

1. OBJETIVO

A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer a estratégia geral de remuneração dos Administradores e membros do Conselho Fiscal da Rumo S.A. (“Rumo” ou “Companhia”), de forma adequada e alinhada às melhores práticas de mercado e de Governança Corporativa.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos Administradores e aos membros do Conselho Fiscal da Companhia.

3. DEFINIÇÕES E SIGLAS

Administradores: para os fins desta Política, são considerados “Administradores” da Companhia (i) todos os membros estatutários da Diretoria eleitos pelo Conselho de Administração, (ii) os membros do Conselho de Administração, e (iii) os membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.

Conselho de Administração: é o órgão colegiado responsável pela definição das diretrizes estratégicas da Companhia, proteção dos valores, objeto social e interesses da Companhia, de modo a alinhar a gestão executiva e geração de valor aos acionistas.

Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração: são órgãos que auxiliam o Conselho de Administração no exercício de suas atribuições. Sua existência não implica a delegação das responsabilidades que competem ao Conselho de Administração. Os comitês não têm poder de deliberação, e suas recomendações não vinculam as deliberações do Conselho de Administração.

Diretoria Estatutária: é o órgão responsável pela gestão e condução da Companhia e tem como responsabilidade implementar a estratégia aprovada pelo Conselho de Administração, com observância dos princípios de governança corporativa e as melhores práticas de mercado. A Diretoria Estatutária deve viabilizar e disseminar o propósito, princípios e valores da Companhia, bem como assegurar a conformidade com os dispositivos legais e as demais políticas internas as quais ela está submetida.

Conselho Fiscal:

O Conselho Fiscal é órgão independente da administração da Companhia, fiscalizador dos atos de gestão administrativa, que tem sua competência fixada nos termos da Lei nº 6.404/1976 (“Lei das S.A.”) e pelo Estatuto Social da Companhia, sem prejuízo das normas legais e regulamentares que lhe sejam aplicáveis.

Remuneração Fixa: define-se como remuneração fixa os honorários ou salário base, pagos mensalmente e sujeitos a dedução/retenção de todos os tributos e encargos sociais e trabalhistas aplicáveis nos termos da legislação aplicável.

Remuneração Variável: define-se como remuneração variável, dividida em incentivo de curto prazo e incentivo de longo prazo, respectivamente, paga uma vez ao ano para todos os colaboradores da Companhia e outorgada a determinados colaboradores da Companhia, conforme deliberado pelo Conselho de Administração.

Incentivo de Curto Prazo – ICP: corresponde ao componente variável anual da remuneração, apurada com base no desempenho individual e coletivo e nos resultados alcançados pela Companhia no exercício social anterior, conforme critérios e metas previamente definidos, tendo como objetivo incentivar o cumprimento e a superação de metas financeiras e estratégicas, assegurar o alinhamento de interesses com os acionistas e promover a criação sustentável de valor.

Incentivo de Longo Prazo – ILP: corresponde ao componente variável da remuneração, nos termos do (i) Plano de Opção de Compra de Ações ou (ii) Plano de Remuneração Baseado em Ações, nas modalidades previstas em tais planos, conforme aprovados, respectivamente, em (i) Assembleia Geral Extraordinária da Rumo Logística Operadora Multimodal S.A. realizada em 24 de abril de 2015, ratificado pela Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 19 de dezembro de 2016, e alterado pela reunião do Conselho de Administração de 7 de abril de 2022; e (ii) Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 19 de dezembro de 2016 e alterado pela Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia realizada em 22 de julho de 2020, conforme os programas aprovados pelo Conselho de Administração. Cada programa de ILP será estruturado com metas de performance sujeitas a períodos de carência e à verificação do cumprimento das metas previamente estabelecidas, tendo como finalidade alinhar os interesses da Administração aos dos acionistas, incentivar a criação sustentável de valor no longo prazo e reforçar a retenção de executivos.

Benefícios: correspondem ao conjunto de vantagens concedidas de natureza não salarial ou complementar à Remuneração Fixa e Remuneração Variável, destinadas a apoiar o exercício das atribuições e a assegurar condições adequadas de trabalho, bem-estar e segurança, observados os princípios de razoabilidade, competitividade e conformidade com a legislação aplicável e com as práticas e/ou políticas internas da Companhia.

Remuneração Total: define-se como a Remuneração Total recebida pelo Administrador e Conselheiro Fiscal composta pelos componentes da Remuneração Fixa, podendo ser acrescida por Incentivo de Curto Prazo – ICP, Incentivo de Longo Prazo – ILP e Benefícios, a depender da elegibilidade de cada membro.

4. DIRETRIZES E REGRAS GERAIS

4.1 REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ADMINISTRADORES E CONSELHO FISCAL

A Companhia reconhece a relevância da estrutura de remuneração para atrair, reter e incentivar profissionais alinhados à sua estratégia de negócio.

Dessa forma, o modelo de remuneração da Companhia deve ser baseado nas seguintes características:

- i. considerar as atribuições, experiência profissional, abrangência e complexidade das funções desempenhadas e aplicação das competências requeridas no contexto da Companhia;
- ii. manter incentivos necessários e recompensar o desempenho, face ao atingimento de metas individuais e da Companhia e os resultados apresentados alinhados à estratégia de negócio;
- iii. valorizar o reconhecimento de resultados superiores e desempenhos diferenciados;
- iv. preservar os interesses dos acionistas na geração de valor sustentável e na perenidade da Companhia, não somente no desempenho obtido, mas também na forma de alcance dos resultados, tendo como parâmetros a observância a Leis, Regulamentos e demais documentos de governança da Companhia, e
- v. buscar o alinhamento da remuneração total às melhores práticas de mercado, de forma a mantê-la em posição competitiva e sustentável em relação a variações do ambiente externo e às empresas de porte e segmento, em sua maioria, comparáveis à Companhia.

A remuneração anual global dos Administradores e Conselho Fiscal deverá ser devidamente analisada e fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração, após análise do Comitê de Remuneração, determinar a remuneração fixa, os incentivos de curto e de longo prazo de seus membros, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável.

Todos os Administradores e Conselheiros Fiscais serão remunerados, sem exceção, pela própria Companhia.

A critério do próprio Administrador ou Conselheiro Fiscal, este poderá renunciar ao recebimento de remuneração, por meio de termo de renúncia, apresentado no momento de sua posse ou mediante consignação da referida renúncia na ata de sua eleição.

4.1.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da Companhia será elegível ao recebimento somente de uma Remuneração Fixa, determinada nos termos e nas condições desta Política, que visa recompensá-los pelos serviços profissionais prestados e o comprometimento dedicado à Companhia no âmbito das atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo ocupado. Todos os membros do Conselho de Administração receberão anualmente 12 (doze) honorários mensais.

a) O Presidente do Conselho de Administração desempenha papel de destaque perante a Companhia, mantendo dentre as suas atribuições:

- i. Promover a eficácia e o bom desempenho do Conselho de Administração, de suas reuniões e discussões;

- ii. Propor matérias para as reuniões do Conselho de Administração, bem como convocar as referidas reuniões quando assim entender necessário ou quando for solicitado por outro membro do Conselho de Administração;
- iii. Coordenar as atividades dos demais conselheiros, assegurando que estes executem suas funções com base nos interesses da Companhia, sempre munidos das informações mais completas e tempestivas sobre os itens constantes da pauta das reuniões;
- iv. Acompanhar e avaliar, em conjunto com os demais membros do Conselho, da Companhia, do próprio Conselho, da Diretoria e, individualmente, os membros de cada um destes órgãos;
- v. Propor orçamento anual do Conselho, depois de ouvidos os comitês, especialmente para a contratação de profissionais externos;
- vi. Dar suporte ao Diretor Presidente da Companhia no desenvolvimento das prioridades e estratégias da Companhia para apresentação ao Conselho de Administração;
- vii. Representar os melhores interesses da Companhia perante o público externo, especialmente perante entidades públicas, bancos, clientes, etc., além do engajamento dos acionistas em prol dos principais objetivos da Rumo.

b) O Vice-Presidente do Conselho de Administração também desempenha um papel de destaque no Conselho, principalmente com relação à representação dos melhores interesses da Companhia perante investidores, acionistas, entidades públicas, bancos e clientes, mantendo dentre as suas atribuições:

- i. Dar suporte ao Presidente do Conselho de Administração no desenvolvimento das suas atribuições;
- ii. Dar suporte da Diretoria da Companhia no desenvolvimento das suas atribuições;
- iii. Representar os melhores interesses da Companhia perante investidores e acionistas (reuniões de divulgação de resultados, roadshow, “Cosan Day”, etc), entidades públicas (órgãos reguladores e fiscalizatórios), bancos e clientes;
- iv. Liderar as atividades dos membros dos comitês, assegurando que estes executem suas funções com base nos interesses da Companhia, sempre munidos das informações mais completas e tempestivas sobre os itens constantes da pauta das reuniões.

Os membros do Conselho de Administração não receberão remuneração variável de qualquer tipo ou farão jus à Benefícios, com exceção ao reembolso das despesas de viagem, estadia e outras despesas efetivamente incorridas em relação aos negócios da Companhia ou suas obrigações como membros do Conselho de Administração, observados os critérios de razoabilidade.

4.1.2 DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus à Remuneração Fixa, paga em 13 (treze) honorários ao longo do exercício social, acrescida do direito a férias, nos termos da legislação aplicável. A definição do valor individual da Remuneração Fixa considera, de forma objetiva e proporcional, as atribuições, o nível de responsabilidade, a complexidade

e a abrangência das funções inerentes a cada cargo, em conformidade com esta Política e com as práticas de mercado.

O Incentivo de Curto Prazo está associado as metas globais da Companhia e metas individuais de cada membro da Diretoria Estatutária, ao longo do exercício social da Companhia. Toda meta possui um indicador de desempenho, em que será avaliada a contribuição individual para o resultado global da Companhia.

A Companhia baseia toda a Remuneração Variável de seus Diretores Estatutários na conquista dos objetivos expressos pelos indicadores chave de desempenho (“KPIs”), elaborados através de metas financeiras e projetos a serem alcançados, ou seja, ligados a uma medida de produtividade ou operacional da Companhia.

A Diretoria Estatutária é elegível ao Incentivo de Longo Prazo. O Conselho de Administração poderá estabelecer programas de Remuneração Variável de Longo Prazo, respeitados os termos dos planos vigentes, e deliberará sobre a quantidade de ações a serem distribuídas e eventuais restrições ao efetivo recebimento das ações e disposições sobre penalidades. As ações entregues aos participantes terão os direitos estabelecidos pelos planos vigentes da Companhia e nos respectivos programas e contratos individuais.

Adicionalmente, a Diretoria Estatutária também faz jus ao recebimento de Benefícios, proporcionando aderência as práticas de mercado e estratégia de competitividade da Companhia.

4.1.3 CONSELHO FISCAL

A remuneração máxima global dos membros do Conselho Fiscal é fixada anualmente pela Assembleia Geral que os elege, sem direito a perceber Remuneração Variável e Benefícios de nenhuma natureza, com exceção ao reembolso das despesas de viagem, estadia e outras despesas efetivamente incorridas em relação aos negócios da Companhia ou suas obrigações como membros do Conselho Fiscal, observados os critérios de razoabilidade.

A remuneração anual será composta por 12 (doze) honorários mensais e conforme disposto pelo Regimento Interno do Conselho Fiscal, pela legislação vigente e pelo Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa.

4.1.4 COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

A Companhia possui 2 (dois) comitês estatutários: o Comitê de Partes Relacionadas e o Comitê de Auditoria Estatutário, com as seguintes características:

- i. Comitê de Partes Relacionadas, composto por no mínimo 3 (três) ou, preferencialmente, 5 (cinco) membros do Conselho de Administração da Companhia, com o principal objetivo de avaliar e monitorar todas as transações da Companhia e suas Controladas com Partes Relacionadas; e
- ii. Comitê de Auditoria Estatutário, composto por 3 (três) membros, que se reportará ao Conselho de Administração, tem por objetivo o assessoramento ao Conselho de Administração em relação aos processos de controles internos e de administração de riscos, bem como a supervisão das atividades da auditoria interna e das empresas de auditoria independente da Companhia, além de outras atribuições e encargos estabelecidos na regulamentação em vigor, cujo

funcionamento será permanente.

Com funções de assessoramento ao Conselho de Administração, está instituído na Companhia o Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração, o Comitê Operacional, o Comitê Estratégico e Financeiro e o Comitê de Sustentabilidade, todos não estatutários, com as seguintes atribuições:

- v. Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração, tendo como função assessorar o Conselho de Administração na definição e discussão das principais diretrizes relacionadas às questões de remuneração dos Administradores e demais colaboradores, bem como a definição e controle de metas;
- vi. Comitê Operacional tem por objetivo definir e acompanhar os KPIs operacionais da Companhia, bem como definir os melhores critérios para os investimentos;
- vii. Comitê Estratégico e Financeiro é composto por membros, conforme determinação do Conselho de Administração, que tem a função de assessorar o Conselho de Administração nos temas: (i) estratégico: nas estratégias de fusões e aquisições (M&A), alocação de investimentos, associações e parcerias estratégicas, oportunidades de negócios (investimentos e/ou desinvestimentos), bem como no controle e acompanhamento destes assuntos; e (ii) financeiro: (a) a respeito do fluxo de caixa (liquidez) da Companhia; (b) investimentos de recursos financeiros disponíveis, oportunidades de captação de recursos, estrutura de capital; (c) índices de cobertura de juros, o qual passa a ser monitorado pela Companhia; e (d) oportunidades para a Companhia no mercado de capitais.
- viii. Comitê Sustentabilidade, composto por membros, conforme determinação do Conselho de Administração, tendo como função assessorar no cumprimento das suas atribuições legais com relação à sustentabilidade dos negócios da Companhia, através do acompanhamento e implantação de políticas, estratégias, ações e projetos que se relacionem ao desenvolvimento sustentável dos negócios da Companhia, incluindo gestão socioambiental e comunicação, e da avaliação dos relatórios emitidos por órgãos reguladores sobre a Companhia, naquilo que possa impactar o seu desenvolvimento sustentável

Para os membros do Conselho de Administração que cumulem funções como membros de comitês, estatutários ou não, será permitido o pagamento de remuneração adicional pelo exercício das funções em comitês, mas que será composta apenas por Remuneração Fixa, sem a possibilidade de pagamento de Remuneração Variável.

Ainda, caso o comitê possua em sua composição membros externos ao Conselho de Administração, a estes membros será permitido o pagamento de Remuneração Fixa pelo exercício de suas funções, sem a possibilidade de pagamento de Remuneração Variável ou Benefícios. Salvo o pagamento e despesas com deslocamento, estadia e alimentação quando a serviço da Companhia.

A remuneração dos membros dos comitês será definida pelo Conselho de Administração, após análise e recomendação do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração, respeitado o limite fixado na Assembleia Geral.

São atribuições especiais do presidente ou coordenador dos comitês (exceto o Comitê de Auditoria Estatutário) liderar os comitês da Companhia, de forma a coordenar as atividades dos membros dos comitês, assegurando que estes executem suas funções com base nos

interesses da Companhia, sempre munidos das informações mais completas e tempestivas sobre os itens constantes da pauta das reuniões.

Neste sentido, a remuneração dos membros pela participação nos comitês, estatutários ou não, poderá ser diferenciada entre seus membros conforme o nível de envolvimento e de responsabilidade individual, especialmente com relação ao presidente ou coordenador dos comitês, sempre em linha com valores de mercado para tal função.

4.1.5 CESSAÇÃO DO CARGO

Após a cessação dos mandatos dos Diretores Estatutários, o Conselho de Administração poderá, a seu critério, conceder Benefícios para esses membros, observada a remuneração global aprovada pela assembleia geral de acionistas.

Os membros da Diretoria Estatutária que se desligarem do cargo (por renúncia, destituição ou término do mandato) poderão, a critério do Conselho de Administração, fazer jus ao recebimento de um montante em contrapartida à obrigação de não concorrência, não solicitação e uso de informações confidenciais, comprometendo-se e obrigando-se a não concorrer com a Companhia e a não prestar serviços a seus concorrentes pelo prazo acordado com a Companhia.

4.1.6 CLÁUSULA MALUS E CLAWBACK

A Companhia poderá instituir política de clawback, com o objetivo de instituir procedimento de devolução, por membros da Diretoria Estatutária e demais executivos da Companhia, de remuneração baseada em incentivos de curto e longo prazo.

A Companhia poderá instituir política de malus, com o objetivo de instituir procedimento de retenção de remuneração baseada em incentivos de curto e longo prazo, devida a membros da Diretoria Estatutária e demais executivos da Companhia.

4.1.7 SUPERVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

O Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração da Companhia será responsável pela supervisão, implementação, operacionalização e pela recomendação ao Conselho de Administração de revisão da presente Política, regendo suas atividades e funções segundo os termos e condições fixados pela legislação e regulamentação aplicáveis e bem assim em conformidade com o disposto no regimento Interno do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração.

4.1.8 AUSÊNCIA DE INTERFERÊNCIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO OU PERMANÊNCIA NO CARGO

Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores Estatutários, membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membros dos comitês ou outros empregados da Companhia, ou como concessão

de direito de permanecer como funcionário, Diretor Estatutário, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro de comitês, de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Diretor Estatutário, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro de um comitê o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e vigorará por prazo indeterminado, podendo ser modificada a qualquer tempo, desde que aprovada pelo Conselho de Administração.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social da Companhia, 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. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia, que poderá delegar ao Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração tal responsabilidade.

6. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES DO DOCUMENTO

Revisão	Data	Itens Alterados	Elaboradores	Aprovadores	Área Responsável
01	03/03/2026	Revisão geral	Gerente Remuneração e Benefícios Maria Gercina de Medeiros	Gerente Executivo Remuneração e Gestão Marcos Antônio Matheus	Remuneração e Benefícios
00	20/03/2018	Original	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Recursos Humanos