

BIOSEV S.A.
Companhia Aberta

CNPJ/MF 15.527.906/0001-36
NIRE 35.3.0034518.5
CVM 22845

MANUAL DA ADMINISTRAÇÃO

ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

31 DE JULHO DE 2013

ÍNDICE

I.	PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO.....	3
II.	REPRESENTAÇÃO DOS ACIONISTAS.....	4
III.	ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS.....	5
IV.	ANEXO A.....	7
V.	ANEXO B.....	10

BIOSEV S.A.
Companhia Aberta

CNPJ/MF 15.527.906/0001-36
NIRE 35.3.0034518.5
CVM 22845

**MANUAL DA ADMINISTRAÇÃO PARA A ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
DA BIOSEV S.A. A SER REALIZADA EM 31 DE JULHO DE 2013**

O presente manual (“Manual”) tem por objetivo prestar esclarecimentos aos Senhores Acionistas acerca das deliberações a serem tomadas na Assembleia Geral Extraordinária da **BIOSEV S.A.** (“Companhia”), que será realizada no próximo dia 31 de julho de 2013, às 10:45 horas (“Assembleia”), na sede da Companhia, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 1.355, 11º andar, Pinheiros, CEP 01452-919, na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, conforme Edital de Convocação divulgado nesta data.

I. PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos aos Senhores Acionistas, a seguir, a proposta da administração para cada uma das matérias da ordem do dia a serem objeto de deliberação na Assembleia:

1. Apreciar a renúncia de membro do Conselho de Administração da Companhia e eleger novo membro do Conselho de Administração da Companhia.

O Sr. Mohamed Mourabet renunciou ao cargo de membro independente do Conselho de Administração da Companhia, conforme carta de renúncia apresentada em 15 de março de 2013, à qual o Conselho de Administração tomou conhecimento em reunião realizada em 25 de março de 2013. A administração da Companhia propõe que seja aceita a renúncia do Sr. Mohamed Mourabet ao cargo de membro independente do Conselho de Administração da Companhia.

A administração da Companhia recomenda a eleição do Sr. Ricardo Barbosa Leonardos para a posição de membro independente do Conselho de Administração da Companhia, conforme definição do Regulamento do Novo Mercado da BM&F Bovespa S.A.- Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros, com mandato unificado que perdurará até a data de realização da Assembleia Geral Ordinária que vier a deliberar sobre as contas do exercício social a ser encerrado em 31 de março de 2014.

Como anexo deste Manual (Anexo A), apresentamos as informações exigidas pelo artigo 10 da Instrução CVM 481/09, relativas ao candidato acima mencionado.

2. Fixar a remuneração global anual da administração da Companhia para o exercício social a se encerrar em 31 de março de 2014.

A administração da Companhia propõe que a remuneração global da administração da Companhia seja fixada em até R\$23.552.242,99 (vinte e três milhões, quinhentos e cinquenta e dois mil, duzentos e quarenta e dois reais e noventa e nove centavos) para o período

referente ao exercício social iniciado em 1º de abril de 2013 e a ser encerrado em 31 de março de 2014, nos termos descritos abaixo:

(i) para o Conselho de Administração e os comitês de apoio ao Conselho de Administração, o montante de até R\$6.923.901,07 (seis milhões, novecentos e vinte e três mil, novecentos e um reais e sete centavos), incluindo a remuneração fixa, os benefícios e a eventual remuneração variável a que os membros do Conselho de Administração da Companhia tenham direito nos termos da Política de Remuneração do Conselho de Administração, conforme aprovada na Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 11 de junho de 2012 e alterada na Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 19 de fevereiro de 2013 (“Política de Remuneração”), e do Plano de Remuneração Variável da Biosev S.A., conforme aprovado na Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 11 de junho de 2012 e alterada na Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada em 19 de fevereiro de 2013 (“Plano de Remuneração Variável”);

(ii) para a Diretoria, o montante de até R\$16.375.568,41 (dezesseis milhões, trezentos e setenta e cinco mil, quinhentos e sessenta e oito reais e quarenta e um centavos), incluindo a remuneração fixa, os benefícios e a eventual remuneração variável a que os membros da Diretoria da Companhia tenham direito nos termos do Plano de Remuneração Variável e das demais políticas da Companhia; e

(iii) para o Conselho Fiscal, caso venha a ser instalado, o montante de até R\$252.773,51 (duzentos e cinquenta e dois mil, setecentos e setenta e três reais e cinquenta e um centavos), nos termos da Política de Remuneração.

Esclarecemos que as informações necessárias para a devida análise da proposta da remuneração global anual dos administradores da Companhia, conforme estabelecido pelo inciso II, artigo 12, da Instrução CVM 481/09, encontram-se anexas a este Manual (Anexo B).

II. REPRESENTAÇÃO DOS ACIONISTAS

Nos termos do §4º do Artigo 7º do Estatuto Social da Companhia, para participar da Assembleia, os Senhores Acionistas deverão (i) apresentar um documento de identidade, caso o acionista seja uma pessoa física; (ii) apresentar os atos societários pertinentes comprovando a representação legal e documento de identidade do representante, caso o acionista seja uma pessoa jurídica; e (iii) apresentar, com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas de antecedência do horário previsto para início da Assembleia, (a) comprovante da participação acionária na Companhia emitido pela instituição depositária, com data máxima de 5 (cinco) dias anteriores à Assembleia; e (b) se for o caso, procuração, nos termos do §1º do artigo 126 da Lei das Sociedades por Ações.

O endereço para o qual os documentos acima mencionados devem ser enviados é:

BIOSEV S.A.
Diretor de Relação com Investidores
Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 1.355, 11º andar, Pinheiros
São Paulo, SP
CEP 01452-919

A Companhia recomenda que Vossa Senhoria antecipe o envio de cópia da procuração e dos documentos de comprovação da qualidade de Acionista e de representação, remetendo tais documentos via fac-símile para o número (11) 3092-5200, em atenção ao Diretor de Relação com Investidores, ou por e-mail para ri@biosev.com.

III. ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS

Em consonância com a Instrução CVM 481/09, os documentos de interesse dos Senhores Acionistas para a participação na Assembleia estão disponíveis nos seguintes endereços da rede mundial de computadores <http://www.cvm.gov.br> e <http://www.biosev.com/ri>.

São Paulo, 16 de julho de 2013.

BIOSEV S.A.
A Administração

ANEXOS

ANEXO A

Informações exigidas pelo artigo 10 da Instrução CVM 481/09
(itens 12.6 a 12.10 do Formulário de Referência)

ANEXO B

Informações exigidas pelo inciso II, artigo 12 da Instrução CVM
481/09 (item 13 do Formulário de Referência)

ANEXO A

Informações exigidas pelo artigo 10 da Instrução CVM 481/09
(itens 12.6 a 12.10 do Formulário de Referência)

Em cumprimento ao artigo 10 da Instrução CVM 481/09, a Companhia fornece, abaixo, as informações indicadas nos itens 12.6 a 12.10 do Formulário de Referência, relativamente ao membro do Conselho de Administração candidato à eleição:

12.6. Informações sobre os Administradores da Companhia:

12.6.1. Conselho de Administração

Nome	Ricardo Barbosa Leonardos
Idade	55
Profissão	Economista
CPF	859.347.638-49
Cargo	Membro Independente do Conselho de Administração
Data de Eleição	Pendente de realização da Assembleia Geral
Data da Posse	Pendente de realização da Assembleia Geral
Prazo do Mandato	Até a Assembleia Geral Ordinária que vier a deliberar sobre as contas do exercício social a ser encerrado em 31.03.2014
Outros Cargos ou Funções exercidos na Companhia	N/A
Indicação se foi eleito pelo controlador ou não	Pendente de realização da Assembleia Geral

12.7. Fornecer as informações mencionadas no item 12.6 em relação aos membros dos comitês estatutários, bem como dos comitês de auditoria, de risco, financeiro e de remuneração, ainda que tais comitês ou estruturas não sejam estatutários.

Não há informações adicionais, além daquelas já apresentadas no item 12.6.1 acima.

12.8. Currículo dos Administradores e Membros do Conselho Fiscal.

a. currículo do membro indicado ao Conselho de Administração da Companhia

Ricardo Barbosa Leonardos. O Sr. Ricardo foi sócio da Brasilpar Serviços Financeiros Ltda. (empresa do ramo de consultoria financeira) de 1984 a 1996. Foi Diretor Presidente da Sul América Investimentos Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A. (instituição financeira), de setembro de 1996 a junho de 1997 e da ING Investment Management Ltda. (instituição financeira) entre 1997 e 2002. O Sr. Ricardo foi ainda Diretor Financeiro da Optiglobe do Brasil Ltda. (empresa de terceirização de tecnologia do Grupo Votorantim) em 2004; membro do Conselho de Administração da Ecom Energia Ltda. (empresa do setor de comercialização de energia) entre maio de 2004 e abril de 2008. Desde março de 2003, é sócio

da Symphony Consultoria e Participações Ltda. (empresa de consultoria a empresas familiares). Foi membro do Conselho de Administração do Banco Financeiro e Industrial S.A. - SUDAMERIS (companhia de capital aberto), da Medidata Informática S.A. (companhia de capital aberto), da Digitel S.A. Indústria Eletrônica (companhia de capital aberto), da ADEVAL - Associação Nacional das Distribuidoras de Valores Mobiliários e da ABVCAP - Associação Brasileira de Private Equity e Venture Capital. Participa atualmente do Conselho de Administração da Sociedade Hospital Samaritano (empresa do setor da saúde) desde março de 2003. O Sr. Ricardo é economista graduado pela Faculdade São Luiz e possui Master in Business Administration pela New York University - Leonard Stern School of Business - em administração de empresas e negócios internacionais.

b. descrição de qualquer dos seguintes eventos que tenham ocorrido durante os últimos 5 anos:

i. qualquer condenação criminal

Não aplicável, uma vez que não houve qualquer condenação criminal em relação ao candidato à eleição acima indicado.

ii. qualquer condenação em processo administrativo da CVM e as penas aplicadas

Não aplicável, uma vez que não houve qualquer condenação em processo administrativo da CVM e as penas aplicadas em relação ao candidato à eleição acima indicado.

iii. qualquer condenação transitada em julgado, na esfera judicial ou administrativa, que o tenha suspenso ou inabilitado para a prática de uma atividade profissional ou comercial qualquer.

Não aplicável, uma vez que não houve qualquer condenação transitada em julgado, na esfera judicial ou administrativa, em relação ao candidato à eleição acima indicado.

12.9. Informar a existência de relação conjugal, união estável ou parentesco até o segundo grau entre:

- a. administradores do emissor
- b. (i) administradores do emissor e (ii) administradores de controladas, diretas ou indiretas, do emissor
- c. (i) administradores do emissor ou de suas controladas, diretas ou indiretas e (ii) controladores diretos ou indiretos do emissor
- d. (i) administradores do emissor e (ii) administradores das sociedades controladoras diretas e indiretas do emissor

Não existe qualquer relação conjugal, união estável ou parentesco até o segundo grau nos termos deste item, em relação ao candidato à eleição indicado acima.

12.10. Informar sobre relações de subordinação, prestação de serviço ou controle mantidas, nos 3 últimos exercícios sociais, entre administradores do emissor e:

- a. sociedade controlada, direta ou indiretamente, pelo emissor
- b. controlador direto ou indireto do emissor

c. caso seja relevante, fornecedor, cliente, devedor ou credor do emissor, de sua controlada ou controladoras ou controladas de alguma dessas pessoas

Não houve qualquer relação de subordinação, prestação de serviço ou controle mantidas nos 3 últimos exercícios sociais nos termos deste item, em relação ao candidato à eleição indicado acima.

ANEXO B

Informações exigidas pelo inciso II, artigo 12 da Instrução CVM 481/09
(item 13 do Formulário de Referência)

Em cumprimento ao inciso II, artigo 12 da Instrução CVM 481/09, a Companhia fornece, abaixo, as informações indicadas no item 13 do Formulário de Referência:

13. Remuneração dos administradores

13.1 - Descrição da política ou prática de remuneração, inclusive da diretoria não estatutária

a. Objetivos da política ou prática de remuneração:

Nossas políticas de remuneração para os Diretores, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e membros dos comitês de apoio ao Conselho de Administração visam essencialmente atrair, motivar e reter profissionais de alta competência, com experiência e capacidade para criar e implementar as estratégias do nosso negócio, e ainda alinhar os interesses deste com os de nossos acionistas, de modo a estimular resultados, baseados em crescimento de curto, médio e longo prazos do nosso negócio.

Tais políticas de remuneração estão estruturadas de forma a recompensar os administradores em função direta de seu desempenho para o negócio, por meio da aferição de metas pré-estabelecidas de desempenho e crescimento. Para gerar o alinhamento de interesses referido acima, atrair e reter profissionais de alta qualidade, estabelecemos um posicionamento competitivo de remuneração total baseado em um painel de empresas com comparáveis níveis de práticas e profissionalismo e estabelecemos, a partir desse posicionamento, um *mix* de mecanismos de remuneração de curto, médio e longo prazos, que acreditamos ser competitivo com os níveis do mercado.

b. Composição da remuneração

b.i. Descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Conselho de Administração

A partir de 11 de junho de 2012, quando a nova Política de Remuneração do Conselho de Administração da Companhia foi aprovada, a remuneração total do nosso Conselho de Administração, em conformidade com tal política, passou a ser composta dos seguintes elementos:

Remuneração Fixa: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos membros do nosso Conselho, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Pela nova Política de Remuneração do Conselho de Administração da Companhia, os Conselheiros têm remuneração fixa que inclui honorário fixo mensal. Os valores de honorários para o Conselho de Administração são determinados com base em pesquisa de mercado conduzida por empresa externa, independente, com organizações que tenham práticas comparáveis às nossas e que atuam no Brasil.

Benefícios: visam complementar benefícios da assistência social pública para dar segurança aos Conselheiros e permitir foco no desempenho de suas funções. Por esta razão, os Conselheiros têm

direito a seguro de vida em grupo e D&O. Em 19 de fevereiro de 2013, uma revisão da política de remuneração do Conselho aprovou a concessão de previdência privada e assistência médica para o Presidente do Conselho.

Remuneração Variável de Curto Prazo: objetiva premiar o alcance e superação das metas dos nossos negócios, baseadas em nossos planos de negócios de curto prazo. A remuneração variável de curto prazo corresponde a cerca de 40% da remuneração variável total (curto e longo prazo) dos Conselheiros.

Remuneração e Incentivos de Longo Prazo: tem o objetivo de gerar alinhamento dos interesses dos Conselheiros com os dos acionistas no longo prazo, por meio de resultados consistentes. O mecanismo utilizado para este componente é o da remuneração variável diferida, com carência de até quatro anos (25% a cada ano, contados a partir do primeiro aniversário da concessão), condicionada a que o membro do nosso conselho não tenha renunciado à sua posição (“Bônus Diferido”). A remuneração de longo prazo corresponde a cerca de 60% da remuneração variável total (curto e longo prazos) dos nossos conselheiros. O total de remunerações variáveis deste tipo serão reportadas neste formulário, tanto para o Conselho de Administração quanto para a Diretoria Estatutária, na categoria “Descrição de Outras Remunerações Variáveis” ou “Bônus Diferido (*Phantom Shares*)”, visto que não constitui efetivamente remuneração baseada em outorga de ações ou opções. Ainda sobre estes valores reportados, os números apresentados referem-se sempre ao cash in (regime de caixa) reconhecido em cada período, e não a novas concessões a diferir que tenham sido feitas naquele período.

Remunerações extra ou por evento: conforme prevista na Política de Remuneração do Conselho de Administração da Companhia, a critério de assembleia geral, o Presidente e outros membros do Conselho de Administração poderão vir a ser elegíveis a bônus excepcionais e não frequentes, baseados em eventos, como o êxito de uma fusão/aquisição ou a realização de oferta pública inicial de ações, entre outros. As quantias e critérios serão definidos para cada ocorrência, mediante a recomendação do Comitê de Recursos Humanos e do Conselho de Administração e com aprovação em assembleia geral. O total de remunerações variáveis deste tipo serão reportadas para o Conselho de Administração neste formulário na categoria “outros”.

Pela nossa nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, os Conselheiros não são elegíveis a qualquer prática de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo.

Conselho Fiscal

Até o final do exercício social findo em 31 de março de 2013, não tínhamos Conselho Fiscal instalado.

Em 11 de junho de 2012, foi aprovada a nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, aplicável aos membros do nosso Conselho Fiscal, e em conformidade com tal política, a remuneração total dos membros do nosso Conselho Fiscal, se instalado, será composta dos seguintes elementos:

Remuneração Fixa: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação do membro do conselho fiscal, baseado em parâmetros de mercado, a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Pela nova Política de Remuneração Conselho de Administração, aplicável aos membros do Conselho Fiscal, se instalado, os membros do Conselho Fiscal serão elegíveis apenas à remuneração fixa (honorário fixo mensal). Esta remuneração fixa mensal segue o

valor estabelecido conforme prescrito em lei, ou seja, valor equivalente a, no mínimo, 10% da remuneração média dos nossos Diretores estatutários, excluindo da base de cálculo desta média os benefícios e a remuneração variável dos nossos Diretores, aos quais os membros do Conselho Fiscal não são elegíveis. O presidente do Conselho Fiscal, conforme prática do mercado, uma vez que é dele a maior responsabilidade na avaliação dos dados e também a atribuição de preparar as reuniões, receberá cerca de 50% a mais do que os demais membros do órgão, e a política estabelece que sua remuneração não poderá exceder 20% da remuneração média (sem benefícios e sem remuneração variável) dos nossos Diretores estatutários.

Benefícios: pela nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, aplicável aos membros do Conselho Fiscal, se instalado, seus membros terão direito a seguro de vida em grupo. Pela nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, aplicável aos membros do Conselho Fiscal, os membros do Conselho Fiscal não serão elegíveis à remuneração variável de curto ou de longo prazos, nem a qualquer prática de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo, tampouco às remunerações extra ou por evento.

Comitês de Apoio ao Conselho de Administração

Até o final do exercício social findo em 31 de março de 2012, os membros de comitês de apoio ao nosso Conselho de Administração não recebiam qualquer tipo de remuneração paga por nós. Em 11 de junho de 2012, a nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, aplicável aos membros dos nossos Comitês de Apoio, foi aprovada, e em conformidade com tal política, a remuneração dos membros de Comitês de Apoio ao Conselho de Administração passou a ser composta dos seguintes elementos:

Remuneração Fixa: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação do membro do comitê, baseado em parâmetros de mercado, a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio. Pela nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, aplicável aos membros dos nossos Comitês de Apoio, os membros de comitês de apoio ao Conselho de Administração têm direito a uma remuneração fixa mensal, estabelecida conforme pesquisa de mercado, realizada por empresa independente, exceto em relação ao Comitê de Recursos Humanos, no qual apenas o presidente do Comitê terá remuneração fixa. A remuneração fixa não é prevista caso seja realizado um número maior ou menor de reuniões durante o ano daquele comitê. Os membros dos Comitês de Apoio ao Conselho de Administração, e que também sejam membros do Conselho de Administração, não são elegíveis a qualquer valor adicional fixo mensal por essa função, exceto pelo presidente do Comitê de Recursos Humanos.

Benefícios: pela nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, aplicável aos membros dos Comitês de Apoio ao nosso Conselho de Administração, os seus membros passaram a ter direito a seguro de vida em grupo e cobertura de seguro de D&O.

De acordo com a nova Política de Remuneração do Conselho de Administração, aplicável aos nossos membros dos Comitês de Apoio, os membros de Comitês de Apoio ao nosso Conselho de Administração não são elegíveis à remuneração variável de curto ou de longo prazos, nem a qualquer prática de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo, tampouco a remunerações extra ou por evento.

Diretoria Estatutária

A remuneração total dos mesmos da nossa Diretoria estatutária é composta dos seguintes elementos:

Remuneração Fixa: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor da posição e das atividades dos nossos Diretores, de acordo com parâmetros de mercado, e levando em conta também o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento dos nossos Diretores.

Benefícios: visam complementar benefícios da assistência social pública para dar segurança aos nossos Diretores e permitir foco no desempenho de suas funções. Para mais informações sobre os Benefícios da Diretoria Estatutária vide Tabela 13.1.b.iii.2.a/b deste Formulário de Referência.

Remuneração Variável de Curto Prazo: objetiva premiar o alcance e superação das metas da nossa Companhia e de metas individuais pré-estabelecidas a cada membro da nossa Diretoria, todas alinhadas ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do nosso negócio em cada ano de atuação. A remuneração variável de curto prazo corresponde a cerca de 50% da remuneração variável total (curto e longo prazo) dos nossos Diretores.

Remuneração e Incentivos de Longo Prazo: tem o objetivo gerar incentivos para a retenção dos nossos Diretores, além de alinhar seus interesses aos interesses dos nossos acionistas, de modo a maximizar a criação de valor ao nosso negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazos. O mecanismo utilizado para este componente é o da remuneração variável diferida, com carência de até quatro anos (à proporção de 25% a cada ano, contados a partir do primeiro aniversário da concessão), sendo o pagamento vinculado à permanência dos nossos Diretores em nossos quadros. A remuneração de longo prazo corresponde a cerca de 50% da remuneração variável total (curto e longo prazos) dos nossos Diretores. O total de remunerações variáveis deste tipo serão reportadas neste formulário, tanto para a Diretoria Estatutária quanto para o Conselho de Administração, na categoria “Descrição de Outras Remunerações Variáveis” ou “Bônus Diferido (*Phantom Shares*)”, visto que não constitui efetivamente remuneração baseada em outorga de ações ou opções. Ainda sobre estes valores reportados, os números apresentados referem-se sempre ao cash in (regime de caixa) reconhecido em cada período, e não a novas concessões a diferir que tenham sido feitas naquele período.

Remunerações extra ou por evento: são remunerações mais esporádicas, estabelecidas pelo nosso Conselho de Administração como remunerações extraordinárias para Diretores, em função de metas específicas geralmente vinculadas a grandes projetos especiais, ou eventos específicos, que gerem valor ao nosso negócio e que não sejam rotineiros. Um plano de remuneração extraordinário foi aprovado pelo nosso Conselho de Administração, com o objetivo de incentivar, e funcionar como incentivo de retenção ao conjunto de profissionais (o que inclui a Diretoria estatutária) que se envolveram de forma intensa na nossa preparação para a Oferta. A maior parte dessa remuneração será paga de forma diferida em até 4 anos, tendo seu valor reajustado com base no futuro desempenho das nossas ações no mercado, ou com base em índice de correção monetária, conforme o caso, de forma a: (i) gerar incentivos para retenção desses profissionais e/ou (ii) alinhar os interesses dos nossos colaboradores eleitos para essa remuneração no médio e longo prazos, aos interesses dos nossos acionistas. O total de remunerações variáveis deste tipo serão reportadas para a Diretoria estatutária neste formulário na categoria “outros”.

b.ii. Proporção de cada elemento na remuneração total

	Remuneração fixa	Benefícios	Bônus cash/PPR	Remuneração baseada em ações da companhia	Bônus diferido (<i>Phantom shares</i>)
Conselho de Administração	39%	0%	49%	-	12%

Diretoria Estatutária	27%	22%	45%	-	6%
Diretoria não Estatutária	52%	3%	34%	-	11%

b.ii.a. Proporção (%) de Elementos de Remuneração por Órgão e Grupo de Administradores (*)

(*) Os valores referentes aos diversos componentes de remuneração variável podem mudar segundo a meta a ser alcançada. Por conseguinte, as proporções reportadas foram feitas tanto com base na média das distribuições efetivamente observadas nos últimos três exercícios sociais, quanto na projeção da aplicação “em regime” da política da Companhia: ou seja, as proporções refletem a situação projetada se os administradores atingirem suas metas (“target”) e refletem também as proporções no momento em que as remunerações diferidas dos Diretores tiverem suas carências cumpridas e forem efetivamente pagas anualmente. Por tais carências vencerem apenas com o tempo, e porque metas podem ser batidas ou não, os valores efetivamente no futuro podem variar destas proporções projetadas.

b.iii. Metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração.

Remuneração Fixa

A remuneração fixa de membros do nosso Conselho de Administração e da nossa Diretoria estatutária é calculada e ajustada considerando os seguintes parâmetros:

- Valor intrínseco da função ocupada pelos nossos Administradores, baseado (i) no nível de responsabilidade interna, relevância e impacto potencial das atividades vinculadas à posição ocupada, de modo a gerar uma grade interna equânime de remuneração; e (ii) papel e responsabilidade da função perante nossos *stakeholders*.
- Parâmetros de mercado para cargos de responsabilidades similares obtidos de pesquisas salariais, e considerando a estratégia do nosso posicionamento para remuneração fixa, lastreado nas novas políticas de remuneração.
- Desempenho individual, conforme sistema de avaliação por nós adotado, que considera a valorização das nossas ações no mercado, a margem de EBITDA, o crescimento do nosso negócio, e metas individuais objetivas pré-estabelecidas.
- Experiência e maturidade dos nossos Administradores na função ocupada.
- Outros fatores eventuais, como Administradores de alto potencial para sucessão, eventuais riscos para a retenção, habilidades e competências específicas.

Benefícios

Os benefícios para membros do nosso Conselho de Administração e da nossa Diretoria estatutária são determinados e ajustados com base em práticas de mercado, e em conformidade com as novas políticas de remuneração, aprovadas em 11 de junho de 2012 e alteradas em 19 de fevereiro de 2013, bem como são vinculados à remuneração fixa dos nossos Administradores. A tabela a seguir mostra os benefícios concedidos a cada órgão estatutário:

b.iii.2.a. Exercícios sociais encerrados em 31 de março de 2012 e 2011.

Benefícios	Diretoria	Conselho de Administração	Conselho Fiscal
Assistência Médica	N/A	N/A	N/A
Assistência odontológica	N/A	N/A	N/A
Seguro de vida em grupos	N/A	N/A	N/A
Vale refeição	N/A	N/A	N/A
Veículo	N/A	N/A	N/A
Previdência Privada	N/A	N/A	N/A
Férias / 13º salário / FGTS	N/A	N/A	N/A
Verbas rescisórias	N/A	N/A	N/A
D&O	SIM	SIM	N/A

(*) Em 19 de fevereiro de 2013, em Assembleia Geral Extraordinária foi aprovada a revisão da política de remuneração do Conselho de Administração, para, dentre outros, conceder previdência privada e assistência médica e odontológica para o Presidente do Conselho de Administração.

b.iii.2.b. Exercício social encerrado em 31 de março de 2013 e previsão para o exercício social a encerrar em 31 de março de 2014.

Benefícios	Diretoria	Conselho de Administração	Conselho Fiscal
Assistência Médica	SIM	Apenas para o Presidente do Conselho de Administração	N/A
Assistência odontológica	N/A	Apenas para o Presidente do Conselho de Administração	N/A
Seguro de vida em grupos	SIM	SIM	N/A
Vale refeição	SIM	N/A	N/A
Veículo	N/A	N/A	N/A
Previdência Privada	SIM	Apenas para o Presidente do Conselho de Administração	N/A
Férias / 13º salário / FGTS	SIM	N/A	N/A
Verbas rescisórias	SIM	N/A	N/A
D&O	SIM	SIM	SIM

Remuneração Variável de Curto Prazo

A nova Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração e o Plano de Remuneração Variável da Companhia, conforme aprovados em 11 de junho de 2012 e alterados em 19 de fevereiro de 2013, estabelecem Remuneração Variável de Curto Prazo baseada em geração de resultados para os nossos negócios, a partir da definição de uma meta de premiação alvo (“target”) e uma meta de premiação máxima, ambas estabelecidas em múltiplos salariais ou de honorários mensais e baseadas na filosofia de remuneração lastreada em resultados efetivos. Não temos meta

mínima de premiação, podendo a remuneração variável de curto prazo de um Administrador, em caso de desempenho inadequado, ser igual a zero. A chamada meta “target” corresponde ao valor alvo da remuneração variável de curto prazo, a qual será aplicada caso o nosso Administrador tenha atingido as suas metas individuais ao longo do ano de avaliação e que o nosso negócio tenha gerado o resultado esperado. A meta máxima corresponde ao máximo valor a ser alcançado, se todos os indicadores referentes àquela meta, na sua previsão mais desafiadora, forem atingidos. É uma meta de superação, e corresponde a um alcance até 100% superior ao “target”. As metas são geralmente definidas com base em indicadores financeiros e estratégicos. Os indicadores objetivos são revistos anualmente, conforme as estratégias dos nossos negócios. Para o exercício de 2013/2014, o valor das nossas ações no mercado, o nosso EBITDA, o crescimento do nosso negócio em volume de produção, e metas objetivas individuais pré-estabelecidas foram definidas como indicadores. Ao final do exercício é avaliado o alcance das metas e calculada a premiação resultante, por meio de uma fórmula aditiva ponderada. A premiação final pode variar de zero a duas vezes ao “target”. A premiação é paga geralmente em até três meses após o final do exercício social usado como base para avaliação dos resultados.

Remuneração e Incentivos de Longo Prazo

Os membros do Conselho Fiscal, mesmo se instalado, e dos Comitês de Apoio ao Conselho de Administração não são elegíveis a incentivos de longo prazo.

Os membros da nossa Diretoria estatutária e do nosso Conselho de Administração, como mencionado no item 13.1, são elegíveis a incentivo de longo prazo de Bônus Diferido (*Phantom Shares*), com carência de até quatro anos (25% a cada ano, contados a partir do primeiro aniversário da concessão), vinculada, no caso da Diretoria, à permanência em nossos quadros, e no caso do Conselho de Administração, ao fato do conselheiro não ter renunciado. A remuneração de longo prazo corresponde a cerca de 50% da remuneração variável total (curto e longo prazos) dos Diretores estatutários, e a 60% para os membros do Conselho de Administração elegíveis. O cálculo da remuneração variável de longo prazo ocorre de forma análoga à da remuneração de curto prazo, descrita acima, mas tal parcela da remuneração variável é ajustada de acordo com a variação do preço de mercado de nossas ações, de forma a incentivar o alinhamento de interesses de nossos Administradores e acionistas. Os indicadores são revistos anualmente conforme as estratégias dos nossos negócios. Para o exercício a encerrar em 31 de março de 2014, o valor das nossas ações no mercado, o nosso EBITDA, o crescimento do nosso negócio, e metas objetivas individuais pré-estabelecidas foram definidas como indicadores. Ao final do exercício é avaliado o alcance das metas e calculada a premiação resultante, por meio de uma fórmula aditiva ponderada. A premiação final pode variar de zero a duas vezes a premiação alvo (“target”).

b.iv. Razões que justificam a composição da remuneração

A composição da remuneração da nossa Diretoria estatutária e do nosso Conselho de Administração, tanto em relação aos elementos que a compõe quanto no peso de cada um, justifica-se especialmente pelos seguintes motivos:

- a) Como parcela relevante da remuneração de nossos Administradores (entre 30% e 60% da remuneração variável de nossos Administradores, dependendo do órgão da administração) é lastreada em Bônus Diferido (*phantom shares*) e, portanto, reajustada de acordo com o valor de mercado das nossas ações, essa remuneração é uma importante fonte de alinhamento dos interesses dos nossos Administradores e acionistas, além de representar importante mecanismo de retenção de talentos, na

medida em que a saída voluntária da posição representará perda das parcelas concedidas diferidas e não pagas até o momento do desligamento.

- b) Balanceamento entre a remuneração variável de curto e longo prazos, com o objetivo de gerar resultados sustentáveis e consistentes para os nossos negócios, permitindo sua perpetuidade e a geração de valor para nossos *stakeholders*.
- c) Equilíbrio entre as diferentes parcelas da remuneração, que incentive a busca de resultados de curto, médio e longo prazos, dentro de níveis de risco moderados.
- d) Competitividade de remuneração de empresas com práticas semelhantes às nossas, permitindo atrair e reter os profissionais com as qualificações requeridas para as diversas funções chave.
- e) Associação de uma parcela significativa da remuneração total dos nossos Administradores aos principais indicadores financeiros e resultados de nossos negócios.

No caso dos membros do Conselho Fiscal e dos Comitês de Apoio, os objetivos principais são atrair os profissionais com competência, reputação e perfis requeridos, e dar-lhes as condições para o desempenho de suas funções.

c. Principais indicadores de desempenho na determinação de cada elemento da remuneração

Diretoria Estatutária e Conselho de Administração:

A remuneração fixa e os benefícios dos nossos Diretores estatutários e dos nossos Conselheiros são ambos primeiramente balizados por posição de mercado (em relação ao mercado comparável), e a remuneração fixa adicionalmente ao desempenho individual, conforme sistema de avaliação adotado por nós, que considera especialmente a valorização de nossas ações no mercado, a nossa margem de EBITDA, o crescimento do nosso negócio e metas objetivas pré-estabelecidas de desempenho individual.

Já a remuneração variável de curto prazo dos nossos Diretores estatutários e dos membros do nosso Conselho de Administração depende de indicadores financeiros e estratégicos, definidos a cada ano, em linha com o nosso plano de negócios.

A remuneração variável de longo prazo dos nossos Diretores estatutários e dos membros do nosso Conselho de Administração, cujo instrumento é o Bônus Diferido (*phantom shares*), está diretamente relacionada à variação do valor de mercado das nossas ações, gerando alinhamento entre os interesses dos membros de nossa Administração e os nossos acionistas.

Conselho Fiscal e Comitês:

A remuneração e os benefícios dos membros do Conselho Fiscal e dos Comitês de Apoio ao Conselho de Administração são fixos e, portanto, isentos de indicadores de desempenho. O racional para este modelo pauta-se nas seguintes premissas:

- (i) Os membros desses órgãos exercem atividades de cunho eminentemente técnico e sua importância e impacto não estão necessariamente associados aos nossos resultados de curto, médio e longo prazos;

- (ii) Os membros dos Comitês de Apoio ao Conselho de Administração, se forem empregados, Diretores ou membros do Conselho de Administração, já são adequadamente remunerados por suas outras funções, de modo que remunerá-los também por sua participação em tais comitês representaria um bis-in-idem.

d. Como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Conforme explicado no item anterior, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal, se instalado, e dos membros dos comitês de apoio ao Conselho de Administração não está relacionada a metas de desempenho.

No que se refere a nossa Diretoria estatutária e dos membros do nosso Conselho de Administração, vide itens 13.1.b e 13.1.c deste Formulário de Referência.

e. Como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Entendemos que a nossa nova Política de Remuneração do Conselho de Administração e o nosso Plano de Remuneração Variável geram alinhamento de interesses entre nossos Administradores e os nossos acionistas em todas as suas dimensões, na medida em que:

- a) A remuneração fixa e os benefícios dos nossos Diretores estatutários e dos nossos Conselheiros é compatível com as referências de mercado, assim permite atrair profissionais gabaritados e preparados para exercer responsabilidades com alto desempenho;
- b) A remuneração variável de curto prazo dos nossos Diretores estatutários e dos membros do nosso Conselho de Administração é lastreada em indicadores financeiros e estratégicos, definidos a cada ano, em linha com o nosso plano de negócios.
- c) O instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) utilizado como mecanismo de reajuste da remuneração variável de longo prazo dos nossos Diretores estatutários e dos membros do nosso Conselho de Administração está diretamente relacionado à variação do valor de mercado das nossas ações, que gera alinhamento direto entre os interesses dos membros de nossa Administração e os nossos acionistas. Além disso, a nossa remuneração de longo prazo incentiva a retenção dos nossos Administradores e, portanto, a sustentabilidade do nosso negócio.

Como se percebe, todos os elementos de remuneração dos nossos Administradores apresentam componentes claros de alinhamento de interesses.

f. Existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

A remuneração da nossa Administração não é suportada por subsidiárias, controladas ou controladores.

g. Existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Os administradores não fazem jus a qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de um evento societário pré-determinado. No entanto, conforme item 13.1.b.i, observe que a nossa nova política de remuneração permite agilidade ao nosso Conselho de Administração para implantar premiações extraordinárias, como foi o caso do Programa de Bônus Especial do IPO, que foi vinculado a evento societário. Para maiores informações a respeito desse tipo de remuneração, vide item 13.1.b.i deste Formulário de Referência, sob o título “Remunerações extra ou por evento”.

13.2 - Remuneração total do conselho de administração, diretoria estatutária e conselho fiscal

Remuneração total prevista para o exercício social corrente 31/03/2014 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº de membros	9	6	3	18
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	R\$ 2.694.997,57	R\$ 4.397.164,45	R\$ 252.773,51	R\$ 7.344.935,53
Benefícios direto e indireto	R\$ 20.000,00	R\$ 190.000,00		R\$ 210.000,00
Participações em comitês	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações fixas	-	-	-	R\$ -
Remuneração variável				
Bônus	R\$ 3.044.756,21	R\$ 6.191.730,24		R\$9.236.486,45
Participação de resultados	R\$ 348.000,00	R\$ 1.180.180,00		R\$ 1.528.180,00
Participação em reuniões	-	-	-	R\$ -
Comissões	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações variáveis	R\$ 816.147,29	R\$1.011.943,72		R\$ 1.828.091,01
Pós-emprego	-	-R\$ 3.404.550,00	-	R\$ -3.404.550,00
Cessação do cargo	-	-	-	R\$ -
Baseada em ações	-	-	-	R\$ -
Observações	Os valores projetados para 2014 seguem a nossa política, porém indicam apenas a parcela em dinheiro que projetamos dispender, não compreendendo as parcelas de <i>grants</i> ainda sujeitos a carência. Além disso, os valores acima são baseados em um ponto entre os valores <i>target</i> e	Os valores projetados para 2014 seguem a nossa política, porém indicam apenas a parcela em dinheiro que projetamos dispender, não compreendendo as parcelas de <i>grants</i> ainda sujeitos a carência. Além disso, os valores acima são baseados em um ponto entre os valores <i>target</i> e	Os valores projetados para 2014 seguem a nossa política, porém indicam apenas a parcela em dinheiro que projetamos dispender, não compreendendo as parcelas de <i>grants</i> ainda sujeitos a carência. Além disso, os valores acima são baseados	

	máximo. Por tais razões, os valores a serem efetivamente pagos poderão variar em relação às projeções acima.	máximo. Por tais razões, os valores a serem efetivamente pagos poderão variar em relação às projeções acima.	em um ponto entre os valores <i>target</i> e máximo. Por tais razões, os valores a serem efetivamente pagos poderão variar em relação às projeções acima.	
Total da remuneração	R\$ 6.923.901,07	R\$ 16.375.568,41	R\$ 252.773,51	R\$ 23.552.242,99

Remuneração do exercício social encerrado em 31/03/2013 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº de membros	9	5	3	17
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	R\$ 1.147.685,04	R\$ 2.783.987,20		R\$ 3.931.672,24
Benefícios direto e indireto	R\$ 854,40	R\$ 187.105,68		R\$ 187.960,08
Participações em comitês	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações fixas				
Remuneração variável				
Bônus		R\$ 1.232.490,89	-	R\$ 1.232.490,89
Participação de resultados	-	R\$ 634.253,50	-	R\$ 634.253,50
Participação em reuniões	-	-	-	R\$ -
Comissões	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações variáveis				
Pós-emprego	-	-	-	R\$ -
Cessação do cargo	-	-	-	R\$ -
Baseada em ações	-	-	-	R\$ -
Total da remuneração	R\$1.148.539,44	R\$ 4.837.837,27	R\$ -	R\$ 5.986.376,71

Remuneração do exercício social encerrado em 31/03/2012 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº de membros	9	3	0	12
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	-	R\$ 1.508.666,16	-	R\$ 1.508.666,16
Benefícios direto e indireto	-	R\$ 89.182,05	-	R\$ 89.182,05
Participações em comitês	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações fixas				
Remuneração variável				

Bônus	-	R\$ 1.188.418,28	-	R\$ 1.188.418,28
Participação de resultados	-	R\$ 175.491,67	-	R\$ 175.491,67
Participação em reuniões	-	-	-	R\$ -
Comissões	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações variáveis				
Pós-emprego	-	-	-	R\$ -
Cessação do cargo	-	R\$ 766.851,52	-	R\$ 766.851,52
Baseada em ações	-	R\$ 990.929,36	-	R\$ 990.929,36
Observações				
Total da remuneração	R\$ -	R\$ 4.719.539,04	R\$ -	R\$ 4.719.539,04

Remuneração do exercício social encerrado em 31/03/2011 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº de membros	9	3	0	12
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	-	R\$ 1.616.009,92	-	R\$ 1.616.009,92
Benefícios direto e indireto	-	R\$ 103.918,01	-	R\$ 103.918,01
Participações em comitês	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações fixas				
Remuneração variável				
Bônus	-	R\$ 1.691.000,01	-	R\$ 1.691.000,01
Participação de resultados	-	-	-	R\$ -
Participação em reuniões	-	-	-	R\$ -
Comissões	-	-	-	R\$ -
Outros	-	-	-	R\$ -
Descrição de outras remunerações variáveis				
Pós-emprego	-	-	-	R\$ -
Cessação do cargo	-	R\$ 267.330,41	-	R\$ 267.330,41
Baseada em ações	-	-	-	R\$ -
Observações				
Total da remuneração	R\$ -	R\$ 3.678.258,35	R\$ -	R\$ 3.678.258,35

13.3 - Remuneração variável do conselho de administração, diretoria estatutária e conselho fiscal

Até o final do exercício social encerrado em 31 de março de 2012, a Companhia utilizava uma política salarial alinhada ao Grupo Controlador. Em tal política, os membros do nosso Conselho de Administração não recebiam qualquer forma de remuneração variável.

A nova Política de Remuneração do Conselho de Administração foi aprovada em 11 de junho de 2012, e a partir de então passou a permitir remuneração variável aos membros do nosso Conselho de Administração, enquanto os membros do nosso Conselho Fiscal, se instalado, e dos Comitês de Apoio ao nosso Conselho de Administração continuaram não sendo elegíveis a remuneração variável. Posteriormente, a Política de Remuneração do Conselho de Administração foi alterada em 19 de fevereiro de 2013, sem que tais condições fossem alteradas.

Nas tabelas abaixo, portanto, refletem-se apenas as remunerações variáveis pagas e previstas aos membros da nossa Diretoria estatutária e do nosso Conselho de Administração:

Tabela 13.3.a Remuneração variável prevista para o exercício social corrente (2013/2014, a encerrar em 31/03/2014)

Item / Ano	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Número de membros	9	6	3
Bônus	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	R\$ 3.044.756,21	R\$ 6.191.730,24	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	R\$ 1.522.378,10	R\$ 3.095.865,12	-
Participação nos Resultados	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	R\$ 348.000,00	R\$ 1.180.180,00	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	R\$ 174.000,00	R\$ 590.090,00	-
Bônus Diferido	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	R\$816.147,29	R\$ 1.011.943,72	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	R\$ 408.073,65	R\$ 505.971,86	-
Remuneração baseada em ações	-	-	-

Tabela 13.3.b Remuneração variável – Exercício Social 2012/2013, encerrado em 31/03/2013

Item / Ano	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Número de membros	9	5	3
Bônus	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
** Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	R\$ 1.720.000,00	R\$ 4.114.212,00	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“ <i>Target</i> ”)	R\$ 860.000,00	R\$ 3.094.628,75	-
Valor efetivamente pago	-	R\$ 1.232.490,89	-
Participação nos Resultados	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“ <i>Target</i> ”)	-	-	-
Valor efetivamente pago	-	R\$ 634.253,50	-
Bônus Diferido	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	R\$ 699.882,77	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	R\$ 1.049.824,16	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“ <i>Target</i> ”)	-	R\$ 874.853,47	-
Valor efetivamente pago	-	-	-
Remuneração baseada em ações	-	-	-

** A previsão de pagamento efetivo agosto de 2012

Tabela 13.3.c Remuneração variável – Exercício Social 2011/2012, encerrado em 31/03/2012

Item / Ano	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Número de membros	-	3	-
Bônus	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	R\$ 3.767.100,00	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“ <i>Target</i> ”)	-	R\$ 1.883.550,00	-
Valor efetivamente pago	-	R\$ 1.188.418,28	-
Participação nos Resultados	-	-	-

Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	R\$ 165.000,00	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	-	R\$ 165.000,00	-
Valor efetivamente pago	-	R\$ 175.491,67	-
Bônus Diferido	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	R\$ 1.974.574,62	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	-	R\$ 1.316.383,08	-
Valor efetivamente pago	-	R\$ 1.645.478,85	-
Remuneração baseada em ações	-	-	-

Tabela 13.3.d - Remuneração variável – Exercício Social 2010/2011, encerrado em 31/03/2011

Item / Ano	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Número de membros	9	3	-
Bônus	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	R\$ 4.272.000,00	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	-	R\$ 2.136.000,00	-
Valor efetivamente pago	-	R\$ 1.691.000,01	-
Participação nos Resultados	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	-	-	-
Valor efetivamente pago	-	-	-
Bônus Diferido	-	-	-
Valor Mínimo Previsto no plano de remuneração	-	-	-
Valor Máximo Previsto no plano de remuneração	-	R\$ 2.472.668,41	-
Valor Previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas (“Target”)	-	R\$ 1.648.445,61	-
Valor efetivamente pago	-	R\$ 2.060.557,01	-
Remuneração baseada em ações	-	-	-

13.4 - Plano de remuneração baseado em ações do conselho de administração e diretoria estatutária

a. Termos e Condições Gerais

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

b. Principais Objetivos do Plano

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

c. Forma como o plano contribui para esses objetivos

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

d. Como o plano se insere na política de remuneração do emissor

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

e. Como o plano alinha os interesses dos administradores e do emissor a curto, médio e longo prazo

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

f. Número máximo de ações abrangidas

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

g. Número máximo de opções a serem outorgadas

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

h. Condições de aquisição de ações

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

i. Critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

j. Critérios para fixação do prazo de exercício

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

k. Forma de Liquidação

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

l. Restrições à transferência das ações

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

m. Critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

n. Efeitos da saída do administrador dos órgãos do emissor sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações

Não aplicável, pois o instrumento de Bônus Diferido (*phantom shares*) por nós utilizado para remuneração de longo prazo não resulta em emissão de nossas ações ou outorga de opções.

13.5 - Participações em ações, cotas e outros valores mobiliários conversíveis, detidas por administradores e conselheiros fiscais - por órgão

Emissor	Diretoria	Conselho de Administração	Conselho Fiscal
Companhia	0 ações	158.185 ações	0 ações

13.6 - Remuneração baseada em ações do conselho de administração e da diretoria estatutária

Não aplicável.

13.7 - Informações sobre as opções em aberto detidas pelo conselho de administração e pela diretoria estatutária

Não aplicável.

13.8 - Opções exercidas e ações entregues relativas à remuneração baseada em ações do conselho de administração e da diretoria estatutária

Não aplicável.

13.9 - Informações necessárias para a compreensão dos dados divulgados nos itens 13.6 a 13.8 - Método de precificação do valor das ações e das opções

Não aplicável.

13.10 - Informações sobre planos de previdência conferidos aos membros do conselho de administração e aos diretores estatutários

Item	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número de membros	1 Diretor (Presidente)	4
Nome do plano	Itaú Flex prev PGBL	Itaú Flex prev PGBL
Quantidade de administradores que reúnem condições para se aposentar	0	0
Condições para se aposentar antecipadamente	Não	Não
Valor acumulado atualizado das contribuições acumuladas até o encerramento do último exercício social, descontada a parcela ativa às contribuições feitas diretamente pelos administradores	R\$ 0,00	R\$ 104.530,28
Valor total acumulado das contribuições realizadas durante o último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores	R\$ 0,00	R\$ 428.876,45
Possibilidade de resgate antecipado e condições	N/A	Sim

* As condições de resgate estão contidas no regulamento do plano controlado pela Companhia.

13.11 - Remuneração individual máxima, mínima e média do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal

	Diretoria Estatutária			Conselho de Administração			Conselho Fiscal		
	31/03/2013	31/03/2012	31/03/2011	31/03/2013	31/03/2012	31/03/2011	31/03/2013	31/03/2012	31/03/2011
Nº de membros	5,00	3,00	3,00	9,00	9,00	9,00	0,00	0,00	0,00
Valor da maior remuneração (Reais)	2.562.158,00	2.408.979,74	2.235.321,60	757.585,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor da menor remuneração (Reais)	153.300,00	719.103,48	1.603.783,37	60.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor médio da remuneração (Reais)*	836.055,00	1.707.450,99	2.094.190,12	191.264,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Observação:

Diretoria Estatutária	
31/03/2013	<p>* Exceto no caso de administradores que renunciaram à remuneração, o valor médio da remuneração anual de cada órgão corresponde à divisão do valor total da remuneração anual de cada órgão (letra “d” do item 13.2) pelo número de membros informado para o respectivo órgão (letra “b” do item 13.2). Nos casos em que algum administrador renunciou à remuneração, ele não foi considerado para o cálculo do valor médio da remuneração anual, embora permaneça a ser computado para a indicação do número de membros (letra “a”). Neste caso, usamos o campo de observação para apontar o número de membros efetivamente utilizado para o cálculo da remuneração média.</p> <p>O valor da menor remuneração anual individual de cada órgão foi apurado com a exclusão de todos os membros do respectivo órgão que tenham exercido o cargo por menos de 12 meses. Quando tal procedimento foi necessário, utilizamos o campo “Observação” na tabela para apontar que o valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. O valor da maior remuneração anual individual de cada órgão foi apurado sem qualquer exclusão, considerando todas as remunerações reconhecidas no resultado.</p>

31/03/2012	<p>* Exceto no caso de administradores que renunciaram à remuneração, o valor médio da remuneração anual de cada órgão corresponde à divisão do valor total da remuneração anual de cada órgão (letra “d” do item 13.2) pelo número de membros informado para o respectivo órgão (letra “b” do item 13.2). Nos casos em que algum administrador renunciou à remuneração, ele não foi considerado para o cálculo do valor médio da remuneração anual, embora permaneça a ser computado para a indicação do número de membros (letra “a”). Neste caso, usamos o campo de observação para apontar o número de membros efetivamente utilizado para o cálculo da remuneração média.</p> <p>O valor da menor remuneração anual individual de cada órgão foi apurado com a exclusão de todos os membros do respectivo órgão que tenham exercido o cargo por menos de 12 meses. Quando tal procedimento foi necessário, utilizamos o campo “Observação” na tabela para apontar que o valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. O valor da maior remuneração anual individual de cada órgão foi apurado sem qualquer exclusão, considerando todas as remunerações reconhecidas no resultado.</p>
31/03/2011	<p>* Exceto no caso de administradores que renunciaram à remuneração, o valor médio da remuneração anual de cada órgão corresponde à divisão do valor total da remuneração anual de cada órgão (letra “d” do item 13.2) pelo número de membros informado para o respectivo órgão (letra “b” do item 13.2). Nos casos em que algum administrador renunciou à remuneração, ele não foi considerado para o cálculo do valor médio da remuneração anual, embora permaneça a ser computado para a indicação do número de membros (letra “a”). Neste caso, usamos o campo de observação para apontar o número de membros efetivamente utilizado para o cálculo da remuneração média.</p> <p>O valor da menor remuneração anual individual de cada órgão foi apurado com a exclusão de todos os membros do respectivo órgão que tenham exercido o cargo por menos de 12 meses. Quando tal procedimento foi necessário, utilizamos o campo “Observação” na tabela para apontar que o valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. O valor da maior remuneração anual individual de cada órgão foi apurado sem qualquer exclusão, considerando todas as remunerações reconhecidas no resultado.</p>

13.12 - Mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria

Com exceção da cobertura de seguro de D&O proporcionada aos Administradores, não há arranjos contratuais de indenização ou seguro por saída da Companhia ou de órgãos estatutários para qualquer dos Administradores na data deste Formulário de Referência.

13.13 - Percentual na remuneração total devido por administradores e membros do conselho fiscal que sejam partes relacionadas aos controladores

Órgão	Percentual de Partes relacionadas		
	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Conselho de Administração	0%	0%	70%
Diretoria Estatutária	0%	0%	0%
Conselho Fiscal	0%	0%	0%

13.14 - Remuneração de administradores e membros do conselho fiscal, agrupados por órgão, recebida por qualquer razão que não a função que ocupam

Tabela 13.14A - Remuneração de membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal recebida por qualquer razão que não a função que ocupam (exercício encerrado em 31/03/2013)

Item / Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Remuneração a membros paga por qualquer razão que não a função que ocupam:	-	-	-
Comissões	-	-	-
Serviços de consultoria/assessoria	-	-	-
Outros	-	-	-

Tabela 13.14B - Remuneração de membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal recebida por qualquer razão que não a função que ocupam (exercício encerrado em 31/03/2012)

Item / Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Remuneração a membros paga por qualquer razão que não a função que ocupam:			
Comissões	-	-	-
Serviços de consultoria/assessoria	R\$ 178.315,00	-	-
Outros	-	-	-

Tabela 13.14.C - Remuneração de membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal recebida por qualquer razão que não a função que ocupam (exercícios encerrado em 31/03/2011)

Item / Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Remuneração a membros paga por qualquer razão que não a função que ocupam:			
Comissões	-	-	-
Serviços de consultoria/assessoria	-	-	-
Outros	-	-	-

13.15 - Remuneração de administradores e membros do conselho fiscal reconhecida no resultado de controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e de controladas do emissor

Os membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal não recebem remuneração do acionista controlador ou de sociedades sobre controle comum em razão do desempenho de suas funções na nossa Companhia.

13.16 - Outras informações relevantes

Não há outras informações a fornecer.