



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. Objetivo e Abrangência

1.1 Esta Política de Remuneração de Administradores (“Política de Remuneração”) estabelece objetivo, diretrizes e regras para a determinação da remuneração dos diretores, incluindo membros da diretoria não-estatutária (“Diretoria”), do conselho de administração (“Conselho de Administração”) e dos Comitês instituídos pelo Conselho de Administração (“Comitês”) da **RIVA 9 EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS S.A.** (“Companhia”) e suas subsidiárias (em conjunto, “Grupo RIVA 9”), aplicando-se também aos administradores e diretores das demais subsidiárias (em conjunto, para fins desta Política de Remuneração, “Administradores”).

1.2 Tais princípios, valores e responsabilidades têm como objetivo final o reconhecimento pelos serviços desenvolvidos pelos Administradores e incentivar, reter e atrair profissionais qualificados, conciliar interesses dos executivos contratados e a da Companhia, garantindo o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis e os padrões de governança corporativa aos quais as sociedades do Grupo RIVA 9 estão submetidas.

2. Base normativa e documentos de referência

2.1 São referências para a Política de Remuneração os seguintes normativos:

- 2.1.1 Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- 2.1.2 Estatuto Social da Companhia;
- 2.1.3 Política de Indicação de Membros do Grupo RIVA 9;
- 2.1.4 Código de Ética e Conduta da Companhia;
- 2.1.5 Lei n.º 6.404/76, conforme alterada (“Lei das Sociedades Anônimas”);
- 2.1.6 Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas

3. Diretrizes Gerais

3.1 São princípios gerais da Política de Remuneração, norteadores da remuneração aplicável ao Grupo RIVA 9:

3.1.1 A remuneração oferecida pelo Grupo RIVA 9 deve ser compatível com o ofertado por sociedades concorrentes que atuem em mesmas condições de mercado.

3.1.2 A remuneração deve estar alinhada com as atribuições e responsabilidades dos Administradores.

3.1.3 A remuneração deve estimular a construção de valor a longo prazo, aproximando os interesses dos Administradores dos interesses do Grupo RIVA 9.

4. Responsabilidades e Procedimentos

4.1 O Conselho de Administração da Companhia é responsável pela implementação, supervisão e revisão periódica desta Política de Remuneração.



4.2 O Conselho de Administração da Companhia deverá periodicamente avaliar se as diretrizes da Política de Remuneração estão de acordo com as práticas de mercado, bem como periodicamente avaliar a aderência de cada Administrador à Política Remuneração.

5. Conselho de Administração

5.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração do Grupo RIVA 9 é constituída de uma remuneração fixa, que não comporta benefícios, e nem tão pouco comporta remuneração variável, tal como bônus, participação nos resultados ou remuneração por participação em reuniões ou comissões.

5.2 Tal remuneração fixa é paga mensalmente, e tem como objetivo remunerar os serviços de cada conselheiro, dentro do escopo de responsabilidade a ele atribuído.

5.3 Quando necessário, o Grupo RIVA 9 poderá reembolsar eventuais despesas eventualmente custeadas pelos membros do Conselho de Administração no exercício de seus respectivos cargos, tais como despesas de estadia e locomoção

5.4 Os membros do Conselho de Administração poderão, se assim desejarem, renunciar à remuneração a que tinham direito, por meio de comunicação escrita ao próprio Conselho.

6. Diretoria

6.1 A remuneração dos membros da Diretoria do Grupo RIVA 9 é constituída de uma remuneração fixa e de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), conforme as especificidades abaixo.

6.1.1 A remuneração fixa é paga mensalmente, e tem como objetivo remunerar os serviços de cada diretor, dentro do escopo de responsabilidade a ele atribuído.

6.1.2 A PLR (Participação nos Lucros e Resultados) paga aos membros da Diretoria é baseada em indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos, definidos periodicamente, e tem como objetivo incentivar o cumprimento das metas de desempenho anual da empresa, alinhando os incentivos de curto prazo entre executivos e acionistas e atraindo e retendo os melhores profissionais do mercado.

7. Comitês

7.1 Os membros dos Comitês receberão um montante fixo pago a cada membro dos Comitês com o objetivo de remunerar especificamente a participação em tais órgãos de assessoramento.

8. Outras Disposições

8.1 Membros do conselho fiscal da Companhia, e de outras sociedades do Grupo RIVA 9, caso instalados, terão suas regras de remuneração estabelecidas pela Assembleia Geral de acionistas, conforme disposto na Lei das S.A.

8.2 Os administradores eleitos para exercício dos cargos em subsidiárias da Companhia não receberão remuneração adicional, quando tais atividades forem acumuladas com os cargos executivos já exercidos na Companhia.



8.3 Os Administradores da Companhia não fazem jus a benefícios pós-emprego e nem, a benefícios motivados pelo encerramento do exercício do cargo.

8.4 Os Administradores da Companhia poderão participar, se a eles for concedido este direito, de plano de opção de compra de ações e de incentivo atrelado às ações, com o objetivo de alinhamento de incentivos entre profissionais e acionistas, bem como retenção desses Administradores no médio e longo prazo.

8.5 A Política de Remuneração não confere e nem conferirá a qualquer Administrador ou Membro de Comitê o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito de qualquer sociedade integrante do Grupo RIVA 9 de remover o seu respectivo Administrador ou Membro de Comitê, ou de assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

8.6 O Grupo RIVA 9 também, desde já, reserva a si o direito de, a qualquer momento, poder alterar ou revogar a Política de Remuneração, por força de aprovação de novo documento em reunião do Conselho de Administração da Companhia.

9. Vigência

9.1 Esta Política de Remuneração entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, por prazo indeterminado.