
POLITICA DE REMUNERAÇÃO DE EXECUTIVOS
DA CURY CONSTRUTORA E INCORPORADORA S.A.

1. OBJETIVO, APLICAÇÃO E FUNDAMENTO

1.1. A presente “*Política de Remuneração de Executivos*”, aprovada na reunião do Conselho de Administração da **CURY CONSTRUTORA E INCORPORADORA S.A.**, realizada em 14 de fevereiro de 2020, rerratificada em 22 de julho de 2020, e revisada em 12 de maio de 2025, descreve as regras e critérios que orientam as decisões relacionadas à remuneração dos diretores estatutários, diretores não estatutários, membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria para a gestão da Companhia.

1.2. A Política de Remuneração de Executivos da Companhia, em linha com as melhores práticas de governança corporativa, visa atrair e reter os melhores profissionais do mercado e estabelece compensações aos seus diretores e conselheiros (“Administradores”) que sejam condizentes com as responsabilidades pertinentes aos cargos e as práticas de mercado. A remuneração é estabelecida com base em pesquisas de mercado e alinha diretamente os interesses dos executivos em questão e dos acionistas da Companhia. A Política de Remuneração de Executivos tem como princípios e objetivos os seguintes aspectos:

- I. **Meritocracia:** reconhecer o esforço e as competências diferenciadas das pessoas traduzidas em resultados, sem, contudo, comprometer o equilíbrio interno e o senso de trabalho em equipe;
- II. **Atitude:** reconhecer a afinidade das pessoas com a cultura da Companhia alicerçada no triângulo “custo, qualidade e acolhimento”;
- III. **Responsabilização:** os erros são aceitos como forma de desenvolvimento, mas os impactos nos resultados se refletem diretamente na remuneração dos responsáveis, deixando claro a atenção a todos os detalhes fundamentais do negócio;
- IV. **Atratividade:** ser competitiva para atrair e principalmente reter os melhores profissionais do mercado; e

-
- V. **Desenvolvimento:** adoção de um escalonamento que permita o reconhecimento em linha com o desenvolvimento dos seus profissionais de forma a fazer com que estes se sintam recompensados e motivados a continuar aprendendo e crescendo na Companhia.
- VI. **Responsabilidade ESG (Ambiental, Social e de Governança):** alinhar os incentivos e metas de desempenho não apenas aos resultados financeiros, mas também ao cumprimento de objetivos sustentáveis e éticos, de forma que a remuneração possa estar atrelada a indicadores mensuráveis relacionados à mitigação de impactos ambientais, práticas sociais responsáveis e ao fortalecimento da governança corporativa, promovendo, assim, uma gestão comprometida com o desenvolvimento sustentável e com os interesses de longo prazo da companhia e de seus stakeholders.

1.3. Tais princípios são os balizadores dos ajustes salariais que a Companhia realiza ao longo do tempo com o objetivo de reconhecer e prestigiar os esforços dos Administradores da Companhia. Os ajustes salariais ocorrem por enquadramento, mérito ou promoção.

2. DEFINIÇÕES

2.1. Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política de Remuneração de Executivos, terão os seguintes significados:

“Comitês”: Significa os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.

“Companhia”: Significa a Cury Construtora e Incorporadora S.A.

“Conselheiros”: Significa os membros do Conselho de Administração.

“Conselho de Administração”: Significa o conselho de administração da Companhia.

“CVM”: Significa a Comissão de Valores Mobiliários.

“Diretores Estatutários”: Significa os diretores estatutários da Companhia.

“Diretores Não Estatutários”: Significa os diretores não estatutários da Companhia.

“Diretoria”: Significa a diretoria estatutária e não estatutária da Companhia.

“Estatuto Social”: Significa o estatuto social da Companhia, conforme alterado.

“Executivos”: Significa os membros da Diretoria, do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Companhia.

“IPCA”: Significa o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo.

“Metas ESG”: As metas ESG serão previamente definidas e aprovadas pelo Comitê de ESG, considerando indicadores objetivos e mensuráveis, alinhados às diretrizes estratégicas da Companhia e às melhores práticas de mercado. Tais metas poderão incluir, entre outros, indicadores de inventário de emissão de gases de efeito estufa, gestão de resíduos sólidos nas obras, iniciativas de diversidade e inclusão, programas de engajamento comunitário e aprimoramento dos mecanismos de governança corporativa. O cumprimento das metas será avaliado anualmente, de forma transparente e auditável, e a parcela correspondente da remuneração variável somente será devida caso os critérios previamente estabelecidos sejam atingidos, parcial ou integralmente, conforme regras específicas definidas pela. Essa vinculação visa promover maior alinhamento entre os incentivos dos executivos e os interesses de longo prazo da Companhia, seus acionistas e demais partes interessadas, reforçando o papel da liderança no avanço da agenda de sustentabilidade corporativa.

3. PESQUISA DE MERCADO

3.1. Com o objetivo de garantir o alinhamento com as melhores práticas de mercado e de manter a capacidade de atração e retenção de profissionais talentosos, serão realizadas, periodicamente, pesquisas de mercado e estudos sobre as políticas de remuneração de Executivos adotadas pelo mercado, de forma a comparar se as práticas adotadas pela Companhia estão em linha com as das empresas de porte e atuações similares.

3.2. Os trabalhos de pesquisa de mercado deverão ser realizados por empresas de consultoria renomadas e independentes com o auxílio da área de governança e pessoas, que posteriormente deverá analisá-los em conjunto com o Conselho de Administração e assim deliberar sobre a adoção das práticas recomendadas.

4. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1. Condições gerais: A remuneração dos Conselheiros da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

1. Remuneração Fixa

Os membros do Conselho de Administração recebem honorários fixos mensais, que seguirão o padrão de mercado de empresas do mesmo setor de atuação e/ou empresas com características, porte e complexidade similares aos da Companhia para atuarem na definição, desenvolvimento e acompanhamento das estratégias do negócio.

Os membros do Conselho de Administração são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção, alimentação e estadia necessárias ao desempenho de sua função.

A remuneração fixa dos conselheiros é paga mensalmente, com o objetivo de garantir dedicação e de propiciar maior controle de desempenho e custos da Companhia. Os conselheiros poderão renunciar a remuneração fixa mensal a que fazem jus.

2. Remuneração Variável

Os conselheiros da Companhia não fazem jus a remuneração variável.

3. Benefícios Diretos e Indiretos

Os conselheiros da Companhia não fazem jus a benefícios diretos ou indiretos.

4. Participação em Comitês

Os Conselheiros da Companhia não fazem jus à remuneração por participação em comitês.

5. Benefícios Pós-Emprego

Os conselheiros da Companhia não fazem jus a benefícios pós-emprego.

6. Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo

Os conselheiros da Companhia não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.

7. Remuneração Baseada em Ações

Os Conselheiros da Companhia não fazem jus a remuneração baseada em ações.

4.2. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária.

4.3. O valor global máximo a ser pago aos membros do Conselho de Administração a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

5. **REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

5.1. Condições gerais: A remuneração dos Diretores Estatutários da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

1. Remuneração Fixa

A remuneração dos Diretores Estatutários é composta por uma

remuneração fixa, que reflete a responsabilidade e contribuição da posição ocupada sobre resultados operacionais e administrativos, objetivando equivalência em relação às empresas do mesmo setor de atuação e/ou empresas com características, porte e complexidade similares e remuneração variável, pelo atingimento e superação de metas da Companhia, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e oscilação do mercado. Adicionalmente, a critério do Conselho de Administração, poderá ser concedido a eles remuneração baseada em ações de nossa emissão. Além disso, nossos Diretores recebem benefícios conforme prática de mercado.

A remuneração fixa dos Diretores Estatutários é paga mensalmente, com o objetivo de garantir a dedicação e de propiciar maior controle de desempenho e custos. A remuneração variável, se aplicável, é paga anualmente no exercício subsequente à aferição do resultado da Companhia. Os Diretores Estatutários poderão renunciar à remuneração fixa mensal a que fazem jus.

2. Remuneração Variável

O valor da remuneração variável é calculado da seguinte forma: 95% (noventa e cinco por cento) são vinculados ao desempenho corporativo e desempenho das áreas sob gestão de cada Diretor Estatutário, em cada período de apuração, e é paga no exercício subsequente à aferição do resultado; os demais 5% (cinco por cento) são vinculados ao atingimento de Metas ESG, aprovadas anualmente pelo Comitê de ESG da Companhia.

3. Benefícios Diretos e Indiretos

Os Diretores Executivos fazem jus aos seguintes benefícios: (i) assistência médica; (ii) seguro de vida pessoal; (iii) vale-refeição; e (iv) assistência odontológica.

4. Participação em Comitês

Os Diretores Estatutários da Companhia não fazem jus à remuneração por participação em comitês.

5. Benefícios Pós-Emprego

Os diretores estatutários da Companhia não fazem jus a benefícios pós-emprego.

6. Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo

Os diretores estatutários da Companhia não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.

7. Remuneração Baseada em Ações

Os Diretores Estatutários da Companhia poderão fazer jus a remuneração baseada em ações, a critério do Conselho de Administração.

5.2. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia, nos termos da legislação societária.

5.3. O valor global máximo a ser pago aos membros da Diretoria Estatutária a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

6. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA NÃO ESTATUTÁRIA

6.1. Condições gerais: A remuneração dos Diretores Não Estatutários da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa da diretoria não estatutária é paga com base no *know-how* de cada Diretor, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo, sua responsabilidade e contribuição da posição ocupada sobre resultados

administrados e operacionais, objetivando equivalência em relação às empresas do mesmo setor de atuação e/ou empresas com características, porte e complexidade similares.

Essa remuneração é paga mensalmente, com o objetivo de garantir dedicação e de propiciar maior controle de desempenho e custos. Complementando a remuneração fixa mensal, também são concedidos benefícios diretos e indiretos, todos com o objetivo de atrair e reter os melhores talentos e permitir a dedicação e a competência dos administradores. Os Diretores Não Estatutários poderão renunciar a remuneração fixa mensal a que fazem jus.

2. Remuneração Variável

O valor da remuneração variável é calculado da seguinte forma: 95% (noventa e cinco por cento) são vinculados ao desempenho corporativo e definido de acordo com o desempenho das áreas sob gestão de cada diretor não estatutário, em cada período de apuração, e é paga no exercício subsequente à aferição do resultado. Esta porção da remuneração variável está associada a metas corporativas e individuais realizáveis no curto prazo, sendo este considerado o período de um exercício fiscal; os demais 5% (cinco por cento) são vinculados a Metas ESG, aprovadas anualmente pelo Comitê de ESG da Companhia.

3. Benefícios Diretos e Indiretos

Os diretores não estatutários da Companhia fazem jus aos seguintes benefícios: (i) assistência médica; (ii) seguro de vida pessoal; (iii) vale-refeição; e (iv) assistência odontológica.

4. Participação em Comitês

Os Diretores Não Estatutários da Companhia fazem jus à remuneração fixa mensal por participação em comitês, porém poderão renunciar a esse benefício a que fazem jus.

5. Benefícios Pós-Emprego

Os diretores não estatutários da Companhia não fazem jus a benefícios pós-emprego.

6. Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo

Os diretores não estatutários da Companhia não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.

7. Remuneração Baseada em Ações

Os Diretores Não Estatutários da Companhia poderão fazer jus a remuneração baseada em ações, a critério do Conselho de Administração.

7. CONSELHO FISCAL

7.1.A Política de Remuneração de Executivos inclui uma seção em relação aos membros do Conselho Fiscal, indicando que quando instalado, será estabelecida segundo a legislação existente. A Lei das Sociedades por Ações exige que os membros do Conselho Fiscal recebam remuneração de, no mínimo, 10% (dez por cento) 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.

8. COMITÊ DE AUDITORIA

8.1. A Companhia possui um comitê de auditoria, o qual é órgão não estatutário de assessoramento do Conselho de Administração com relação a determinadas questões, inclusive relativas à gestão de riscos. As regras aqui previstas serão aplicáveis a outros comitês eventualmente constituídos pelo Conselho de Administração.

1. Remuneração Fixa

Os membros do comitê de auditoria receberão remuneração fixa mensal, que seguirá o padrão de mercado de empresas do mesmo setor de atuação

e/ou empresas com características, porte e complexidade similares ao da Companhia para atuarem na definição, desenvolvimento e acompanhamento das estratégias do negócio. Adicionalmente, todos os membros do comitê de auditoria são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção, alimentação e estadia necessárias ao desempenho de sua função. Os membros do comitê de auditoria poderão renunciar a remuneração fixa mensal a que fazem jus.

2. Remuneração Variável

Os membros do comitê de auditoria não fazem jus à remuneração variável.

3. Benefícios Diretos e Indiretos

Os membros do comitê de auditoria da Companhia não fazem jus a benefícios diretos ou indiretos.

4. Participação em Comitês

Os membros do comitê de auditoria da Companhia não fazem jus a remuneração por participação em comitês.

5. Benefícios Pós-Emprego

Os membros dos Comitês da Companhia não fazem jus a benefícios pós-emprego.

6. Benefícios Motivados pela Cessação do Exercício do Cargo

Os membros dos Comitês da Companhia não fazem jus a benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.

7. Remuneração Baseada em Ações

Os membros do comitê de auditoria da Companhia não fazem jus a remuneração baseada em ações.

9. BENEFÍCIOS

9.1. Os Diretores Estatutários e os Diretores Não-Estatutários fazem jus aos seguintes benefícios:

- a. assistência médica;
- b. seguro de vida pessoal;
- c. vale-refeição; e
- d. assistência odontológica.

9.2. Os Conselheiros, os Diretores Estatutários, os Diretores Não-Estatutários e os membros do Comitê de Auditoria não fazem jus a benefícios pós-emprego, motivados pela cessação do exercício do cargo.

10. DISPOSIÇÕES GERAIS

10.1. A presente Política de Remuneração de Executivos encontra-se à disposição dos acionistas e dos demais participantes do mercado no site de RI da Companhia e no site da CVM .

10.2. Esta Política de Remuneração de Executivos entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia, podendo ser consultada no site de Relações com Investidores da Companhia (<https://ri.cury.net/governanca-corporativa/estatuto-social-e-politicas/>).