



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO

Esta “Política de Remuneração dos Administradores” da **URBA DESENVOLVIMENTO URBANO S.A.** (“Política” e “Companhia”, respectivamente), foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 01 de novembro de 2020, com o objetivo de definir os critérios de remuneração dos administradores da Companhia, assegurando que seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes aos cargos, em linha com os interesses de longo prazo da Companhia e com as melhores práticas de mercado.

Esta Política está baseada no Estatuto Social da Companhia, nos regimentos internos do Conselho de Administração e de seus Comitês, no Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, em vigor a partir de 02 de janeiro de 2018, na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (“Lei das Sociedades por Ações”), na Instrução Normativa nº 367 da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”), bem como demais regulações aplicáveis.

2. APLICAÇÃO

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês Estatutários e da Diretoria Estatutária e não estatutária da Companhia.

3. DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Para fins desta Política, alguns elementos devem ser entendidos da seguinte forma:

- (i) **Benefícios:** seguro de vida, assistência médica (diretoria estatutária e diretoria não estatutária) e plano de previdência (diretoria estatutária e não estatutária). Objetivo: complementar benefícios da assistência social e aposentadoria.
- (ii) **Incentivos de curto prazo:** participação nos lucros (diretoria estatutária e diretoria não estatutária).
- (iii) **Incentivos de longo prazo:** plano de opções de compra de ações (Presidente do Conselho de Administração, diretoria estatutária e não estatutária). Objetivo: reforçar a retenção dos funcionários e alinhar interesses com acionistas na criação de valor para o negócio de forma sustentável e no longo prazo;
- (iv) **Remuneração Fixa:** salário base (conselho de administração, diretoria estatutária e não estatutária). Objetivo: reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado);
- (v) **Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações:** é Plano de Outorga de Opção de Compra de Ações da Companhia, instituído nos termos do artigo 168, § 3º, da Lei das Sociedades por Ações, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 14 de agosto de 2020, que consiste em: (i) estabelecer as condições



gerais para outorga, pela Companhia, de opções de compra de ações de sua emissão a administradores e empregados da Companhia, suas controladas e controladas em conjunto, indicados pelo Conselho de Administração da Companhia; e **(ii)** estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia e dos interesses de seus acionistas, permitindo a certos administradores e empregados de entidades pertencentes ao grupo MRV optar por adquirir ações da Companhia, nos termos e condições previstos no Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações.

4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

A remuneração da Companhia é baseada nas seguintes premissas: **(i)** interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; **(ii)** metas e estratégias; **(iii)** melhores práticas de mercado; **(iv)** visão, missão e valores da Companhia.

4.1. Conselho de Administração

A política de remuneração de nossos conselheiros inclui uma remuneração mensal fixa a título de pró-labore, balizada nas práticas de mercado e visando reconhecer o valor dos Conselheiros, interna e externamente.

Poderão, também, ser outorgadas ao Presidente do Conselho de Administração, opções de compra de ações de emissão da Companhia, para serem exercidas nos prazos e nas condições estipuladas no Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações, por meio de deliberação do Conselho de Administração.

4.2. Diretoria Estatutária

A remuneração dos diretores estatutários é determinada de acordo com **(i)** suas funções e responsabilidades e em com base em pesquisas de mercado realizadas com empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil, e **(ii)** o desempenho coletivo da equipe de gestão executiva para atingir nosso objetivo de aumentar o valor de nossas ações.

Celebramos com cada um de nossos diretores estatutários um contrato de administração, que prevê, além da remuneração mensal fixa, paga a título de pró-labore, uma remuneração variável atrelada ao desempenho do administrador e condicionada ao cumprimento de determinadas metas da área ("Contrato de Administração").

O Contrato de Administração também prevê a outorga de opções de compra de ações de emissão da Companhia, para serem exercidas nos prazos e nas condições estipuladas no Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações.

Assim, a remuneração de nossos diretores estatutários inclui:

- (i)** uma remuneração-base e uma remuneração variável, relacionada com metas de acordo com a posição e a área do administrador;
- (ii)** uma remuneração indireta, representada pelos benefícios indicados na cláusula anterior; e



- (iii) uma remuneração baseada em ações, decorrente das opções outorgadas no âmbito do Plano de Opção de Compra de Ações.

4.3. Diretoria Não Estatutária

A remuneração dos diretores não-estatutários é baseada nas práticas de mercado, sendo atrelada aos resultados da Companhia. A prática de remuneração visa contratar e garantir a permanência dos profissionais de grande qualificação na administração da Companhia. A política de remuneração da Diretoria é estabelecida segundo a legislação existente (todos são contratados em regime CLT). Adicionalmente, os membros da nossa Diretoria possuem remuneração baseada em ações, conferida no âmbito do Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações da Companhia.

4.4. Conselho Fiscal

A Companhia estabelece como remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, o valor mínimo exigido pela legislação. 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 (remuneração fixa, não computando benefícios, verbas de representação e participação nos lucros). Dentro dos limites estabelecidos pela legislação, os membros do Conselho Fiscal recebem apenas remuneração fixa mensal e não fazem jus ao plano de benefícios.

4.5. Comitês de assessoramento

Os membros do Comitê de Auditoria da Companhia, quando instalado, serão remunerados pelas atividades desenvolvidas conforme definição do Conselho de Administração.

Os membros dos demais comitês de assessoramento da Companhia não receberão qualquer forma de remuneração adicional.

5. METODOLOGIA DE REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Os reajustes levam em consideração pesquisas de mercado realizadas com empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil. Com base nisso, os ajustes são analisados pelo Conselho de Administração e levados para aprovação em Assembleia Geral de Acionistas.

No caso da Diretoria não Estatutária, a negociação entre o sindicato dos trabalhadores das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis comerciais e residenciais da região metropolitana de Belo Horizonte e o sindicato patronal da indústria da construção civil de Minas Gerais acorda um incremento salarial (percentual) anual para os colaboradores da Companhia.

6. COMPETÊNCIA

O Comitê de Pessoas é responsável pela análise das políticas e programas de remuneração dos Administradores.

Cabe ao Conselho de Administração elaborar uma proposta de distribuição da verba global anual entre os Administradores ("Proposta de Remuneração"), baseando-se na recomendação do Comitê de Pessoas, que será submetida à aprovação dos acionistas da Companhia em assembleia geral ordinária realizada até dia 30 de abril de cada ano.



A fim de evitar conflito de interesses, na deliberação referente à aprovação da Proposta de Remuneração, deverão abster-se de votar os acionistas que forem também Administradores da Companhia.

7. DÚVIDAS

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos acerca da aplicação desta Política deverão ser encaminhadas para a área de Compliance e Auditoria Interna por meio da ferramenta “Fale com Compliance” e/ou para o e-mail compliance@viva urba.com.br.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

Caberá ao Conselho de Administração avaliar a adequação da presente Política da Companhia e realizar alterações sempre que necessário.

Esta Política está disponível no website da Companhia (www.viva urba.com.br), bem como no website da CVM (www.cvm.gov.br).

A presente Política entra em vigor quando de sua aprovação pelo Conselho de Administração, e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário. As eventuais alterações da presente Política deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração.