

	<b>POLÍTICA</b>	<b>PCT 016</b>
	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES E MEMBROS DE COMITÊS DE ACESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO</b>	<b>Data: 22/12/2023</b>
		<b>Página 1 de 7</b>

## **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 Estatutária<sup>1</sup>;
- 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/ou 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) responsabilidades; (iii) tempo dedicado aos cargos, (iv) competência e reputação do

---

<sup>1</sup> 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 Pessoas e Remuneração. As metas individuais dos Diretores Vice-Presidentes são aprovadas pelo Conselho de Administração com base em proposta formulada pelo Diretor Presidente, também previamente revisadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração.

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 poderá ser 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 é realizada antes do início

de um novo prazo de gestão unificado do órgão, e poderá ser atualizada anualmente para definição da remuneração do exercício.

#### **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 Pessoas e Remuneração, 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 Pessoas e Remuneração, 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 Pessoas e Remuneração;
- 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 PESSOAS E REMUNERAÇÃO

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;
- 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;
- 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

2ª versão: 11/2022

3ª versão: 02/2023

4ª versão: 12/2023

Responsáveis pelo documento:

<b>Responsável</b>	<b>Área</b>
Elaboração	Diretoria de Recursos Humanos Corporativo
Revisão	Comitê de Pessoas e Remuneração
Aprovação	Conselho de Administração