



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

TC Traders Club S.A.
CNPJ: 26.345.998/0001-50
NIRE: 35.300.566.521

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS	2
1. OBJETIVOS	3
2. REFERÊNCIAS	4
3. ATRIBUIÇÕES	4
3.1. ASSEMBLEIA-GERAL	4
3.2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	4
4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	5
4.1. REMUNERAÇÃO FIXA	5
4.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	5
4.3. BENEFÍCIO	6
4.4. REMUNERAÇÃO POR PARTICIPAÇÃO EM COMITÊS	6
4.5. REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES	6
5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS DE ACESSORAMENTO	6
5.1. REMUNERAÇÃO FIXA	6
5.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	7
5.3. BENEFÍCIO	7
6. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES ESTATUTÁRIOS	7
6.1. REMUNERAÇÃO FIXA	7
6.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	8
6.3. BENEFÍCIO	8
6.4. REMUNERAÇÃO POR PARTICIPAÇÃO EM COMITÊS	8
6.5. REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES	9
7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL	9
7.1. REMUNERAÇÃO FIXA	9
7.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	9
7.3. BENEFÍCIO	9
7.4. MEMBROS SUPLENTES	9
8. DISPOSIÇÕES GERAIS	10
8.1. ALTERAÇÃO	10
8.2. CONFLITO	10
8.3. AUTONOMIA	10
8.4. VIGÊNCIA	10

LISTA DE ABREVIÇÕES E SIGLAS

[B]³ – B³ S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão

CBGC – Código Brasileiro de Governança Corporativa

Comitês – Comitês de Assessoramento da Companhia

Companhia – TC Traders Club S.A.

Conselho – Conselho de Administração da Companhia

CVM – Comissão de Valores Mobiliários

Diretores – Diretores Estatutários da Companhia

Estatuto – Estatuto Social da Companhia

Lei nº 6.404/76 – Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (e alterações posteriores), que dispõe sobre as Sociedades por Ações

Política – Política de Remuneração da Companhia

Regimentos Internos – Regimento Interno do Conselho de Administração e Regimento Interno dos Comitês de Assessoramento da Companhia

RNM – Regulamento do Novo Mercado

1. OBJETIVOS

A presente Política visa estabelecer os princípios e as diretrizes de remuneração – entendida de forma ampla, seja aquela de natureza salarial, ou não – dos membros do Conselho, dos Comitês, da Diretoria e também dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado), baseando-se nas melhores práticas de mercado, bem como nas atribuições e responsabilidades, e na competência e reputação profissional.

A presente Política tem como principais objetivos:

I – Atrair, reter e incentivar os profissionais que possuam a qualificação, a competência e o perfil adequado às características e necessidades de negócio da Companhia;

II – Alinhar os interesses profissionais com as políticas de gestão e com os objetivos estratégicos da Companhia, com foco na continuidade e na criação de valor no longo prazo;

III – Promover práticas de remuneração atraentes, baseadas no sistema meritocrático, a fim de recompensar o bom desempenho do profissional pelo alcance ou pela superação de metas individuais;

IV – Estimular o crescimento, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia, como também a criação de valor de longo prazo para a Companhia e seus acionistas;

V – Fornecer remuneração competitiva ao profissional de acordo com os parâmetros de mercado (valor dos serviços); e

VI – Promover o equilíbrio adequado entre as remunerações fixa e variável, de curto, médio e longo prazo.

2. REFERÊNCIAS

A presente Política deverá ser interpretada em conjunto com o Estatuto e os Regimentos Internos, com o CBGC, o RNM, as normas da CVM e [B]³ e com a Lei nº 6.404/76, sem prejuízo das demais leis e dos regulamentos a ela aplicados.

3. ATRIBUIÇÕES

3.1. Assembleia-Geral

Sem prejuízo das demais atribuições previstas no Estatuto e nas leis e nos regulamentos a ela aplicados, compete à Assembleia-Geral:

I – Fixar a remuneração global anual dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado); e

II – Criar, revisar, modificar e emendar os termos e as condições dos planos de remuneração e/ou incentivo baseado em ações.

3.2. Conselho de Administração

Sem prejuízo das demais atribuições previstas no Estatuto e nas leis e nos regulamentos a ele aplicados, compete ao Conselho:

I – Deliberar sobre a distribuição do montante anual global da remuneração dos administradores e de cada Diretor; e

II – Deliberar sobre a criação e os termos e as condições do Plano de Opção de Compra de Ações e a aprovação do Contrato de Outorga de Opção de Compra a ser celebrado entre a Companhia e cada um dos seus beneficiários.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1. Remuneração fixa

A remuneração fixa dos membros do Conselho é composta por 12 (doze) parcelas mensais no ano-calendário, pagas a título de *pro labore*, sempre desvinculadas de sua participação em reuniões do órgão.

O objetivo desta remuneração fixa mensal é oferecer uma compensação direta aos membros do Conselho, pelos serviços prestados, em linha com o praticado pelo mercado de trabalho para o segmento de atuação da Companhia, de modo a refletir todas as atribuições e responsabilidades e a demanda de tempo inerente ao cargo.

O valor da remuneração fixa mensal de cada membro do Conselho pode variar de acordo com sua responsabilidade, o tempo dedicado às suas tarefas, sua competência e reputação profissional, como também o valor de seus serviços no mercado.

Esta remuneração será revista a cada 2 (dois) anos e terá como base as pesquisas de mercado, os guias salariais das maiores empresas de consultoria em recursos humanos e a evolução das práticas salariais em empresas semelhantes.

4.2. Remuneração variável

Os membros do Conselho não terão direito à remuneração variável pelo mero exercício do cargo. Eles serão apenas reembolsados pelas despesas correntes de alimentação, locomoção e estadia, quando necessárias para o desempenho de suas funções.

4.3. Benefício

Os membros do Conselho terão direito a benefícios pelo mero exercício do cargo como, por exemplo, assistência médica e odontológica, apólice de seguro de vida, vale-refeição e auxílio-creche.

4.4. Remuneração por participação em Comitês

Os membros do Conselho não terão direito à remuneração fixa adicional caso sejam eleitos para atuar como membros de Comitês. Sua remuneração estará restrita àquela percebida como conselheiro, exceto se deliberado de forma diversa pelo Conselho.

4.5. Remuneração baseada em ações

Os membros do Conselho poderão ser elegíveis ao recebimento de incentivos baseados em ações, de acordo com os termos e condições previstos nos planos aprovados em Assembleia-Geral.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

5.1. Remuneração fixa

A remuneração fixa dos membros dos Comitês que não sejam membros do Conselho e/ou da Diretoria, é composta por 12 (doze) parcelas mensais no ano-calendário, pagas a título de *pro labore*, sempre desvinculadas de sua participação em reuniões do órgão. Esta remuneração será definida pelo Conselho, na reunião que os eleger, e no respectivo Regimento Interno, conforme aplicável.

O objetivo desta remuneração fixa mensal é oferecer uma compensação direta aos membros dos Comitês, pelos serviços prestados, em linha com o praticado pelo mercado de trabalho para o segmento de atuação da Companhia, de modo a

refletir todas as atribuições e responsabilidades e a demanda de tempo inerente ao cargo.

Os membros dos Comitês que sejam membros do Conselho ou da Diretoria não terão direito à remuneração fixa adicional pelo mero exercício do cargo, exceto quando for deliberado de forma diversa pelo Conselho. Sua remuneração estará restrita àquela percebida como conselheiro ou Diretor, exceto se deliberado de forma diversa pelo Conselho.

5.2. Remuneração variável

Os membros dos Comitês não terão direito à remuneração variável pelo mero exercício do cargo. Eles serão apenas reembolsados pelas despesas correntes de alimentação, locomoção e estadia, quando necessárias para o desempenho de suas funções.

5.3. Benefício

Os membros dos Comitês não terão direito a qualquer benefício pelo mero exercício do cargo.

6. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES ESTATUTÁRIOS

6.1. Remuneração fixa

A remuneração fixa dos Diretores é composta por 12 (doze) parcelas mensais no ano-calendário, em caráter de *pro labore*, definida por meio de negociação individual com cada Diretor, e sempre desvinculadas de sua participação em reuniões do órgão.

O objetivo desta remuneração é o de oferecer uma compensação direta pelos serviços prestados, em linha com o praticado pelo mercado de trabalho para o

segmento de atuação da Companhia, de modo a refletir todas as atribuições e responsabilidades e a demanda de tempo inerente ao cargo.

Esta remuneração será revista a cada 2 (dois) anos e terá como base as pesquisas de mercado, os guias salariais das maiores empresas de consultoria em recursos humanos e a evolução das práticas salariais em empresas semelhantes.

6.2. Remuneração variável

Os Diretores terão direito à remuneração variável por meio do pagamento de bônus. Os bônus podem constituir-se de remuneração e/ou incentivo baseado em ações, ou de remuneração e/ou incentivo extraordinário.

O objetivo desta remuneração é o de oferecer uma compensação direta, baseada no sistema meritocrático, a fim de recompensar o bom desempenho dos Diretores pelo alcance ou pela superação de metas individuais, ou resultados e indicadores de desempenho da Companhia.

O pagamento de bônus aos Diretores deverá respeitar os termos e as condições previamente aprovadas em Assembleia-Geral da Companhia.

6.3. Benefício

Os Diretores terão direito a benefícios pelo mero exercício do cargo como, por exemplo, assistência médica e odontológica, apólice de seguro de vida, vale-refeição e auxílio-creche.

6.4. Remuneração por participação em Comitês

Os Diretores não terão direito à remuneração adicional caso sejam eleitos para atuar como membros de Comitês.

6.5. Remuneração baseada em ações

Os Diretores poderão ser elegíveis ao recebimento de incentivos baseados em ações, de acordo com os termos e condições previstos nos planos aprovados em Assembleia-Geral.

7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

7.1. Remuneração fixa

A remuneração fixa dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) é composta por 12 (doze) parcelas mensais no ano-calendário e deve atender aos precisos ditames do § 3º do artigo 162 da Lei nº 6.404/76.

7.2. Remuneração variável

Os membros do Conselho Fiscal não terão direito à remuneração variável pelo mero exercício do cargo. Eles serão apenas reembolsados pelas despesas correntes de alimentação, locomoção e estadia, quando necessárias para o desempenho de suas funções.

7.3. Benefício

Os membros do Conselho Fiscal não terão direito a qualquer benefício pelo mero exercício do cargo.

7.4. Membros suplentes

Os membros suplentes do Conselho Fiscal terão os mesmos direitos à remuneração dos membros titulares caso sejam acionados para a sua substituição.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. Alteração

Esta Política poderá ser revisada, modificada, emendada ou revogada, a qualquer momento, mediante deliberação da maioria dos membros do Conselho, principalmente no caso de alteração superveniente nas leis e nos regulamentos a ela aplicados.

8.2. Conflito

No caso de conflito entre qualquer item desta Política e do Estatuto, prevalecerá o disposto neste último. E no caso de conflito entre qualquer item desta Política e de leis e regulamentos, prevalecerá o disposto nestes últimos.

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho.

8.3. Autonomia

Caso qualquer item desta Política seja considerado inválido, ineficaz ou ilegal, a sua disposição será limitada, sempre e quando possível, para que a validade, eficácia e legalidade dos demais itens não sejam afetados.

8.4. Vigência

Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho e será divulgada na forma prevista nas leis e nos regulamentos a ela aplicados.



**Para mais informações, por favor escreva para:
compliance@tc.com.br**

TC Traders Club S.A.
CNPJ: 26.345.998/0001-50
NIRE: 35.300.566.521