POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

MRV&CO

SUMÁRIO

1. OBJETIVO 2
2. ABRANGÊNCIA 2
3. DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO 2
4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO 3
4.1 Conselho de Administração 3
4.2 Diretoria Estatutária 4
4.3 Conselho Fiscal 4
5. METODOLOGIA DE REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO 4
6. INCENTIVO DE LONGO PRAZO 5
7. COMPETÊNCIA 5
8. DÚVIDAS 5
9. DISPOSIÇÕES GERAIS 5
10. HISTÓRICO DE REVISÕES 6

1. OBJETIVO

Esta Política de Remuneração dos Administradores ("Política") da MRV Engenharia e Participações S.A. ("Companhia") foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 23 de abril de 2021, e reavaliada em reunião realizada em 30 de maio de 2025, com o objetivo de definir os critérios para fixar a remuneração dos membros do Conselho de Administração, Comitês, Conselho Fiscal e Diretores Estatutários da Companhia, assegurando que seja estruturada de forma transparente, justa e compatível com as funções e os riscos inerentes aos cargos, em linha com os interesses de longo prazo da Companhia e com as melhores práticas de mercado.

Esta Política está baseada no Estatuto Social da Companhia, nos Regimentos Internos do Conselho de Administração e de seus Comitês Estatutários, nas boas práticas de governança corporativa do Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, em vigor a partir de 02 de janeiro de 2018, na Lei n° 6.404, de 15 de dezembro de 1976 ("Lei das Sociedades por Ações"), da Resolução n.° 80/22 da Comissão de Valores Mobiliários ("CVM"), bem como demais regulações aplicáveis sobre o tema.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os membros do Conselho de Administração, dos Comitês, do Conselho Fiscal e da Diretoria Estatutária da Companhia ("Administradores").

3. DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Para fins de aplicação e interpretação dos termos e condições desta Política, os elementos abaixo devem ser entendidos da seguinte forma:

i. **Remuneração Fixa**: Pró-labore dos membros do Conselho de Administração, Comitês, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, com o objetivo de reconhecer e refletir o valor do cargo interna e externamente,

em conformidade com o escopo de responsabilidade atribuído e os padrões de mercado para profissionais e responsabilidades semelhantes;

ii. Benefícios: Seguro de Vida, Assistência Médica e Plano de Previdência, com o objetivo de complementar benefícios da assistência social e complementar a aposentadoria;

iii. Incentivos de Curto Prazo: parcela variável da Remuneração de Incentivo de Curto Prazo estará condicionada ao alcance das metas e objetivos pré-definidas pela Companhia, alinhadas ao orçamento e ao planejamento estratégico, estimulando a valorização, desenvolvimento e perenidade da Companhia, agregando valor para o acionista.

4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos Administradores da Companhia é baseada nas seguintes premissas: (i) interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; (ii) metas e estratégias; (iii) melhores práticas de mercado; (iv) metas relacionadas a fatores ambientais, sociais e de governança (ASG) e (v) visão, missão e valores da Companhia. Além disso, a remuneração é determinada considerando (i) as funções e responsabilidades, (ii) pesquisas de mercado realizadas por consultoria de renome, analisando empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil.

4.1 Conselho de Administração

A política de remuneração de nossos conselheiros inclui Remuneração Fixa mensal, balizada nas práticas de mercado e visando reconhecer o valor dos Conselheiros, interna e externamente. Os membros do Conselho de Administração, poderão, ainda, receber Benefícios, conforme recomendação do Comitê de Pessoas, e aprovação do Conselho de Administração.

O Presidente do Conselho de Administração e o seu Vice-Presidente, por possuírem atribuições executivas poderão receber Remuneração Fixa diferenciada.

Os membros do Conselho de Administração eleitos para atuarem também como membros dos Comitês da Companhia receberão Remuneração Fixa mensal adicional por comitê que participarem.

4.2 Diretoria Estatutária

A remuneração dos Diretores Estatutários é determinada considerando as práticas de mercado e o desempenho individual de cada um e coletivo da equipe de gestão executiva para atingir os objetivos da Companhia. Nesse contexto, a estrutura remuneratória adotada é composta por Remuneração Fixa, Incentivos de Curto Prazo e Benefícios.

A Remuneração de Incentivo de Curto Prazo da Diretoria Estatutária está vinculada, entre outras, ao atingimento de metas relacionadas a fatores ambientais, sociais e de governança (ASG), por meio do Programa de Participação nos Lucros e Resultados. Essa vinculação considera o envolvimento dos executivos em iniciativas, projetos e compromissos com a agenda ASG.

4.3 Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, consiste no valor mínimo exigido pela legislação, garantindo-se adequada retribuição destes pelo exercício de suas funções. A Lei das Sociedades por ações, em seu artigo 162, § 3º, prevê que os membros do Conselho Fiscal receberão Remuneração de, no mínimo, 10% do valor médio pago anualmente aos Diretores.

Assim, a remuneração do Conselho Fiscal é composta apenas pela Remuneração Fixa equivalente a 10% do valor médio pago anualmente aos Diretores, não fazendo jus à Benefícios e Incentivos de Curto Prazo.

5. METODOLOGIA DE REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Os reajustes levam em consideração pesquisas de mercado realizadas por consultoria de renome, analisando empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil. Com base em tais levantamentos, os reajustes são analisados pelo Comitê de Pessoas e considerados no cálculo montante global anual da remuneração submetido para aprovação em Assembleia Geral de Acionistas.

6. INCENTIVO DE LONGO PRAZO

Além das formas de remuneração previstas nessa Política, a fim de estimular a expansão, o êxito na consecução dos objetivos sociais e dos interesses de seus acionistas, os Diretores Estatutários e o Presidente do Conselho de Administração da Companhia poderão fazer jus a um incentivo de longo prazo com base em ações, opções de ações ou obrigações emitidas pela Companhia, sendo um mecanismo alinhado com a retenção de líderes no processo de desenvolvimento a longo prazo da Companhia.

7. COMPETÊNCIA

O Comitê de Pessoas é responsável pela análise das políticas e programas de remuneração dos Administradores.

Em consonância com o artigo n°. 152 da Lei das Sociedades por Ações e artigo n°. 14 do Estatuto Social da Companhia, a Assembleia Geral Ordinária deverá deliberar e fixar o montante global da remuneração dos Administradores, abrangendo benefícios de toda natureza, conforme previsto na Proposta da Administração.

Uma vez aprovada pela Assembleia Geral, o Conselho de Administração deverá deliberar acerca da distribuição do montante global anual da remuneração, baseando-se na recomendação do Comitê de Pessoas.

8. DÚVIDAS

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos acerca da aplicação dessa Política deverão ser encaminhadas para a área de Relações com Investidores por meio do e-mail ri@mrv.com.br.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

Caberá ao Conselho de Administração avaliar a adequação da presente Política da Companhia e realizar alterações sempre que necessário.

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

Esta Política está disponível no website de Relacionamento com Investidor da Companhia (https://ri.mrv.com.br/), bem como no website da CVM (www.cvm.gov.br).

A presente Política entra em vigor quando de sua aprovação pelo Conselho de Administração, e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário. As eventuais alterações da presente Política deverão ser submetidas ao Conselho de Administração.

10. HISTÓRICO DE REVISÕES

Data	Revisão	Descrição	Revisado por:
23/04/2021	001	Aprovação do Normativo	DH
14/05/2025	002	Revisão do Normativo	DH, Jurídico e RI