IGUATEMI

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES
DA IGUATEMI S.A.**

ÍNDICE

1. OBJETIVOS	3
2. APLICAÇÃO	3
3. DIRETRIZES	3
4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO	4
4.1. Remuneração Fixa	4
4.2. Remuneração Variável	4
5. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	5
6. DIRETORIA	5
7. COMITÊS	6
8. DISPOSIÇÕES GERAIS	7

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA IGUATEMI S.A.

1. OBJETIVOS

O objetivo da presente Política de Remuneração dos Administradores da Iguatemi S.A. ("Política" e "Companhia", respectivamente) é estabelecer as diretrizes e regras que deverão ser observadas com relação à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração ("Comitês"), observadas a legislação e regulamentação aplicáveis e o Estatuto Social da Companhia.

Esta Política tem por objetivo fazer com que o sistema de remuneração da Administração promova uma cultura de superação de resultados, por meio da contratação e retenção dos melhores profissionais para a Companhia, alinhada aos interesses de seus acionistas e demais *stakeholders*.

2. APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês ("Administração").

3. DIRETRIZES

A remuneração da Companhia tem por objetivo a atração, motivação e retenção dos profissionais e a retribuição pelos serviços prestados pela Administração, devendo ser proporcional à responsabilidade do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e reputação profissional e ao valor dos serviços no mercado com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo.

A remuneração da Diretoria deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, de modo que: (a) seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento dos interesses dos Diretores com os interesses de longo prazo da Companhia; (b) considere os custos e os riscos envolvidos; e (c) esteja vinculada a resultados, com metas de curto, médio e longo prazos relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo.

A estrutura de incentivos dos Diretores deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização.

4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

A remuneração da Administração poderá ser composta, conforme o caso, por uma parcela fixa e outra variável, podendo também possuir benefícios e incentivos de longo prazo em sua composição, bem como previdência privada e INSS, sempre baseada nas melhores práticas de governança corporativa, nos padrões de mercado, nos termos da estratégia de remuneração total definida pela Companhia e dentro do limite global de remuneração aprovada pela Assembleia Geral, conforme dispõe a Lei das S.A.

4.1. Remuneração Fixa

O valor da remuneração fixa paga à Administração é comparado periodicamente com o padrão de mercado, por meio de pesquisas realizadas e estudos, para que se possa aferir a sua competitividade e eventualmente avaliar a necessidade de se realizar reajustes na remuneração.

4.2. Remuneração Variável

A parcela variável da remuneração da Administração consiste em bônus e não está sujeita a reajustes, mas sim ao atingimento de metas de curto, médio e longo prazo do plano de negócio (metas de resultado e performance), sendo estabelecida pelos próprios resultados da Companhia e da Administração, que definirão o montante a ser distribuído como parcela variável.

Os indicadores e metas são revisados anualmente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

O modelo de remuneração e os indicadores para a remuneração variável devem refletir os objetivos do orçamento e do plano de negócios da Companhia, seu desempenho financeiro e operacional, além de sua estratégia, e devem estar diretamente alinhados com os interesses dos acionistas, garantindo imparcialidade na tomada de decisão sobre as remunerações dos executivos.

O sistema de gestão de metas utilizado para determinar a parcela variável da remuneração da Administração possui como critérios: (i) atingimento das metas da

Companhia como um todo; e (ii) atingimento das metas relacionadas aos Administradores individualmente considerados.

Os indicadores levados em consideração na determinação da remuneração fazem parte de um sistema de gestão de metas, que leva em consideração: (i) indicadores estratégicos da Companhia, alinhados com as metas e plano de negócio do ano da Companhia, sendo os principais a receita líquida, EBITDA, lucro líquido, dívida líquida e valor econômico adicionado, quando aplicável; e (ii) indicadores específicos dos membros da Administração, de acordo com a responsabilidade do cargo e desempenho individual de cada executivo, que têm seu desempenho individual, periodicamente avaliado.

A parcela variável da remuneração da Administração também poderá envolver a entrega de ações nos termos de planos de remuneração baseados em ações que venham a ser aprovados pela Assembleia Geral de acionistas.

5. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros do Conselho de Administração será proporcional às suas respectivas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo. Os membros do Conselho de Administração farão jus a uma remuneração fixa, que será determinada de acordo com o padrão de mercado.

Não haverá remuneração baseada em participação em reuniões.

Os membros do Conselho de Administração serão reembolsados pela Companhia das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho da sua função.

Os membros do Conselho de Administração que participarem de Comitês poderão fazer jus ao recebimento de remuneração adicional pela função exercida, conforme deliberação do Conselho de Administração.

Os membros do Conselho poderão fazer jus a remuneração variável ou concessão de benefícios, com o objetivo de garantir a atratividade política de remuneração da Companhia, ao Conselho de Administração.

6. DIRETORIA

A remuneração da Diretoria é uma ferramenta efetiva de atração, motivação e retenção dos Diretores, sendo estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes ao cargo, de modo a proporcionar o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

Os membros da Diretoria fazem jus à remuneração fixa e variável. O componente fixo será determinado de acordo com padrões usuais de mercado para empresas de mesmo porte econômico, enquanto a remuneração variável é estabelecida a partir do sistema de gestão de metas da Companhia.

Mensalmente, a Companhia contribui com valor equivalente ao contribuído pelo empregado ao plano de previdência privada, além de pagar integralmente as taxas de administração definidas pelo plano. O plano não prevê reajustes ao longo de sua vigência.

Ainda, a Companhia contribui mensalmente com a parcela do INSS atendendo a sua obrigatoriedade. Nesta parcela estão inclusas as demais obrigatoriedades como SAT-Seguro de Acidente ao Trabalho, Incra e Sebrae conforme estabelecido pelo Instituto Nacional de Seguro Social. Não existe regra de reajuste interno, seguindo apenas as normas e regras estabelecidas pelo Governo.

No âmbito da remuneração variável, os membros da Diretoria fazem jus a incentivos de longo prazo, por meio da outorga de ações ou de opções de compra de ações, o que estimula o alinhamento dos interesses de acionistas e membros da Administração no longo prazo, de acordo com os termos de planos de remuneração baseados em ações que venham a ser aprovados pela Assembleia Geral de acionistas.

Quanto aos benefícios diretos e indiretos, trata-se do pacote de benefícios oferecidos pela Companhia, que visa oferecer aos seus empregados programas de assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida em grupo, auxílio alimentação, auxílio farmácia, previdência privada, dentre outros. O pacote de benefícios oferecido pela Companhia visa complementar sua política de remuneração tornando-a competitiva no mercado.

7. COMITÊS

A remuneração dos membros dos Comitês será definida pelo Conselho de Administração na reunião que os eleger.

Os membros do Conselho de Administração que participarem de Comitês poderão fazer jus ao recebimento de remuneração adicional pela função exercida, conforme deliberação do Conselho de Administração.

Os membros dos Comitês, sejam ou não membros do Conselho de Administração, serão reembolsados pela Companhia das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho da sua função nos Comitês.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política foi elaborada e deve ser interpretada, inclusive nos casos omissos, de acordo com a Lei das S.A., as normas aplicáveis, a regulamentação da CVM, o Estatuto Social da Companhia e demais normas, políticas e regras internas da Companhia aplicáveis, cabendo ao Conselho de Administração dirimir eventuais dúvidas sobre a aplicação desta Política.

A presente Política poderá ser alterada, sempre que necessário, por deliberação da maioria dos membros do Conselho de Administração presentes à reunião que deliberar sobre o assunto.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

A presente Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será publicado no *website* de Relações com Investidores da Companhia e divulgado na forma prevista na legislação e regulamentação aplicável.