



RUMO S.A.
Companhia Aberta
CNPJ/MF nº 02.387.241/0001-60
NIRE 413.000.19886

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES E CONSELHO FISCAL

1. OBJETIVOS

A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas para remuneração adequada, segundo padrões de mercado, dos Administradores e membros do Conselho Fiscal da Rumo S.A. (“Rumo” ou “Companhia”).

Para os fins desta Política, são considerados “Administradores” da Companhia *(i)* todos os membros estatutários da Diretoria que sejam eleitos pelo Conselho de Administração, *(ii)* os membros do Conselho de Administração, e *(iii)* os membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração que também se enquadrem nos itens (i) e (ii).

A remuneração anual global dos Administradores deverá ser devidamente analisada e fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração, após análise do Comitê de Remuneração, determinar os honorários fixos e variáveis de seus membros, bem como dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos demais comitês.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável.

As revisões de remuneração no âmbito desta Política poderão ser feitas como parte do processo de avaliação realizado anualmente, levando-se em conta, entre outros, a remuneração total dos Administradores e conselheiros fiscais, o saldo de remuneração fixa e variável e as remunerações internas e de mercado.

2. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ORGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO

2.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da Companhia será elegível ao recebimento somente de uma remuneração fixa, determinada nos termos e nas condições desta Política.

2.1.1. REMUNERAÇÃO FIXA

Os membros do Conselho de Administração da Companhia perceberão remuneração mensal fixa que visa recompensá-los pelos serviços profissionais



prestados e o comprometimento dedicado à Companhia no âmbito das atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo ocupado (“Remuneração Base”).

Todos os membros do Conselho de Administração receberão anualmente 13 (treze) parcelas da Remuneração Base, de forma igualitária, com exceção do Presidente e do Vice-Presidente do Conselho que farão jus à remuneração fixa mensal diferenciada justificada pela importância de suas funções.

a) O Presidente do Conselho de Administração desempenha papel de destaque perante a Companhia, mantendo dentre as suas atribuições:

- i. Promover a eficácia e o bom desempenho do Conselho de Administração, de suas reuniões e discussões;
- ii. Propor matérias para as reuniões do Conselho de Administração, bem como convocar as referidas reuniões quando assim entender necessário ou quando for solicitado por outro membro do Conselho de Administração;
- iii. Coordenar as atividades dos demais conselheiros, assegurando que estes executem suas funções com base nos interesses da Companhia, sempre munidos das informações mais completas e tempestivas sobre os itens constantes da pauta das reuniões;
- iv. Acompanhar e avaliar, em conjunto com os demais membros do Conselho, da Companhia, do próprio Conselho, da Diretoria e, individualmente, os membros de cada um destes órgãos;
- v. Propor orçamento anual do Conselho, depois de ouvidos os comitês, especialmente para a contratação de profissionais externos;
- vi. Dar suporte ao Diretor Presidente da Companhia no desenvolvimento das prioridades e estratégias da Companhia para apresentação ao Conselho de Administração;
- vii. Representar os melhores interesses da Companhia perante o público externo, especialmente perante entidades públicas, bancos, clientes, etc., além do engajamento dos acionistas em prol dos principais objetivos da Rumo.

Dessa forma, o Presidente do Conselho de Administração da Companhia fará jus ao recebimento de remuneração fixa mensal em linha com valores de mercado para tal função. O Presidente do Conselho de Administração fará jus ao recebimento anual de 15 (quinze) parcelas da sua respectiva remuneração base.

b) O Vice-Presidente do Conselho de Administração também desempenha um papel de destaque no Conselho, principalmente com relação à representação dos melhores interesses da Companhia perante investidores, acionistas, entidades públicas, bancos e clientes, mantendo dentre as suas atribuições:



- i. Dar suporte ao Presidente do Conselho de Administração no desenvolvimento das suas atribuições;
- ii. Dar suporte da Diretoria da Companhia no desenvolvimento das suas atribuições;
- iii. Representar os melhores interesses da Companhia perante investidores e acionistas (reuniões de divulgação de resultados, *roadshow*, “Cosan Day”, etc), entidades públicas (órgãos reguladores e fiscalizatórios), bancos e clientes;
- iv. Liderar as atividades dos membros dos comitês, assegurando que estes executem suas funções com base nos interesses da Companhia, sempre munidos das informações mais completas e tempestivas sobre os itens constantes da pauta das reuniões.

No mesmo sentido, o Vice-Presidente do Conselho de Administração da Companhia fará jus ao recebimento de remuneração fixa mensal, em linha com valores de mercado para tal função. O Vice-Presidente do Conselho de Administração fará jus ao recebimento anual de 14 (quatorze) parcelas da sua respectiva remuneração base.

2.2. DIRETORIA

2.2.1. REMUNERAÇÃO FIXA

Os membros da Diretoria são elegíveis a uma remuneração fixa que leva em consideração a existência de padrões de mercado para profissionais com experiência semelhante e também por empresas dos setores em que a Companhia atua.

2.2.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

O elemento de remuneração variável é calculado tomando como parâmetro as metas globais da Companhia e metas individuais de cada Diretor, do exercício social da Companhia. Toda meta possui um indicador de desempenho individual, em que será avaliada a contribuição individual e específica de cada Diretor para o resultado global da Companhia.

A Companhia baseia toda a remuneração variável de seus Diretores na conquista dos objetivos expressos pelos indicadores chave de desempenho (“KPIs”), elaborados através de metas financeiras e projetos a serem alcançados, ou seja, ligados a uma medida de produtividade ou operacional da Companhia.

Ademais, a Diretoria é elegível ao recebimento de (i) remuneração baseada em ações, e (ii) opção de compra de ações, conforme aprovado pela assembleia geral extraordinária da Companhia de 21 de dezembro de 2016.



O Conselho de Administração, responsável pela administração dos planos que envolvam ações, poderá criar programas de concessão de ações restritas, nos quais deliberará, respeitados os termos do plano, sobre os beneficiários do programa, quantidade de ações distribuídas, a divisão da outorga em lotes, eventuais restrições ao efetivo recebimento das ações e disposições sobre penalidades.

Uma vez lançado cada programa baseado em ações, o Conselho de Administração ou Comitê de Remuneração, conforme o caso, fixará os termos e as condições de cada ação em contrato de outorga de ações, individualmente firmado entre a Companhia e cada beneficiário.

As ações entregues aos participantes terão os direitos estabelecidos pelo plano da Companhia e nos respectivos programas e contratos individuais.

2.3. CONSELHO FISCAL

A remuneração máxima global dos membros do Conselho Fiscal é fixada anualmente pela Assembleia Geral que os elege, sem direito a perceber remuneração variável de nenhuma natureza, com exceção ao reembolso das despesas de viagem, estadia e outras despesas efetivamente incorridas em relação aos negócios da Companhia ou suas obrigações como conselheiros, observados os critérios de razoabilidade.

A remuneração anual será composta por 12 (doze) parcelas mensais e conforme disposto pelo Regimento Interno do Conselho Fiscal, pela legislação vigente e pelo Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, deliberada na forma de honorários globais sem variação entre os conselheiros que compõem o Conselho Fiscal. Ainda, ressalta-se que ao deliberar acerca da remuneração são consideradas a dedicação de tempo esperada do profissional, a complexidade dos negócios, a experiência e a qualificação necessárias ao exercício da função.

2.4. COMITÊS

Além da Diretoria, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, a Companhia possui outros 2 (dois) comitês estatutários: o Comitê de Partes Relacionadas e o Comitê de Auditoria Estatutário, com as seguintes características::

- i. Comitê de Partes Relacionadas, composto por no mínimo 3 (três) ou, preferencialmente, 5 (cinco) membros do Conselho de Administração da Companhia, com o principal objetivo de avaliar e monitorar todas as transações da Companhia e suas Controladas com Partes Relacionadas; e
- ii. Comitê de Auditoria Estatutário, composto por no mínimo 3 (três) membros, que se reportará ao Conselho de Administração, tem por objetivo o assessoramento ao Conselho de Administração em relação aos processos de controles internos e de administração de riscos, bem como a supervisão das atividades da auditoria interna e das empresas de auditoria independente



da Companhia, além de outras atribuições e encargos estabelecidos na regulamentação em vigor, cujo funcionamento será permanente.

Com funções de assessoramento ao Conselho de Administração, está instituído na Companhia o Comitê de Remuneração, o Comitê Operacional, o Comitê Estratégico e de Sustentabilidade e o Comitê Financeiro, todos não estatutários, com as seguintes atribuições:

- i. Comitê de Remuneração, composto por, no máximo, 5 (cinco) membros, tendo como função assessorar o Conselho de Administração na definição e discussão das principais diretrizes relacionadas às questões de remuneração dos Administradores e demais colaboradores, bem como a definição e controle de metas;
- ii. Comitê Operacional, composto por no mínimo 5 (cinco) membros, tem por objetivo definir e acompanhar os KPIs operacionais da Companhia, bem como definir os melhores critérios para os investimentos;
- iii. Comitê de Estratégia e Sustentabilidade, que deverá ser composto por, no mínimo, 3 (três) membros, tendo como função assessorar o Conselho de Administração *(i)* nas estratégias de fusões e aquisições (M&A), alocação de investimentos, associações e parcerias estratégicas, oportunidades de negócios (investimentos e/ou desinvestimentos), bem como no controle e acompanhamento destes assuntos, e *(ii)* no cumprimento das suas atribuições legais com relação à sustentabilidade dos negócios da Companhia, através do acompanhamento e implantação de políticas, estratégias, ações e projetos que se relacionem ao desenvolvimento sustentável dos negócios da Companhia, incluindo gestão socioambiental e comunicação, e da avaliação dos relatórios emitidos por órgãos reguladores sobre a Companhia, naquilo que possa impactar o seu desenvolvimento sustentável;;
- iv. Comitê Financeiro, que deverá ser composto por, no mínimo, 3 (três) membros, tendo como função assessorar o Conselho de Administração a respeito do fluxo de caixa (liquidez) da Companhia, investimentos de recursos financeiros disponíveis, oportunidades de captação de recursos, estrutura de capital, e oportunidades para a Companhia no mercado de capitais.

O cargo de Presidente de cada um dos comitês acima mencionados, estatutários ou não, com exceção do Comitê de Auditoria e do Comitê Financeiro, será sempre atribuído ao Vice-Presidente do Conselho de Administração.

Para os membros do Conselho de Administração que cumulem funções como membros de comitês, estatutários ou não, será permitido o pagamento de remuneração adicional pelo exercício das funções em comitês, mas que será composta apenas por elemento fixo, sem a possibilidade de pagamento de remuneração variável. A remuneração dos membros do Comitê será definida pelo Conselho de Administração, após análise e recomendação do Comitê de Remuneração, respeitado o limite fixado na Assembleia Geral.



São atribuições especiais do Presidente dos comitês (exceto o Comitê de Auditoria Estatutário):

- i. Liderar os comitês da Companhia, de forma a coordenar as atividades dos membros dos comitês, assegurando que estes executem suas funções com base nos interesses da Companhia, sempre munidos das informações mais completas e tempestivas sobre os itens constantes da pauta das reuniões;
- ii. Propor orçamento anual dos comitês, especialmente para a contratação de profissionais externos, se for necessário.

Neste sentido, a remuneração dos membros pela participação nos comitês, estatutários ou não, poderá ser diferenciada entre seus membros conforme o nível de envolvimento e de responsabilidade individual, especialmente com relação ao Presidente dos comitês, sempre em linha com valores de mercado para tal função.

3. ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos Administradores e do Conselho Fiscal procura seguir os padrões de mercado para profissionais com experiência semelhante em empresas dos setores em que a Companhia atua, coerente com seu tamanho e relevância no mercado, sendo reajustada com base nos padrões de remuneração de tais setores.

4. SUPERVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

O Comitê de Remuneração da Companhia será responsável pela supervisão, implementação, operacionalização e pela recomendação ao Conselho de Administração de revisão da presente Política, regendo suas atividades e funções segundo os termos e condições fixados pela legislação e regulamentação aplicáveis e bem assim em conformidade com o quanto disposto no regimento Interno do Comitê de Remuneração.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Ausência de interferência na Relação de Trabalho ou Permanência no Cargo

Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores, membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membros dos comitês ou outros empregados da Companhia, ou como concessão de direito de permanecer como funcionário, Diretor, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro de comitês, de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.



Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Diretor, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro de um comitê o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

b) Modificações

A Companhia também 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 aplicáveis à Companhia.

c) Casos Omissos

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia, que poderá delegar ao Comitê de Remuneração tal responsabilidade.

Curitiba, 20 de março de 2018.