

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

CONSELHO FISCAL

COMITÊS DE ACESSORAMENTO

1. DEFINIÇÕES

1.1. Para fins desta Política de Remuneração (“Política”), os termos e expressões listados a seguir, estejam no singular ou no plural, terão os seguintes significados:

“Comitês”: comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários ou não;

“Companhia”: BRZ Empreendimentos e Construções S.A.;

“Conselho de Administração”: conselho de administração da Companhia;

“Conselho Fiscal”: conselho fiscal da Companhia, se em funcionamento;

“Diretor”: diretor estatutário da Companhia;

“Diretoria”: diretoria estatutária da Companhia;

“Estatuto Social”: estatuto social da Companhia; e

“Lei das S.A.”: Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

2. OBJETIVO

2.1. A presente Política visa a estabelecer a estratégia geral de remuneração dos membros da Diretoria, do Conselho de Administração, dos Comitês, do Conselho Fiscal, quando instalado, considerando os seguintes objetivos principais da Companhia:

- (i) atrair, reter e motivar profissionais que detenham qualificação, competência e perfil que atendam às características e necessidades do negócio da Companhia;
- (ii) alinhar os interesses dos profissionais aos objetivos estratégicos da Companhia;
- (iii) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia;
e
- (iv) fornecer remuneração competitiva em relação à remuneração praticada pelo mercado.

3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

3.1. A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia é fixa e mensal, sendo que os membros do Conselho de Administração não farão jus ao recebimento de remuneração variável pelo exercício do cargo.

3.2. A remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração é composta por 12 parcelas ao ano, pagas a título de pró-labore.

3.2.1. O objetivo da remuneração fixa é oferecer compensação direta aos membros do Conselho de Administração pelos serviços prestados, em linha com a remuneração praticada no setor de atuação da Companhia e de modo a refletir as atribuições, responsabilidades e a demanda de tempo inerente ao cargo.

3.2.2. O valor da remuneração fixa mensal de cada membro do Conselho de Administração pode variar de acordo com suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, suas competências e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

3.2.3. A revisão da remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração é definida anualmente, com base nas melhores práticas de remuneração, considerando os valores médios de mercado.

3.3. Os membros do Conselho de Administração serão reembolsados pelas despesas de estadia, alimentação e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

3.4. A remuneração dos membros do Conselho de Administração não é baseada na participação em reuniões do órgão.

3.5. Os membros do Conselho de Administração não farão jus ao recebimento de benefícios pelo exercício do cargo.

3.6. Os membros do Conselho de Administração que também sejam membros de comitês da Companhia não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar de comitês.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DE COMITÊS

4.1. A remuneração dos membros dos Comitês será definida pelo Conselho de Administração.

4.2. Não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar de Comitê: (i) membros do Conselho de Administração, observado o previsto no item 4.2.1; (ii) Diretores; (iii) empregados da Companhia com vínculo celetista; e (iv) profissionais externos com vínculo contratual para a prestação de serviços que não de participação em Comitês.

4.2.1. Membros independentes do Conselho de Administração que sejam indicados para participar dos Comitês poderão receber remuneração adicional.

4.3. Os membros dos Comitês serão reembolsados pela Companhia das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho da função nos Comitês.

4.4. Os membros dos Comitês não fazem jus ao recebimento de benefícios nem remuneração variável pelo exercício do cargo em Comitês.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA

5.1. A remuneração dos membros da Diretoria é composta por: (i) remuneração fixa mensal, a título de salário ou pró-labore, conforme aplicável; (ii) benefícios; e (iii) remuneração variável.

5.2. A remuneração fixa dos Diretores é composta por 13 parcelas ao ano, pagas a título de salário ou pró-labore.

5.2.1. O objetivo da remuneração fixa é oferecer compensação direta pelos serviços prestados e reconhecer e refletir o desempenho individual, demanda de tempo, responsabilidades, experiência, formação e conhecimento do executivo, em linha com as práticas de mercado.

5.2.2. O valor da remuneração fixa mensal de cada Diretor pode variar de acordo com suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, suas competências e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

5.2.3. A remuneração fixa dos membros da Diretoria quando revisada, deve refletir a prática de mercado, tomando como referência empresas que podem ou não

ser do mesmo segmento e que tenham características similares à da da Companhia, incluindo porte, capital nacional, nível de governança corporativa e boas práticas de remuneração.

5.2.4. Deve ainda ser considerado os valores usuais e as boas práticas de mercado, com base em pesquisa salarial.

5.3. Os Diretores da Companhia podem fazer jus ao recebimento de remuneração variável que poderá consistir em bônus e incentivos, baseados ou não em ações, bem como de prêmio e outras remunerações e/ou incentivos extraordinários, observados os requisitos normativos.

5.3.1. O Conselho de Administração poderá, a seu critério, estabelecer indicadores de desempenho e metas, individuais, para a Companhia, setores e/ou áreas, para a atribuição de bônus e/ou de incentivos.

5.3.2. Os Diretores da Companhia podem fazer jus ao recebimento de incentivos baseados em ações desde que sejam considerados elegíveis e indicados como beneficiários no âmbito de planos aprovados pela Assembleia Geral.

5.4. Os Diretores serão reembolsados pelas despesas de estadia, alimentação e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

5.5. Os Diretores poderão receber os seguintes benefícios pelo exercício do cargo: assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, vale refeição e estacionamento.

5.6. Os membros da Diretoria que também sejam membros de Comitês não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar em Comitês.

5.7. É vedado aos Diretores que se envolvam diretamente com qualquer tipo de deliberação que envolva sua própria remuneração.

6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

6.1. Os membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, fazem jus a remuneração fixa mensal composta por 12 (doze) parcelas ao ano, que deverá obedecer aos preceitos do artigo 162, § 3º da Lei das S.A., que prescreve que a remuneração de cada membro do Conselho Fiscal não poderá ser inferior a 10% (dez por cento) da remuneração

média mensal que for atribuída a cada Diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

6.1.1. O objetivo da remuneração fixa é oferecer compensação direta aos membros do Conselho Fiscal pelos serviços prestados e reconhecer e refletir a demanda de tempo, responsabilidades e complexidade inerente ao cargo.

6.1.2. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus ao recebimento de benefícios, nem remuneração variável pelo exercício do cargo. Quando necessário, os membros do Conselho Fiscal são reembolsados pelas despesas de estadia, alimentação e locomoção vinculadas ao exercício do cargo.

6.2. Os membros suplentes do Conselho Fiscal farão jus a remuneração somente quando atuarem em substituição dos membros efetivos.

7. ATRIBUIÇÕES

7.1. Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis e no Estatuto Social, compete à Assembleia Geral da Companhia:

- (i) aprovar a remuneração global anual dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria, assim como a dos membros do Conselho Fiscal, se instalado; e
- (ii) aprovar e alterar planos de remuneração baseados em ações.

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

- (i) deliberar sobre a distribuição da remuneração global anual aprovada pela Assembleia Geral da Companhia entre os membros do Conselho de Administração e da Diretoria;
- (ii) deliberar, conforme aplicável, sobre a criação de programas no âmbito dos planos de remuneração baseado em ações aprovados pela Assembleia Geral, estabelecendo suas condições e beneficiários;

- (iii) deliberar, conforme aplicável, sobre a outorga, de acordo com plano aprovado pela Assembleia Geral, de ações ou opção de compra ou subscrição de ações, estabelecendo suas condições e beneficiários.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. A presente Política e os processos de remuneração por ela regidos devem se pautar e ser interpretados, inclusive nos casos omissos, de acordo com a Lei das S.A., a regulamentação da CVM, o Regulamento do Novo Mercado, o Estatuto Social, os regimentos internos do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês, conforme o caso, demais normas aplicáveis e demais políticas e regras internas da Companhia.

8.2. A presente Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, condicionada suspensivamente ao início da negociação das ações ordinárias da Companhia no segmento do Novo Mercado da B3. Esta Política pode ser alterada, sempre que necessário, por deliberação do Conselho de Administração.

8.3. No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

8.4. Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

Aprovado em Reunião do Conselho de Administração da BRZ Empreendimentos e Construções S.A., realizada em 5 de dezembro de 2023.