

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

Descrição da política prática de remuneração, inclusive da diretoria não estatutária

a. objetivos da política ou prática de remuneração:

A presente "Política de Remuneração dos Administradores ("Política"), aprovada na reunião do Conselho de Administração da CONSTRUTORA TENDA S.A. ("Companhia"), realizada em 08 de agosto de 2019, visa determinar os critérios e modelos de remuneração do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária da Companhia, em linha com as melhores práticas de remuneração e de governança corporativa.

b. composição da remuneração, indicando:

(i) descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

a) Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração fazem jus à remuneração fixa e incentivo de longo prazo, na forma de programas de ações restritas.

A remuneração do Conselho de Administração é definida considerando os valores médios e as boas práticas de mercado, com base em pesquisa realizada por consultoria externa para as posições de conselheiro, coordenador de comitê e presidente do conselho de administração.

Os programas de ações restritas direcionados ao conselho representam aproximadamente 50% do valor total de remuneração, possuem 2 anos de vesting e 1 ano de lock-up após o período de vesting. Quando outorgados, com frequência máxima anual, são aprovados pelo próprio conselho de administração e não podem sofrer qualquer tipo de modificação posterior sem aprovação em assembleia geral de acionistas.

Membros do conselho de administração não possuem qualquer tipo de benefício, porem são reembolsados em suas despesas de viagem (transportes, hotel, etc) ao atenderem as reuniões e viagens relacionadas à companhia.

b) Diretoria

Os membros da Diretoria estatutária fazem jus à remuneração fixa, variável de curto prazo, e incentivos de longo prazo baseado em ações.

Os valores pagos a título de remuneração fixa, variável de curto prazo e incentivos de longo prazo são auferidos junto ao mercado via contratação de consultoria externa. A parcela variável tem significativa representatividade na remuneração total, permitindo maior alinhamento de interesses entre os executivos e acionistas.

O objetivo da remuneração variável de curto prazo é recompensar o resultado do ano, caso as metas estabelecidas para o período sejam superadas. Da mesma forma, os incentivos de longo prazo, baseados em opção de compra de ações e

programas de ações restritas, visam recompensar o resultado de um período mais longo, geralmente a partir de 3 anos.

Adicionalmente à remuneração fixa e variável, a Companhia oferece a seus diretores estatutários os benefícios de assistência médica e seguro de vida, os quais são estabelecidos de acordo com o padrão de mercado.

c) Conselho Fiscal

A política de remuneração dos membros do Conselho Fiscal é estabelecida seguindo a legislação existente vigente. A Lei das Sociedades por Ações exige que os membros do Conselho Fiscal recebam remuneração de, no mínimo, 10% do valor médio pago anualmente aos diretores. Os membros do conselho fiscal não possuem remuneração variável e benefícios.

d) Comitês

Todos os membros dos comitês da companhia são membros do conselho, diretores ou empregados e não recebem remuneração específica pelo fato de participarem dos Comitês.

(iii) metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

Os valores de remuneração praticados pela Companhia aos seus administradores e empregados são comparados periodicamente com o mercado, por meio de pesquisas realizadas por consultorias especializadas, de forma que se possa aferir a sua competitividade e eventualmente avaliar a necessidade de ajuste em algum dos componentes. As pesquisas englobam empresas que podem ou não ser do mesmo segmento e que possuam todas ou algumas das seguintes características: porte similar ao da Companhia, capital nacional, alto nível de governança corporativa e boas práticas de remuneração.

(iv) razões que justificam a composição da remuneração

A Companhia adota um modelo de composição da remuneração que concentra uma parcela significativa da remuneração total nos componentes variáveis tanto de curto como de longo prazo, o que é parte de sua política de compartilhar o risco e o resultado com seus administradores.

(v) existência de membros não remunerados e razão para esse fato

Não existem membros não remunerados na administração da Companhia.

c. principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração:

A remuneração variável de curto prazo está diretamente relacionada aos indicadores contidos no *Scorecard* da Companhia, o qual é aprovado anualmente pelo Conselho de Administração e contém as metas definidas para o período, como por exemplo, ROE, geração de caixa, EBITDA, volume de repasses.

O incentivo de longo prazo outorgado sob o formato de Programa de Opção de Compra de ações considera unicamente a valorização das ações (incluindo-se distribuição de dividendos e JCP) da companhia dentro dos prazos pré-determinados pelos programas.

O incentivo de longo prazo outorgado aos diretores sob o formato de Programa de Ações Restritas considera um patamar mínimo de valorização da ação (incluindo-se distribuição de dividendos e JCP), comparada à expectativa interna de valorização da ação e também em comparação relativa com benchmarks. Ambos os aspectos compõem uma matriz de apuração e são definidos objetivamente pelo conselho no momento da outorga de cada programa.

O incentivo de longo prazo outorgado aos Conselheiros sob o formato de Programa de Ações Restritas considera unicamente o valor da ação na data de outorga. O participante (e não mais a companhia) corre o risco de valorização ou desvalorização do preço da ação durante os períodos de *vesting* e o *lock-up* do programa.

d. como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho:

Diretoria: Qualquer mudança nos itens da remuneração está diretamente atrelada à performance individual e da Companhia e ao alcance das metas no período em questão, já que os aumentos salariais, as variações dos múltiplos salariais recebidos como bônus e a quantidade de opções outorgadas no âmbito do plano de opção de compra de ações ou programa de ações restritas da Companhia estão diretamente ligados ao desempenho demonstrado no período avaliado.

Conselho de Administração: Aproximadamente 50% da remuneração total dos membros do Conselho de Administração é outorgada sob o formato de ações restritas, considerando o preço da ação no momento da outorga. As ações outorgadas somente serão transferidas aos beneficiários após o período de *vesting* (2 anos) e poderão ser negociadas em bolsa após 1 ano de *lock-up*, ou seja, 3 anos a partir da outorga. Desta forma, a remuneração do Conselho de Administração está diretamente alinhada com os resultados da companhia durante o período e consequente valorização das suas ações.

e. como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses de curto, médio e longo prazo da Companhia:

A prática adotada pela Companhia com relação aos componentes da remuneração está diretamente alinhada aos interesses de curto, médio e longo prazos: a remuneração fixa somada ao incentivo de curto prazo, refletem medias de mercado com componentes de avaliação que levam em consideração KPIs de criação de valor a longo prazo, enquanto os expressivos incentivos de longo prazo elevam a remuneração total caso a empresa cresça, tenha boa performance e suas ações se valorizem no mercado de capitais. Desta forma, a companhia entende que o modelo de remuneração concentrado em incentivos de longo prazo está alinhado ao ciclo operacional e financeiro do mercado em que atua.

f. existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos:

Não há remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos.

g. existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário da Companhia:

As opções outorgadas nos programas de opção de compra de ações terão seus prazos de carência antecipados e poderão ser exercidas, total ou parcialmente, pelo prazo de 90 (noventa) dias, assim como as ações restritas outorgadas no programa de ações restritas terão seus prazos de carência antecipados e os beneficiários terão direito a receber as referidas ações restritas no prazo de até 60 (sessenta) dias, caso:

i. O Beneficiário seja rebaixado de posição na Companhia ou caso ocorra o término do contrato de trabalho ou do mandato do Beneficiário, sem justa causa, por iniciativa da Companhia, em até 2 (dois) anos contados a partir dos seguintes eventos:

(a) da realização de qualquer operação de incorporação, incorporação de ações, fusão, cisão, ou outra forma de reorganização da Companhia, tenha esta sido a sociedade remanescente, e pela qual o patrimônio líquido anterior da Companhia passe a representar parcela inferior a 50% (cinquenta por cento) do patrimônio líquido da companhia resultante (ou da companhia de maior porte, no caso de cisão);

(b) da aquisição de participação equivalente a 30% (trinta por cento) ou mais do capital social da Companhia por pessoas naturais ou jurídicas agindo em conjunto ou representando um mesmo interesse, inclusive se sujeitas a controle comum ou coligadas entre si, qualquer que tenha sido a forma de aquisição de tal participação, seja em uma ou mais operações;

(c) da dissolução da Companhia.

ii. Caso se concretize uma Oferta Pública de Ações ("OPA") para cancelamento do registro da Companhia como companhia aberta perante a Comissão de Valores Mobiliários;

iii. Ocorra qualquer OPA que possa resultar na redução das ações em circulação a percentual inferior a 25% (vinte e cinco por cento) ou que decorra de tal redução, inclusive eventuais OPAs previstas no Estatuto Social da Companhia;

h. práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:

(i) Os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam.

O Comitê de Governança e Remuneração faz recomendações com base em estudos salariais frequentemente atualizados para subsidiar a tomada de decisão do Conselho de Administração.

(ii) Critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos.

Anualmente o Comitê de Remuneração e Governança recomenda a remuneração individual dos membros da diretoria e do conselho de administração com base em estudos desenvolvidos por consultorias especializadas. Os estudos levam em consideração empresas líderes de mercado, de porte equivalente, de diferentes setores de atuação e com nível equivalente de governança corporativa.

(iii) com que frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor.

O Conselho de administração verifica a política de remuneração anualmente, visando a manutenção da atratividade e a retenção dos administradores da companhia, eventualmente realizando os ajustes de estratégia que entender necessário para tal.