

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	2
2. ABRANGÊNCIA.....	2
3. DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO	2
4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO	3
4.1 Conselho de Administração.....	3
4.2 Diretoria Estatutária.....	4
4.3 Conselho Fiscal.....	4
5. METODOLOGIA DE REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO.....	4
6. INCENTIVO DE LONGO PRAZO	5
7. COMPETÊNCIA	5
8. DÚVIDAS.....	5
9. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	5
10. HISTÓRICO DE REVISÕES.....	6

1. OBJETIVO

Esta Política de Remuneração dos Administradores ("Política") da MRV Engenharia e Participações S.A. ("Companhia") foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 23 de abril de 2021, e reavaliada em reunião realizada em 30 de maio de 2025, com o objetivo de definir os critérios para fixar a remuneração dos membros do Conselho de Administração, Comitês, Conselho Fiscal e Diretores Estatutários da Companhia, assegurando que seja estruturada de forma transparente, 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 Estatutários, nas boas práticas de governança corporativa do 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"), da Resolução n.º 80/22 da Comissão de Valores Mobiliários ("CVM"), bem como demais regulações aplicáveis sobre o tema.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os membros do Conselho de Administração, dos Comitês, do Conselho Fiscal e da Diretoria Estatutária da Companhia ("Administradores").

3. DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Para fins de aplicação e interpretação dos termos e condições desta Política, os elementos abaixo devem ser entendidos da seguinte forma:

- i. **Remuneração Fixa:** Pró-labore dos membros do Conselho de Administração, Comitês, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, com o objetivo de reconhecer e refletir o valor do cargo interna e externamente,



em conformidade com o escopo de responsabilidade atribuído e os padrões de mercado para profissionais e responsabilidades semelhantes;

ii. **Benefícios:** Seguro de Vida, Assistência Médica e Plano de Previdência, com o objetivo de complementar benefícios da assistência social e complementar a aposentadoria;

iii. **Incentivos de Curto Prazo:** parcela variável da Remuneração de Incentivo de Curto Prazo estará condicionada ao alcance das metas e objetivos pré-definidas pela Companhia, alinhadas ao orçamento e ao planejamento estratégico, estimulando a valorização, desenvolvimento e perenidade da Companhia, agregando valor para o acionista.

4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos Administradores 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) metas relacionadas a fatores ambientais, sociais e de governança (ASG) e (v) visão, missão e valores da Companhia. Além disso, a remuneração é determinada considerando (i) as funções e responsabilidades, (ii) pesquisas de mercado realizadas por consultoria de renome, analisando empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil.

4.1 Conselho de Administração

A política de remuneração de nossos conselheiros inclui Remuneração Fixa mensal, balizada nas práticas de mercado e visando reconhecer o valor dos Conselheiros, interna e externamente. Os membros do Conselho de Administração, poderão, ainda, receber Benefícios, conforme recomendação do Comitê de Pessoas, e aprovação do Conselho de Administração.

O Presidente do Conselho de Administração e o seu Vice-Presidente, por possuírem atribuições executivas poderão receber Remuneração Fixa diferenciada.

Os membros do Conselho de Administração eleitos para atuarem também como membros dos Comitês da Companhia receberão Remuneração Fixa mensal adicional por comitê que participarem.



4.2 Diretoria Estatutária

A remuneração dos Diretores Estatutários é determinada considerando as práticas de mercado e o desempenho individual de cada um e coletivo da equipe de gestão executiva para atingir os objetivos da Companhia. Nesse contexto, a estrutura remuneratória adotada é composta por Remuneração Fixa, Incentivos de Curto Prazo e Benefícios.

A Remuneração de Incentivo de Curto Prazo da Diretoria Estatutária está vinculada, entre outras, ao atingimento de metas relacionadas a fatores ambientais, sociais e de governança (ASG), por meio do Programa de Participação nos Lucros e Resultados. Essa vinculação considera o envolvimento dos executivos em iniciativas, projetos e compromissos com a agenda ASG.

4.3 Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, consiste no valor mínimo exigido pela legislação, garantindo-se adequada retribuição destes pelo exercício de suas funções. A Lei das Sociedades por ações, em seu artigo 162, § 3º, prevê que os membros do Conselho Fiscal receberão Remuneração de, no mínimo, 10% do valor médio pago anualmente aos Diretores.

Assim, a remuneração do Conselho Fiscal é composta apenas pela Remuneração Fixa equivalente a 10% do valor médio pago anualmente aos Diretores, não fazendo jus à Benefícios e Incentivos de Curto Prazo.

5. METODOLOGIA DE REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

Os reajustes levam em consideração pesquisas de mercado realizadas por consultoria de renome, analisando empresas de mesmo porte, de diferentes setores, atuantes no Brasil. Com base em tais levantamentos, os reajustes são analisados pelo Comitê de Pessoas e considerados no cálculo montante global anual da remuneração submetido para aprovação em Assembleia Geral de Acionistas.



6. INCENTIVO DE LONGO PRAZO

Além das formas de remuneração previstas nessa Política, a fim de estimular a expansão, o êxito na consecução dos objetivos sociais e dos interesses de seus acionistas, os Diretores Estatutários e o Presidente do Conselho de Administração da Companhia poderão fazer jus a um incentivo de longo prazo com base em ações, opções de ações ou obrigações emitidas pela Companhia, sendo um mecanismo alinhado com a retenção de líderes no processo de desenvolvimento a longo prazo da Companhia.

7. COMPETÊNCIA

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

Em consonância com o artigo nº. 152 da Lei das Sociedades por Ações e artigo nº. 14 do Estatuto Social da Companhia, a Assembleia Geral Ordinária deverá deliberar e fixar o montante global da remuneração dos Administradores, abrangendo benefícios de toda natureza, conforme previsto na Proposta da Administração.

Uma vez aprovada pela Assembleia Geral, o Conselho de Administração deverá deliberar acerca da distribuição do montante global anual da remuneração, baseando-se na recomendação do Comitê de Pessoas.

8. DÚVIDAS

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos acerca da aplicação dessa Política deverão ser encaminhadas para a área de Relações com Investidores por meio do e-mail ri@mrv.com.br.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

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



Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

Esta Política está disponível no website de Relacionamento com Investidor da Companhia (<https://ri.mrv.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 submetidas ao Conselho de Administração.

10. HISTÓRICO DE REVISÕES

Data	Revisão	Descrição	Revisado por:
23/04/2021	001	Aprovação do Normativo	DH
14/05/2025	002	Revisão do Normativo	DH, Jurídico e RI



COMPENSATION POLICY

SUMMARY

1. OBJECTIVE.....	2
2. SCOPE	2
3. DESCRIPTION OF COMPENSATION ELEMENTS	2
4. STRUCTURE OF EXECUTIVE COMPENSATION	3
4.1 Conselho de Administração.....	3
4.2 Diretoria Estatutária.....	3
4.3 Fiscal Council	4
5. METHODOLOGY FOR ADJUSTING COMPENSATION ELEMENTS	4
6. LONG-TERM INCENTIVE	4
7. AUTHORITY	5
8. QUESTIONS.....	5
9. GENERAL PROVISIONS	5
10. REVIEW HISTORY	6

1. OBJECTIVE

This Executive Compensation Policy ("Policy") of MRV Engenharia e Participações S.A. ("Company") was approved by the Company's Board of Directors at a meeting held on April 23, 2021, and re-evaluated at a meeting held on May 30, 2025. Its purpose is to define the criteria for determining the compensation of the members of the Board of Directors, Committees, Fiscal Council, and Statutory Officers, ensuring that it is structured in a transparent, fair manner, and aligned with the responsibilities and risks inherent to each position, in line with the Company's long-term interests and market best practices.

This Policy is based on the Company's Bylaws, the Internal Regulations of the Board of Directors and its Statutory Committees, the corporate governance best practices of the Novo Mercado Rules of B3. S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, effective as of January 2, 2018, Law No. 6,404 of December 15, 1976 ("Brazilian Corporate Law"), CVM Resolution No. 80/22, as well as other applicable regulations on the subject.

2. SCOPE

This Policy applies to all members of the Board of Directors, Committees, Fiscal Council and Statutory Executive Board of the Company ("Executives")

3. DESCRIPTION OF COMPENSATION ELEMENTS

For the purposes of applying and interpreting the terms and conditions of this Policy, the elements below should be understood as follows:

- i. **Fixed Compensation:** Pro-labore paid to members of the Board of Directors, Statutory Executive Board, Committees and Fiscal Council, intended to recognize and reflect the value of the position both internally and externally, in accordance with the scope of responsibilities assigned and market standards for similar roles and responsibilities;
 - ii. **Benefits:** Life Insurance, Health Insurance and Pension Plan, aimed at complementing social welfare benefits and retirement;
- 

iii. **Short-Term Incentives:** The variable portion of the Short-Term Incentive Compensation is subject to achieving pre-defined goals and objectives established by the Company, aligned with the budget and strategic planning, promoting the Company's value creation, development, and sustainability, and adding value for shareholders.

4. STRUCTURE OF EXECUTIVE COMPENSATION

The compensation of the Company's Executive is based on the following principles: (i) shareholders' interest in sustainable, long-term value creation; (ii) corporate goals and strategies; (iii) market best practices; (iv) target related to environmental, social, and governance (ESG) factors; and (v) the Company's vision, mission, and values. In addition, compensation is determined considering (i) the roles and responsibilities of each position, and (ii) market research conducted by reputable consulting firms, analyzing companies of similar size from different sectors operating in Brazil

4.1 Conselho de Administração

The compensation policy for our Board members includes a fixed monthly compensation, aligned with market practices and intended to recognize the value of the Board members both internally and externally. Members of the Board of Directors may also receive Benefits, as recommended by the Personnel Committee and approved by the Board of Directors.

The Chair and Vice-Chair of the Board of Directors, due to their executive responsibilities, may receive differentiated fixed compensation.

Board members who are also elected to serve on the Company's Committees will receive additional fixed monthly compensation for each committee in which they participate.

4.2 Diretoria Estatutária

The compensation of Statutory Officers is determined based on market practices and the individual and collective performance of the executive management team in achieving the Company's objectives. In this context, the



adopted compensation structure consists of Fixed Compensation, Short-Term Incentives, and Benefits.

The Short-Term Incentive Compensation for Statutory Officers is tied, among other factors, to the achievement of environmental, social, and governance (ESG) goals through the Profit and Results Sharing Program. This linkage takes into account the executives' involvement in ESG-related initiatives, projects and commitments.

4.3 Fiscal Council

The compensation of the members of the Fiscal Council, when installed, consists of the minimum amount required by law, ensuring appropriate remuneration for the performance of their duties. The Brazilian Corporate Law (Article 162, § 3) provides that members of the Fiscal Council shall receive compensation of no less than 10% of the average annual amount paid to the Statutory Officers.

Accordingly, the compensation of the Fiscal Council consists solely of Fixed Compensation equivalent to 10% of the average annual amount paid to the Statutory Officers, with no entitlement to Benefits or Short-Term Incentives.

5. METHODOLOGY FOR ADJUSTING COMPENSATION ELEMENTS

Adjustments take into account market research conducted by reputable consulting firms, analyzing companies of similar size from different sectors operating in Brazil. Based on these surveys, the adjustments are reviewed by the Personnel Committee and considered in the calculation of the total annual compensation amount submitted for approval at the General Shareholders' Meeting.

6. LONG-TERM INCENTIVE

In addition to the forms of compensation outlined in this Policy, and in order to encourage growth, the successful achievement of corporate objectives, and alignment with shareholders' interests, the Company's Statutory Officers and the Chair of the Board of Directors may be eligible for a long-term incentive



based on shares, stock options, or bonds issued by the Company. This mechanism is designed to support the retention of key leaders throughout the Company's long-term development process.

7. AUTHORITY

The Personnel Committee is responsible for analyzing the compensation policies and programs for the Company's Executives.

In accordance with Article 152 of the Brazilian Corporate Law and Article 14 of the Company's Bylaws, the Annual General Shareholders' Meeting shall resolve on and establish the total annual compensation amount for the Executives, including all forms of benefits, as set forth in the Management Proposal.

Once approved by the General Shareholders' Meeting, the Board of Directors shall determine the distribution of the total annual compensation amount, based on the recommendation of the Personnel Committee.

8. QUESTIONS

Any questions or requests for clarification regarding the application of this Policy should be directed to the Investor Relations department via the e-mail address: ri@mrv.com.br

9. GENERAL PROVISIONS

It is responsibility of the Board of Directors to assess the adequacy of this Policy and to make changes whenever necessary.

Any omissions shall be resolved by the Company's Board of Directors.

This Policy is available on the Company's Investor Relations website (<https://ri.mrv.com.br/>), as well as on the website of the Brazilian Securities and Exchange Commission – CVM (www.cvm.gov.br).

This Policy becomes effective upon its approval by the Board of Directors and shall remain in effect for an indefinite period, until otherwise decided. Any



amendments to this Policy must be submitted to the Board of Directors for approval.

10. REVIEW HISTORY

Date	Review	Description	Reviewed by
04/23/2021	001	Policy Approval	Human Department
05/14/2025	002	Policy Review	Human Deparment, Legal, Investor Relations

