



Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47  
Companhia Aberta

**ATA SUMÁRIA DA REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**REALIZADA EM 28 DE ABRIL DE 2021**

**DATA, HORA, FORMA E LOCAL:** em 28 de abril de 2021, às 11h10, de modo exclusivamente digital via plataforma Microsoft Teams, nos termos do Artigo 16.2. do Estatuto Social, razão pela qual a reunião será considerada como realizada na sede social, localizada na Avenida Paulista, 1938, 5º andar, em São Paulo (SP).

**MESA:** Alfredo Egydio Setubal e Salo Davi Seibel (Copresidentes) e Mirna Justino Mazzali (Secretária).

**QUORUM:** a totalidade dos membros efetivos.

**DELIBERAÇÃO TOMADA POR UNANIMIDADE:** os Conselheiros **deliberaram** aprovar a **Política de Remuneração dos Administradores e dos Membros do Conselho Fiscal**, na forma proposta pela Diretoria de Gente e ESG e recomendada pelo Comitê de Pessoas, Nomeação e Governança, autorizando a Diretoria a divulgá-la na Comissão de Valores Mobiliários, na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão e no website da Companhia ([www.duratex.com.br](http://www.duratex.com.br)).

**ENCERRAMENTO:** nada mais havendo a tratar, lavrou-se esta ata que, lida e aprovada, foi por todos assinada. São Paulo (SP), 28 de abril de 2021. (aa) Alfredo Egydio Setubal e Salo Davi Seibel – Copresidentes; Alfredo Egydio Arruda Villela Filho – Vice-Presidente; Helio Seibel, Juliana Rozenbaum Munemori, Márcio Fróes Torres, Raul Calfat, Ricardo Egydio Setubal e Rodolfo Villela Marino – Conselheiros; e Mirna Justino Mazzali – Secretária.

São Paulo (SP), 28 de abril de 2021.

**Carlos Henrique Pinto Haddad**

Vice-Presidente de Administração, Finanças e Relações com os Investidores

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES E DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL**

### **1. OBJETIVO**

Esta Política tem como objetivo definir a estratégia de remuneração do Conselho de Administração e de seus Comitês, da Diretoria Estatutária e não Estatutária (“administradores”) e do Conselho Fiscal da Duratex S.A. (“Duratex” ou “Companhia”). Assim, esta Política visa ainda atrair, reter e engajar os melhores profissionais, possibilitando, assim, que a Companhia atinja um desempenho superior.

### **2. ABRANGÊNCIA**

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento, da Diretoria Estatutária e não Estatutária, e do Conselho Fiscal da Companhia.

### **3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS**

- Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6404/76);
- Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- Estatuto Social da Companhia;
- Regimento do Comitê de Pessoas, Governança de Nomeação;
- Regimento Interno do Conselho de Administração;
- Regimento Interno do Conselho Fiscal; e
- Regulamento do Plano de Incentivo de Longo Prazo.

### **4. DEFINIÇÕES**

#### **4.1. Remuneração**

A remuneração é estabelecida e atualizada com base em pesquisas de mercado que considera as grandes empresas de diversos setores, a fim de manter o pacote de remuneração competitivo.

A remuneração dos administradores deve ser compatível com a política de gestão de riscos e ser formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotadas pela Companhia.

#### **4.2. Remuneração Fixa**

A remuneração fixa é definida pelo valor mensal pago a título de honorários para remunerar os administradores da Duratex em função do cargo exercido.

Os valores pagos a título de honorários normalmente ficam alinhados com a mediana do mercado, permitindo assim que a Companhia direcione parte significativa da remuneração total para os incentivos variáveis de curto e longo prazos.

São elegíveis à remuneração fixa os Membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária e não Estatutária, bem como presidentes e especialistas dos Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.



Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47

Companhia Aberta

#### **4.3. Remuneração Variável**

Os membros da Diretoria Estatutária e não Estatutária são elegíveis à remuneração variável, que é composta de Incentivos de Curto Prazo e Incentivos de Longo Prazo.

O objetivo dos Incentivos de Curto Prazo é reconhecer e recompensar os membros da Diretoria Estatutária e não Estatutária, assim como os demais colaboradores, pelo resultado do ano (período de 12 meses), estimulando-os a atingir e superar metas e resultados, de acordo com o desempenho individual, da respectiva área de atuação e o desempenho global da organização.

O objetivo dos Incentivos de Longo Prazo, com base no Regulamento do Plano de Incentivo de Longo Prazo, é reconhecer e recompensar os membros da Diretoria Estatutária e não Estatutária pelos resultados obtidos em períodos superiores a um ano, integrando-os no processo de desenvolvimento da Companhia a médio e longo prazos, e permitindo-lhes participar da valorização que seu trabalho e dedicação trouxeram para as ações de emissão da Duratex.

#### **4.4. Benefícios**

Compõe, ainda, o pacote de remuneração da Duratex um conjunto de benefícios que visam melhorar a qualidade de vida e prover os administradores e seus dependentes legais de planos adequados de assistência médica, previdência complementar e seguro de vida em grupo.

São elegíveis aos benefícios citados, os membros do Conselho de Administração (exceto os independentes) e membros da Diretoria Estatutária e não Estatutária.

#### **4.5. Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação**

A Duratex possui, no âmbito do Conselho de Administração, o Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação que tem como objetivo avaliar a estratégia e a remuneração a ser adotada para captação, retenção e engajamento de novos profissionais, e que, posteriormente, é aprovada pelo Conselho de Administração.

### **5. AUTORIDADES E RESPONSABILIDADES**

Caberá ao Presidente do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação, a responsabilidade de cumprir e fazer cumprir as normas desta Política, bem como endereçar de forma adequada as recomendações do Comitê e, quando necessário, direcionar aos Copresidentes do Conselho de Administração e/ou ao Diretor Presidente da Companhia as discussões pertinentes.

### **6. DIRETRIZES DE REMUNERAÇÃO**

A Duratex busca, com a atual composição da remuneração, proporcionar atratividade em relação ao mercado, retenção e engajamento dos profissionais em relação à perenidade e à criação de valor para a Companhia. Para tanto adota um modelo no qual atrela reconhecimento e recompensa à obtenção de resultados significativos para o negócio.

Os valores de remuneração pagos pela Duratex aos seus administradores são definidos em função da importância e do peso relativo do cargo na estrutura organizacional e da estratégia de posicionamento frente ao mercado.

Se aplicável, o reajuste ocorre periodicamente, após a realização de pesquisas de remuneração, realizadas anualmente por empresas especializadas no assunto, por meio das quais são comparados os valores praticados pela Duratex com o mercado e aferido o grau de competitividade e necessidade de ajuste dos valores praticados. Essas pesquisas englobam todos os elementos da remuneração.

### **6.1. Estratégia de Remuneração Total da Diretoria Estatutária e não Estatutária**

O pacote de remuneração, além da parcela fixa mensal, contempla a parcela variável, que propicia aos membros da Diretoria Estatutária e não Estatutária da Companhia compartilhar os riscos relativos à gestão do negócio e aos seus resultados, permitindo, assim, um maior alinhamento de interesses entre os Diretores Estatutários e acionistas da Companhia, no esforço conjunto de assegurar a perenidade da mesma.

A composição da remuneração definida para os Diretores Estatutários da Duratex está alinhada aos interesses de curto, médio e longo prazos, sendo que a remuneração fixa reflete a mediana de mercado, e a composição da remuneração fixa adicionada à variável de curto prazo pode chegar no terceiro quartil de mercado. Esta combinação visa a atração e retenção de profissionais com foco no alcance e superação de resultados. A parcela variável sofre os impactos diretos dos resultados obtidos no curto prazo (períodos de 12 meses) e no longo prazo (períodos superiores a um ano).

Em linhas gerais o pacote de remuneração total dos Diretores Estatutários contempla de 30% a 40% na parte fixa, consequentemente de 70% a 60% na parte variável, formada pelos incentivos de curto e de longo prazos.

#### **6.1.1 Remuneração Fixa**

A parcela fixa da remuneração poderá ser alterada por mérito do executivo e/ou por desalinhamento em relação ao mercado, demonstrado pelas pesquisas realizadas anualmente e avaliação de performance do período. Essa alteração deve ser proposta pelo Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação e aprovada pelo Conselho de Administração.

#### **6.1.2 Incentivos de Curto Prazo**

Quanto à parcela variável da remuneração, esta encontra-se integralmente vinculada ao atingimento das metas definidas para o período de 12 meses, sendo maiores ou menores de acordo com o grau de atingimento ou superação das referidas metas.

Os principais indicadores de desempenho estão atrelados aos resultados financeiros da Companhia, além de projetos e metas específicas de cada área de negócio e conjunto a metas individuais de cada administrador, no conceito de contrato de metas.

Vale destacar que, acompanhando a evolução do mercado e dos interesses da Companhia, as metas vinculadas a remuneração variável poderão ser vinculadas a questões ambientais, sociais e a níveis de governança, em linha com a estratégia definida pelo *management* da Companhia.

#### **6.1.3 Incentivos de Longo Prazo**

Os planos de ILP contribuem para esses objetivos por meio do alinhamento de interesses entre os diretores e acionistas da Duratex, no esforço conjunto de assegurar a perenidade da Companhia.

Assim, os planos contemplam os incentivos *Performance Shares* e *Matching*, instituídos pelo Regulamento do Plano de Incentivo de Longo Prazo aprovado na Assembleia Geral de 26.04.2019 e rerratificado na Assembleia Geral de 30.04.2020, que conferem aos diretores da Companhia, o direito de observadas as condições estabelecidas no referido Regulamento, no Estatuto Social da Companhia e regulamentação em vigor, subscrever ações ordinárias da Duratex, dentro do limite do capital autorizado.

As regras e procedimentos operacionais relativos ao Plano serão administrados pela área de Remuneração da Diretoria de Recursos Humanos da Duratex, sendo que, caberá ao Conselho de Administração da



Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47

Companhia Aberta

Companhia deliberar, anualmente, sobre a aplicação ou não dos Planos estabelecidos no mencionado Regulamento, a quais diretores da Companhia serão outorgadas as ações e as quantidades que especificar.

Só haverá outorga de ações com relação aos exercícios em que hajam sido apurados lucros suficientes para permitir a distribuição do dividendo obrigatório aos acionistas.

## **6.2. Estratégia de Remuneração do Conselho de Administração**

Os membros do Conselho de Administração fazem jus a remuneração fixa mensal, a título de honorários, definida anualmente pela Assembleia Geral dos Acionistas, nos termos do artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações.

### **6.2.1 Remuneração fixa**

A remuneração fixa é definida pelo valor mensal pago a título de honorários e tem como objetivo remunerar os membros do Conselho de Administração da Duratex em função do cargo exercido. Tal remuneração não está atrelada à sua participação nas reuniões realizadas pelo referido órgão, e tem o objetivo de remunerá-los pelos serviços prestados de forma compatível com as suas atribuições, responsabilidades e tempo de dedicação às suas funções. Além disso, a remuneração deverá estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

### **6.2.2 Remuneração Variável**

Os membros do Conselho de Administração não são elegíveis a qualquer remuneração variável.

## **6.3. Estratégia de Remuneração dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração**

Caberá uma remuneração fixa apenas aos Presidentes e Especialistas dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, cuja verba dispendida estará contemplada na verba global anual do Conselho de Administração aprovado pela Assembleia Geral.

## **6.4. Estratégias de Remuneração dos membros do Conselho Fiscal**

Na hipótese de instalação e eleição de membros efetivos e suplentes para compor o Conselho Fiscal da Companhia, os membros efetivos farão jus a uma remuneração fixa mensal e individual, que será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, que não poderá ser inferior a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas da representação e participação nos lucros, nos termos do §3º do artigo 162 da Lei das Sociedades por Ações.

Desta forma, os membros suplentes do Conselho Fiscal somente farão jus a remuneração quando em substituição aos respectivos membros efetivos, nos casos de vacância, ausência ou impedimento temporário, consoante Regimento Interno do Conselho Fiscal.

Os membros do Conselho Fiscal deverão ser reembolsados das despesas de locomoção, de estadia, bem como outras despesas necessárias ao desempenho da função.

## **7. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO**

Os benefícios pós-emprego serão atribuídos somente aos Diretores Estatutários da Companhia, observado o Pronunciamento Técnico do CPC vigente.

## **8. MODIFICAÇÕES**

A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos



Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47  
Companhia Aberta

aplicáveis à Companhia, especialmente ao Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A – Brasil, Bolsa, Balcão, respeitando sempre as regras de governança corporativa da Companhia.

#### **9. VIGÊNCIA**

Esta Política passará a vigorar a partir da sua data de aprovação pelo Conselho de Administração, e deve ser revisada a cada 3 (três) anos.

#### **10. APROVAÇÃO**

Esta Política foi elaborada pela Diretoria de Gente e ESG, recomendada pelo Comitê de Pessoas, Nomeação e Governança e aprovada pelo Conselho de Administração da Duratex.

---

**SUMMARIZED MINUTES OF THE MEETING OF THE BOARD OF DIRECTORS**  
**HELD ON APRIL 28, 2021**

**DATE, TIME, FORMAT AND PLACE:** on April 28, 2021 at 11:10 a.m. in an exclusively digital format via the Microsoft Teams platform, pursuant to Article 16.2. of the Corporate Bylaws, for which reason the meeting will be deemed to have been held at the registered offices at Avenida Paulista, 1938, 5<sup>th</sup> floor in the city and state of São Paulo.

**PRESIDING:** Alfredo Egydio Setubal and Salo Davi Seibel (Co-chairmen) and Mirna Justino Mazzali (Secretary).

**QUORUM:** the totality of effective members.

**RESOLUTION ADOPTED UNANIMOUSLY:** the Directors **resolved** to approve the **Remuneration Policy of the Managers and the Members of the Fiscal Council**, as proposed by the People and ESG Executive Area and recommended by the People, Nomination and Governance Committee, authorizing the Board of Officers to disclose it to the Brazilian Securities and Exchange Commission, B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão and in the Company's website ([www.duratex.com.br](http://www.duratex.com.br)).

**CONCLUSION:** with the work of the meeting concluded, these minutes, which having been drafted, read, and approved, were signed by all. São Paulo (SP), April 28, 2021. (signed) Alfredo Egydio Setubal and Salo Davi Seibel – Co-chairmen; Alfredo Egydio Arruda Villela Filho – Vice President; Helio Seibel, Juliana Rozenbaum Munemori, Márcio Fróes Torres, Raul Calfat, Ricardo Egydio Setubal, and Rodolfo Villela Marino – Directors; and Mirna Justino Mazzali – Secretary.

São Paulo (SP), April 28, 2021.

**Carlos Henrique Pinto Haddad**

Vice President of Administration, Finance, and Investor Relations



Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47

A Publicly Listed Company

## **REMUNERATION POLICY OF THE MANAGERS AND THE MEMBERS OF THE FISCAL COUNCIL**

### **1. PURPOSE**

This Policy has the purpose of establishing the strategy for remuneration of the Board of Directors and its Advisory Committees, the Statutory and non-Statutory Board (“managers”) and the Fiscal Council of Duratex S.A. (“Duratex” or “Company”). Consequently, this Policy is also designed to attract, retain, and engage the best professionals, in this way permitting the Company to reach a superior performance.

### **2. SCOPE**

This Policy applies to the members of the Board of Directors and its Advisory Committees, the Statutory and non-Statutory Board, and the Fiscal Council of the Company.

### **3. NORMATIVE REFERENCES**

- Corporations Law (Law 6404/76);
- Novo Mercado Regulations of B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- Corporate Bylaws of the Company;
- Charter of the People, Governance and Nomination Committee;
- Internal Charter of the Board of Directors;
- Internal Charter of the Fiscal Council; and
- Regulations of the Long-Term Incentive Plan.

### **4. DEFINITIONS**

#### **4.1. Remuneration**

Remuneration is established and updated on the basis of market surveys which consider large companies from various sectors in order to maintain the remuneration package competitive.

The remuneration of the managers must be compatible with the risks management policy and be formulated in such a way as not to encourage behavior which increases the exposure to risk above levels deemed as prudent for the short-, medium- and long-term strategies adopted by the Company.

#### **4.2. Fixed Remuneration**

Fixed remuneration is defined as the monthly amount paid as a salary to remunerate the managers of Duratex as a function of the position held.

The amounts paid in the form of salaries are normally aligned to the median for the market, thus permitting the Company to direct a significant part of the total remuneration to variable short- and long-term incentives.





Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47

A Publicly Listed Company

Members of the Board of Directors and the Statutory and non-Statutory Board as well as presidents and specialists sitting on the advisory committees to the Board of Directors are eligible to a fixed remuneration.

#### **4.3. Variable Remuneration**

The members of the Statutory and non-Statutory Board are eligible to variable remuneration, which is composed of Short-Term Incentives and Long-Term Incentives.

The purpose of the Short-Term Incentives is to recognize and reward the members of the Statutory and non-Statutory Board, as well as other employees, for the results of the year (period of 12 months), encouraging them to reach and surpass goals and results in accordance with individual performance, the respective area of operations and the global performance of the organization.

The purpose of the Long-Term Incentives, based on the Regulations of the Long-term Incentive Plan, is to recognize and reward the members of the Statutory and non-Statutory Board for the results obtained in the periods over more than one year, integrating them into the medium- and long-term development process of the Company and permitting them to participate in the valorization that their work and dedication has brought to the shares issued by Duratex.

#### **4.4. Benefits**

Also comprising Duratex's remuneration package is a series of benefits for improving the quality of life and providing the managers and their legal dependents adequate medical assistance plans, complementary pension, and group life insurance.

The members of the Board of Directors (except independent members) and members of the Statutory and non-Statutory Board are eligible to the foregoing benefits.

#### **4.5. People, Governance and Nomination Committee**

Within the scope of the Board of Directors, Duratex has the People, Governance and Nomination Committee, the purpose of which is to evaluate the strategy and the remuneration to be adopted for attracting, retaining, and engaging new professionals, and which, subsequently, is approved by the Board of Directors.

### **5. AUTHORITIES AND RESPONSIBILITIES**

It shall be incumbent on the President of the People, Governance and Nomination Committee, the responsibility of fulfilling and ensuring the fulfillment of the norms of this Policy, as well as addressing adequately the recommendations of the Committee and, when necessary, passing these on to the Co-chairmen of the Board of Directors and/or to the Chief Executive Officer of the Company for the pertinent discussions

### **6. GUIDELINES OF REMUNERATION**

On the basis of the current composition of the remuneration, Duratex seeks to provide attractiveness in relation to the market, retention, and engagement of the professionals in relation to longevity and creating value for the Company. With this in mind, it adopts a model linking recognition and reward to the obtaining of significant results for the business.

The amount of remuneration paid by Duratex to its managers is defined as a function of the importance and relative weighting of the position in the organizational structure and the strategy of positioning in relation to the market.

If applicable, readjustments take place periodically following remuneration surveys, conducted annually by companies specialized in the matter, and through which the values practiced by Duratex are compared with the market and the degree of competitiveness and need for readjustment in the said values. These surveys cover all the aspects of remuneration.

#### **6.1. Total Remuneration Strategy of the Statutory and non-Statutory Board**

In addition to the fixed monthly portion, the remuneration package includes the variable portion, which is designed to encourage the members of the Company's Statutory and non-Statutory Board to share the risks relative to the management of the business and its results, so allowing a greater alignment of interests between the Statutory Officers and stockholders of the Company in the joint effort to ensure its longevity.

The composition of remuneration established for the Statutory Directors of Duratex is aligned to the short-medium- and long-term interests, the fixed remuneration reflecting the market median, and the composition of the fixed added to the short-term variable remuneration potentially reaching as much as the third market quartile. This combination is designed to attract and retain professionals with a focus on achieving and surpassing planned results. The variable portion is directly susceptible to the results obtained in the short-term (12-month periods) and in the long-term (periods of more than a year).

As a rule, the total remuneration package of the Statutory Officers consists of between 30% and 40% in the fixed element, and consequently from 70% to 60% in the variable element, comprising short- and long-term incentives.

##### **6.1.1 Fixed Remuneration**

The fixed portion of the remuneration may be altered on the basis of the executive's merit and/or due to deviation in relation to the market as shown by surveys run annually and the performance evaluation for the period. This alteration must be proposed by the People, Governance and Nomination Committee and approved by the Board of Directors.

##### **6.1.2 Short Term Incentives**

The variable remuneration portion is entirely linked to meeting the goals set for the period of 12 months, being more or less according to the degree which the said goals have been reached or exceeded.

The key performance indicators are linked to the financial results of the Company, in addition to the specific projects and goals of each business area and a set of individual goals for each manager according to the goals contract concept.

It should be pointed out that, parallel to the evolution of the market and the interests of the Company, goals linked to variable remuneration may also be earmarked to environmental, social and levels of governance questions in line with the strategy established by the Company's management.

##### **6.1.3 Long-Term Incentives**

The LTI plans contribute to these objectives through the alignment between the interests of the officers and stockholders of Duratex, in the joint effort to ensure the longevity of the Company.

Hence, the plans contemplate Performance Shares and Matching incentives, instituted by the Regulations of the Long-Term Incentive Plan approved by the General Meeting of April 26, 2019 and re-ratified by the General Meeting of April 30, 2020, giving the officers of the Company, the right, contingent on compliance

with conditions established in the said Regulations, the Company's Corporate Bylaws and regulations in effect, to subscribe Duratex's common shares, within the limit of the authorized capital.

The rules and operational procedures relative to the Plan shall be managed by the Remuneration area of Duratex's Human Resources Department, it being incumbent on the Board of Directors of the Company to decide annually on the application or not of the Plans established in the said Regulations, as to which officers of the Company will be granted the shares and in what specific quantities.

Share grants shall only be made in those fiscal years where sufficient profits have been recorded to permit the distribution of the mandatory dividend to the stockholders.

## **6.2. Remuneration Strategy of the Board of Directors**

The members of the Board of Directors are entitled to a fixed monthly remuneration in the form of a stipend established annually by the General Stockholders Meeting pursuant to Article 152 of the Corporations Law.

### **6.2.1. Fixed Remuneration**

The fixed remuneration is defined as the monthly amount paid in the form of a stipend and has as its objective to remunerate the members of the Board of Directors of Duratex as a function of the position exercised. This remuneration is not linked to their participation in the meetings held by the said body and has the purpose of remunerating them for services rendered in a manner compatible with their functions, responsibilities and time dedicated to their functions. In addition, the remuneration must be aligned to the strategic objectives of the Company with a focus on longevity and on the creation of long-term value.

### **6.2.2 Variable Remuneration**

The members of the Board of Directors are not eligible for any variable remuneration.

## **6.3. Remuneration Strategy of the Advisory Committees to the Board of Directors**

Only the Presidents and Specialists of the Committees to the Board of Directors shall receive a fixed remuneration, the amount expended being contemplated in the aggregate annual amount allocated to the Board of Directors and approved by the General Meeting.

## **6.4. Remuneration Strategies of the members of the Fiscal Council**

In the event of installation and election of effective members and alternates to comprise the Fiscal Council of the Company, the effective members shall be entitled to a fixed and individual monthly remuneration, to be established by the General Meeting that elects them, which may not be less than 10% (ten percent) of the average, attributed to each officer, excluding benefits, representational allowances, and profit sharing, pursuant to Paragraph 3, Article 162 of the Corporations Law.

The alternate members of the Fiscal Council shall only be entitled to remuneration when substituting the respective effective members in case of vacancies, absences, or temporary incapacity, pursuant to the Internal Charter of the Fiscal Council.

The members of the Fiscal Council shall be reimbursed for travel and accommodation expenses as well as other expenses necessary for them to perform their function.



Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47  
A Publicly Listed Company

## **7. POST-EMPLOYMENT BENEFITS**

The post-employment benefits shall be attributed to the Statutory Officers of the Company only, pursuant to the CPC's current Technical Pronouncement.

## **8. MODIFICATIONS**

The Company reserves the right at any time to revise, modify, amend, or revoke this Policy, especially in the case of any essential or relevant change to the laws or in the regulations applicable to the Company, more especially to the Novo Mercado Regulations of B3 S.A – Brasil, Bolsa, Balcão, always respecting the Company's rules of Corporate Governance.

## **9. VALIDITY**

This Policy shall come into effect on its date of approval by the Board of Directors and shall be revised every 3 (three) years.

## **10. APPROVAL**

This Policy was prepared by the People and ESG Executive Area, recommended by the People, Nomination and Governance Committee and approved by the Board of Directors of Duratex.

---