

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS EXECUTIVOS DA COBASI COMÉRCIO DE PRODUTOS BÁSICOS E INDUSTRIALIZADOS S.A.

1. OBJETIVO GERAL

Esta Política de Remuneração dos Executivos (“Política”), aprovada em reunião do Conselho de Administração da Cobasi Comércio de Produtos Básicos e Industrializados S.A. (“Companhia”) realizada no dia 30 de julho de 2026, tem por objetivo estabelecer diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores estatutários, aos diretores executivos, aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela Companhia (em conjunto, “Executivos”) tornando transparente os aspectos essenciais que regulamentam as práticas de administração de cargos e salários dos Executivos da Companhia.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A Política tem por objetivo fazer com que a remuneração dos Executivos seja uma ferramenta efetiva de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais do mercado para administração da Companhia, além de definir critérios claros em relação aos aspectos de remuneração fixa e variável dos Executivos, bem como consolidar todas as regras de benefícios para os Executivos.

A remuneração dos Executivos deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

3. REMUNERAÇÃO FIXA

3.1. Salário Base

O salário base será definido conforme prática de mercado e escopo de atuação, podendo ser flexibilizado conforme negociação junto à presidência com base em pesquisa de mercado com consultoria especializada.

3.2. Reajuste Salarial

O reajuste salarial seguirá Convenção Coletiva de Trabalho conforme sindicato associado para cada Executivo, quando aplicável, sendo possível também reajuste salarial conforme definição da presidência com base em pesquisa de mercado.

4. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (INCENTIVO DE CURTO PRAZO)

A remuneração variável reflete as regras estipuladas no programa de Remuneração Variável.

4.1. Elegibilidade

Estarão elegíveis ao Incentivo de Curto Prazo os Executivos indicados conforme a

Cláusula 6 abaixo.

4.2. Definição de Metas

Os Diretores possuirão metas globais, baseadas em GMV, Ebitda e Geração de Caixa Operacional, definidas anualmente, apurados conforme os atingimentos dos resultados.

5. REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES

5.1. Plano de Opção de Compra de Ações

Os Executivos estão elegíveis ao Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia, o qual é administrado pelo Conselho de Administração.

6. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO

6.1. Diretores

A remuneração da Diretoria, estatutária ou executiva, deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, visando que a remuneração dos diretores:

- a) 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;
- b) evite a criação de desafios inatingíveis ou inconsistentes, que induzam os Executivos a expor a organização a riscos extremos ou desnecessários;
- c) seja justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo e devidamente contabilizada;
- d) não estimule ações que induzam os diretores a adotar medidas de curto prazo sem sustentação ou que prejudiquem a organização no longo prazo;
- e) 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
- f) evite o caráter imediatista das metas relacionadas à remuneração variável.

A estrutura de remuneração e incentivos dos Diretores, estatutários ou executivos, 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.

6.1.1. Diretores Estatutários

Os diretores estatutários da Companhia receberão um pró-labore mensal fixo, definido de acordo com a negociação individual com cada um dos diretores estatutários, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes ao setor do varejo, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.

Os diretores estatutários da Companhia receberão valores a título de Bônus da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no plano de Remuneração variável, observada a elegibilidade de tais diretores e desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de Remuneração Variável.

Os diretores estatutários da Companhia poderão ter direito à participação no Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia, observados os regramentos definidos no plano mencionado na Cláusula 3.1 acima.

Os diretores estatutários da Companhia poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de assistência média; (ii) plano odontológico; (iii) vale alimentação; e (iv) vale refeição.

6.1.2. Diretores Executivos

Os diretores executivos da Companhia receberão uma remuneração mensal, definido de acordo com a negociação individual com cada um desses membros, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes ao setor do varejo, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observada esta Política.

Os diretores executivos da Companhia receberão os valores a título de Bônus da Companhia, nos limites estabelecidos anualmente no plano de plano de Remuneração variável, observada a elegibilidade de tais diretores, e, desde que sejam atingidas as metas estabelecidas no plano de Remuneração variável;

Os diretores executivos da Companhia poderão ter direito à participação no Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia, observados os regramentos definidos no plano mencionado na Cláusula 3.1 acima.

Os diretores executivos da Companhia também poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) plano de assistência média; (ii) plano odontológico; (iii) vale alimentação; e (iv) vale refeição.

6.2. Conselheiros

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é fixa mensal com base em pesquisa de mercado e participação nos comitês da cia.

A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos conselheiros, 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.

6.3. Membros de Comitês

Os membros de Comitês de assessoramento da Companhia não são elegíveis a remuneração fixa mensal.

7. APLICAÇÃO

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

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. O Conselho de Administração avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência desta Política com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

9. VIGÊNCIA

9.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia e pode ser consultada em <https://ri.cobasi.com.br/> e <https://cvmweb.cvm.gov.br>.