

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA PDG REALTY S.A. EMPREENHIMENTOS E PARTICIPAÇÕES

1. OBJETIVO, ABRANGÊNCIA E DEFINIÇÕES

Esta Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer os critérios e diretrizes a serem aplicados na fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros da Administração e dos Comitês de Assessoramento da PDG Realty S.A. (“PDG” ou “Companhia”).

Esta Política foi elaborada de acordo com as disposições da Lei nº 6.404/76, do Regulamento do Novo Mercado da B3, do Estatuto Social da Companhia e das demais regras e orientações expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) e se aplica aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Estatutária e dos Comitês da Companhia.

A presente Política é baseada em práticas de mercado, o que permite a atração, retenção e motivação de profissionais qualificados para a implementação e operacionalização das estratégias de negócios aprovadas pelos acionistas.

2. COMPETÊNCIA

Competência:

Aprovado o montante global de remuneração dos membros da administração da Companhia pela Assembleia Geral, caberá ao referido órgão deliberar também sobre a remuneração do Presidente e dos membros do Conselho de Administração e a este Conselho, em reunião, fixar a remuneração individual dos membros da Diretoria Estatutária.

3. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

Estrutura:

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 Companhia.

A remuneração total dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Estatutária e dos Comitês da Companhia será composta, conforme aplicável, por: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; e (iii) benefícios. Os valores e modelos aplicáveis serão baseados nas práticas do mercado executivo, nos termos da estratégia de remuneração total definida pela Companhia, e balizados por pesquisas de remuneração específicas, realizadas por consultorias independentes conceituadas e especializadas no tema.

A remuneração será fixa quando representada por salários (ou pró-labore), honorários, benefícios diretos e indiretos, remuneração por participação em comitês e outros. A

remuneração será variável quando constituída por bônus, participação nos lucros, na forma definida pelo § 1º, art. 152 da Lei nº 6.404/76, por participação em reuniões e comissões, bem como em outros incentivos associados ao desempenho. Por fim, os benefícios correspondem ao oferecimento de Vale Refeição, Vale Alimentação, Estacionamento, Plano de Saúde, Plano Odontológica, Assistência Oftalmológica, Auxílio Natalidade, Seguro de Vida, tendo como objetivo ser aderente às melhores práticas de mercado.

A combinação dos elementos que compõem a remuneração alinha os interesses dos executivos aos interesses da companhia no curto, médio e longo prazos. Sempre que aplicáveis, as parcelas de remuneração variável atribuídas à Diretoria estarão condicionadas ao alcance das metas e objetivos definidos pelo Conselho de Administração, e estarão alinhadas aos interesses da Companhia, que visa promover a valorização, crescimento e perenidade dos negócios, além de agregar valor aos acionistas.

Não há índice ou periodicidade pré-definida para reajustes nas remunerações tratadas nesta Política. Eventuais atualizações serão baseadas na movimentação do mercado e/ou em alterações na estrutura organizacional da Companhia que impliquem em modificações na composição dos órgãos em referência nesta Política.

4. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Remuneração fixa:

Os membros do Conselho de Administração fazem jus a uma remuneração fixa mensal (12 parcelas), não atrelada à sua participação nas reuniões realizadas pelo referido órgão, com objetivo de remunerá-los pelos serviços prestados de forma compatível com as suas atribuições, responsabilidades e tempo de dedicação às suas funções. Tal remuneração deverá estar alinhada aos objetivos estratégicos de médio e longo prazos da Companhia com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração deve ser proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo. Conseqüentemente, a remuneração de cada conselheiro poderá ser distinta em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas como, por exemplo, a participação em Comitês de Assessoramento.

Os membros do Conselho de Administração não fazem jus à remuneração variável e não terão direito a qualquer benefício em decorrência do exercício deste cargo.

Reembolsos:

Os membros do Conselho de Administração serão reembolsados pela Companhia de todas as despesas de locomoção e de estadia, bem como outras despesas eventualmente incorridas para o desempenho de suas funções.

5. REMUNERAÇÃO DOS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

Remuneração fixa:

A remuneração fixa dos membros dos Comitês será definida pelo Conselho de Administração na reunião que os elegeu, considerando valores estabelecidos por meio de

análise de custos e riscos inerentes.

Os membros do Conselho de Administração que participarem de Comitês poderão fazer jus ao recebimento de remuneração adicional pela função exercida, conforme deliberação do Conselho de Administração.

Os membros dos Comitês de Assessoramento não fazem jus à remuneração variável e não terão direito a qualquer benefício em decorrência do exercício deste cargo.

Reembolsos:

Os membros de comitês serão reembolsados pela Companhia de todas as despesas de locomoção e de estadia, bem como outras despesas eventualmente incorridas para o desempenho de suas funções.

6. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

Remuneração fixa:

Os membros do Conselho de Fiscal fazem jus a uma remuneração fixa mensal (12 parcelas), a ser atribuída pela Assembleia Geral que os eleger, nos termos da legislação aplicável. A remuneração fixa tem como objetivo remunerar os serviços de cada conselheiro, dentro do escopo de responsabilidade atribuído ao Conselho Fiscal da Companhia, devendo ser estabelecida com base em análise de custos e riscos a ela relacionada.

A remuneração mensal dos membros do Conselho Fiscal, conforme prescrito no § 3º do artigo 162 da Lei das Sociedades por Ações, não poderá ser inferior, a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada Diretor Estatutário, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros

Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus à remuneração variável e não terão direito a qualquer benefício em decorrência do exercício deste cargo.

Reembolsos:

Os membros do Conselho de Fiscal serão reembolsados pela Companhia de todas as despesas de locomoção e de estadia, bem como outras despesas eventualmente incorridas para o desempenho de suas funções.

7. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A remuneração da Diretoria será fixada nos termos desta Política, a ser aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia, devendo estar vinculada a resultados de médio e longo prazos visando gerar valor para a Companhia.

Remuneração fixa:

(i) Pró-labore:

Os diretores estatutários da Companhia receberão remuneração mensal fixa, férias e 13º salário, com valor definido de acordo com a negociação individual com cada um dos diretores estatutários, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes ao setor da

construção civil, bem como pelo o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo.

(ii) Benefícios Diretos e Indiretos:

Os benefícios oferecidos consistem em Vale Refeição, Vale Alimentação, Estacionamento, Plano de Saúde, Plano Odontológica, Assistência Oftalmológica, Auxílio Natalidade, Seguro de Vida, tendo como objetivo estar aderente às melhores práticas de mercado.

Remuneração variável

As formas de remuneração variável, conforme abaixo, serão mensuradas por indicadores de desempenho corporativo e individuais, definidos pelo Conselho de Administração e acompanhados periodicamente.

A remuneração variável será paga anualmente conforme aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia e desde que compatível com montante aprovado em Assembleia Geral e destinado à remuneração global anual da administração da Companhia.

(i) Programa de Bônus Performance :

O Programa Bônus Performance é baseado em metas definidas com base no Planejamento Estratégico da Companhia, tendo em vista os interesses da Companhia e de seus acionistas. A remuneração variável tem como objetivo estimular a busca de resultados e reconhecer o alcance e superação de metas empresariais e individuais dos membros da Diretoria no curto prazo.

(ii) Bônus de Permanência:

O Bônus de Permanência é vinculado à determinado período de permanência, independente de metas, da Diretoria na Companhia, tendo em vista os interesses desta e de seus acionistas. Tem como objetivo incentivar a permanência na Companhia como forma de preservar os conhecimentos e a experiência adquirida por tais profissionais em benefício da Companhia, permitindo o seu permanente aprimoramento.

(iii) Baseada em Ações:

A Companhia pode remunerar os diretores estatutários por meio de plano de opção de compra de ações e incentivos atrelados às ações de emissão da Companhia, com o objetivo de estimular a busca de resultados e reconhecer o alcance e superação de metas empresariais e individuais dos membros da Diretoria, bem como incentivar sua permanência na Companhia como forma de preservar os conhecimentos e a experiência adquirida por tais profissionais em benefício da Companhia, permitindo o seu permanente aprimoramento.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Estatutária e dos Comitês observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela Assembleia Geral da Companhia, nos termos do art. 152, da Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976.

Qualquer alteração ou revisão desta Política deverá ser submetida ao Conselho de

Administração da Companhia, para que possa ser considerada como válida e eficaz.

As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração da Companhia, que adotará as medidas cabíveis, sendo que certas condutas poderão constituir crime, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES:

Versão	Modificações	Data
01	n/a	11/05/2022