

<b>Política de Remuneração dos Executivos</b>	<b>Versão: 1</b>
<b>Aprovador: Conselho de Administração</b>	<b>Data de aprovação:</b> 08 de abril de 2022

**EZ TEC EMPREENDIMENTOS E PARTICIPACOES S.A.**

CNPJ/ME Nº 08.312.229/0001-73

NIRE 35300334345

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS EXECUTIVOS DA EZ TEC EMPREENDIMENTOS E PARTICIPACOES S.A.**

**I. OBJETIVO E FUNDAMENTO**

1.1. Esta *Política de Remuneração dos Executivos* (“Política”), aprovada em reunião do conselho de administração da **EZ TEC EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A.** (“Companhia”), estabelece 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”).

1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair e reter bons profissionais que detenham qualificação, competência e perfil alinhado às características e necessidades do negócio; e (ii) proporcionar uma remuneração com base (a) nas funções e responsabilidades de cada um; (b) no padrão de outros executivos do setor de desenvolvimento, comercialização e administração de imóveis comerciais e (c) no desempenho coletivo da equipe de gestão executiva para atingir as metas operacionais e de lucratividade.

**II. REMUNERAÇÃO**

2.1. Condições Gerais: a remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

**2.1.1. Remuneração Fixa**

2.1.1.1. Pró-labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado), baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio.

2.1.1.2. Benefícios: visam a complementar a remuneração com benefícios de forma a dar uma maior segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções.

**2.1.2. Remuneração Variável**

2.1.2.1. Programa de participação nos lucros e resultados: objetiva premiar o alcance e superação das metas operacionais e de lucratividade pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada exercício social (“PLR”).

2.1.2.2. Bônus: objetiva premiar o alcance e superação das metas de performance individual dos Executivos.

### 2.1.3. **Remuneração Complementar para fins de retenção**

2.1.3.1. Programa de retenção: tem por objetivo reter Executivos com base na notória importância de seu trabalho desenvolvido ou a desenvolver para a Companhia, desde que aprovado pelo Conselho de Administração. A forma de remuneração do programa de retenção, pode ser realizado em dinheiro ou um programa de ações (tipo "stock options"), conforme negociações individuais.

2.2. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária, cabendo ao Conselho de Administração deliberar sobre sua distribuição entre os membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

2.3. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração e à Diretoria Estatutária a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

## **III. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO**

### 3.1. **Diretores**

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

3.1.2. Os diretores também farão jus aos benefícios auxílio combustível e plano de saúde.

3.1.3. Os diretores também poderão receber bônus, a depender da performance individual, avaliada anualmente e desde que sejam atingidas as metas operacionais da Companhia.

3.1.4. Os diretores, individualmente, poderão serem elegíveis a Programas de Retenção determinados pelo Conselho de Administração da Companhia.

### 3.2. **Membros do Conselho de Administração**

3.2.1. Os Conselheiros da Companhia farão jus à remuneração fixa mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições, a qual também inclui benefício auxílio combustível e plano de saúde.

3.2.2. As alterações salariais, incluindo eventual atualização monetária, serão definidas pelo Conselho de Administração.

3.2.3. Os membros do Conselho de Administração que, eventualmente, também sejam diretores estatutários da Companhia poderão acumular as remunerações devidas para cada um dos cargos.

### 3.3. **Membros de Comitês**

3.3.1. Os membros do Comitê de Auditoria são elegíveis a uma remuneração fixa mensal e será determinado pelo Conselho de Administração.

3.3.2. Os membros dos Comitês que, eventualmente, também sejam membros do Conselho de Administração da Companhia poderão acumular as remunerações devidas para cada um dos cargos.

#### 3.4. **Membros do Conselho Fiscal**

3.4.1. Quando o Conselho Fiscal for instalado, sua remuneração, em observância à Lei das Sociedades por Ações, será equivalente a 10% do valor médio pago aos diretores não computados benefícios, verbas de representação, PLR e bônus.

### **IV. APLICAÇÃO**

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

### **V. DISPOSIÇÕES GERAIS**

5.1. 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.

### **VI. VIGÊNCIA**

6.1. 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.eztec.com.br>.