

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA TERRA SANTA PROPIEDADES
AGRÍCOLAS S.A.**

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA TERRA SANTA PROPRIEDADES AGRÍCOLAS S.A.

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

- 1.1. A presente "*Política de Remuneração*", aprovada em reunião do Conselho de Administração da Terra Santa Propriedades Agrícolas S.A., estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários.
- 1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Beneficiários na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e (iii) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos aos Beneficiários.
- 1.3. Esta Política tem como fundamento: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; (ii) o Código de Ética e Conduta; (iii) a Lei das Sociedades por Ações; (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM; e (v) o Regulamento do Novo Mercado.

2. DEFINIÇÕES

- 2.1. Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:
 - (i) **"Assembleia Geral"**: a assembleia geral de acionistas da Companhia.
 - (ii) **"Beneficiários"**: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal e dos Comitês.
 - (iii) **"B3"**: a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.
 - (iv) **"Código de Ética e Conduta"**: o "*Código de Ética e Conduta*" aprovado em reunião do Conselho de Administração da Companhia.
 - (v) **"Comitês"**: os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.
 - (vi) **"Companhia"**: Terra Santa Propriedades Agrícolas S.A.
 - (vii) **"Conselho de Administração"**: o conselho de administração da Companhia.
 - (viii) **"Conselho Fiscal"**: o conselho fiscal da Companhia.
 - (ix) **"CVM"**: a Comissão de Valores Mobiliários.
 - (x) **"Diretoria"**: a diretoria da Companhia.
 - (xi) **"Estatuto Social"**: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.

- (xii) **"Lei das Sociedades por Ações"**: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.
- (xiii) **"Política"**: a presente *"Política de Remuneração"*.
- (xiv) **"Regulamento do Novo Mercado"**: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

3. REMUNERAÇÃO

- 3.1. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês.
- 3.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.
- 3.3. O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

- 4.1. A Política de Remuneração da Companhia tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.
- 4.2. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios pós-emprego; (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; e (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar.
 - 4.2.1. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração do Pessoal-Cave da Administração, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

5. REMUNERAÇÃO FIXA

- 5.1. A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo e experiências individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.
- 5.2. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia, ou atualizada monetariamente.

5.3. A remuneração fixa poderá ser composta da seguinte forma:

5.3.1. Pró-labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio.

5.3.2. Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica e odontológica; (iii) vale refeição e/ou alimentação; (iv) estacionamento; e (v) treinamentos e cursos periódicos.

5.4. Os membros do Conselho de Administração não estão sujeitos aos benefícios descritos acima, sendo, a sua remuneração, composta apenas de pró-labore mensal fixo.

5.5. O Presidente do Conselho de Administração e os coordenadores dos Comitês poderão receber remuneração superior aos demais membros dos respectivos órgãos, uma vez que exercem funções adicionais em relação a estes.

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

6.1. Premiação (Bônus)

6.1.1. Os Beneficiários, em especial os membros da Diretoria da Companhia, poderão participar de um programa anual de premiação visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia.

6.1.2. Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverão resultar de processo de avaliação discricionária que conclua pelo desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de atividades, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

6.1.3. O pagamento da premiação será realizado, no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

6.2. Participação nos Resultados

6.2.1. O pagamento da participação nos resultados poderá ser realizado aos diretores (ou a demais executivos, a critério da Companhia) no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado.

6.2.2. Os montantes a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei nº 10.101/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de outras leis aplicáveis à participação nos resultados.

7. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO

7.1. Poderão ser negociados ou atribuídos aos Beneficiários, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros

por: (a) seguro de pessoas; (b) plano de saúde; e (c) obrigações de não concorrência.

8. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

- 8.1. A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Beneficiários poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 9.1. Os membros dos Comitês e da Administração que porventura participem de outro órgão da Companhia não terão remuneração adicional atribuída em virtude da acumulação de cargos que eventualmente ocupem.
- 9.2. A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração, Comitês e do Conselho Fiscal, quando instalado, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.
- 9.3. Esta Política e sua aplicação deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e Diretoria da Companhia, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.
- 9.4. Esta Política aplica-se à Companhia e às suas controladas, devendo ser observada: (i) pelos acionistas da Companhia e de suas controladas; e (ii) por todos os administradores e suplentes da Companhia e de suas controladas.
- 9.5. As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.
- 9.6. O Conselho de Administração irá atualizar a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.
- 9.7. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia, podendo ser consultada em terrasantapa.com.br.