
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

DA

COSAN LOGÍSTICA S.A.

Aprovada na reunião do Conselho de Administração da
Companhia realizada em 26 de março de 2018.

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	3
1.1.	OBJETIVO	3
2.	REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO	3
2.1.	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA ESTATUTÁRIA	3
2.2.	CONSELHO FISCAL	3
2.3.	COMITÊS ESTATUTÁRIOS	4
3.	REVISÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO	4
4.	DISPOSIÇÕES GERAIS	4
4.1.	MODIFICAÇÕES	5
4.2.	CASOS OMISSOS	5

1. INTRODUÇÃO

1.1. OBJETIVO

A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas e, conseqüentemente, aplicadas para remuneração dos administradores da Cosan Logística S.A. (“Cosan” ou “Companhia”).

Para os fins desta Política, são considerados administradores da Companhia todos os membros estatutários eleitos do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários.

A remuneração global dos administradores deverá ser devidamente analisada e fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em assembleia geral, cabendo ao Comitê de Remuneração recomendar a remuneração individual de cada órgão da administração e ao Conselho de Administração aprová-la.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixada pela assembleia geral que os eleger, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável.

2. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO

2.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Todos os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária fazem jus a uma remuneração fixa composta por 12 (doze) parcelas mensais, respeitados eventuais encargos legais, cujo valor é determinado tendo em vista, entre outros fatores, as responsabilidades, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência, a reputação do profissional e os seus serviços no mercado.

A remuneração de cada um dos conselheiros e diretores poderá ser diferenciada, em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas, como participações em Comitês da Companhia que apoiam o Conselho de Administração.

A remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária reflete as práticas de mercado, verificadas por meio de pesquisas de remuneração periódicas, realizadas por consultorias especializadas, tendo por foco a comparação com empresas de mesmo porte da Companhia.

2.2. CONSELHO FISCAL

A remuneração máxima global dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, é fixada anualmente pela assembleia geral que os elege, observado que não há previsão de qualquer natureza de remuneração variável para tais membros.

A remuneração anual do Conselho Fiscal é composta por 12 (doze) parcelas fixas mensais, na forma de honorários globais. A definição da remuneração dos conselheiros

fiscais considera a dedicação de tempo esperada do profissional, a complexidade dos negócios, a experiência e a qualificação necessárias ao exercício da função.

2.3. COMITÊS ESTATUTÁRIOS

A Companhia possui atualmente dois comitês estatutários, a saber, o Comitê de Auditoria e o Comitê de Remuneração.

Todos os membros do Comitê de Auditoria são elegíveis somente ao recebimento de remuneração fixa.

Os membros do Comitê de Remuneração não são elegíveis ao recebimento de remuneração em função da participação em tal Comitê, uma vez que são, em sua totalidade, membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e/ou da Diretoria não Estatutária da Companhia, com exceção do Presidente, que poderá receber um valor fixo, em função de sua dedicação adicional às atividades do Comitê, conforme decisão do Conselho de Administração.

3. REVISÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

A Companhia procura manter a competitividade e atualidade de sua prática de remuneração. Para tanto, realiza periodicamente pesquisas de mercado, com o apoio de consultorias especializadas, comparando suas práticas às de outras empresas de referência no mercado do mesmo porte da Companhia. Eventualmente, são realizadas pesquisas específicas para determinadas posições-chave, conselhos e comitês, visando tornar ainda mais precisa as análises.

Os resultados de tais pesquisas, assim como os acordos coletivos firmados entre a Companhia e sindicato servem de base para os estudos de atualização dos valores de salários e políticas de remuneração.

4. DISPOSIÇÕES GERAIS

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 Estatutários 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 do Comitê Estatutário, 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 Estatutário 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.

4.1. MODIFICAÇÕES

A Companhia também 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.

4.2. CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia, que poderá delegar ao Comitê de Remuneração tal responsabilidade.

* * *