

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. Objetivo e Abrangência

1.1 Esta Política de Remuneração de Administradores (“Política”) estabelece objetivo, diretrizes e regras para a determinação da remuneração da alta administração, incluindo os membros da diretoria estatutária e não-estatutária (“Diretoria”), do conselho de administração (“Conselho de Administração”) e dos Comitês instituídos pelo Conselho de Administração (“Comitês”) da Patrimar Engenharia S.A. (“Companhia”) e suas subsidiárias (em conjunto, “Grupo Patrimar”), neste caso aplicando-se também aos administradores e diretores das demais subsidiárias (todos em conjunto, para fins desta Política, os “Administradores”).

1.2 Tais princípios, critérios de remuneração, valores e responsabilidades têm como objetivo final o reconhecimento pelos serviços desenvolvidos pelos Administradores e incentivar, reter e atrair profissionais qualificados, conciliar interesses dos executivos contratados e os da Companhia, garantindo o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis e os padrões de governança corporativa aos quais as sociedades do Grupo Patrimar estão submetidas.

2. Base normativa e documentos de referência

2.1 São referências para a Política os seguintes normativos:

- 2.1.1 Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- 2.1.2 Estatuto Social da Companhia;
- 2.1.3 Política de Indicação de Membros do Grupo Patrimar;
- 2.1.4 Código de Conduta, Normas, Ética e Integridade da Companhia;
- 2.1.5 Lei n.º 6.404/76, conforme alterada (“Lei das Sociedades Anônimas”);
- 2.1.6 Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas

3. Diretrizes Gerais

3.1 São princípios gerais da Política, norteadores da remuneração aplicável ao Grupo Patrimar:

3.1.1 A remuneração oferecida pelo Grupo Patrimar deve ser compatível com o ofertado por sociedades concorrentes que atuem em mesmas condições de mercado.

3.1.2 A remuneração deve estar alinhada com as atribuições e responsabilidades dos Administradores.

3.1.3 A remuneração deve estimular a construção de valor a curto, médio e longo prazo, aproximando os interesses dos Administradores dos interesses do Grupo Patrimar.

4. Responsabilidades e Procedimentos

4.1 O Conselho de Administração da Companhia é responsável pela implementação, supervisão e revisão periódica desta Política.

4.2 O Conselho de Administração da Companhia deverá periodicamente avaliar se as diretrizes da Política estão de acordo com as práticas de mercado, bem como periodicamente avaliar a aderência de cada Administrador à Política.

5. Conselho de Administração

5.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração do Grupo Patrimar será fixa, não atrelada à sua participação em reuniões, não comportando remuneração variável, tais como bônus, participação nos resultados ou remuneração por participação em reuniões ou comissões.

5.1.1. Os membros do Conselho de Administração poderão receber pacote de benefícios compatíveis com o mercado e alinhados à estratégia de remuneração total da Companhia.

5.2 A remuneração fixa dos Conselheiros será paga mensalmente, e tem como objetivo remunerar os serviços de cada conselheiro, de acordo com a sua dedicação e conforme o escopo de responsabilidade a ele atribuído pelo Conselho de Administração da Companhia.

5.3 Quando necessário, o Grupo Patrimar poderá reembolsar eventuais despesas eventualmente custeadas pelos membros do Conselho de Administração no exercício de seus respectivos cargos, tais como despesas de estadia e locomoção.

5.4 Os membros do Conselho de Administração poderão, se assim desejarem, renunciar à remuneração a que tinham direito, por meio de comunicação escrita ao próprio Conselho.

6. Diretoria

6.1 A remuneração dos membros da Diretoria do Grupo Patrimar é constituída de uma remuneração fixa e de bônus anual, conforme as especificidades abaixo.

6.1.1 A remuneração fixa será paga mensalmente e tem como objetivo remunerar os serviços de cada diretor, de acordo com a sua dedicação e conforme o escopo de responsabilidade a ele atribuído na gestão da Companhia.

6.1.2 O bônus anual pago aos membros da Diretoria é baseado em indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos, definidos periodicamente, e tem como objetivo incentivar o cumprimento das metas de desempenho anual da empresa, alinhando os incentivos de curto prazo entre executivos e acionistas e atraindo e retendo os melhores profissionais do mercado.

6.1.3. Os membros da Diretoria poderão receber pacote de benefícios compatíveis com o mercado e alinhados à estratégia de remuneração total da Companhia.

6.1.4. A Companhia poderá oferecer aos Diretores, conforme definição da sua estrutura em reunião do Conselho de Administração, planos de incentivo de longo prazo, com o objetivo de estimular a permanência de seus executivos na Companhia e criar visão de longo prazo no processo decisório, além de contribuir para agregar valor à Companhia através do alinhamento de interesses entre a Companhia, investidores e administradores.

6.1.5. Em havendo a estruturação de plano de remuneração variável aos colaboradores da Companhia, a Diretoria também participará deste plano, observando-se a combinação dos resultados da Companhia com o desempenho individual de cada Diretor, o que será medido com base em indicadores e metas objetivas e mensuráveis aprovadas pelo Conselho de Administração.

7. Comitês

Os membros dos Comitês, estatutários ou não, não terão direito à remuneração pela referida participação. O membro independente do Conselho de Administração que vier a compor os Comitês terá dentro da composição da sua remuneração mensal o valor correspondente à sua participação, enquanto permanecer como membro do Comitê.

8. Outras Disposições

8.1 Membros do conselho fiscal da Companhia, e de outras sociedades do Grupo Patrimar, caso instalados, terão suas regras de remuneração estabelecidas pela Assembleia Geral de acionistas, conforme disposto na Lei das S.A.

8.2 Os administradores eleitos para exercício dos cargos em subsidiárias do Grupo Patrimar não receberão remuneração adicional, quando tais atividades forem acumuladas com os cargos executivos já exercidos nas empresas do Grupo Patrimar.

8.3 Os Administradores da Companhia não terão direito a benefícios pós-emprego e nem a benefícios motivados pela cessão do exercício do cargo.

8.4 Observados os termos e condições estabelecidos no item 6.4 acima, os Administradores da Companhia poderão participar, em sendo constituído pela Companhia e se a eles for concedido este direito, de plano de incentivo de longo prazo, tais como mas não se limitando a 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 desses Administradores no médio e longo prazo.

8.5 A Política não confere e nem conferirá a qualquer Administrador ou Membro de Comitê o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito de qualquer sociedade integrante do Grupo Patrimar de remover o seu respectivo Administrador ou Membro de Comitê, ou de assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

8.6 O Grupo Patrimar também, desde já, reserva a si o direito de, a qualquer momento, poder alterar ou revogar a Política, por força de aprovação de novo documento em reunião do Conselho de Administração da Companhia.

9. Vigência

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