

Política – Remuneração de Administradores

Revisão	Data Emissão	Descrição	Elaborador	Aprovador
01	11/03/2026	Revisão Geral	Guilherme Galvão	Conselho de Administração

Aprovado em Reunião de Diretoria em 09/03/2026

Aprovado em Reunião do Conselho de Administração em 11/03/2026

Sumário

1.	OBJETIVO	2
2.	ABRANGÊNCIA	2
3.	DIRETRIZES E REGRAS	2
4.	ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES	2
4.1	REMUNERAÇÃO FIXA ANUAL	2
4.2	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	3
4.3	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIRETA DE CURTO PRAZO	3
4.4	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIRETA DE LONGO PRAZO	4
5.	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DOS MEMBROS DOS COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	4
6.	MECANISMOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	4
6.1	CONSELHEIROS E MEMBROS DE COMITÊS	4
6.2	DIRETORIA ESTATUTÁRIA	5
7.	DISPOSIÇÕES GERAIS	5
7.1	AUSÊNCIA DE INTERFERÊNCIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO OU PERMANÊNCIA NO CARGO	5
7.2	MODIFICAÇÕES	5
7.3	CASOS OMISSOS	5
7.4	VIGÊNCIA	6

1. OBJETIVO

Esta Política de Remuneração de Administradores tem por objetivo estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados para determinar a remuneração e os mecanismos de avaliação de desempenho dos administradores da **SLC Agrícola S.A.**, visando:

- Alinhar tal remuneração com o interesse dos acionistas em ter uma Companhia com rentabilidade sustentável;
- Maximizar o desempenho sustentável;
- Atrair e reter os melhores talentos; e
- Pôr em prática um projeto de remuneração claro e transparente.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica aos Diretores Estatutários, membros do Conselho de Administração e membros dos Comitês do Conselho de Administração da Companhia. Os membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, terão sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de Acionistas, de acordo com a lei aplicável.

3. DIRETRIZES E REGRAS

O Conselho de Administração da Companhia, devidamente orientado pela Área de Recursos Humanos, é responsável pela preparação, implementação e revisão desta Política.

A Área de Recursos Humanos avaliará, a seu critério, periodicamente esta Política em relação às práticas de mercado, a fim de identificar informações que forneçam subsídios para a manutenção de práticas competitivas de remuneração em comparação com empresas similares, e propor ao Conselho de Administração os ajustes e revisões necessários.

4. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES

A remuneração anual dos administradores e dos membros de Comitê será determinada pela Assembleia Geral de Acionistas. Caberá ao Conselho de Administração definir a remuneração individual, os benefícios e outros incentivos dos Diretores.

A estrutura de remuneração dos Diretores será determinada pela Assembleia Geral de Acionistas podendo ser composta da seguinte forma: (4.1) remuneração anual fixa e; (4.2) remuneração variável, incluindo remuneração em ações. Caso o Conselho de Administração julgue necessário poderá estabelecer, a seu critério, outros formatos.

4.1 REMUNERAÇÃO FIXA ANUAL

A remuneração fixa anual é o elemento principal e fundamental da remuneração dos Diretores, e deverá se basear especialmente no cargo e nas responsabilidades desempenhadas na Companhia, bem como na experiência individual.

Este componente prevê o pagamento de 13 (treze) parcelas fixas. Será recolhida de forma voluntária a parcela equivalente ao FGTS sobre o pró-labore, como uma prática de retenção dos executivos. A empresa acredita que esta parcela fixa e o FGTS estimulam o comprometimento dos Diretores nas suas áreas de responsabilidade, seguindo as diretrizes do Conselho de Administração.

A remuneração fixa e direta é reajustada anualmente conforme o acordo coletivo local, considerando o período de maio a abril de cada ano.

As revisões salariais podem ser feitas como parte do processo de avaliação realizado anualmente, levando-se em conta, entre outros, a remuneração total dos Diretores, o saldo de remuneração fixa e variável e as remunerações internas e de mercado.

4.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável é um elemento discricionário 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, 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. Os parâmetros de remuneração variável devem ser revistos 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 composta por (i) remuneração de curto prazo (em especial, na forma de bônus por desempenho), conforme determinado pelo Conselho de Administração; e/ou (ii) remuneração de longo prazo, na forma de planos de ações restritas opção de compra de ações, bonificação de ações ou outros planos de incentivo de longo prazo, modalidades essas que devem ser estabelecidas pelo Conselho de Administração.

4.2.1 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIRETA DE CURTO PRAZO

A remuneração variável direta de curto prazo é paga de acordo com o desempenho dos Diretores, através do atingimento de metas, sendo que 70% das metas são corporativas e 30% são individuais. As metas são definidas no início do ano agrícola e validadas pelo Conselho de Administração. São considerados importantes fatores que corroborem com o desenvolvimento sustentável da empresa. Dentre os indicadores destacam-se práticas ambientais, sociais e de governança (do inglês, ESG), lucro líquido, custos de produção, produtividade das commodities agrícolas implantadas em cada ano agrícola, qualidade dos produtos, área plantada, EBITDA, sistema de gestão e cronograma de novos projetos, entre outros.

Trata-se de um reconhecimento pelo esforço despendido para o setor de commodities agrícolas que apresentam variações bastante significativas nos resultados ao longo do tempo. A remuneração variável é auferida e paga após apresentação do relatório dos auditores independentes sobre as Demonstrações Financeiras Anuais e depois da respectiva aprovação pelo Conselho de Administração.

O target para o número de salários a ser recebido pelo atingimento das metas está definido da seguinte forma para o período social vigente:

Administradores	Target Remuneração de Curto Prazo
Diretor-Presidente	14 salários
Demais Diretores	10 salários

4.2.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIRETA DE LONGO PRAZO

A remuneração de longo prazo baseia-se em outorgas de opções de compra de ações e na concessão de ações restritas, que tem por objetivo a valorização e retenção dos Diretores, bem como alinhar seus interesses aos interesses dos acionistas. A remuneração de seus beneficiários ocorre com base no desempenho da empresa e no seu valor de mercado.

Os planos de ações restritas e de opção de compra de ações, que são geridos por um Comitê específico subordinado ao Conselho de Administração, estabelecem a criação de programas anuais, nos quais são definidos os termos, condições e quantidades de cada outorga anual.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DOS MEMBROS DOS COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração anual dos administradores e dos membros dos Comitês do Conselho de Administração segue orientação direta do Conselho de Administração da Companhia, fundamentada nas melhores práticas das companhias de capital aberto no Brasil, com revisão anual da remuneração total mensal. Essa política prevê o pagamento de 12 (doze) parcelas fixas mensais, com atualização anual, conforme o acordo coletivo local.

Os membros dos Comitês, reconhecidos pelo Conselho de Administração recebem um adicional de 25% em suas remunerações.

6. MECANISMOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

6.1 CONSELHEIROS E MEMBROS DE COMITÊS

A SLC Agrícola possui mecanismo estruturado de avaliação do conselho de administração, dos comitês e da diretoria, individualmente considerados cada um de seus membros.

A avaliação é feita ao menos uma vez durante o mandato, na forma de diagnóstico individual, com as escolhas das competências e habilidades comportamentais a serem avaliadas, proporcionando ao membro do conselho ou comitê a reflexão quanto ao cumprimento das suas atribuições. O processo é conduzido por consultoria externa, na qual cada líder responde a um questionário de autopercepção em relação àquelas competências e habilidades definidas pela Companhia, avaliando a sua aderência.

Os resultados são consolidados e apresentados ao grupo, além de serem utilizados para gerar engajamento e direcionar a estratégia individual voltada para a Companhia. Através do processo de

avaliação ocorre a promoção da reflexão, feedback e aprendizado coletivo dos membros, sendo possível identificar quais as competências podem ser mais desenvolvidas para a melhoria do desempenho coletivo. Além disso, aumenta a transparência e *compliance* do conselho de administração e dos comitês em relação às melhores práticas de governança corporativa exigidas pelo mercado.

6.2 DIRETORIA ESTATUTÁRIA

O Diretor Presidente da Companhia é avaliado anualmente pelo Presidente do Conselho de Administração. Na sequência, os Diretores são avaliados pelo Diretor Presidente, seguindo a metodologia de Comitê de Calibragem que se utiliza da ferramenta *nine box* para apoiar nas discussões de performance e sucessão. A matriz *nine box* compreende dois eixos de avaliação: Eixo desempenho (x), composto pelas metas corporativas e pesquisa de clima (GPTW) e o eixo potencial (y), constituído pela avaliação de competências, requisitos de acesso ao cargo e *assessment* externo. Após o cruzamento dessas informações, os diretores são posicionados nos quadrantes da *nine box* conforme os resultados dos eixos e esse material é enviado ao Diretor Presidente para discussão dos resultados junto ao Conselho de Administração. Esse processo é realizado a cada dois anos, porém a avaliação de competência, pesquisa de clima e gestão de metas corporativas são práticas anuais, conforme Política de Sucessão.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1 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, membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês do Conselho de Administração ou outros empregados da Companhia, ou como concessão ao direito de permanecer como funcionário, Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro do Comitê, ou 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, membro do Conselho de Administração ou membro de um Comitê do Conselho de Administração 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.

7.2 MODIFICAÇÕES

A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

7.3 CASOS OMISSOS

O Conselho de Administração regulamentará possíveis casos omissos desta Política.

7.4 VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

O texto desta Política, aprovada em 13 de março de 2019, foi revisado e consolidado em reunião do Conselho de Administração de 11 de março de 2026, passando a vigor com a nova redação a partir desta data.

Porto Alegre, 11 de março de 2026.