



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA
TEGMA GESTÃO LOGÍSTICA S.A.**



1. OBJETIVO

A Política de Remuneração dos Administradores (“Política”) da Tagma Gestão Logística S.A. (“Companhia”), tem por objetivo recompensar o desempenho de cada profissional na gestão dos interesses da Companhia de acordo com suas atribuições e responsabilidades e as práticas de mercado, bem como incentivar o atingimento de resultados de cada profissional em suas funções, reter e atrair profissionais qualificados que contribuam para o desenvolvimento e crescimento da Companhia e alinhar os objetivos individuais ao alcance dos objetivos estratégicos.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica aos membros do Conselho de Administração da Companhia, Diretores Estatutários e não estatutários e aos membros dos Comitê de Auditoria, Comitê de Gente, Gestão e Governança e Conselho Fiscal.

3. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA POLÍTICA

A remuneração fixa deve ser definida levando-se em consideração as atribuições, responsabilidades, experiência dos executivos e práticas de mercado.

Os incentivos de curto prazo e de longo prazo dos diretores, quando existirem, devem ser concedidos tendo como referencial indicadores de crescimento sustentável da Companhia, além de considerar a viabilidade com base em resultados financeiros.

4. DIRETRIZES

4.1 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

A estrutura de remuneração dos administradores poderá ser composta da seguinte forma: (i) remuneração anual fixa, (ii) remuneração variável (iii) benefícios rescisórios e outras remunerações ou benefícios que o Conselho de Administração possa estabelecer, a seu critério, observada a competência da Assembleia Geral.

A remuneração dos administradores, dentro dos critérios acima, deverá respeitar os limites dispostos no artigo 152, §§ 1º e 2º, da Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/76) e ser reportada de acordo com a regulamentação em vigor.



4.2 REMUNERAÇÃO FIXA DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, MEMBROS DE COMITÊS DE AUDITORIA, MEMBROS DO COMITÊ DE GENTE, GESTÃO E GOVERNANÇA E MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

Os membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês de Auditoria (COAUD), do Comitê de Gente, Gestão e Governança (“Comitê GGG”) e membros do Conselho Fiscal, fazem jus à remuneração fixa mensal, a título de honorários, definida anualmente.

4.3 REMUNERAÇÃO FIXA DOS DIRETORES

A remuneração fixa mensal é um elemento da remuneração dos Diretores, e deverá se basear especialmente no cargo e nas responsabilidades desempenhadas na Companhia, bem como na experiência individual e no mercado de trabalho.

4.4 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL DOS DIRETORES

A remuneração variável é um elemento 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 ou participação nos lucros, entre outras formas de remuneração variável, que serão determinadas pelo Conselho de Administração.

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.

A remuneração variável pode ser direcionada por incentivos de curto prazo (em especial, na forma de plano de participação nos lucros ou de bônus), ou de longo prazo, conforme determinado pelo Conselho de Administração.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar ou alterar esta Política, mediante aprovação do Conselho de Administração.

Esta Política entrará em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração e será arquivada na sede da Companhia.