

DIRECIONAL ENGENHARIA S/A

Companhia Aberta de Capital Autorizado - CVM nº 21.350

CNPJ 16.614.075/0001-00

NIRE 31300025837

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

“Certificamos que o presente documento foi aprovado na Reunião do Conselho de Administração de 08 de novembro de 2021.”

SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	2
2. DEFINIÇÕES	2
3. ABRANGÊNCIA.....	2
4. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES.....	2
5. METODOLOGIA DE CÁLCULO E DE REAJUSTE DE CADA UM DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO 5	
6. RAZÕES QUE JUSTIFICAM A COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO	5
7. PRINCIPAIS INDICADORES DE DESEMPENHO QUE SÃO LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO NA DETERMINAÇÃO DE CADA ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO	6
8. COMO A REMUNERAÇÃO É ESTRUTURADA PARA REFLETIR A EVOLUÇÃO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO	6
9. COMO A POLÍTICA OU PRÁTICA DE REMUNERAÇÃO SE ALINHA AOS INTERESSES DE CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO DA COMPANHIA.....	6
10. EXISTÊNCIA DE REMUNERAÇÃO SUPOSTADA POR SUBSIDIÁRIAS, CONTROLADAS OU CONTROLADORES DIRETOS E INDIRETOS	6
11. EXISTÊNCIA DE QUALQUER REMUNERAÇÃO OU BENEFÍCIO VINCULADO À CONCORRÊNCIA DE DETERMINADO EVENTO SOCIETÁRIO, TAL COMO A ALIENAÇÃO DO CONTROLE SOCIETÁRIO DA COMPANHIA	6
12. OBRIGAÇÃO DE DIVULGAÇÃO	7
13. PENALIDADES	7
14. DISPOSIÇÕES GERAIS	7
15. VIGÊNCIA.....	7

1. OBJETIVO

A presente Política de Remuneração dos Administradores (“Política”) visa estabelecer as seguintes diretrizes e definir a estrutura de remuneração dos Administradores buscando como principais objetivos: (i) a motivação dos nossos executivos com o objetivo primordial de geração de valor para nossos acionistas, e (ii) a preservação da meritocracia, de modo que a remuneração de cada executivo seja proporcional à sua contribuição para o resultado da Companhia.

A remuneração variável dos diretores estatutários é baseada em metas definidas com base no Planejamento Estratégico da Companhia, tendo em vista os interesses da Companhia e de seus acionistas, assegurando também a transparência deste processo e a aderência da Companhia a legislação em vigor e às melhores práticas de governança corporativa.

2. DEFINIÇÕES

Para melhor aplicação desta política é necessário o conhecimento do seguinte conceito:

Remuneração: Define-se remuneração como o pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, que será realizado em retribuição ao trabalho prestado à instituição, de forma fixa ou variável, na forma abaixo: A remuneração será fixa quando representada por salários, honorários e comissões. A remuneração será variável quando constituída por bônus, participação nos lucros, na forma definida pelo § 1º, art. 152 da Lei nº 6.404/76, bem como em outros incentivos associados ao desempenho.

3. ABRANGÊNCIA

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

4. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

4.1 Membros do Conselho de Administração

- 4.1.1 **Remuneração Fixa:** Pró-labore. A remuneração dos membros do Conselho de Administração, exceto em casos em que os conselheiros também atuem como executivos, é composta por uma remuneração mensal fixa. A remuneração fixa tem como objetivo remunerar os serviços de cada conselheiro, dentro do escopo de responsabilidade atribuído ao Conselho de Administração da Companhia, sendo estabelecida de acordo com a legislação e os padrões de mercado. A remuneração do Presidente do Conselho de Administração é distinta da dos demais membros em função do cargo exercido, uma vez em que o Presidente possui obrigações e deveres próprios, nos termos do Estatuto Social da Companhia. Dentre tais funções, pode-se destacar a de representação do Conselho de Administração nas Assembleias Gerais da Companhia, bem como a presidência das mesas das Assembleias Gerais e das reuniões do Conselho de Administração.
- 4.1.2 **Benefícios Diretos e Indiretos:** A remuneração dos membros do Conselho de Administração não inclui nenhum benefício. Quando necessário, a Companhia reembolsa as despesas de estadia e locomoção vinculadas ao exercício do cargo em questão.

- 4.1.3 **Participação em Comitês:** Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a remuneração por participação em comitês.
- 4.1.4 **Remuneração Variável:** O Presidente do Conselho de Administração faz jus à remuneração variável (Bônus ou PLR) anual, baseada em indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos definidos periodicamente, que tem como objetivo incentivar o cumprimento das metas de desempenho anual da empresa, alinhando os incentivos de curto prazo, bem como atrair e reter os melhores profissionais do mercado. Os demais membros do Conselho de Administração não fazem jus a remuneração variável, incluindo bônus, participação nos resultados (“PLR”), participações em reuniões, e comissões. No entanto, os membros do Conselho de Administração que ocuparem outros cargos na Companhia poderão fazer jus ao recebimento de remuneração variável.
- 4.1.5 **Benefícios Pós-Emprego:** Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a benefícios pós-emprego.
- 4.1.6 **Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo:** Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.
- 4.1.7 **Remuneração Baseada em Ações:** Podemos oferecer aos membros do Conselho de Administração participação no 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 dos referidos membros no médio e longo prazo. Adicionalmente, não há qualquer impedimento aos membros do Conselho de Administração para que detenham opções de compra de ações da companhia em razão de outros cargos exercido nesta.

4.2 Membros do Conselho Fiscal

- 4.2.1 **Remuneração Fixa: Pró-labore.** A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta por uma remuneração mensal fixa. A remuneração fixa tem como objetivo remunerar os serviços de cada conselheiro, dentro do escopo de responsabilidade atribuído ao Conselho Fiscal da Companhia. Nos termos do art. 162, §3º da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“LSA”), a remuneração dos membros do conselho fiscal não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a dez por cento da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.
- 4.2.1 **Benefícios Diretos e Indiretos:** Nos termos do art. 162, §3º da LSA, os membros do conselho fiscal fazem jus ao reembolso das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função. Quando necessário, a Companhia reembolsa as despesas de estadia e locomoção vinculadas ao exercício do cargo em questão.
- 4.2.2 **Remuneração Variável:** Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a remuneração variável, incluindo bônus ou PLR, participação nos resultados, participações em reuniões, e comissões.
- 4.2.3 **Benefícios Pós-Emprego:** Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a benefícios pós-emprego.
- 4.2.4 **Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo:** Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.
- 4.2.5 **Remuneração Baseada em Ações:** Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a remuneração baseada em ações.

4.3 Diretoria Estatutária

- 4.3.1 **Remuneração Fixa:** Pró-labore. Nos termos desta política de remuneração, os executivos (diretores estatutários) fazem jus à remuneração fixa que tem como objetivo remunerar os serviços de cada diretor, dentro do escopo de responsabilidade atribuído à Diretoria da Companhia.
- 4.3.2 **Benefícios Diretos e Indiretos:** Os únicos benefícios que compõem a remuneração dos diretores são o plano de saúde e o vale alimentação. No entanto, ressaltamos que o valor destes benefícios não possui representatividade no montante da remuneração.
- 4.3.3 **Participação em Comitês:** Os membros da Diretoria Estatutária não fazem jus a remuneração por participação em comitês.
- 4.3.4 **Remuneração Variável:** Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus à remuneração variável (Bônus ou PLR) anual, baseada em indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos definidos periodicamente, que tem como objetivo de incentivar o cumprimento das metas de desempenho anual da empresa, alinhando os incentivos de curto prazo entre executivos e acionistas, bem como atrair e reter os melhores profissionais do mercado.
- 4.3.5 **Benefícios Pós- Emprego:** Os membros da Diretoria Estatutária não fazem jus a benefícios pós-emprego.
- 4.3.6 **Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo:** Os membros da Diretoria Estatutária não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.
- 4.3.7 **Remuneração Baseada em Ações:** Oferecemos aos executivos participação no 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 dos referidos executivos no médio e longo prazo.

4.4 Diretoria Não Estatutária

- 4.4.1 **Remuneração Fixa:** Salário. Nos termos desta política nossos executivos (diretores não estatutários) fazem jus à remuneração fixa que tem como objetivo remunerar os serviços de cada diretor, dentro do escopo de responsabilidade atribuído à Diretoria Não Estatutária da Companhia.
- 4.4.2 **Benefícios Diretos e Indiretos:** Os únicos benefícios que compõem a remuneração dos diretores são o plano de saúde e o vale alimentação. No entanto, ressaltamos que o valor destes benefícios não possuem qualquer representatividade no montante da remuneração.
- 4.4.3 **Participação em Comitês:** Os membros da Diretoria Não Estatutária não fazem jus a remuneração por participação em comitês.
- 4.4.4 **Remuneração Variável:** Os membros da Diretoria Não Estatutária fazem jus à remuneração variável (Bônus ou PLR) anual, baseada em indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos definidos periodicamente, que tem como objetivo de incentivar o cumprimento das metas de desempenho anual da empresa, alinhando os incentivos de curto prazo entre executivos e acionistas, bem como atrair e reter os melhores profissionais do mercado.

- 4.4.5 **Benefícios Pós- Emprego:** Os membros da Diretoria Não Estatutária não fazem jus a benefícios pós-emprego.
- 4.4.6 **Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo:** Os membros da Diretoria Não Estatutária não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.
- 4.4.7 **Remuneração Baseada em Ações:** Oferecemos aos executivos participação no plano de opção de compra de ações e de incentivo atrelado a ações, com o objetivo de alinhamento de incentivos entre profissionais e acionistas, bem como retenção dos referidos executivos no médio e longo prazo.

4.5 Comitês Estatutários

Os membros dos Comitês Estatutários não fazem jus à remuneração.

4.6 Comitês Não Estatutários

Os membros dos Comitês Não Estatutários poderão ser remunerados conforme definição do Conselho de Administração.

5. METODOLOGIA DE CÁLCULO E DE REAJUSTE DE CADA UM DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos membros da administração, quando houver, conforme supracitado é reajustada de acordo com o desempenho de cada administrador, conforme a evolução dos indicadores de desempenho descritos no item “6” abaixo. A bonificação ou PLR dos administradores é calculada de acordo com o atendimento das metas financeiras e operacionais, metas internas de resultados e metas individuais de cada administrador, que derivam de orçamento realizado pelo departamento de Planejamento Financeiro da Companhia e aprovadas pelos administradores. Os valores da remuneração dos administradores são avaliados periodicamente de acordo com pesquisas de mercado realizadas pelo departamento de Recursos Humanos e envolvimento do Diretor Presidente e Presidente do Conselho.

6. RAZÕES QUE JUSTIFICAM A COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A combinação dos elementos fixos e variáveis que compõem a remuneração, alinha os interesses dos executivos aos interesses da companhia no curto, médio e longo prazos. A parcela fixa dos rendimentos proporciona segurança para o cumprimento de obrigações rotineiras dos executivos enquanto a parcela variável, associada a metas estabelecidas para cada exercício social, oferece o estímulo necessário para que o próprio executivo e também os seus liderados entreguem seus melhores esforços no sentido de atingir e superar as metas da Companhia. O plano de opção de compra de ações e de incentivo atrelado a ações, por sua vez, concretiza o alinhamento de interesses entre nossos executivos e a Companhia no médio e longo prazo, colaborando também para a retenção dos executivos.

7. PRINCIPAIS INDICADORES DE DESEMPENHO QUE SÃO LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO NA DETERMINAÇÃO DE CADA ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO

Para a determinação de todos os itens de remuneração, são levadas em consideração o desempenho do executivo e suas metas individuais. A remuneração variável está diretamente atrelada aos indicadores contidos no orçamento da Companhia, o qual é aprovado pelo Conselho de Administração e contém as metas definidas para o período, como por exemplo, o Volume de Vendas, Geração de Caixa, o Lucro Líquido, a Margem Líquida, entre outros.

8. COMO A REMUNERAÇÃO É ESTRUTURADA PARA REFLETIR A EVOLUÇÃO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO

A parcela variável da remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho. Esta parcela está diretamente ligada a performance individual de cada executivo e da companhia, no alcance das metas específicas definidas para cada departamento no período em questão. O valor do bônus está diretamente ligado ao desempenho do executivo demonstrado no período avaliado. É oferecido aos executivos da Companhia a opção de compra de ações e de incentivo atrelado a ações com a intenção de alinhar objetivos e de retenção a longo prazo.

9. COMO A POLÍTICA OU PRÁTICA DE REMUNERAÇÃO SE ALINHA AOS INTERESSES DE CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO DA COMPANHIA

A prática com relação aos componentes da remuneração total está diretamente alinhada aos objetivos e interesses de curto e médio prazo, à medida que as metas internas, financeiras e de resultado estabelecidas pela Companhia estão atreladas ao resultado da remuneração variável. Para o longo prazo, é realizado o alinhamento dos interesses da Companhia ao dos nossos executivos por meio do plano de opção de compra de ações e incentivo atrelado a ações, reafirmando o compartilhamento do risco e do resultado entre o executivo e a Companhia.

10. EXISTÊNCIA DE REMUNERAÇÃO SUPORTADA POR SUBSIDIÁRIAS, CONTROLADAS OU CONTROLADORES DIRETOS E INDIRETOS

Os administradores não recebem remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos.

11. EXISTÊNCIA DE QUALQUER REMUNERAÇÃO OU BENEFÍCIO VINCULADO À CONCORRÊNCIA DE DETERMINADO EVENTO SOCIETÁRIO, TAL COMO A ALIENAÇÃO DO CONTROLE SOCIETÁRIO DA COMPANHIA

Não há existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário.

12. OBRIGAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Conforme artigo 19º do Regulamento do Novo Mercado - B3, a Companhia deve divulgar, no formulário de referência, em forma de tabela, por órgão, o valor da maior, da menor e o valor médio da remuneração anual, fixa e variável, do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal, relativamente ao último exercício social.

13. PENALIDADES

Os descumprimentos ou violações aos termos desta Política serão examinados pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, de acordo com as normas internas da Companhia, sem prejuízo de eventuais sanções administrativas, civis e penais cabíveis.

14. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política foi aprovada pela unanimidade dos membros de seu Conselho de Administração em Reunião do Conselho de Administração realizada em 08 de novembro de 2021.

15. VIGÊNCIA

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