

**SLC Agrícola S.A.**

CNPJ/MF Nº 89.096.457/0001-55

NIRE 43.300.047.521

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES**

**1. Objetivo**

1.1. Esta Política de Remuneração da Administradores (“Política”) tem por objetivo estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados para determinar a remuneração dos administradores da **SLC Agrícola S.A.** (“Companhia”).

1.2. Esta política visa:

(a) alinhar tal remuneração com o interesse dos acionistas em ter uma Companhia com rentabilidade sustentável;

(b) maximizar o desempenho sustentável;

(c) atrair e reter os melhores talentos; e

(d) pôr em prática um projeto de remuneração claro e transparente.

**2. Escopo**

2.1. Esta Política se aplica aos Diretores, membros do Conselho de Administração e membros dos Comitês do Conselho de Administração da Companhia. Os membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, terão sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de Acionistas, de acordo com a lei aplicável.

### **3. Governança**

3.1. O Conselho de Administração da Companhia, devidamente orientado pela Área de Recursos Humanos, é responsável pela preparação, implementação e revisão desta Política.

3.2. A Área de Recursos Humanos avaliará, a seu critério, periodicamente esta Política em relação às práticas de mercado, a fim de identificar discrepâncias significativas com relação a empresas similares e propor ao Conselho de Administração os ajustes e revisões necessários desta Política.

### **4. Estrutura de Remuneração dos Diretores**

4.1. A remuneração anual global dos administradores e dos membros do Comitê será determinada pela Assembleia Geral de Acionistas. Caberá ao Conselho de Administração definir a remuneração individual, os benefícios e outros incentivos dos Diretores.

4.2. A estrutura de remuneração dos Diretores poderá ser composta da seguinte forma: (i) remuneração anual fixa, (ii) remuneração variável (incluindo remuneração em ações) e outras remunerações que o Conselho de Administração possa estabelecer, a seu critério.

#### **4.2.1. Remuneração Fixa Anual**

4.2.1.1. A remuneração fixa anual é o elemento principal e fundamental da remuneração dos Diretores, e deverá se basear especialmente no cargo e nas responsabilidades desempenhadas na Companhia, bem como na experiência individual.

4.2.1.2. As revisões salariais podem ser feitas como parte do processo de avaliação realizado anualmente, levando-se em conta, entre outros, a remuneração total dos Diretores, o saldo de remuneração fixa e variável e as remunerações internas e de mercado.

#### **4.2.2. Remuneração Variável**

4.2.2.1. A remuneração variável é um elemento discricionário de remuneração, que permite à Companhia oferecer retribuição adicional aos Diretores pelo seu desempenho e comportamento, refletindo, ao mesmo tempo, a lucratividade e a situação financeira da Companhia. Nesse aspecto, os Diretores podem ter direito a receber bônus, entre outras formas de remuneração variável, que serão determinadas pelo Conselho de Administração.

4.2.2.2. A remuneração variável total deve ser direcionada, principalmente, pela capacidade financeira e pela estratégia da Companhia. A metodologia de determinação da remuneração variável deve ser revista anualmente para assegurar o alinhamento com a estratégia da Companhia e com requisitos regulatórios, especialmente com relação aos seguintes critérios: (i) o desempenho da Companhia; e (ii) os parâmetros de desempenho individual.

4.2.2.3. A remuneração variável pode ser composta por (i) remuneração de médio e curto prazo (em especial, na forma de bônus por desempenho), conforme determinado pelo Conselho de Administração; e/ou (ii) remuneração de longo prazo, na forma de planos de opção de compra de ações, bonificação de ações ou planos de incentivo de longo prazo, modalidades essas que devem ser estabelecidas pelo Conselho de Administração.

4.2.2.4. Ocasionalmente, a Companhia pode implementar planos de remuneração em ações, na forma de planos de opções de compra de ações, bonificação de ações, plano de ações restritas ou qualquer outro instrumento de ações, aplicáveis aos Diretores, com a finalidade de fortalecer o compromisso com as estratégias corporativas e reconhecer o esforço de cada Diretor, cuja aquisição de direitos estará sujeita ao cumprimento de metas de desempenho individual.

#### **5. Remuneração dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês do Conselho de Administração**

5.1. A Assembleia Geral dos Acionistas estabelecerá a remuneração global anual dos administradores e dos membros dos Comitês do Conselho de Administração. Caberá ao Conselho de Administração, a seu critério, estabelecer a remuneração individual e os benefícios, caso existam, dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês do Conselho de Administração.

5.2. A estrutura de remuneração do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração poderá ser composta por remuneração anual fixa e por qualquer outra remuneração que o Conselho de Administração possa vir a estabelecer, a seu critério.

## **6. Disposições Gerais**

### **Ausência de interferência na Relação de Trabalho ou Permanência no Cargo**

6.1. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores, membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês do Conselho de Administração ou outros empregados da Companhia, ou como concessão ao direito de permanecer como funcionário, Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro do Comitê, ou 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.

6.2. Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro de um Comitê do Conselho de Administração 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.

### **Modificações**

6.3. 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.

#### **Casos Omissos**

6.4. O Conselho de Administração regulamentará os casos omissos desta Política.

#### **Vigência**

6.5. Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração e entrará em vigor a partir da presente data.

Porto Alegre, 13 de março de 2019.