

TECNISA S.A.
Companhia Aberta
CNPJ nº 08.065.557/0001-12
NIRE 35.300.331.613

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. OBJETIVO

1.1. A presente política (“Política”) tem por objetivo estabelecer a estratégia geral de remuneração dos membros da diretoria estatutária e não estatutária, do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e demais colaboradores da Tecnisa S.A. (“Companhia”), considerando parâmetros de mercado, funções e responsabilidades de cada profissional e os seguintes objetivos principais da Companhia:

- (i) atrair, reter e motivar profissionais que detenham qualificação, competência e perfil que atendam às características e necessidades do negócio da Companhia;
- (ii) alinhar os interesses dos profissionais da Companhia às crenças de gestão e aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo;
- (iii) promover práticas de remuneração atraentes, motivando a recompensa pelo desempenho, tendo em vista o alcance de metas individuais e da Companhia;
- (iv) estimular o crescimento, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia e, conseqüentemente, a criação de valor de longo prazo para a Companhia e seus acionistas;
- (v) fornecer remuneração competitiva em relação à remuneração praticada pelo mercado; e
- (vi) promover equilíbrio adequado entre as remunerações fixa e variável, de curto, médio e longo prazo.

2. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

2.1. Remuneração Fixa. A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia é fixa e composta por 12 (doze) parcelas ao ano, sem qualquer vinculação à participação dos membros em reuniões do órgão. O objetivo da remuneração fixa é oferecer compensação direta aos membros do Conselho de Administração pelos serviços prestados e reconhecer e refletir a demanda

de tempo, responsabilidades e complexidade inerente ao cargo.

2.2. Benefícios: Com exceção do Presidente do Conselho de Administração, que pode fazer jus ao recebimento de benefícios pelo exercício do cargo, observadas as práticas da Companhia para sua concessão, os membros do Conselho de Administração não fazem jus ao recebimento de benefícios pelo exercício do cargo.

2.2.1. Quando necessário, os membros do Conselho de Administração são reembolsados pelas despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

2.3. Participação em Comitês. Os membros do Conselho de Administração que também sejam membros de comitês da Companhia não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar em referidos comitês.

2.4. Remuneração Variável: Os membros do Conselho de Administração não fazem jus ao recebimento de remuneração variável pelo exercício do cargo.

3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DE COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

3.1. Remuneração Fixa. Os membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração (“Comitês”) que também sejam membros do Conselho de Administração ou da diretoria não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar de Comitê. A remuneração dos membros dos Comitês que não sejam membros do Conselho de Administração nem da diretoria será fixa e definida pelo Conselho de Administração na reunião que eleger esses membros. O objetivo da remuneração fixa é oferecer compensação direta aos membros dos Comitês pelos serviços prestados e reconhecer e refletir a demanda de tempo, responsabilidades e complexidade inerente ao cargo.

3.1.1. Os membros dos Comitês, sejam ou não membros do Conselho de Administração ou da diretoria, serão reembolsados pela Companhia das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho da função nos Comitês.

3.1.2. Os membros do Comitê, independentemente de serem ou não membros do Conselho de Administração ou da diretoria, não fazem jus ao recebimento de benefícios nem remuneração variável pelo exercício do cargo.

4. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES ESTATUTÁRIOS

4.1. Remuneração Fixa: A remuneração fixa dos diretores estatutários é composta por 12 (doze) parcelas ao ano (pagas sob o título de *pro labore*), e poderá ser corrigida de acordo com o disposto no contrato de vinculação aplicável, ou conforme estabelecido pelo Conselho de Administração.

4.1.1. A remuneração fixa tem por objetivo oferecer compensação direta pelos serviços prestados e reconhecer e refletir o desempenho individual, demanda de tempo, responsabilidades, experiência, formação e conhecimento do executivo, em linha com as práticas de mercado.

4.2. Benefícios: Os diretores estatutários da Companhia podem fazer jus a benefícios, observadas as práticas da Companhia para sua concessão.

4.3. Participação em Comitês. Os membros da diretoria estatutária que também sejam membros de comitês da Companhia não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar em referidos comitês.

4.4. Remuneração Variável: Os diretores estatutários da Companhia podem fazer jus ao recebimento de remuneração variável por meio do pagamento de bônus e participação nos lucros e resultados e podem ser elegíveis ao recebimento de remuneração e/ou incentivo baseados em ações.

4.4.1. Bônus. O pagamento de bônus tem como objetivo recompensar os diretores estatutários pelo desempenho extraordinário das atividades exercidas, considerando os critérios de meritocracia e/ou indicadores determinados e aprovados pelo Conselho de Administração.

4.4.2. Programa de Participação nos Lucros e Resultados. O Programa de Participação nos Lucros e Resultados (“PLR”) consiste no pagamento aos diretores estatutários de participação nos lucros e resultados da Companhia, de acordo com os programas estabelecidos pelo Conselho de Administração e aprovados nos termos da legislação aplicável.

4.4.2.1. O PLR tem como objetivo recompensar os diretores estatutários pelo alcance e superação de metas e está atrelado aos indicadores definidos nos programas estabelecidos pelo Conselho de Administração e aprovados nos termos da legislação aplicável.

4.4.3. Planos de Incentivo de Longo Prazo. Os diretores estatutários da Companhia são elegíveis ao pagamento de remuneração baseada em ações de acordo com os termos e condições previstos no “Plano de Incentivo de Longo Prazo da Tecnisa S.A.” e no “Segundo Plano de Incentivo de Longo Prazo da Tecnisa S.A.”, conforme alterados em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia realizada em 23 de abril de 2021 (“Planos de Incentivo de Longo Prazo”).

4.4.3.1. Os diretores estatutários poderão ser elegíveis como beneficiários de outros planos e/ou programas de remuneração e/ou incentivo de longo prazo baseado em ações que venham a ser aprovados pelo Conselho e implantados pela Companhia, observados os termos e condições que sejam aprovados para o plano ou programa aplicável.

5. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES NÃO ESTATUTÁRIOS

5.1. Remuneração Fixa: A remuneração fixa dos diretores não estatutários é composta por 12 (doze) salários ao ano, 13º (décimo terceiro) salário e acréscimo de 1/3 (um terço) do valor do salário mensal relativo às férias do período, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”). A remuneração fixa dos diretores não estatutários poderá ser corrigida anualmente com base em critérios definidos em comum acordo com a Companhia.

5.1.1. A remuneração fixa tem por objetivo oferecer compensação direta pelos serviços prestados e reconhecer e refletir o desempenho individual, demanda de tempo, responsabilidades, experiência, formação e conhecimento do executivo, em linha com as práticas de mercado.

5.2. Benefícios: Os diretores não estatutários da Companhia farão jus aos benefícios previstos nos respectivos contratos de trabalho, sem prejuízo de outros que venham a ser conferidos, observadas as práticas da Companhia.

5.3. Participação em Comitês. Os diretores não estatutários que também sejam membros de comitês da Companhia não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar em referidos comitês.

5.4. Remuneração Variável: Os diretores não estatutários da Companhia podem fazer jus ao recebimento de remuneração variável por meio do pagamento de bônus e participação nos lucros e resultados e podem ser elegíveis ao recebimento de remuneração e/ou incentivo baseados em ações.

5.4.1. Bônus. O pagamento de bônus tem como objetivo recompensar os diretores não estatutários pelo desempenho extraordinário das atividades exercidas, considerando os critérios de meritocracia e/ou indicadores determinados e aprovados pelo Conselho de Administração.

5.4.2. Programa de Participação nos Lucros e Resultados. O PLR consiste no pagamento aos diretores não estatutários de participação nos lucros e resultados da Companhia, de acordo com os programas estabelecidos pelo Conselho de Administração e aprovados nos termos da legislação aplicável.

5.4.2.1. O PLR tem como objetivo recompensar os diretores não estatutários pelo alcance e superação de metas e está atrelado aos indicadores definidos nos programas estabelecidos pelo Conselho de Administração e aprovados nos termos da legislação aplicável.

5.4.3. Planos de Incentivo de Longo Prazo. Os diretores não estatutários da Companhia são elegíveis ao pagamento de remuneração baseada em ações de acordo com os termos e condições previstos no Planos de Incentivo de Longo Prazo.

5.4.3.1. Os diretores não estatutários poderão ser elegíveis como beneficiários de outros planos e/ou programas de remuneração e/ou incentivo de longo prazo baseado em ações que venham a ser aprovados pelo Conselho e implantados pela Companhia, observados os termos e condições que sejam aprovados para o respectivo plano ou programa aplicável.

6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

6.1. Remuneração Fixa. Os membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, fazem jus a uma remuneração fixa mensal composta por 12 (doze) parcelas ao ano, que deverá obedecer aos preceitos do artigo 162, § 3º da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das S.A.”), que prescreve que a remuneração mensal dos membros do Conselho Fiscal deve ser equivalente a, no mínimo, 10% (dez por cento) da remuneração média mensal que for atribuída a cada diretor estatutário da Companhia, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

6.1.1. O objetivo da remuneração fixa é oferecer compensação direta aos membros do Conselho Fiscal da Companhia pelos serviços prestados e reconhecer e refletir a demanda de tempo, responsabilidades e complexidade inerente ao cargo.

6.1.2. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus ao recebimento de benefícios, nem remuneração variável pelo exercício do cargo.

6.1.3. Quando necessário, os membros do Conselho Fiscal são reembolsados pelas despesas de estadia e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

6.2. Membros Suplentes. Os membros suplentes do Conselho Fiscal receberão remuneração conforme sejam pontualmente acionados para substituição dos membros efetivos em reuniões.

7. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

7.1. Remuneração Fixa: A remuneração fixa dos demais colaboradores da Companhia, incluindo gerentes, coordenadores, especialistas, profissionais que desempenham funções administrativas e técnicas, bem como profissionais que desempenham atividades operacionais ligadas diretamente ou não a produção (“Colaboradores”) é composta por 12 (doze) salários ao ano, 13º (décimo terceiro) salário e acréscimo de 1/3 (um terço) do valor do salário mensal relativo às férias do período, em conformidade com a CLT. A remuneração fixa dos Colaboradores poderá ser corrigida anualmente por meio de acordos sindicais. Para os Colaboradores hiperssuficientes a remuneração fixa poderá ser corrigida anualmente com base em critérios definidos em comum acordo com a Companhia.

7.1.1. A remuneração fixa tem por objetivo oferecer compensação direta pelos serviços prestados e reconhecer e refletir o desempenho individual, demanda de tempo, responsabilidades,

experiência, formação e conhecimento dos Colaboradores, em linha com as práticas de mercado e pode ser reajustada esporadicamente, em razão de meritocracia, com base em avaliação de desempenho, potencial e engajamento.

7.2. Benefícios: Os Colaboradores farão jus aos benefícios previstos nos respectivos contratos de trabalho, sem prejuízo de outros que venham a ser conferidos, observadas as práticas da Companhia.

7.3. Remuneração Variável: Os Colaboradores podem fazer jus ao recebimento de remuneração variável por meio do pagamento de participação nos lucros e resultados e podem ser elegíveis ao recebimento de remuneração e/ou incentivo baseados em ações.

7.3.1. Plano de Participação nos Lucros e Resultados. Os Colaboradores são elegíveis ao plano de participação nos lucros e resultados de acordo com os programas estabelecidos pelo Conselho de Administração e aprovados nos termos da legislação aplicável. O plano objetiva recompensar os Colaboradores pelo alcance e superação de metas e está atrelado aos indicadores definidos nos programas estabelecidos pelo Conselho de Administração e aprovados nos termos da legislação aplicável.

7.3.2. Planos de Incentivo de Longo Prazo. Os Colaboradores que ocupem cargo de liderança na Companhia, conforme previamente definidos pelo Conselho de Administração, são elegíveis ao pagamento de remuneração baseada em ações de acordo com os termos e condições previstos no Planos de Incentivo de Longo Prazo.

7.3.2.1. Os Colaboradores poderão ser elegíveis como beneficiários de outros planos e/ou programas de remuneração e/ou incentivo de longo prazo baseado em ações que venham a ser aprovados pelo Conselho e implantados pela Companhia, observados os termos e condições que sejam aprovados para o respectivo plano ou programa aplicável.

8. ATRIBUIÇÕES

8.1. Assembleia Geral. Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis, no Estatuto Social da Companhia, compete à Assembleia Geral da Companhia:

- (i) fixar a remuneração global anual dos membros do Conselho de Administração, da diretoria estatutária, bem como dos membros do conselho fiscal, quando instalado, nos termos dos artigos 152 e 162, § 3º, da Lei das S.A.; e
- (ii) aprovar planos de outorga de opção de compra ou subscrição de ações a administradores, empregados ou pessoas naturais que prestem serviços à Companhia ou a sociedade sob seu controle, assim como aos administradores e

empregados de outras sociedades que sejam controladas direta ou indiretamente pela Companhia.

8.2. Conselho de Administração. Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis, no Estatuto Social e nas políticas e práticas da Companhia aprovadas pelo Conselho de Administração, compete ao Conselho de Administração da Companhia:

- (i) deliberar sobre a distribuição individual da remuneração global anual aprovada pela Assembleia Geral da Companhia entre os membros do Conselho de Administração e da diretoria estatutária da Companhia;
- (ii) autorizar a outorga de opção de compra de ações aos administradores, empregados ou pessoas naturais que prestem serviços à Companhia ou a sociedade sob seu controle, assim como aos administradores e empregados de outras sociedades que sejam controladas direta ou indiretamente pela Companhia.

8.3. Comitê de Pessoas e Conduta. Sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis, no Estatuto Social e nas políticas e práticas da Companhia aprovadas pelo Conselho de Administração, o Comitê de Pessoas e Conduta da Companhia é responsável por propor ao Conselho de Administração os parâmetros e diretrizes da remuneração fixa e variável e demais benefícios a serem atribuídos aos diretores estatutários e não estatutários, bem como aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos Comitês e demais Colaboradores da Companhia, em conformidade com esta Política.

8.4. Diretor Administrativo. O Diretor Administrativo da Companhia é responsável pela definição e gestão das políticas, ressalvadas as de competência do Conselho, e procedimentos de administração salarial e de benefícios da Companhia.

9. ALTERAÇÃO, INTERPRETAÇÃO E PUBLICAÇÃO

9.1. Alteração. Esta Política pode ser alterada, sempre que necessário, por deliberação da maioria dos membros do Conselho de Administração presentes à reunião que deliberar sobre o assunto, mediante proposta do Comitê de Pessoas e Conduta, conforme aplicável.

9.2. Conflito. No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

9.3. Autonomia das Disposições. Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a

validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

9.4. Vigência e Divulgação. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será divulgada na forma prevista na legislação e regulamentação aplicável.

Aprovado em Reunião do Conselho de Administração da Tecnisa S.A., realizada em 12 de maio de 2021.

Mesa:

Meyer Joseph Nigri
Presidente

Andriei José Beber
Secretário