

	POLÍTICA	PCT 011
	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES E MEMBROS DE COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	Data: 30/03/2021
		Página 1 de 7

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para definição da remuneração dos membros da Diretoria Estatutária, Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e Riscos Estatutário e Comitês não Estatutários de Assessoramento ao Conselho de Administração, de forma compatível com as funções e os riscos inerentes de cada cargo, visando manter a competitividade do pacote de remuneração total, administração dos custos, atração, retenção, motivação e reconhecimento ao desempenho e potencial, suportando assim o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se à Diretoria Estatutária, Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e Risco Estatutários e Comitês não Estatutários de Assessoramento ao Conselho de Administração.

3. REFERÊNCIAS

A presente política observa os seguintes documentos:

- i. Estatuto Social da Tupy S.A.
- ii. Acordo de Acionistas da Tupy S.A.
- iii. PCT 010 - Política Gestão de Pessoas
- iv. SRH 001 - Gestão da Remuneração
- v. SRH 002 - Remuneração Variável
- vi. Regulamento do Plano de Incentivo de Longo Prazo da Tupy S.A.
- vii. SRH 006 - Programa Reconhecimento Projetos Extraordinários
- viii. Acordo Programa de Resultados Tupy S.A.
- ix. Regulamento do Novo Mercado da B3
- x. Código Brasileiro de Governança Corporativa

4. DEFINIÇÕES

4.1 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A remuneração dos membros da Diretoria Estatutária é composta pelos seguintes elementos:

- a. Remuneração fixa (Salário Base): remuneração mensal, com base em pesquisa de mercado;
- b. Remuneração variável de curto prazo (PRV): com base em metas corporativas e individuais estabelecidas anualmente pelo Conselho de Administração com base em proposta apresentada pela Diretoria Estatutária¹;
- c. Remuneração variável longo prazo (ILP): programa de Incentivo de Longo Prazo, com concessão de unidades que poderão ser convertidas em ações, desde que atendidas determinadas condições de performance e de permanência na Companhia, conforme aprovado pela Assembleia Geral;
- d. Benefícios: componentes indiretos da remuneração, conforme práticas observadas em pesquisa de mercado;
- e. O Conselho de Administração pode utilizar ferramentas e instrumentos adicionais de remuneração formalmente aprovados, para realizar atração, gestão, retenção ou reconhecimento dos Diretores Estatutários, caso entenda necessário:
 - i. Atração e Retenção: deverá estar atrelado a obrigações condicionais de permanência do executivo na Companhia. Ex: *Signing Bonus*, Bônus de Retenção, Concessão de ações, entre outros.
 - ii. Mobilidade: concessão de pagamentos e/ou benefícios vinculados a contratação ou transferência do executivo entre unidades corporativas de diferentes países.

4.1.1 Parâmetros para definição da remuneração

Como parâmetro para definição da remuneração dos membros da Diretoria Estatutária, é considerado o princípio da equidade, bem como os critérios fixados no artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações: (i) valor dos serviços dos profissionais no mercado; (ii)

¹ As metas individuais do Diretor Presidente são estabelecidas pelo Conselho de Administração com base em proposta formulada pela Diretoria de Recursos Humanos e revisada por Comitê de Governança e Gestão de Pessoas. As metas individuais dos Diretores Vice-Presidentes são aprovadas pelo Conselho de Administração com base em proposta formulada pelo Diretor Presidente, também previamente revisadas por Comitê de Governança e Gestão de Pessoas.

responsabilidades; (iii) tempo dedicado aos cargos, (iv) competência e reputação do profissional, considerando ainda a equidade externa baseada em pesquisa de mercado realizada por empresa de consultoria especializada com experiência comprovada, e a equidade interna considerando os pesos relativos entre as funções.

A pesquisa de mercado tem como referência empresas que possuam os seguintes critérios, não exaustivamente e não necessariamente em conjunto, similares aos da Companhia: porte, mercado de atuação, posição geográfica e competitividade na atração e retenção de executivos.

A definição da remuneração variável dos membros da Diretoria Estatutária é vinculada a resultados, com metas de médio e longo prazo relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo e a estrutura de incentivos é alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração.

4.2 REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é composta por remuneração fixa mensal e é definida de modo a estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo, e é proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo. Assim sendo, tendo em vista possuir atribuições específicas, a remuneração fixa mensal do Presidente do Conselho de Administração será até 50% (cinquenta por cento) maior do que a remuneração fixa mensal dos demais membros.

Tendo em vista seu papel primordial de estabelecer os objetivos estratégicos da Companhia, que serão implementados pela Diretoria Estatutária, a remuneração dos membros do Conselho de Administração é distinta da remuneração dos Diretores Estatutários relativamente a incentivos, métricas e prazos.

4.2.1 Parâmetros para definição da remuneração

A definição da remuneração dos membros do Conselho de Administração considerará pesquisa de mercado realizada por empresa de consultoria especializada com experiência comprovada e tem como referência grupo de empresas que possuam os seguintes critérios, não exaustivamente e não necessariamente em conjunto, similares aos da Companhia: porte, estrutura de governança e mercado de atuação.

A pesquisa de mercado utilizada como parâmetro para definição da remuneração dos membros do Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e Risco Estatutários e Comitês

não Estatutários de Assessoramento ao Conselho de Administração será atualizada antes do início de um novo prazo de gestão unificado do órgão e a remuneração definida com base nela é utilizada para todo o período do referido prazo de gestão, ressalvada a atualização anual dos valores com base nos índices de inflação.

4.2.2 Remuneração adicional por participação em Comitês

Para os membros do Conselho de Administração que participam em Comitês de Assessoramento haverá o pagamento de uma remuneração fixa mensal. Essa remuneração será única, independente do número de comitês ou da quantidade de reuniões no mês em que o Conselheiro participar.

A definição do valor da remuneração adicional tem como base a pesquisa de mercado, seguindo os parâmetros indicados no item 4.2.1 acima, e integrará a Verba Global (conforme definida no item 5.2, abaixo) submetida à Assembleia Geral.

4.3 COMITÊ DE AUDITORIA E RISCOS ESTATUTÁRIO

A remuneração dos membros do Comitê de Auditoria e Riscos Estatutário é composta por remuneração fixa mensal, é definida com base em pesquisa de mercado seguindo os parâmetros indicados no item 4.2.1 acima, será fixada pelo Conselho de Administração e integrará a Verba Global (conforme definida no item 5.2, abaixo) submetida à Assembleia Geral, aí computada a remuneração dos seus membros não Conselheiros.

4.4 COMITÊS NÃO ESTATUTÁRIOS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros dos Comitês não Estatutários de Assessoramento ao Conselho de Administração é composta por remuneração fixa mensal, fixada pelo Conselho de Administração, e é definida com base em pesquisa de mercado seguindo os parâmetros indicados no item 4.2.1 acima.

A remuneração dos membros não Conselheiros dos Comitês não Estatutários de Assessoramento ao Conselho de Administração não integra o cômputo da Verba Global (conforme definida no item 5.2, abaixo) submetida à Assembleia Geral.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

5.1. RESERVA ORÇAMENTÁRIA

Anualmente, até o encerramento de cada exercício, o Conselho de Administração aprova, com base em recomendação prévia de Comitê de Governança e Gestão de Pessoas, a proposta de reserva de verba orçamentária do exercício subsequente para a remuneração dos membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Comitê de Auditoria e Riscos Estatutário, submetida pela Diretoria de Recursos Humanos Corporativo com base nas premissas estabelecidas por esta Política.

5.2. DEFINIÇÃO DA VERBA GLOBAL ANUAL DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

Sem prejuízo das alçadas estabelecidas no Acordo de Acionistas da Companhia, o Conselho de Administração revisa a verba orçamentária identificada para a remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária até o mês de março do exercício subsequente, com vistas a submeter a proposta de Verba Global Anual da Remuneração da Administração (Verba Global) para aprovação da Assembleia Geral da Companhia, a realizar-se até o final do mês de abril.

5.3 INDIVIDUALIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Uma vez aprovada a Verba Global pela Assembleia Geral, o Conselho de Administração individualiza a remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Comitê de Auditoria e Riscos Estatutário, conforme itens 4.1 a 4.3 acima.

Considerando as premissas estabelecidas no item 4.1, acima, e respeitados os limites da Verba Global aprovada pela Assembleia Geral, o Conselho de Administração, mediante proposta da Diretoria de Recursos Humanos Corporativo e manifestação prévia de Comitê de Governança e Gestão de Pessoas, pode posicionar a Remuneração Fixa de cada membro da Diretoria Estatutária entre 80% e 120% da faixa salarial obtida junto à pesquisa de mercado.

6. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

6.1. DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS CORPORATIVO

- a. Realizar pesquisa de mercado nas periodicidades estabelecidas nesta Política;
- b. Propor valores para a Verba Global;
- c. Comunicar áreas responsáveis pelos processos de gestão de orçamento;
- d. Elaborar proposta de metas individuais do Diretor Presidente e submeter à avaliação do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas;

- e. Apoiar o Diretor Presidente na elaboração da proposta de metas individuais dos Diretores Vice-Presidentes;
- f. Propor alterações do pacote de remuneração de acordo com as práticas de mercado e diretrizes desta Política;
- g. Propor ao Conselho de Administração a implementação de ferramentas e instrumentos adicionais de remuneração para realizar a gestão, retenção ou reconhecimento dos Diretores Estatutários quando entender necessário.

6.2. COMITÊ DE GOVERNANÇA E GESTÃO DE PESSOAS

Examinar previamente ao Conselho de Administração e se manifestar sobre as seguintes propostas apresentadas pela Diretoria Corporativa de Recursos Humanos:

- a. Verba Global a ser encaminhada para deliberação da Assembleia Geral;
- b. Composição do pacote de remuneração dos administradores;
- c. Metas individuais do Diretor Presidente e dos Diretores Vice-Presidentes; e
- d. Implementação de ferramentas e instrumentos adicionais de remuneração para realizar a gestão, retenção ou reconhecimento dos Diretores Estatutários quando entender necessário.

6.3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- a. Aprovar e submeter a Verba Global para aprovação dos acionistas;
- b. Aprovar a composição do pacote de remuneração dos administradores;
- c. Aprovar a individualização da remuneração da Diretoria Estatutária;
- d. Aprovar as metas individuais do Diretor Presidente e dos Diretores Vice-Presidentes;
- e. Aprovar as propostas de implementação de ferramentas e instrumentos adicionais de remuneração para realizar a gestão, retenção ou reconhecimento dos Diretores Estatutários, quando necessário; e
- f. Tratar os casos não contemplados nesta Política, inclusive estimulando e direcionando a adoção de práticas, no desempenho das atividades e atribuições dos seus executivos, que resultem em geração de valor sustentável para a Companhia, contribuindo, desse modo, para o processo de transição gradual para uma economia de baixo carbono, desenvolvimento social e conservação do meio ambiente (“ASG”).

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

O conteúdo da presente Política poderá ser atualizado, revisado e/ou alterado apenas mediante aprovação do Conselho de Administração, sempre que o referido órgão entender necessário ou em decorrência de alterações regulatórias.

Os casos omissos serão regulados pelo Conselho de Administração.

Vigência: a partir de 30 de março de 2021.

1ª versão: 03/2021

Responsáveis pelo documento:

Responsável	Área
Elaboração	Diretoria de Recursos Humanos Corporativo
Revisão	Comitê de Governança e Gestão de Pessoas
Aprovação	Conselho de Administração