

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS EXECUTIVOS E DOS CONSELHEIROS DA MELNICK EVEN DESENVOLVIMENTO IMOBILIÁRIO S.A.

1. OBJETIVO

1.1. Esta Política de Remuneração dos Executivos e dos Conselheiros da **MELNICK EVEN DESENVOLVIMENTO IMOBILIÁRIO S.A.** ("Companhia" e "Política", respectivamente) estabelece diretrizes para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros do conselho de administração da Companhia ("Conselheiros") e aos diretores ("Diretores" e em conjunto com os Conselheiros, "Executivos").

1.2. A Política possui como objetivos principais: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar executivos na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, estando sempre alinhada aos interesses dos acionistas; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e (iii) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos aos Executivos.

2. REMUNERAÇÃO

2.1. Condições Gerais. A remuneração dos Executivos da Companhia poderá ser composta da seguinte forma:

2.1.1. Remuneração Fixa:

2.1.1.1. *Pró-labore mensal fixo:* tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando a remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Pela Política, os Executivos podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual é baseada no mercado de empreendimentos imobiliários e utiliza como referência pesquisa salarial;

2.1.1.2. *Benefícios:* visam complementar benefícios da assistência social pública para dar segurança aos nossos Executivos e permitir foco no desempenho de suas funções.

2.1.2. Remuneração Variável:

2.1.2.1. *Programa de Remuneração Variável baseado em Ações:* a Companhia poderá, de acordo com o plano a ser aprovado pela Companhia, fixar uma remuneração variável aos

Diretores com base em ações de emissão da Companhia. As metas, objetivos e limites do programa de entrega de ações serão definidos no plano.

2.1.2.2. *Programa de Participação nos Lucros e Resultados*: sempre que alcançadas e/ou superadas metas pré-estabelecidas pela Companhia, a Companhia poderá promover o pagamento de remuneração variável a seus Executivos, tendo por base sua performance individual e o desempenho, a sustentabilidade e à estratégia/previsão de crescimento da Companhia.

2.2. O programa de participação nos lucros e resultados terá seus regramentos definidos em políticas específicas.

2.3. A remuneração global dos Executivos observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela assembleia geral de acionistas da Companhia ("Assembleia Geral"), nos termos da legislação societária.

2.4. O valor global máximo a ser pago aos administradores a título de remuneração é determinado pela Assembleia Geral, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

3. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS POR GRUPO DE CARGO

3.1. Diretoria. Os Diretores da Companhia receberão um pró-labore mensal fixo, definido de acordo com a negociação individual com cada um dos Diretores, orientada, dentre outros fatores, por pesquisas salariais do segmento de empreendimentos imobiliários, observada esta Política.

3.1.1. Os Diretores da Companhia poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios:

- a) Assistência médica;
- b) Vale refeição;
- c) Seguro de vida; e
- d) Assistência odontológica.

3.2. Conselho de Administração. Os Conselheiros da Companhia receberão remuneração compatível com a função desempenhada, a ser definida de acordo com a negociação individual com cada um dos Conselheiros, orientada, dentre outros fatores, por pesquisas salariais do segmento de empreendimentos imobiliários, observada esta Política

3.2.1. Os Conselheiros poderão vir a (i) receber pró-labore mensal fixo, definido de acordo com regras, estratégias e condições gerais previamente estabelecidas, ou (ii) ser remunerados por reunião, ou seja, pelo comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração da Companhia.

3.2.2. A Companhia poderá reembolsar despesas razoáveis gastas pelos Conselheiros com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento em reuniões específicas e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro.

4. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

4.1. O conselho de administração da Companhia avaliará a adequação da política de remuneração da Companhia anualmente, quando da fixação da remuneração individual dos Diretores.

4.1.1. Essa avaliação consistirá em verificar se a política praticada pela Companhia condiz com as responsabilidades de cada membro da administração, 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.

* * * *