área: Gente – Remuneração.

A Área responsável pelo normativo deverá ser contatada nas seguintes situações:

- Dúvidas sobre as informações tratadas nesse normativo;
- Falhas ou vulnerabilidades encontradas nas diretrizes e/ou processo; e
- Sugestões para aprimoramento do normativo.

## 3. Referências Internas e Externas

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976;
- Regulamento do Novo Mercado;
- Estatuto Social;
- Código de Conduta e Ética da CVC;
- Benchmarks de mercado.

## **4. Responsabilidades**

### **Vice-Presidência Gente, Finanças, Jurídico e Estratégia**

Caberá a Vice-Presidência Gente, Finanças, Jurídico e Estratégia:

- i. Participar de pesquisas salariais que contemplem os cargos e posições dos Administradores;
- ii. Apresentar os resultados de pesquisas para os tomadores de decisão relativos à remuneração dos administradores;
- iii. Elaborar anualmente a proposta para o montante global de remuneração de administradores a ser submetido à Assembleia Geral na forma do art. 152 da Lei nº 6.404/76 e informado no Formulário de Referência;
- iv. Garantir o cumprimento de Normas Internas e Políticas quanto a Remuneração, quando as mesmas forem aplicáveis aos Administradores;
- v. Reportar trimestralmente a Remuneração dos Administradores para as Demonstrações Financeiras da CVC Corp;
- vi. Recomendar a remuneração dos Administradores, de acordo com as boas práticas da governança corporativa, pesquisas de remuneração de mercado, assessoramento de áreas internas da CVC Corp, bem como habilidades, experiência e histórico dos ocupantes;
- vii. No exercício de suas competências, supervisionar a aplicação desta Política de Remuneração;
- viii. Periodicamente avaliar esta Política quanto à sua efetividade e aderência aos princípios aqui estabelecidos, podendo submeter propostas de ajustes e aprimoramentos ao Conselho de Administração quando necessário.

### **Conselho de Administração**

Caberá ao Conselho de Administração:

- i. Deliberar, ao final de cada exercício social, sobre a proposta para montante global de remuneração dos Administradores da CVC Corp;
- ii. Submeter a proposta de remuneração global dos administradores à aprovação em Assembleia Geral na forma do art. 152 da Lei nº 6.404/76;
- iii. Submeter os planos de outorga de opções de compra, opções de subscrição de ações, bem como outros planos de incentivo baseados em ações da Companhia à aprovação dos acionistas em Assembleia Geral.

### **Assembleia Geral**

Caberá à Assembleia Geral, dentre as suas atribuições também:

- i. Deliberar sobre a proposta de remuneração global dos administradores, na forma do art. 152 da Lei nº 6.404/76;
- ii. Deliberar sobre os planos de outorga de opções de compra, opções de subscrição de ações, bem como outros planos de incentivo baseados em ações da Companhia.

## **5. Vigência**

Esta Política Corporativa entra em vigor em 18/02/2026, com vigência de 2 anos e deverá ser atualizada no término da sua vigência, ou se houver alterações no fluxo.

## **6. Diretrizes**

A Companhia busca compensar adequadamente a competência e a responsabilidade de seus profissionais por meio da adoção de práticas de remuneração voltadas ao crescimento dos valores individuais e coletivos da Companhia.

A definição da remuneração dos administradores da Companhia visa a incentivar o alinhamento de seus interesses aos interesses dos acionistas da Companhia, estimular o cumprimento das metas corporativas e o comprometimento dos administradores,

proporcionando ganhos com os resultados de longo prazo e o desempenho de curto prazo, permitindo à Companhia atrair e reter executivos e profissionais de alto nível.

A Companhia procura manter a competitividade e a atualidade de suas práticas de remuneração, incluindo os elementos da remuneração fixa e da remuneração variável, adotando como metodologia de cálculo e de reajuste para cada um dos elementos da remuneração, dentre outros critérios e parâmetros:

- i. Estudos de mercado voltados à avaliação do cargo e comparação das práticas da Companhia às práticas de outras empresas de referência no mercado por meio da metodologia fornecida por consultoria global de remuneração, onde os cargos são comparados ao mercado selecionado e alinhados a uma tabela salarial de acordo com o peso/contribuição de cada cargo dentro da organização;
- ii. Índices oficiais de inflação;
- iii. Negociação com o sindicato da respectiva categoria profissional.

## **6.1. Elementos da Remuneração dos Administradores e seus Objetivos**

### **6.1.1. Remuneração Fixa**

É a parte da remuneração que, independentemente de resultado ou fatores externos não mudam. Ela é paga pela contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

Para os Diretores Estatutários é o salário fixo mensal e para os ocupantes de posições no Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou Comitês de Assessoramento trata-se do Pró-labore.

O reajuste da Remuneração Fixa seguirá o percentual estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho do SETETUR do ano anterior, mediante aprovação final do CEO e do Vice-Presidente Corporativo, tendo como data-base anual o mês de janeiro.

### **6.1.2. Incentivos de Curto Prazo (ICP)**

Incentivos pagos relativos ao cumprimento de metas em um período de até um ano. Os programas de incentivos terão suas regras descritas em normas ou acordos específicos, tal como o PPR (Programa de Participação nos Resultados).

Com relação aos *targets* (múltiplos salariais) considerados nestes programas, serão baseados em pesquisas de mercado e estratégia de Remuneração da CVC Corp.

As regras dos programas de incentivos de curto prazo que afetem os Administradores serão devidamente submetidas à avaliação do COMEX e Conselho de Administração.

### **6.1.3. Incentivos de Longo Prazo (ILP)**

Incentivos que visam o compromisso a longo prazo dos colaboradores elegíveis e, portanto, podem ter suas concessões em um prazo superior a 1 ano e estarem vinculadas a permanência, meritocracia e/ou determinados resultados e metas. As regras dos programas de incentivos de longo prazo serão devidamente submetidas à avaliação do COMEX e Conselho de Administração.

### **6.1.4. Benefícios**

Trata-se de um pacote de vantagens oferecidas voluntariamente, de acordo com as leis trabalhistas, negociações sindicais ou negociações entre as partes.

## **6.2. Pacote de Remuneração dos Administradores**

### **6.2.1. Remuneração do Conselho de Administração**

Todos os membros do Conselho de Administração fazem jus a pró-labore, composta por 12 pagamentos mensais ao ano, bem como fazem jus a um pró-labore adicional mensal por sua participação em Comitês de Assessoramento da Companhia.

Eles podem receber pró-labore diferenciado entre si, a depender das funções e atribuições a ele outorgadas, como, por exemplo, no caso do presidente do órgão.

Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a benefícios ou a remuneração variável. Caso acumulem o cargo de Diretor Executivo na CVC Corp, não receberão remuneração como membro do Conselho de Administração.

### **6.2.2. Remuneração do Conselho Fiscal**

Quando instalado, os membros do Conselho Fiscal farão jus a pró-labore mensal, sem nenhum benefício direto ou indireto ou remuneração variável, observado o disposto no art. 162, § 3º, da Lei nº 6.404/76.

Os membros do Conselho Fiscal podem receber pró-labore diferenciado entre si, a depender das funções e atribuições a ele outorgadas, como, por exemplo, no caso do presidente do órgão.

### **6.2.3. Remuneração da Diretoria Estatutária**

Os membros da Diretoria Estatutária da Companhia podem fazer jus a uma remuneração fixa, que inclui um salário fixo mensal, benefícios de acordo com as práticas adotadas para a Companhia, incentivo de curto prazo e incentivo de longo prazo.

Os membros da Diretoria Estatutária podem receber remuneração diferenciada entre si, a depender das funções e atribuições a ele outorgadas.

### **6.2.4. Remuneração dos Membros dos Comitês**

Os membros que participarem de mais de um comitê farão jus a uma única remuneração fixa ou pró-labore mensal, sem direito a benefícios diretos ou indiretos, tampouco remuneração variável, independentemente da quantidade de comitês dos quais façam parte.

### **6.2.5. Cumulação dos Cargos**

Nos casos de cumulação de cargos no Conselho de Administração e na Diretoria Estatutária, os administradores em questão serão remunerados somente pelo seu cargo na Diretoria Estatutária.

### **6.2.6. Reembolsos**

A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros e membros dos Comitês, 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.

Destaca-se que, os valores a serem reembolsados devem observar os limites da Política Interna da CVC.

### **6.2.7. Revisão Pacote Remuneração**

O Conselho de Administração, com base nos dados de mercado e após análise feita pela Vice-Presidência Gente, Finanças, Jurídico e Estratégia, poderá determinar a revisão no pacote de remuneração de qualquer Administrador, bem como determinar alterações salariais dos Administradores, observado o limite da remuneração global anual aprovada em Assembleia Geral.

Outras negociações relativas a incentivos de retenção ou contratação, também poderão ser aprovadas mediante análise e desde que estejam dentro do limite de remuneração global anual aprovada em Assembleia Geral.

## **7. Violações e Sanções Aplicáveis**

É de responsabilidade de todos comunicar qualquer violação e suspeita de violação aos requisitos desta Política de Remuneração. As comunicações de violação e suspeita de

violação, identificadas ou anônimas, podem ser feitas diretamente no Canal de Ética que pode ser acessado por: e-mail: cvccorp@contatoseguro.com.br, telefone: 0800 800 8606 ou site: <https://contatoseguro.com.br/pt/cvccorp/>.

As sanções decorrentes do descumprimento dos princípios estabelecidos nesta Política de Remuneração serão definidas e aplicadas pela área de Compliance.

## 8. Outras Disposições

Os casos omissos nesta Política de Remuneração serão resolvidos pelo Conselho de Administração da Companhia.

## 9. Ciclo de Revisão

Este normativo será revisto e atualizado quando:

- Houver solicitação de atendimento, a correção ou adição de informações;
- Atendimento de novos requisitos legais ou boas práticas;
- Mudança na estrutura organizacional que tenha impacto relevante na atividade abordada; e
- Conforme prazo de vigência.

## 10. Histórico de Versões

VERSÃO	DATA	RESUMO DAS ALTERAÇÕES
1.0	08/06/2022	Publicação deste Normativo em sua 1º versão
2.0	01/09/2025	Publicação deste Normativo em sua 2º versão
3.0	18/02/2026	Publicação deste Normativo em sua 3º versão

## 11. Alçadas de Aprovação

Esta Política Corporativa foi elaborada pela área de Gente e aprovada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva de Gente, Finanças, Jurídico e Estratégia pela área de *Compliance*, conforme previsão na Norma Corporativa do Ciclo de Normativos.



**CVC**  
corp

#cvccorpcorcomvc

