

|                  |                                |              |  |
|------------------|--------------------------------|--------------|--|
| Portobello Grupo | <b>Política de Remuneração</b> | REV.: 00     |  |
|                  |                                | PÁG.: 1 DE 6 |  |

## 1. OBJETIVO

A presente Política de Remuneração visa determinar diretrizes a serem observadas para determinar a remuneração dos Diretores, membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da PBG S/A (“Companhia”), considerando a responsabilidade do cargo, o tempo dedicado às suas funções, competência e reputação profissional e o valor dos serviços no mercado.

Além disso, esta Política tem o intuito de motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas, proporcionando o alinhamento dos interesses dos profissionais com os interesses de longo prazo da Companhia, assim como a retenção destes profissionais.

## 2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração da PBG S/A.

## 3. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, serão utilizadas as seguintes definições:

### 3.1. Companhia:

A PBG S/A, sociedade anônima inscrita no CNPJ sob o nº 83.475.913/0001-91.

### 3.2. Portobello Grupo:

PBG S/A e suas sociedades controladas, sendo elas a Companhia Brasileira de Cerâmica S/A, Mineração Portobello Ltda, Portobello Shop S/A, PBTech Ltda., Portobello América Inc. e Portobello América Manufacturing LLC e quaisquer outras que venham a ser criadas.

|                  |                                |              |  |
|------------------|--------------------------------|--------------|--|
| Portobello Grupo | <b>Política de Remuneração</b> | REV.: 00     |  |
|                  |                                | PÁG.: 2 DE 6 |  |

### 3.3. Comitês de Assessoramento:

Os Comitês de Assessoramento são grupos instituídos pelo Conselho de Administração com o objetivo de o auxiliar em assuntos relevantes para o desenvolvimento da Companhia, visando agregar valor ao auxiliar na condução dos negócios.

## 4. DIRETRIZES

As práticas de remuneração do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento, do Conselho Fiscal e da Diretoria Estatutária, alinham no curto prazo, com os interesses da Companhia, com competitividade e com o mercado, e nos médio e longo prazos, com a alavancagem de resultados.

A remuneração individual é avaliada e revisada através de estudo realizado no primeiro trimestre de cada ano pelo departamento de Recursos Humanos, considerando as práticas salariais de mercado, a qual é avaliada pela Assembleia Geral para definição do valor global de remuneração.

## 5. REMUNERAÇÃO

### 5.1. Conselho de Administração

A remuneração dos Conselheiros será composta por (a) honorário mensal e (b) reembolsos de despesas de locomoção e estadia necessárias à função.

A remuneração dos Conselheiros será definida por deliberação do Conselho, observado o montante máximo dos valores anuais globais dos administradores fixado anualmente pela Assembleia Geral, bem como o orçamento anual total de despesas da Companhia.

A definição dos valores deve estar alinhada com a prática de mercado vigente, com objetivo de remunerar os serviços prestados pelos Conselheiros de forma proporcional às suas atribuições,

|                  |                                |              |  |
|------------------|--------------------------------|--------------|--|
| Portobello Grupo | <b>Política de Remuneração</b> | REV.: 00     |  |
|                  |                                | PÁG.: 3 DE 6 |  |

responsabilidades e demanda de tempo, garantindo a competitividade e atraindo profissionais que agreguem valor para a Companhia.

## 5.2. Conselho Fiscal

A remuneração dos Conselheiros será fixada anualmente pela Assembleia Geral que os eleger e não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) que, em média, for atribuída a cada Diretor Estatutário, conforme o disposto no art. 162, §3º, da Lei das Sociedade por Ações, nº 6.404/76.

As despesas de transporte e estada dos Conselheiros Fiscais serão ressarcidas pela Companhia, na forma das disposições legais vigentes, respeitadas às Políticas internas da Companhia, mediante a apresentação dos comprovantes de despesas ou através de valor pré-determinado referente ao cálculo médio das despesas de deslocamento e pedágio partindo da cidade de residência do Conselheiro até a sede social da Companhia.

## 5.3. Diretoria Estatutária

A remuneração dos Diretores Estatutários será composta por: (i) remuneração fixa, (ii) benefícios, (iii) incentivos de curto prazo (PPR) e (iv) incentivos de longo prazo (ILP), a seguir descritos.

A remuneração individual dos Diretores será definida por deliberação do Conselho de Administração, observado o montante máximo dos valores anuais globais dos administradores fixado anualmente pela Assembleia Geral, bem como o orçamento anual total de despesas da Companhia.

- (i) Remuneração Fixa:

|                  |                                |              |  |
|------------------|--------------------------------|--------------|--|
| Portobello Grupo | <b>Política de Remuneração</b> | REV.: 00     |  |
|                  |                                | PÁG.: 4 DE 6 |  |

A remuneração fixa dos Diretores tem por objetivo reconhecer o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo. Baseados na média de mercado, desempenho individual e outros fatores tais como potencial do executivo, habilidades específicas, experiência na função e riscos de retenção.

(ii) Benefícios:

A Companhia oferece aos Diretores estatutários pacote de benefícios compatível com as práticas de mercado, visando complementar a assistência pública, conceder maior segurança e assegurar as melhores condições para desempenho do cargo, tais como: plano de previdência privada, plano de saúde, seguro de vida, leasing de veículos, dentre outros.

(iii) Incentivos de Curto Prazo (PPR):

Corresponde à parcela anual variável por participação nos resultados da Companhia, prevista no planejamento estratégico e no orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração, cujo objetivo é premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e individuais. A remuneração variável é alinhada ao orçamento, planejamento estratégico e práticas de mercado, garantindo competitividade e reconhecimento dos executivos pelo seu papel nos resultados da Companhia.

A remuneração global dos Diretores é estabelecida com base em desempenho, custos e riscos envolvidos, bem como está atrelada aos resultados da Companhia e metas de médio e longo prazo, sendo remunerada através de honorários fixos e variáveis, estes últimos calculados com base em indicadores de desempenho e o plano de participação nos resultados da Companhia (PPR).

O PPR é pago em uma parcela anual conforme critérios aprovados anualmente pelo Conselho de Administração. Para os Diretores Estatutários, a parcela do incentivo é baseada em indicadores corporativos.

|                  |                                |              |  |
|------------------|--------------------------------|--------------|--|
| Portobello Grupo | <b>Política de Remuneração</b> | REV.: 00     |  |
|                  |                                | PÁG.: 5 DE 6 |  |

As metas financeiras utilizadas para o cálculo do PPR são baseadas no orçamento aprovado pelo Conselho de Administração e incluem a previsão de custos do plano. Ao final de cada exercício é avaliado o atingimento das metas e calculada a premiação resultante.

(iv) ILP

Poderão ser estabelecidas Políticas de Incentivo de Longo Prazo para retenção de Executivos, com base em critérios aprovados anualmente pelo Conselho de Administração, levando em conta o comprometimento com a estratégia de longo prazo e aderência aos princípios e valores da Companhia.

#### 5.4. Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração

Os Comitês podem ser compostos por Conselheiros, Diretores Estatutários, membros independentes e demais colaboradores da Companhia. A remuneração dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração constituídos na Companhia é deliberada e aprovada anualmente pelo Conselho de Administração. Não farão jus à remuneração adicional os membros de Comitê que sejam empregados ou Diretores da Companhia.

A fixação da remuneração observará o orçamento anual total de despesas da Companhia e disposto pela Assembleia Geral quanto ao montante máximo dos valores anuais globais dos administradores, bem como o orçamento anual total de despesas da Companhia.

## 6. APROVAÇÃO, VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES

A presente Política entrará em vigor na ocasião da aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário, podendo ser consultada no site da companhia: <https://ri.portobello.com.br>.

|                  |                                |              |  |
|------------------|--------------------------------|--------------|--|
| Portobello Grupo | <b>Política de Remuneração</b> | REV.: 00     |  |
|                  |                                | PÁG.: 6 DE 6 |  |

Em caso de dúvida sobre a aplicação ou interpretação da presente Política, o Departamento Jurídico e de *Compliance* e a Secretaria de Governança deverão ser consultados.

As atualizações desta Política, quando necessário, serão previamente avaliadas pelo Comitê de Auditoria e submetidas à deliberação do Conselho de Administração.

## **7. POLÍTICAS E NORMAS ASSOCIADAS**

- a) Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações)
- b) Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão
- c) [Estatuto Social da PBG S/A](#)
- d) Código de Conduta Ética do Portobello Grupo
- e) Regimento Interno do Conselho de Administração
- f) Regimento Interno do Conselho Fiscal
- g) Regimento Interno dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração Vigentes
- h) Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária