

## REGULAMENTO DO PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO

### I – OBJETIVO DO PLANO

1.1 O presente Plano de Incentivo de Longo Prazo (Plano de ILP) da Duratex S.A. e de suas controladas (“Duratex” ou isoladamente “Companhia”) tem por finalidade:

- i) estimular o compromisso dos executivos da Duratex no longo prazo, de forma a incentivar que busquem o êxito em todas as suas atividades e a consecução dos objetivos da Duratex;
- ii) atrair e reter os melhores profissionais oferecendo incentivos que se alinhem com o crescimento contínuo da Duratex; e
- iii) proporcionar à Duratex, no que se refere à remuneração variável, diferencial competitivo em relação ao mercado.

1.2 O Plano está estruturado de forma a incentivar os Participantes a contribuírem com o sucesso da Duratex, uma vez que se tornarão Acionistas da Companhia e serão diretamente beneficiados com as valorizações ocorridas no preço das respectivas ações. Portanto, o alinhamento de interesses dos Acionistas da Duratex com os dos Participantes é uma forma de alcançar os principais objetivos do Plano, quais sejam: (i) crescimento; (ii) êxito; (iii) sucesso; e (iv) consecução dos objetivos da Duratex.

### II – ADMINISTRAÇÃO DO PLANO

2.1 O Plano será administrado pela área de Remuneração da Diretoria de Recursos Humanos da Duratex, observados os termos e condições aqui previstos. Caberá ao Conselho de Administração da Companhia, ouvido previamente o Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação (“Comitê”), deliberar, anualmente, sobre a aplicação ou não do Plano, definindo quem serão os Participantes, bem como quais Participantes devem ser suspensos do Plano por prazo determinado ou indeterminado.

2.2 Este Plano passa a vigorar a partir do ano de 2020, em substituição ao plano para outorga de opções de ações.

### III – CRITÉRIOS DO PLANO

3.1 Por ocasião da aplicação do Plano de ILP serão obedecidos os seguintes critérios para os incentivos:

#### a) *Performance shares*

No âmbito do Plano Performance, serão transferidas ações de emissão da Duratex aos Participantes em caso de atingimento da meta de performance, com base no planejamento estratégico da Duratex para o período de 5 (cinco) anos.

A meta de Performance será definida pelo Comitê da Duratex anualmente e aprovada pelo Conselho de Administração.

Para o recebimento das ações, deverá ser observado o período de carência de 5 (cinco) anos e a permanência do Participante na Duratex.

A quantidade de ações terá como referência de preço a média dos últimos 30 pregões.



Duratex

CNPJ nº 97.837.181/0001-47

Companhia Aberta

Em caso de desligamento sem justa causa ou não recondução ao cargo, a partir do 37º mês, o Participante receberá, ao final do período de 5 anos, ações em quantidade proporcional ao período trabalhado. Ocorrendo o desligamento voluntário, o Participante perderá o direito às ações independentemente do período transcorrido.

O Plano de Performance será aplicável somente a Diretores (“Estatutários e não Estatutários”).

**b) Matching**

A Duratex convidará o Beneficiário a investir percentual do seu ICP (incentivo de curto prazo) líquido recebido, comprando ações da Companhia.

O *Matching* das ações será efetuado na forma a seguir descrita: (i) ao completar 4 anos de investimento a Duratex procederá a transferência de 50% das ações ao Beneficiário e somente as ações transferidas poderão ser comercializadas pelo Beneficiário; e (ii) ao completar 5 anos de investimento a Duratex concluirá a integralidade do aporte de 100% do *Matching* através da transferência dos 50% restante das ações ao Beneficiário

Para ter direito ao *Matching* completo, o Beneficiário não poderá comercializar as ações compradas por ele no momento do investimento até que se complete a carência de 5 anos, ou seja, caso o Beneficiário venda as ações antes do prazo de 5 (cinco) anos, perderá o direito ao *Matching*.

A transferência está condicionada à permanência do Beneficiário na Duratex e à manutenção do investimento efetivado com a compra das ações.

Em caso de desligamento sem justa causa ou não recondução ao cargo, a partir do 13º mês da concessão, o Participante terá direito ao *Matching pro rata temporis* a ser quitado ao final de 5 anos. Ocorrendo o desligamento voluntário, o Beneficiário perderá o direito ao *Matching*.

O Plano de *Matching* será aplicável somente a Diretores (“Estatutários e não Estatutários”).

**c) Ações Restritas**

Serão transferidas ações da Duratex aos seus colaboradores, sem custo, desde que atendidos todos os termos e condições aqui previstos.

O Conselho de Administração, ouvido o Diretor Presidente da Duratex, concederá, de forma discricionária, ações aos Participantes que no período de um ano tiverem performance diferenciada e gerarem alto impacto para o negócio da Duratex.

A referida outorga obedecerá: (i) critérios de formação de pool elegível; (ii) banco de talentos; (iii) desempenho consistente nas metas individuais; e (iv) avaliação de potencial.

As ações serão transferidas após o prazo de 3 (três) anos da concessão.

Em caso de desligamento sem justa causa, a partir do 13º mês da concessão, o Participante terá direito ao *Matching pro rata temporis* a ser quitado ao final do 3º ano. Ocorrendo o desligamento voluntário, o Participante perderá o direito às ações independentemente do período transcorrido

Essa modalidade de Plano será aplicável aos colaboradores-empregados (“colaboradores”), admitidos sob o regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

#### IV – CONDIÇÃO E LIMITE ANUAL PARA A OUTORGA DE AÇÕES

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

4.2 A quantidade total de ações a serem outorgadas em cada exercício não ultrapassará o limite máximo de 0,5% (meio por cento) da totalidade das ações da Duratex que os acionistas majoritários e minoritários possuírem na data do balanço de encerramento do exercício anterior.

#### V – RESUMO DOS PLANOS:

Parâmetros	Planos de ILP		
	Performance Shares	Matching	Ações Restritas
Periodicidade	Anual		
Elegibilidade	Diretores Estatutários e não Estatutários		Todos os Colaboradores (exceto Diretores Estatutários ou não Estatutários)
Premissa para Outorga (gatilho)	Performance, alcance mínimo de um percentual de indicador definido anualmente pelo CA	Retenção, não tem condição de performance	Retenção de talentos, não tem condição de performance
Quantidade Total de de Ações Concedidas	Valor em ações por nível hierárquico	Duratex faz matching 1:1 das ações compradas pelo executivo, 50% em 4 anos e 50% em 5 anos, quantidade de ações definida por nível hierárquico	Quantidade de ações a ser definida anualmente pelo CA
Prazo de Carência (vesting)	5 anos (da data outorga)	4 anos para 50% da outorga e 5 anos para os outros 50%	3 anos (da data outorga)
Preço da Outorga (strike price)	Lote de ações com base últimos 30 pregões	Participante usa de 25% a 75% (por nível) do bônus líquido para comprar ações	Lote de ações com base últimos 30 pregões
Bloqueio das Ações (lock-up)	Não tem	Não pode negociar ações compradas durante 5 anos	Não tem
Vigência (para exercício)	Não tem		

#### VI – PÚBLICO ELEGÍVEL

6.1 Para fins deste Plano de ILP, o público elegível compreende, inicialmente, para os critérios “a” e “b” do item III, os Diretores Estatutários e não Estatutários.

6.2 Para o critério “c” do item III, todos os colaboradores.

6.3 O Conselho de Administração poderá, se entender adequado e oportuno, ampliar ou reduzir o público elegível, para qualquer um dos planos de ILP.

6.4 O Plano de ILP não interfere na relação de emprego e/ou mandato e, por consequência, não poderá ser interpretado como qualquer constituição de direitos aos Participantes e tampouco conferirá aos mesmos garantia de permanência na Duratex, seja como diretor ou como colaborador.

6.5 Para fins deste Plano de ILP, o termo “Desligamento” significa qualquer ato ou fato que ponha fim à relação jurídica do Participante, que abrangendo, entre outras, as hipóteses de (i) desligamento voluntário constantes nas letras “a” e “b” deste Plano; (ii) não reeleição; (iii) falecimento. Quanto aos Participantes

constantes na letra “c”, o desligamento abrange: falecimento, pedido de demissão, rescisão sem ou com justa causa do contrato de trabalho.

6.6 Na hipótese de ocorrer desligamento por justa causa ou destituição do cargo ou não reeleição do Participante constantes nas letras “a” e “b”, por motivo que a Duratex entenda equivalente à hipótese de justa causa, acarretará aos mesmos a perda do direito ao ILP.

6.7 Em caso de invalidez permanente, ocorrerá a transferência integral das ações da Duratex para o Beneficiário no ato da ocorrência do evento.

6.8 Em caso de morte do Beneficiário as ações somente serão transferidas, na sua totalidade, mediante a apresentação da decisão judicial ou escritura pública de inventário extrajudicial que definir quais serão os herdeiros do Beneficiário que terão direito de receber tais ações.

6.9 Casos de dispensa sem justa causa, estando o Beneficiário aposentado, serão levados ao Conselho de Administração que analisará e decidirá sobre a transferência ou não das ações para o Beneficiário, bem como a quantidade e o período em que será efetivada.

## VII – DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 Nenhum Participante terá quaisquer direitos ou privilégios de acionista da Duratex, inclusive dividendos, até que as ações concedidas sejam outorgadas e devidamente concluído o registro das ações em seu nome.

7.2 Caso ocorra modificação na estrutura acionária da Duratex, envolvendo desdobramento, grupamento ou bonificação em ações, a Diretoria de Recursos Humanos, por sua área de Remuneração, efetuará os ajustes dela decorrente no número de ações ordinárias de emissão da Duratex atribuídas aos Participantes, que estejam cumprindo o prazo de carência definido no Plano de ILP, bem como nos contratos com eles firmados.

7.3 Eventuais tributos incidentes e decorrentes do Plano serão de responsabilidade de cada parte na forma da legislação vigente.

7.4 As disposições contidas neste Plano de ILP entram em vigor imediatamente após a sua aprovação, entretanto, dependerá da deliberação anual do Conselho de Administração.

7.5 O Conselho de Administração, no interesse da Duratex e de seus acionistas, poderá, a qualquer tempo, suspender a aplicação deste Plano de ILP, por prazo determinado ou indeterminado, sendo que qualquer alteração legal no tocante à regulamentação das sociedades por ações ou de seus efeitos fiscais, que afetem significativamente o presente Plano de ILP, poderá levar à sua revisão parcial ou integral, ou mesmo sua suspensão ou extinção.

7.6 Nenhuma disposição do presente Plano de ILP conferirá direitos aos Participantes relativos à garantia de emprego ou de permanência e/ou reeleição em quaisquer cargos, tampouco interferirá de qualquer modo no direito da Duratex de, conforme aplicável ao caso, rescindir/destituir, a qualquer tempo, o relacionamento com qualquer Participante.

7.7 Os casos omissos serão regulados pelo Conselho de Administração.