

**FICA EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS S/A
COMPANHIA ABERTA**

**CNPJ N° 07.820.907/0001-46
NIRE N° 35300611861**



**PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO
ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA
A SER REALIZADA EM 30 DE ABRIL DE 2026**

FICA EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS S/A
COMPANHIA ABERTA

CNPJ Nº 07.820.907/0001-46
NIRE Nº 35300611861

PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO
ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA
A SER REALIZADA EM 30 DE ABRIL DE 2026

Senhores Acionistas,

Apresentamos a seguir a Proposta da Administração da Fica Empreendimentos Imobiliários S/A (“Companhia” ou “Fica”) referente às matérias constantes da ordem do dia da Assembleia Geral Ordinária de Acionistas da Companhia (“Assembleia” ou “AGO”), a ser realizada no dia 30 de abril de 2026, às 10:00h, sob a forma exclusivamente digital, nos termos do artigo 5º, §2º, inciso I da Resolução da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) nº 81, de 29 de março de 2022 (“RCVM 81”), por meio da plataforma digital Microsoft Teams (Videoconferência) (“Plataforma Digital”), nos termos do Edital de Convocação publicado nesta data.

Destacamos que o presente documento poderá ser atualizado caso haja qualquer complementação ou modificação nas informações aqui contidas. As atualizações serão sempre devidamente divulgadas por meio de Comunicado ao Mercado a ser disponibilizado no site da CVM via sistema Empresas.Net.

A Ordem do Dia da Assembleia Geral será a seguinte:

I - ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA

1. Deliberar sobre as contas dos administradores, examinar, discutir e votar o relatório da administração e as demonstrações financeiras, acompanhadas do parecer dos auditores independentes, relativas ao exercício social encerrado em 31/12/2025.

A Administração da Companhia propõe aos seus acionistas que, após a devida análise, aprovem, sem ressalvas, as contas dos administradores, o relatório da administração e as demonstrações financeiras relativas ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025, conforme divulgações realizadas nos *websites* da CVM e da B3 S.A. – Brasil Bolsa e Balcão (“B3”), através do sistema Empresas.Net, tudo conforme ordenamento jurídico e deliberações sociais da companhia (“Demonstrações Financeiras”).

Nos termos do inciso V do art. 142 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das S.A.”), as contas dos administradores, o relatório da administração e as Demonstrações Financeiras foram aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 28 de março de 2025.

As Demonstrações Financeiras e suas notas explicativas relativas ao exercício social findo em 31 de dezembro de 2025, foram elaboradas de acordo com a Lei das S.A., com os pronunciamentos contábeis do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) aprovados pela CVM e pelas demais normas da CVM, e devidamente auditadas pela Mazars Auditores Independentes, auditoria independente registrada na CVM, que emitiu relatório sem ressalvas.

O relatório da administração da Companhia a respeito dos negócios sociais e os principais fatos administrativos do exercício findo em 2025 está disponível no Sistema Empresas.NET da CVM, categoria “Dados Econômico-Financeiros”, juntamente com as Demonstrações Financeiras e parecer dos auditores independentes.

Os comentários dos diretores sobre a situação financeira da Companhia, na forma do item 2 do Formulário de Referência conforme a RCM 81, encontram-se disponíveis na forma do Anexo I à presente proposta.

Tendo em vista que a Companhia apurou prejuízo no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025, não estão sendo apresentadas as informações referentes à destinação do resultado do exercício, conforme decisão do Colegiado da CVM de 27 setembro de 2011, no âmbito do Processo CVM nº RJ2010-14687.

Sendo assim, a Administração propõe aos acionistas que o resultado negativo registrado no exercício findo em 31 de dezembro de 2025 seja destinado à conta de prejuízos acumulados da Companhia, não havendo, consequentemente, distribuição de dividendos aos acionistas.

2. Deliberar sobre a fixação do número de membros do Conselho de Administração

Considerando que o artigo 11 do Estatuto Social da Companhia estabelece que o Conselho de Administração será composto de, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 9 (nove) membros, a Administração propõe a definição do número de membros do Conselho de Administração em 3 (Três) membros efetivos.

Caso os acionistas minoritários exerçam seu direito de eleger representante em votação em separado, nos termos do art. 141, § 4º, da Lei das S.A., o número de conselheiros do Conselho de Administração poderá aumentar em até 1 (um) membro.

3. Deliberar sobre a eleição e/ou recondução dos membros que comporão o Conselho de Administração, com mandato até a AGO que examinar e votar o relatório da administração e as demonstrações financeiras do exercício social findo em 31/12/2026.

Para as 3 (três) vagas propostas, a Administração propõe a reeleição de dois membros atuais do Conselho de Administração, com a inclusão do terceiro nome para composição da chapa única, os quais, se eleitos, cumprirão mandato até a Assembleia Geral Ordinária que aprovar as contas referentes ao exercício social a se encerrar em 31 de dezembro de 2026, conforme a seguir identificados:

A. Alexandre Pereira Coelho;

B. Roberto de Souza; e

C. Rafael Pesce;

As informações relativas aos candidatos indicados encontram-se detalhadas no Anexo II à presente proposta, nos termos do art. 11 da RCVM 81. A Administração entende que o perfil dos candidatos atende aos requisitos previstos no Estatuto Social e políticas internas da Companhia.

De acordo com a Lei das S.A., a eleição de membros do Conselho de Administração poderá ser realizada por votação majoritária ou mediante processo de voto múltiplo e, ainda, nos termos da referida lei, os acionistas não controladores poderão eleger membros para o Conselho de Administração por meio do mecanismo de eleição em separado, conforme previstos no artigo 141, §4º da Lei das S.A. Dessa forma, os processos de votação possíveis são detalhados a seguir.

- ***Votação majoritária***

Como regra, a eleição do Conselho de Administração é realizada por votação majoritária, na qual cada ação ordinária confere 1 (um) voto a seu titular e, para que seja considerado eleito, é preciso a maioria absoluta de votos, não se computando os votos em branco, na forma do artigo 129 da Lei das S.A.

- . A eleição dos membros do Conselho de Administração poderá ser votada individualmente, considerando-se cada um dos candidatos isoladamente, ou por chapas de candidatos. Na AGO, a eleição dos membros do Conselho de Administração será realizada por chapa, conforme indicado acima.

Nos termos do artigo 141 da Lei das S.A., o acionista ou o conjunto de acionistas representando, no mínimo, 10% (dez por cento) do capital social com direito a voto, pode requerer a adoção do processo de voto múltiplo para a eleição dos membros do Conselho de Administração.

Trata-se de procedimento de eleição por meio do qual se atribui a cada ação tantos votos quantas sejam as vagas a preencher no Conselho de Administração, sendo reconhecido ao acionista o direito de cumular os votos num só candidato ou distribuí-los entre vários.

A requisição do voto múltiplo deve ser feita por notificação escrita, entregue à Companhia em até 48 (quarenta e oito) horas antes da realização da AGO, conforme previsto na Lei das S.A. Uma vez recebido o requerimento de voto múltiplo pelo acionista ou conjunto de acionistas representando o percentual de, pelo menos, 10% (dez por cento) do capital social, a Companhia, em conformidade com a legislação aplicável, divulgará um “Aviso aos Acionistas” informando a respeito da realização da eleição dos membros do Conselho de Administração por meio do processo de voto múltiplo, conforme solicitado pelos acionistas da Companhia.

Ressalta-se que, caso haja o pedido de adoção do processo de voto múltiplo, a principal variável do procedimento consiste na presença dos acionistas na AGO. Assim, embora a Administração proponha a eleição de 4 (quatro) membros efetivos para composição do Conselho de Administração, dependendo da presença dos acionistas e do número de candidatos indicados, a Assembleia poderá fixar número maior de conselheiros de administração efetivos.

- ***Votação em Separado***

Caso os acionistas minoritários exerçam seu direito de eleger representante em separado, conforme previsto no artigo 141, §4º da Lei das S.A., o número de conselheiros do Conselho de Administração poderá aumentar em até 1 (um) membro.

4. Deliberar sobre a remuneração global dos administradores para o exercício de 2026

A Administração da Companhia propõe que seja aprovada, nos termos do art. 13 da CVM 81, a remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria no montante de até R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a qual vigorará desde a data da AGO até a data da Assembleia Geral Ordinária que deliberará sobre as demonstrações financeiras do exercício social a se encerrar em 31 de dezembro de 2026. Esse valor é idêntico ao montante aprovado nas Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias de 2022, 2023, 2024 e de 2025.

Cumprе destacar que não há metodologia específica de cálculo para a remuneração fixa dos Administradores e que a metodologia de reajuste proposta pela Administração anualmente para o salário base tem sido a atualização de acordo com o percentual de variação do IPCA nos 12 (doze) meses anteriores, podendo ser revista marginalmente, à critério do Conselho de Administração da Companhia. No que tange à remuneração variável, como depende dos resultados da Companhia, do desempenho de

cada um dos membros da Diretoria e do cumprimento das metas definidas para as suas respectivas equipes, não há metodologia de cálculo ou reajuste definida, sendo certo que a Companhia procura mantê-la alinhada com os valores praticados no mercado.

Informamos, ainda, que, a remuneração global aprovada na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária do ano de 2025 (R\$ 5.000.000,00) foi superior aos valores efetivamente despendidos pela Companhia.

Cumpre salientar que o valor da remuneração global aprovada em Assembleia representa um limite que não poderá ser ultrapassado e não uma estimativa. Nesse sentido, a principal variação entre o aprovado e o efetivamente utilizado é referente à remuneração variável, cujo pagamento depende essencialmente do resultado da Companhia no exercício anterior.

Cabe, ainda, destacar que, por não representar uma estimativa do gasto com a remuneração da Administração, mas sim um limite, tal valor difere da estimativa de gastos apresentada no item 8 do Formulário de Referência, além de se referirem a períodos distintos – interregno entre a AGO e a Assembleia Geral Ordinária do ano seguinte (valores da Proposta da Administração) e um exercício social (Formulário de Referência).

Por fim, lembramos que, de acordo com o artigo 16, alínea “I” do Estatuto Social da Companhia, compete ao Conselho de Administração efetuar a distribuição da remuneração global individualmente entre os membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

Nos termos do artigo 13 da Resolução CVM 81/2022, as informações necessárias para a análise da proposta da remuneração dos administradores (informações constantes do item 8 do Formulário de Referência) encontram-se detalhadas no Anexo III à presente proposta.

São Paulo/SP, 31 de março de 2026.

FICA EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS S.A.

Administração

ANEXO I

INFORMAÇÕES RELACIONADAS À PROPOSTA DE ELEIÇÃO DE MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, NOS TERMOS DOS ITENS 7.3 A 7.6 DO FORMULÁRIO DE REFERÊNCIA

7.3. Composição e experiências profissionais da administração¹

Nome	Data de Nascimento	Profissão	CPF	Candidato eletivo ocupado	Data prevista para eleição	Data prevista para posse	Prazo do Mandato	Outros cargos exercidos no emissor	Indicado pelo controlador	Membro Independente, nos termos da regulamentação específica aplicável à matéria	Caso esteja exercendo mandatos consecutivos, data de início do primeiro de tais mandatos
Alexandre Pereira Coelho	22/08/1990	Administrador	121.735.367- 45	Membro do C.A.	30/04/2026	30/04/2026	AGO/2027	Diretor de operações	Não, a Companhia não tem acionista controlador.	Não aplicável.	27/01/2021
Roberto de Souza	19/12/1949	Engenheiro	694.892.468- 41	Membro do C.A.	30/04/2026	30/04/2026	AGO/2027	Não exerce.	Não, a Companhia não tem acionista controlador.	Membro Independente.	29/04/2022
Rafael Pesce	18/05/1978	Administrador	082.234.617-65	Membro do C.A..	30/04/2026	30/04/2026	AGO/2027	Não exerce.	Não, a Companhia não tem acionista controlador.	Não aplicável.	30/04/2026

¹ [Referência FRE antigo: Item 12.5]

(I). principais experiências profissionais durante os últimos 5 anos, destacando, se for o caso, cargos e funções exercidos em (i) no emissor e em sociedades de seu grupo econômico; e (ii) sociedades controladas por acionista do emissor que detenha participação, direta ou indireta, igual ou superior a 5% de uma mesma classe ou espécie de valor mobiliário do emissor.

Alexandre Pereira Coelho

Alexandre Pereira Coelho é graduado em administração pela PUC-Rio. Executivo com ampla experiência no setor imobiliário, exerce, há mais de 10 anos, função de Head de novos negócios, atuando diretamente como conselheiro, consultor e/ou diretor para family office, nos setores de: hotelaria, imobiliário, marinas náuticas, tecnologia em mineração, locação de equipamentos e geração de energia.

Roberto de Souza

Roberto é Engenheiro Civil, Mestre e Doutor em Engenharia pela Escola Politécnica da USP.

Antes de comandar o CTE, foi Diretor da Divisão de Edificações do IPT – Instituto de Pesquisas Tecnológicas e presidente do Comitê Brasileiro de Construção Civil da ABNT. Especialista em qualidade, tecnologia, gestão, sustentabilidade, ESG e inovação na construção. Autor de nove livros técnicos focados nesses temas e aplicados a incorporadoras, construtoras e projetistas. Ministrou inúmeras palestras e cursos no Brasil e no exterior e escreveu vários artigos técnicos ao longo de sua carreira.

Em 2018 criou a Rede Construção Digital, Industrializada e Sustentável, com o propósito de impulsionar o movimento de transformação digital, industrialização e sustentabilidade na construção. A RCDI+S é hoje o maior ecossistema brasileiro de inovação e relacionamento no setor da construção, contando com a participação de 110 empresas líderes da cadeia produtiva: fundos de investimento, agentes financeiros, incorporadoras, construtoras, projetistas, fabricantes de materiais e equipamentos, fornecedores de tecnologia, gestores da operação e startups.

Rafael Pesce

Formação: É graduado pela Pontifícia Universidade Católica, do Rio de Janeiro - PUC/RJ em Administração de Empresas, com Especialização em Finanças na mesma universidade, possui Certificação Profissional CPA-20, 2004 pela ANBID - Associação Nacional de Bancos de Investimentos e de Desenvolvimento e possui certificado de conclusão de curso no IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa): Conclusão do Curso - Melhores Práticas para Conselho de Administração. Experiência Profissional: Como experiência profissional, Rafael atuou como diretor de

diversas áreas na empresa Brasil Plural até o ano de 2019, ano em que foi eleito Diretor Executivo de Participações da Caixa Econômica Federal S.A. até o início de 2020. Rafael foi Diretor Executivo de Operações (COO) da empresa Elo Serviços de janeiro de 2021 até abril de 2023. Exerceu o cargo de membro independente do Conselho de Administração da Companhia Santo Antonio Energia e 2021 a 2023.

(m). Descrição de qualquer dos seguintes eventos que tenham ocorrido durante os últimos 5 anos: (i) qualquer condenação criminal; (ii) condenação em processo administrativo da CVM, do Banco Central do Brasil ou da Superintendência de Seguros Privados, e as penas aplicadas; e (iii) condenação transitada em julgado na esfera judicial ou objeto de decisão final administrativa, que o tenha suspenso ou inabilitado para a prática de uma atividade profissional ou comercial qualquer

Não ocorreu qualquer dos eventos mencionados acima envolvendo os candidatos a membros do Conselho de Administração. Ainda, informamos que nenhum dos candidatos é considerado pessoa politicamente exposta.

7.4 Fornecer as informações mencionadas no item 7.3 em relação aos membros dos comitês estatutários, bem como dos comitês de auditoria, de risco, financeiro e de remuneração, ainda que tais comitês ou estruturas não sejam estatutários

A Companhia não possui comitês em funcionamento.

7.5. Relações Familiares

(a) administradores da Companhia; (b) administradores da Companhia e administradores de controladas, diretas ou indiretas, da Companhia; (c) administradores da Companhia ou de suas controladas, diretas ou indiretas, e controladores diretos ou indiretos da Companhia; (d) administradores da Companhia e administradores das sociedades controladoras diretas e indiretas da Companhia

Não existe.

7.6 Relações de subordinação, prestação de serviço ou controle²

(a) sociedade controlada, direta ou indiretamente, pelo emissor, com exceção daquelas em que o emissor detenha, direta ou indiretamente, participação igual ou superior a 99% (noventa e nove por cento) do capital social; (b) controlador direto ou indireto da Companhia; (c) caso seja relevante, fornecedor, cliente, devedor ou credor da Companhia, de sua controlada ou controladores ou controladas de algumas dessas pessoas

Não existe.

ANEXO II

INFORMAÇÕES REFERENTES À PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES, NOS TERMOS DO ITEM 8 DO FORMULÁRIO DE REFERÊNCIA

8. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

8.1 Política ou prática de remuneração do Conselho de Administração, Diretoria, Conselho Fiscal e Comitês

Inicialmente, ressaltamos que a Companhia não possui Conselho Fiscal, Diretoria Não Estatutária e Comitês, estatutários ou não, sendo, portanto, as informações desse item correspondentes apenas ao Conselho de Administração e Diretoria.

a. objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado

O objetivo de cada elemento da remuneração dos administradores é incentivar o alinhamento de interesses destes com as metas da Companhia, de forma a estimular o comprometimento dos executivos, atraindo e mantendo profissionais altamente qualificados. Ademais, por meio do pagamento de gratificação baseada nos resultados da Companhia e do Plano de Opções de Compra de Ações (“Plano”), a Companhia busca estimular a melhoria de sua gestão e a permanência de seus executivos

² [Referência FRE antigo: Item 12.10]

nos postos ocupados, incentivando o comprometimento e a dedicação de seus profissionais de forma a reverter essa sinergia em favor da Companhia. Por fim, o Plano visa possibilitar à Companhia obter e manter executivos que desempenhem suas funções com alto nível de excelência e qualidade com a possibilidade destes profissionais ingressarem na sociedade mediante a subscrição de ações com preços mais atrativos que aqueles praticados pelo mercado, desde que respeitadas as condições e termos do Plano.

b. Práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando: (i) os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam; (ii) critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos; (iii) com que frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor.

A distribuição da verba global anual entre diretores e conselheiros é feita pelo Conselho de Administração, bem como a definição dos valores de participações nos lucros dos diretores e funcionários da Companhia.

Os programas e níveis de remuneração individual da diretoria executiva são sugeridos ao Conselho de Administração pelo Diretor Presidente, com base na filosofia de remuneração vigente. Ao fazer suas recomendações o Diretor Presidente leva em consideração os resultados da Companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo. O Diretor Presidente é assessorado pela área de recursos humanos da Companhia, e pode utilizar consultorias externas especializadas para temas técnicos.

O Conselho de Administração é responsável por analisar e opinar nas recomendações do Diretor Presidente quanto aos diretores, e por aprovar a remuneração do Diretor Presidente. Em suas análises o Conselho de Administração leva em consideração os mesmos parâmetros usados pelo Diretor Presidente para a remuneração dos diretores executivos, ou seja, os resultados da Companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e histórico do executivo na Companhia.

Ao definir as políticas de remuneração dos conselheiros, o Conselho de Administração leva em consideração as boas práticas da governança corporativa, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos como habilidades, experiência e histórico dos conselheiros.

c. composição da remuneração, indicando:

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

A remuneração dos nossos Diretores é composta, conforme o caso, pelos seguintes elementos: (i) remuneração base mensal, com o objetivo de manter o equilíbrio em relação à prática do mercado em geral; (ii) gratificação baseada nos resultados da Companhia, de forma que os Diretores dividam com os acionistas os resultados auferidos, incentivando-os a buscar o sucesso mútuo, e (iii) plano de opção de compra de ações, que constitui um incentivo de longo prazo oferecido aos nossos executivos, conforme venha a ser aprovado na forma do Estatuto da Companhia e da legislação aplicável. Além da remuneração, lhes é oferecido, como benefício, um plano de saúde.

Os membros do Conselho de Administração recebem apenas uma remuneração fixa mensal pelo desempenho de suas funções, e não fazem *jus* a outros benefícios diretos ou indiretos, tampouco possuem participação nos resultados ou qualquer tipo de remuneração variável. Portanto, além da referida remuneração mensal fixa, não há outros elementos de remuneração para os membros do Conselho de Administração.

Para os membros do Conselho de Administração, a remuneração base mensal constitui 100% da remuneração total percebida nos exercícios anteriores, ao passo que, para a Diretoria, não há proporção pré-definida de cada elemento na remuneração total.

A Companhia baseia a remuneração variável de seus diretores em relação ao cumprimento de metas semestrais, com o pagamento ao fim de cada semestre, após a avaliação. Dessa forma todo o valor da remuneração variável ao longo dos anos está atrelado ao cumprimento de metas de curto prazo.

No exercício de 2025, a remuneração fixa da Diretoria, composta por remuneração base, benefícios e remuneração variável, correspondeu a 100% da remuneração total, tendo a remuneração variável (bônus) correspondido a 0% e os benefícios (plano de saúde) correspondido aos 0% restantes, conforme quadro abaixo:

% em relação à remuneração total (2025)					
	Benefícios (Plano de Saúde)	Remuneração Base	Remuneração Variável	Plano de Opção de Compra de Ações	Total
Conselho de Administração	0%	100%	0%	0%	100%
Diretoria	0%	100%	0%	0%	100%

No exercício de 2024, a remuneração fixa da Diretoria, composta por remuneração base, benefícios e remuneração variável, correspondeu a 97% da remuneração total, tendo a remuneração variável (bônus) correspondido a 0% e os benefícios (plano de saúde) correspondido aos 3% restantes, conforme quadro abaixo:

% em relação à remuneração total (2024)					
	Benefícios (Plano de Saúde)	Remuneração Base	Remuneração Variável	Plano de Opção de Compra de Ações	Total
Conselho de Administração	0%	100%	0%	0%	100%
Diretoria	0%	100%	0%	0%	100%

No exercício de 2023, a remuneração fixa da Diretoria, composta por remuneração base, benefícios e remuneração variável, correspondeu a 97% da remuneração total, tendo a remuneração variável (bônus) correspondido a 0% e os benefícios (plano de saúde) correspondido aos 3% restantes, conforme quadro abaixo:

% em relação à remuneração total (2023)					
	Benefícios (Plano de Saúde)	Remuneração Base	Remuneração Variável	Plano de Opção de Compra de Ações	Total
Conselho de Administração	0%	100%	0%	0%	100%
Diretoria	3%	97%	0%	0%	100%

Não há metodologia específica de cálculo para a remuneração fixa dos Diretores e Conselheiros, sendo certo que a metodologia de reajuste proposta pela Administração anualmente para a remuneração base tem sido a atualização de acordo com o percentual de variação do IPCA nos 12 (doze) meses anteriores, podendo ser revista marginalmente, à critério do Conselho de Administração da Companhia.

No que tange à remuneração variável, como depende do desempenho de cada um dos membros da Diretoria e da obtenção das metas definidas para as suas respectivas equipes, não há metodologia de cálculo ou reajuste definida, sendo certo que a Companhia procura mantê-la alinhada com os valores praticados no mercado.

Para informações adicionais sobre o plano de incentivo de ações, vide item 8.4.

ii. razões que justificam a composição da remuneração

O que justifica a nossa política de remuneração é o nosso foco em resultados e a intenção de reter profissionais competentes, qualificados e valiosos na administração da Companhia.

iii. existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para esse fato

Não aplicável.

d. existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

O Conselho de Administração da Companhia aprovou, em reunião realizada em 01/08/2013, a possibilidade de Implantação de um plano de rateio de despesas entre as sociedades controladas da Companhia. Nos exercícios de 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 não houve remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos.

e. existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário da Companhia

Não há qualquer remuneração ou benefício garantido aos nossos administradores vinculados à ocorrência de eventos societários.

8.2. Remuneração do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal, nos 3 últimos exercícios sociais da Companhia e a prevista para o exercício social corrente³

³ Para evitar duplicidade, os valores computados como remuneração dos membros do conselho de administração devem ser descontados da remuneração dos diretores que também façam parte daquele órgão.

Inicialmente, destacamos que não há Conselho Fiscal instalado, motivo pelo qual deixamos de apresentar informações sobre esse tópico.

Valores previstos para o exercício de 2026

	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	DIRETORIA	TOTAL
<i>Número total de membros</i>	3	2	5
<i>Número de membros remunerados</i>	3	2	5
<i>Remuneração fixa anual total, sendo:</i>	R\$ 480.000,00	R\$ 660.000,00	R\$ 1.140.000,00
· <i>salário ou pró-labore</i>	R\$ 480.000,00	R\$ 660.000,00	R\$ 1.140.000,00
· <i>benefícios diretos e indiretos (plano de saúde)</i>	n/a	n/a	n/a
· <i>remuneração por participação em comitês</i>	n/a	n/a	n/a
· <i>outros</i>	n/a	n/a	n/a
<i>Remuneração variável total, sendo:</i>	n/a	n/a	n/a
· <i>bônus</i>	n/a	n/a	n/a
· <i>participação nos resultados</i>	n/a	n/a	n/a
· <i>remuneração por participação em reuniões</i>	n/a	n/a	n/a
· <i>comissões</i>	n/a	n/a	n/a
· <i>outros</i>	n/a	n/a	n/a
<i>Benefícios pós-emprego</i>	n/a	n/a	n/a
<i>Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo</i>	n/a	n/a	n/a
<i>Remuneração baseada em ações, incluindo opções</i>	n/a	n/a	n/a
Valor total da remuneração do órgão	R\$ 480.000,00	R\$ 660.000,00	R\$ 1.140.000,00

Valores relativos ao exercício de 2025

	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	DIRETORIA	TOTAL
--	---------------------------	-----------	-------

Número total de membros	3	2	5
Número de membros remunerados	3	2	5
Remuneração fixa anual total, sendo:	R\$ 288.000,00	R\$ 124.146,50	R\$ 412.146,50
· salário ou pró-labore	R\$ 288.000,00	R\$ 124.146,50	R\$ 412.146,50
· benefícios diretos e indiretos (plano de saúde)	n/a	R\$ 0,00	R\$ 0,00
· remuneração por participação em comitês	n/a	n/a	n/a
· outros	n/a	n/a	n/a
Remuneração variável total, sendo:	n/a	A definir	A definir
· bônus	n/a	A definir	A definir
· participação nos resultados	n/a	n/a	n/a
· remuneração por participação em reuniões	n/a	n/a	n/a
· comissões	n/a	n/a	n/a
· outros	n/a	n/a	n/a
Benefícios pós-emprego	n/a	n/a	n/a
Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo	n/a	n/a	n/a
Remuneração baseada em ações, incluindo opções	n/a	n/a	n/a

Valores relativos ao exercício de 2024

	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	DIRETORIA	TOTAL
Número total de membros	3	1	6

Número de membros remunerados	3	1	6
Remuneração fixa anual total, sendo:	R\$ 384.000,00	R\$ 607.000,00	R\$ 991.000,00
· salário ou pró-labore	R\$ 384.000,00	R\$ 607.000,00	R\$ 991.000,00
· benefícios diretos e indiretos (plano de saúde)	n/a	R\$ 0,00	R\$ 0,00
· remuneração por participação em comitês	n/a	n/a	n/a
· outros	n/a	n/a	n/a
Remuneração variável total, sendo:	n/a	A definir	A definir
· bônus	n/a	A definir	A definir
· participação nos resultados	n/a	n/a	n/a
· remuneração por participação em reuniões	n/a	n/a	n/a
· comissões	n/a	n/a	n/a
· outros	n/a	n/a	n/a
Benefícios pós-emprego	n/a	n/a	n/a
Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo	n/a	n/a	n/a
Remuneração baseada em ações, incluindo opções	n/a	n/a	n/a

Valores relativos ao exercício de 2023

	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	DIRETORIA	TOTAL
Número total de membros	4	2	6
Número de membros remunerados	4	2	6
Remuneração fixa anual total, sendo:	R\$ 423.639,36	R\$ 1.553.595,60	R\$ 1.977.234,96
· salário ou pró-labore	R\$ 423.639,36	R\$ 1.499.156,60	R\$ 1.922.795,96
· benefícios diretos e indiretos (plano de saúde)	n/a	R\$54.439,00	R\$54.439,00
· remuneração por participação em comitês	n/a	n/a	n/a
· outros	n/a	n/a	n/a

<i>Remuneração variável total, sendo:</i>	<i>n/a</i>	<i>A definir</i>	<i>A definir</i>
· <i>bônus</i>	<i>n/a</i>	<i>A definir</i>	<i>A definir</i>
· <i>participação nos resultados</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
· <i>remuneração por participação em reuniões</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
· <i>comissões</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
· <i>outros</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
<i>Benefícios pós-emprego</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
<i>Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
<i>Remuneração baseada em ações, incluindo opções</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
Valor total da remuneração do órgão	R\$ 423.639,36	R\$ 1.553.595,60	R\$ 1.977.234,96

* Observação: O número de membros de cada órgão indicado nos quadros deste item 8.2 foi apurado de acordo com média anual do número efetivo de membros, apurado mensalmente, com duas casas decimais.

8.3 Remuneração variável do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal, nos 3 últimos exercícios sociais da Companhia e a prevista para o exercício social corrente⁴

A Companhia não possui Conselho Fiscal instalado e os membros do nosso Conselho de Administração não recebem remuneração variável.

Com relação à Diretoria, o valor a ser efetivamente pago como remuneração variável no exercício de 2026 dependerá dos resultados da Companhia e da obtenção dos resultados definidos para as equipes subordinadas a cada membro da Diretoria. Adicionalmente, a performance individual é fator determinante na remuneração de cada executivo.

⁴ Para evitar duplicidade, os valores computados como remuneração dos membros do conselho de administração devem ser descontados da remuneração dos diretores que também façam parte daquele órgão.

Valores previstos para o exercício social de 2026

	Conselho de Administração	Diretoria	Total
Número total de membros	3	2	5
Número de membros remunerados	3	2	5
Bônus ⁵ (em R\$)	0	0	0
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0	1.000 mil	1.300 mil
Valor máximo previsto no plano de remuneração ⁶	300 mil	4.700 mil ⁷	5.000 mil

Valores referentes ao exercício de 2025

	Conselho de Administração	Diretoria	Total
Número total de membros	4	2	6
Número de membros remunerados	4	2	6
Bônus (em R\$)	0	0	0
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0	0	0

⁵ A remuneração variável eventualmente paga à Diretoria recebe, nas Demonstrações Financeiras da Companhia, a denominação de gratificação, em razão de sua natureza eventual e por constituir mera liberalidade da Companhia, sendo certo que o seu efetivo pagamento depende dos resultados da Companhia, da obtenção dos resultados definidos para as suas respectivas equipes e do desempenho individual de cada membro da Diretoria. Não obstante, tendo em vista que a Resolução CVM 81/2022 permite o enquadramento desse pagamento apenas como bônus ou PLR, para fins de preenchimento do presente formulário, os valores pagos ou previstos serão alocados como bônus.

⁶ Conforme explicitado acima, a remuneração variável eventualmente paga no exercício de 2026 será diretamente vinculada com o resultado do exercício social anterior, motivo pelo qual não é possível fazer uma previsão de valor, sendo certo que a Proposta da Administração da Companhia é aprovar na AGO a ser realizada em 30 de abril de 2024 o limite anual para remuneração no valor total de R\$ 5.000.000,00 a ser paga, se for o caso, inclusive como gratificação, dependendo dos resultados da Companhia no exercício anterior, do desempenho individual de cada membro da Diretoria e da obtenção das metas setoriais definidas para as suas respectivas equipes.

⁷ O valor máximo da remuneração variável da Diretoria será definido pelo Conselho de Administração, após a definição, pela Assembleia, do valor máximo da remuneração total da Administração da Companhia. Dessa forma, indicamos como valor máximo o valor proposto pela Administração como o limite anual para remuneração, que será objeto de deliberação na AGO a ser realizada em 30 de abril de 2026.

Valor máximo previsto no plano de remuneração	0	5.000 mil	5.000 mil
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas estabelecidas fossem atingidas	0	5.000 mil	5.000 mil

Valores referentes ao exercício de 2024

	Conselho de Administração	Diretoria	Total
Número total de membros	3,91	2	5,91
Número de membros remunerados	0	2	2
Bônus (em R\$)	0	307 mil	307 mil
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0	0	0
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0	5.000 mil	5.000 mil
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas estabelecidas fossem atingidas	0	5.000 mil	5.000 mil
Valor efetivamente reconhecido no resultado	0	307 mil	307 mil

8.4. Em relação ao plano de remuneração baseado em ações do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária, em vigor no último exercício social e previsto para o exercício social corrente:

a. termos e condições gerais

No período findo em 31 de dezembro de 2022 não havia plano de remuneração baseado em ações vigente.

Em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 14 de fevereiro de 2023, a Companhia aprovou o Plano de Remuneração Baseado em Ações (“Plano”), que é gerido pelo Conselho de Administração da Companhia. Nos termos do Plano, as transferências das “ações restritas” para o beneficiário somente se

darão com o implemento das condições e prazos previstos no Plano, como período de *vesting* e de condições a serem previstas nos Contratos de Outorga de Ações Restritas – que o CA ainda não regulou com cada um dos diretores –, de modo que a outorga do direito ao recebimento das ações restritas em si não garante ao beneficiário quaisquer direitos sobre as ações restritas ou mesmo representa a garantia do seu recebimento. A entrega de “ações performance” está atrelada ao atingimento de determinadas metas de performance, a serem estabelecidas nos respectivos Contratos de Outorga de Ações Performance.

b. data de aprovação e órgão responsável

Este Plano foi aprovado na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 14 de fevereiro de 2023 e é gerido pelo Conselho de Administração da Companhia

c. número máximo de ações abrangidas

Poderão ser outorgadas aos Beneficiários, no âmbito deste Plano, as Ações Objeto mantidas em tesouraria pela Companhia, que deverão respeitar o limite máximo de até 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do capital social da Companhia na data da transferência das Ações Objeto para o Beneficiário, em bases totalmente diluídas (“Limite Global de Outorga”).

As Ações Objeto a serem outorgadas aos Beneficiários deverão respeitar, respectivamente, a proporção de 25% (vinte e cinco por cento) de Ações Restritas por 75% (setenta e cinco por cento) de Ações de Performance.

d. número máximo de opções a serem outorgadas

No âmbito deste Plano, as Ações Objeto a serem outorgadas aos Beneficiários deverão respeitar, respectivamente, a proporção de 25% (vinte e cinco por cento) de Ações Restritas por 75% (setenta e cinco por cento) de Ações de Performance.

Não há número máximo de opções a serem outorgadas no âmbito do Plano de Opção, contanto que o número total de ações decorrentes de seu exercício não ultrapasse o limite indicado no item (c) acima.

e. condições de aquisição de ações

O Plano se dá através de 2 tipos de recebimento. A primeira consiste em ações chamadas “Ações Restritas” que correspondem a 25% do total do plano e serão entregues anualmente aos beneficiários durante a vigência do plano na proporção de 20% a cada ano. A segunda é chamada de “Ações de Performance” e serão entregues aos beneficiários no final do 5º ano, pós medição das metas e o percentual atingido, ou caso a meta principal seja totalmente atingida antecipadamente.

f. critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício

O Plano confere ao Beneficiário o direito ao recebimento das Ações Objeto, a título não oneroso, após o período de carência e observadas as demais condições que venham a ser estabelecidas pelo Conselho de Administração

g. critérios para fixação do prazo de exercício

As ações restritas terão carência de 1 ano a partir da assinatura dos contratos individuais entre a cia e os beneficiários. Após a carência, ações serão entregues anualmente, em regime pro rata, pelo período de 4 anos.

As ações de performance poderão ser recebidas após 5 anos da assinatura dos contratos ou em caso de atingimento total das metas, o que vier primeiro.

Há ainda cláusulas de liquidação antecipada no caso de eventos de liquidez extraordinários.

h. forma de liquidação

As Ações Objeto poderão ser entregues com ações existentes em tesouraria.

i. restrições à transferência das ações

Ações Restritas

Os Beneficiários não poderão ceder, alienar, ou de qualquer forma, transferir as Ações Restritas relacionadas ao primeiro Período de *Vesting* a contar da celebração do Contrato de Outorga de Ações Restritas pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses a contar do efetivo recebimento das referidas Ações Restritas (“*Lock-up* do Primeiro Período de *Vesting* – Ações Restritas”). Já com relação às Ações Restritas recebidas pelos Beneficiários após o segundo Período de *Vesting* – Ações Restritas, os Beneficiários não poderão ceder, alienar, ou, de qualquer forma, transferir as Ações Restritas recebidas nos termos deste Plano pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar da data do efetivo recebimento da

Ações Restritas pelo Beneficiário (“Lock-up dos Demais Períodos de Vesting – Ações Restritas” e, quando em conjunto com o Lock-Up do Primeiro Período de Vesting – Ações Restritas, “Lock-up”).

Ações Performance

Os Beneficiários deverão manter em sua titularidade após o término do Período do Vesting – Ações de Performance, um número mínimo de Ações de Performance a ser estabelecido de acordo com as regras previstas nos respectivos Contratos de Outorga de Ações de Performance, facultando-se aos Beneficiários ceder, alienar, ou, de qualquer forma, transferir as demais Ações de Performance que tenham sido recebidas, desde que as Ações de Performance (i) não sejam negociadas e transferidas em periodicidade inferior a 1 (um) mês pelo Beneficiário, (ii) não superem a razão de 20% (vinte por cento) do volume médio das ações de emissão da Companhia negociadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão nos últimos 6 (seis) meses e (iii) não supere o limite diário de 20% do volume médio diário negociado das ações de emissão da Companhia negociadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão nos últimos 6 (seis) meses.

j. critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

O Conselho de Administração poderá determinar a suspensão do direito ao exercício das opções, sempre que verificadas situações que, nos termos da lei ou regulamentação em vigor, restrinjam ou impeçam a negociação de ações por parte dos Beneficiários.

Sem prejuízo de qualquer disposição em contrário prevista no Plano ou em Contrato de Outorga, as ações outorgadas nos termos do Plano extinguir-se-ão automaticamente, cessando todos os seus efeitos de pleno direito, nos seguintes casos:

O Plano poderá ser extinto, a qualquer tempo, (i) por decisão da Assembleia Geral da Companhia, respeitados os Contratos de Outorga já celebrados, ou (ii) na ocorrência de um Evento Extraordinário, e desde que respeitados os demais termos e condições previstos no Plano e na lei.

“Evento Extraordinário” significa a ocorrência dos seguintes eventos: (i) Os Beneficiários sejam destituídos de seus cargos de forma imotivada; e (ii) a transferência para terceiros de parte ou da totalidade de ações de emissão da Companhia pelo acionista titular da maior participação no capital social da Companhia na presente data (“Acionista de Referência”), por meio de uma única operação ou por meio de operações sucessivas, que resulte em uma participação final do Acionista de Referência inferior a 15% (quinze por cento) do capital social da Companhia. Para fins de clareza, não será considerado Evento Extraordinário a alienação de parte ou da totalidade das ações da Acionista de

Referência para suas respectivas afiliadas, atuais ou futuras (incluindo, mas não se limitando a, no caso de reorganização societária envolvendo, direta ou indiretamente, a Acionista de Referência).

k. efeitos da saída do administrador dos órgãos do emissor sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações

Nas hipóteses de desligamento do Beneficiário por demissão ou rescisão do contrato de prestação de serviços, com ou sem justa causa, renúncia ou destituição ao cargo, aposentadoria, invalidez permanente ou falecimento, os direitos a ele conferidos de acordo com o Plano poderão ser extintos ou modificados, observado o disposto abaixo.

(a) desligar-se da Companhia por vontade própria, pedindo demissão do seu emprego, rescindindo o seu contrato de prestação de serviços, ou renunciando ao seu cargo de administrador: (i) os direitos ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Outorga, na data do seu desligamento, restarão automaticamente extintos, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou indenização; e (ii) os direitos já exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Outorga, na data do seu desligamento, poderão ser exercidos, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de desligamento,

(b) for desligado da Companhia por vontade desta, mediante demissão ou rescisão do contrato de prestação de serviços por justa causa ou destituição do seu cargo por violar os deveres e atribuições de administrador, todos os direitos já exercíveis ou ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Outorga, na data do seu desligamento, restarão automaticamente extintos, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou indenização;

(c) for desligado da Companhia por vontade desta, mediante demissão ou rescisão do contrato de prestação de serviços sem justa causa ou destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador: (i) os direitos já adquiridos de acordo com o respectivo Contrato de Outorga, na data do seu desligamento, passarão a ser automaticamente exercíveis, devendo neste caso o Beneficiário exercer seus direitos no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do desligamento, após o que tais direitos restarão automaticamente extintos, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou indenização; e (ii) os direitos não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Outorga, na data do seu desligamento, serão automaticamente extintos.

(d) desligar-se da Companhia por aposentadoria: (i) os direitos ainda não exercíveis de acordo com o Contrato de Outorga, na data do seu desligamento serão automaticamente extintos (ii) os direitos já exercíveis de acordo com o Contrato de Opção na data do seu desligamento poderão ser exercidos, no

prazo de 30 (trinta) dias contados do desligamento, após o que tais direitos restarão automaticamente extintos, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou indenização;

(e) desligar-se da Companhia por invalidez permanente ou falecimento: (i) os direitos ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Outorga, na data do seu desligamento ou de seu falecimento, serão extintos automaticamente.

8.5 Remuneração baseada em ações reconhecida no resultado dos 3 últimos exercícios sociais e a prevista para o exercício social corrente, do Conselho de Administração e da Diretoria

Os membros do nosso Conselho de Administração e Diretoria não receberam remuneração baseada em ações nos últimos 3 exercícios. Não possuímos Conselho Fiscal instalado. A Companhia, aprovou o Plano de Remuneração Baseado em Ações ("Plano"), como remuneração a partir de 2023, mas não há previsão, até o momento, sobre a eventual remuneração a ser reconhecida em 2024, 2025 ou 2026 com base no referido Plano, sendo certo que tal decisão poderá ser alterada no decorrer do exercício.

No ano de 2022 todos os programas de remuneração por ações da Companhia se encontravam encerrados, motivo pelo qual não estamos apresentando o quadro com as informações referentes ao período.

8.6 Em relação à cada outorga de opções de compra de ações realizada nos 3 últimos exercícios sociais e previstas para o exercício social corrente, do conselho de administração e da diretoria estatutária.

Os membros do nosso Conselho de Administração e Diretoria não receberam remuneração baseada em ações nos últimos 3 exercícios. Não possuímos Conselho Fiscal instalado. A Companhia, aprovou o Plano de Remuneração Baseado em Ações ("Plano"), como remuneração a partir de 2023, mas não há previsão, até o momento, sobre a eventual remuneração a ser reconhecida em 2024, 2025 ou 2026 com base no referido Plano, sendo certo que tal decisão poderá ser alterada no decorrer do exercício.

No ano de 2022 todos os programas de remuneração por ações da Companhia se encontravam encerrados, motivo pelo qual não estamos apresentando o quadro com as informações referentes ao período.

8.7. Opções em aberto do Conselho de Administração e da Diretoria ao final do último exercício social

Não aplicável.

8.8. Opções exercidas e ações entregues relativas à remuneração baseada em ações do Conselho de Administração e da Diretoria, nos 3 últimos exercícios sociais

Não aplicável.

8.9. Remuneração baseada em ações, a serem entregues aos beneficiários.

Os membros do nosso Conselho de Administração e Diretoria não receberam remuneração baseada em ações nos últimos 3 exercícios. Não possuímos Conselho Fiscal instalado. A Companhia, aprovou o Plano de Remuneração Baseado em Ações ("Plano"), como remuneração a partir de 2023, mas não há previsão, até o momento, sobre a eventual remuneração a ser reconhecida em 2024, 2025 ou 2026 com base no referido Plano, sendo certo que tal decisão poderá ser alterada no decorrer do exercício.

8.10. Outorga de ações

Os membros do nosso Conselho de Administração e Diretoria não receberam remuneração baseada em ações nos últimos 3 exercícios. Não possuímos Conselho Fiscal instalado. A Companhia, aprovou o Plano de Remuneração Baseado em Ações ("Plano"), como remuneração a partir de 2023, mas não há previsão, até o momento, sobre a eventual remuneração a ser reconhecida em 2024, 2025 ou 2026 com base no referido Plano, sendo certo que tal decisão poderá ser alterada no decorrer do exercício.

8.11. Ações entregues

Não aplicável, visto que os membros do nosso Conselho de Administração e Diretoria não receberam remuneração baseada em ações nos últimos 3 exercícios. Não possuímos Conselho Fiscal instalado.

8.12 Descrição sumária das informações necessárias para a compreensão dos dados divulgados nos itens 8.5 a 8.11, tal como a explicação do método de precificação do valor das ações e das opções, indicando, no mínimo:

Não aplicável, visto que nos últimos 3 exercícios sociais, o Conselho de Administração e a Diretoria não receberam remuneração baseada em ações, seja em forma de ações ou de entrega de ações. .

8.13 Quantidade de ações ou cotas direta ou indiretamente detidas, no Brasil ou no exterior, e outros valores mobiliários conversíveis em ações ou cotas, emitidos pela Companhia, seus controladores, diretos ou indiretos, sociedades controladas ou sob controle comum, por membros do Conselho de Administração, da Diretoria ou do Conselho Fiscal, agrupados por órgão

A tabela abaixo indica o número de ações, detidas direta ou indiretamente, no Brasil ou no exterior, pelos nossos Conselheiros e Diretores, agrupados por órgão, e o percentual que o referido número representa em relação ao número total de ações emitidas pela nossa Companhia em 31 de dezembro de 2025, ou seja, em relação à totalidade do nosso capital social naquela data. Não possuímos Conselho Fiscal instalado.

Órgão	Número de Ações	Percentual (%)
Conselho de Administração	0	0,00%
Diretoria	0	0,00%
Total	0	0%

8.14 Planos de previdência em vigor conferidos aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria

Não se aplica, pois os membros do nosso Conselho de Administração não são elegíveis aos nossos planos de previdência. Não possuímos Conselho Fiscal instalado. Não existem planos de previdência em vigor para a Diretoria.

8.15 Remuneração Média do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal relativa aos 3 (três) últimos exercícios sociais

Valores anuais, em Reais (R\$)

	2025		2024		2023	
	Conselho de Administração	Diretoria	Conselho de Administração	Diretoria	Conselho de Administração	Diretoria
Número de Membros	3	2	3	1	4	2
Número de membros remunerados	3	2	3	1	4	2

Valor da maior remuneração individual	96.000,00	70.393,50	96.000,00	144.000,00	96.000,00	962.866,50
Valor da menor remuneração individual	96.000,00	53.749,00	96.000,00	144.000,00	96.000,00	116.014,00
Valor médio de remuneração individual	96.000,00	41.382,00	96.000,00	144.000,00	96.000,00	749.578,30

8.16 Descrição dos arranjos contratuais, apólices de seguros ou outros instrumentos que estruturam mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria, indicando quais as consequências financeiras para a Companhia

Não temos arranjos contratuais, apólices de seguros ou outros instrumentos que estruturam mecanismos de remuneração ou indenização para os nossos administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria.

No entanto, a Companhia possui uma apólice de seguro contratada para os seus administradores, o qual garante o pagamento de determinadas despesas em caso de sinistro. Tal apólice não abrange pagamento de prêmio em caso de dolo.

8.17 Em relação aos 3 últimos exercícios sociais, indicar o percentual da remuneração total de cada órgão reconhecida no resultado da Companhia referente a membros do Conselho de Administração, da Diretoria ou do Conselho Fiscal que sejam partes relacionadas aos controladores, diretos ou indiretos, conforme definido pelas regras contábeis que tratam desse assunto

Não se aplica.

8.18 Em relação aos 3 últimos exercícios sociais, indicar os valores reconhecidos no resultado da Companhia como remuneração de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária ou do Conselho Fiscal, agrupados por órgão, por qualquer razão que não a função que ocupam, como por exemplo, comissões e serviços de consultoria ou assessoria prestados

Não houve pagamento de remuneração para membros do Conselho de Administração ou da diretoria estatutária por qualquer razão que não a função que ocupam.

8.19 Em relação aos 3 últimos exercícios sociais, indicar os valores reconhecidos no resultado de controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e de controladas da Companhia, como remuneração de membros do Conselho de Administração, da Diretoria ou do Conselho Fiscal da Companhia, agrupados por órgão, especificando a que títulos tais valores foram atribuídos a tais indivíduos

Nos exercícios de 2023, 2024 e 2025, não houve despesas com remuneração de membros do Conselho de Administração, da Diretoria ou do Conselho Fiscal suportados por controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob o controle comum e de controladas da Companhia.

8.20 Outras Informações Relevantes

A Companhia entende que todas as informações relevantes já foram consideradas nos itens acima.