



POLÍTICA CORPORATIVA

Política de Remuneração

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	3
2.	CAMPO DE APLICAÇÃO	3
3.	REFERÊNCIAS	3
4.	DIRETRIZES	3
4.1.	Definição da remuneração e sua composição	3
4.2.	Remuneração Fixa	4
4.3.	Remuneração Variável	4
4.4.	Remuneração Complementar Para Fins de Retenção	4
4.5.	Benefícios Diretos e Indiretos	4
5.	DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DE CADA ÓRGÃO	5
5.1.	Diretoria Estatutária	5
5.2.	Membros do Conselho de Administração	5
5.3.	Membros de de Conselho Fiscal e Demais Comitês	5
6.	DISPOSIÇÕES GERAIS	6
7.	VIGÊNCIA	6
8.	HISTÓRICO DE REVISÃO	6

1. OBJETIVO

A Política de Remuneração dos Administradores ("Política") tem como objetivo estabelecer diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores estatutários ou não, aos membros do conselho de administração e do conselho fiscal, quando instalado, e dos comitês instituídos pela companhia (em conjunto, "Executivos") da Gafisa S.A. ("Gafisa" e "Companhia").

A presente Política visa criar condições para atrair e reter bons profissionais que detenham qualificação, competência e perfil alinhado às características e necessidades dos negócios da Companhia, bem como proporcionar uma remuneração com base nas funções e responsabilidades de cada um, condizentes com as práticas de mercado.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Esta Política é aplicada aos Executivos referente ao pagamento de remuneração fixa, remuneração variável, remuneração complementar para fins de retenção e benefícios relacionados, de acordo com as disposições previstas no artigo 152 da Lei 6.404/76.

3. REFERÊNCIAS

Sem comprometimento da compreensão do documento.

4. DIRETRIZES

4.1. Definição da remuneração e sua composição

A remuneração dos Executivos está limitada ao valor anual global da remuneração fixada na Assembleia Geral da Companhia para o respectivo exercício social, seguindo as definições da Lei 6.404/76 ("Lei das S.A."), e será composta de remuneração fixa, remuneração variável e benefícios diretos e indiretos, conforme definido nesta Política.

Estão incluídas na remuneração os benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, cabendo ao Conselho de Administração deliberar sobre sua distribuição, de acordo com responsabilidades, tempo de dedicação às funções, competência, reputação profissional, bem como o valor dos seus serviços no mercado.

4.2. Remuneração Fixa

A remuneração é paga a título de pró-labore mensal fixo, tendo por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado), baseado em parâmetros de mercado determinados com base, entre outros fatores, nas práticas de mercado, competências e experiências individuais, responsabilidades do cargo ocupado e tempo dedicado à Companhia.

4.3. Remuneração Variável

A remuneração variável é composta por incentivos de curto, médio e longo prazo e objetiva premiar o alcance e superação das metas operacionais e de lucratividade pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento dos negócios da Companhia.

4.4. Remuneração Complementar Para Fins de Retenção

A Remuneração Complementar tem por objetivo reter Executivos com base na notória importância de seu trabalho desenvolvido ou a desenvolver para a Companhia.

A forma de remuneração do programa de retenção pode ser realizada em dinheiro ou em um programa de incentivo de longo prazo, conforme negociações individuais.

A remuneração baseada em ações ("Stock Options") se dá por meio da concessão de opções de compra de ações da Companhia a serem exercidas de acordo com os *vestings* estabelecidos, condicionados a permanência do executivo na Companhia e sempre no âmbito de programas previamente aprovados em Assembleia Geral.

4.5. Benefícios Diretos e Indiretos

Os benefícios diretos e indiretos compreendem, entre outras conveniências, porventura aprovadas pela Administração ou pela Assembleia Geral, os mesmos itens do pacote de benefícios e conveniências a disposição dos colaboradores da Companhia, dentre os quais vale destacar, exemplificativamente, mas não exaustivamente, os seguintes: (i) plano de assistência médico-hospitalar; (ii) plano odontológico; (iii) seguro de vida; (iv) auxílio refeição, calculado de acordo com as práticas de mercado; e (v) espaço para estacionamento de veículo.

5. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DE CADA ÓRGÃO

5.1. Diretoria Estatutária

Os Diretores, Estatutários ou não, receberão um pró-labore mensal fixo, de acordo com a negociação individual com cada um dos Diretores Estatutários, orientada dentre outros fatores, por pesquisas salariais referentes ao setor de construção civil, principalmente advindas de similares de atuação da Companhia, observadas as disposições desta Política.

Os Diretores Estatutários da Companhia também farão jus aos benefícios previstos nesta Política, bem como poderão receber bônus a depender da performance individual, avaliada anualmente e desde que sejam atingidas as metas operacionais da Companhia.

Adicionalmente, os Diretores Estatutários da Companhia, individualmente, poderão serem elegíveis a Programas de Retenção determinados pelo Conselho de Administração da Companhia.

5.2. Membros do Conselho de Administração

Os Membros do Conselho de Administração da Companhia farão jus à remuneração fixa mensal, baseada na dedicação de tempo e responsabilidade das suas atribuições, podendo também receber eventuais benefícios previstos nesta Política.

Os membros do Conselho de Administração que, eventualmente, também sejam Diretores Estatutários da Companhia poderão acumular as remunerações devidas para cada um dos cargos.

5.3. Membros de Conselho Fiscal e Demais Comitês

Quando o Conselho Fiscal for instalado, sua remuneração, em observância à Lei das Sociedades por Ações, será equivalente a 10% do valor médio pago aos Diretores Estatutários não computados benefícios, verbas de representação, PLR e bônus, não havendo, portanto, pagamento de remuneração variável para membros do Conselho Fiscal.

Os membros do Comitê de Auditoria são elegíveis a uma remuneração fixa mensal e será determinado pelo Conselho de Administração.

Os membros de outros Comitês da Companhia que, eventualmente, também sejam membros do Conselho de Administração da Companhia, poderão acumular as remunerações devidas para cada um dos cargos.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Competirá aos órgãos da administração a fiscalização e cumprimento das disposições previstas nesta Política.

Periodicamente, será avaliada a adequação desta Política, de forma a verificar a aderência da mesma com as responsabilidades de cada Executivo, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

O Comitê de Governança e Remuneração da Companhia terá, além do papel consultivo em matéria de remuneração, também o papel de prover os dados necessários para apoiar as tomadas de decisão baseadas nesta Política.

7. VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do órgão da administração competente e pode ser consultada em <https://ri.gafisa.com.br/governanca-corporativa/estatuto-politicas-regimentos>

8. HISTÓRICO DE REVISÃO

Revisão	Data	Descrição dos itens revisados
00	20/09/2023	Emissão inicial
01	11/03/2025	Revisão Geral – Atualização