

**PLANO DE INCENTIVO A LONGO PRAZO BASEADO EM AÇÕES APROVADO PELA
ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DA BRASILAGRO – COMPANHIA BRASILEIRA
DE PROPRIEDADES AGRÍCOLAS REALIZADA NO DIA 2 DE OUTUBRO DE 2017.**

O presente Plano de Incentivo A Longo Prazo baseado em Ações (“Plano”) é regido pelas disposições abaixo e pela legislação aplicável.

1. Definições

Para fins do presente Plano, os termos abaixo, empregados ao longo do presente instrumento, respeitarão as definições a seguir, sendo certo que os termos definidos no singular terão o mesmo significado se usados no plural e vice-versa:

“Ações” significam as ações ordinárias, nominativas e sem valor nominal de emissão da Companhia que serão transferidas pela Companhia aos Participantes do presente Plano, conforme os termos e condições previstos neste instrumento e nos Programas de ILPA aprovados no âmbito do Plano.

“Afiladas” significam as sociedades controladas e/ou afiliadas da Companhia.

“Comitê de Remuneração” significa o Comitê de Remuneração da Companhia.

“Companhia” significa a Brasilagro – Companhia Brasileira de Propriedades Agrícolas, sociedade por ações de capital aberto, com sede na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 1.309, 5º andar, Jardim Paulistano, CEP 01452-002, na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.628.528/0001-59 e no NIRE 35300326237.

“Controle” significa o poder que qualquer pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que: (i) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da Assembleia Geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da Companhia; e (ii) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da Companhia.

“Conselho de Administração” significa o conselho de administração da Companhia.

“Contrato de ILPA” significa o Instrumento Particular de Contrato de Incentivo a Longo Prazo baseado em Ações, a ser oportunamente celebrado entre a Companhia e cada um dos Participantes dos Programas de ILPA.

“Data de Entrega” ou “Data de Pagamento” significa a data na qual as Ações serão entregues aos Participantes em até 30 (trinta) dias contados do término do Período de *Vesting* do Contrato de ILPA celebrado no âmbito deste Plano e respectivos Programas de ILPA e desde que tenha sido cumprida a

totalidade das condições aplicáveis para o recebimento das Ações, mediante transferência ao Participante de Ações mantidas em tesouraria.

“Desligamento” significa o término da relação jurídica de empregado existente entre o Participante e a Companhia ou Afiliada, conforme o caso, em virtude de renúncia, destituição, substituição ou término do mandato sem reeleição, pedido de demissão voluntária ou dispensa sem justa causa, aposentadoria, invalidez permanente ou falecimento. Para maior clareza, fica estabelecido que eventual desligamento do Participante de um determinado cargo da Companhia ou Afiliada seguido de eleição e investidura ou contratação de tal Participante para outro cargo de coordenação, gerência e/ou direção da Companhia ou Afiliada não caracteriza desligamento para fins deste Plano. Ademais, fica também esclarecido que o conceito de Desligamento não inclui a dispensa por justa causa.

“Remuneração em Ações” significa a quantidade de Ações a serem recebidas pelo Participante na Data da Entrega, ou seja, após o Período de *Vesting* correspondente, com base na média da cotação nos 30 (trinta) últimos pregões em que as Ações tenham sido negociadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, contados retroativamente da data de aprovação do Programa de ILPA, decrescido dos valores pagos a título de dividendos pela Companhia durante o Período de *Vesting*, ao valor em moeda nacional corrente líquido de impostos e contribuições equivalente a quantia de 50% (cinquenta por cento) até 150% (cento e cinquenta por cento) (“**Múltiplo**”) da Remuneração Base, sendo certo que o Múltiplo a ser aplicado à Remuneração Base para fins de cálculo da Remuneração em Ações será definido de acordo com o resultado obtido pela Companhia durante o Período de *Vesting* nos *KPIs* definidos pelo Conselho de Administração no ato de aprovação do Programa de ILPA.

“Remuneração Base” significa o valor em moeda corrente nacional equivalente a até 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração máxima total do Participante nos últimos 3 (três) anos contados da Data de Entrega. Para fins de cálculo da remuneração máxima total será considerado a remuneração fixa (salário), a remuneração variável (bônus/PPR) e a remuneração referente ao presente Plano.

“KPI” ou “Key Performance Indicator” significam os Indicadores-Chave de Desempenho, ou seja, as métricas utilizadas para fins de avaliação da Companhia, as quais deverão incluir, conforme oportunamente definido quando da efetiva aprovação do Programa de ILPA, metas inerentes ao negócio da Companhia, metas financeiras (absolutas) e/ou metas de mercado (relativas), como, por exemplo, as seguintes metas financeiras ou de mercado: *Relative Total Shareholder Return (TSR)*, *Earnings per Share (EPS)*, *Return on Investment (ROIC)*, *Sales/Revenues*, *Free Cash Flow (FCF)*, *Return on Equity*, *Return on Capital Employed (ROCE)*, *Share Price Hurdles*, *TSR Hurdles*, *Share Price vs. Compare Group*, dentre outros. O Conselho de Administração definirá os *KPIs* quando da aprovação do Programa de ILPA, a seu único e exclusivo critério.

“Participante(s)” significa(m), dentre as Pessoas Elegíveis, aquela(s) indicada(s) pelo Comitê de Remuneração e aprovada(s) pelo Conselho de Administração, para fazer(em) parte e tornar(em)-se beneficiária(s) do Programa de ILPA aprovado no âmbito do presente Plano.

“**Pessoas Elegíveis**” significam os diretores, os principais executivos da Companhia e os funcionários que sejam por qualquer motivo, a critério do Conselho de Administração, elegíveis a participar do Plano em função da sua relevância para a Companhia, funcionários-chave.

“**Período de Vesting**” significa o período de 3 (três) anos contados da data de aprovação pelo Conselho de Administração do Programa de ILPA, exceto com relação ao primeiro Programa de ILPA a ser aprovado pelo Conselho de Administração no âmbito deste Plano para o qual o referido período será de 2 (dois) anos.

“**Plano**” significa o presente Plano de Incentivo a Longo Prazo Baseado em Ações aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Companhia realizada no dia 02.10.2017.

“**PPR**” significa o Programa de Participação nos Resultados da Companhia e suas Afiliadas.

“**Programa(s) de ILPA**” significa(m) o(s) Programa(s) de Incentivo de Longo Prazo Baseado em Ações a ser(em) criado(s), aprovado(s) e ou cancelados pelo Conselho de Administração no âmbito do presente Plano. O Conselho de Administração não poderá aprovar um novo Programa de ILPA enquanto houver um Programa de ILPA em vigor.

“**Reorganização da Companhia**” significa a incorporação, fusão, cisão ou reorganização da Companhia, na qual a companhia remanescente não seja a Companhia, ou a venda substancial de todos os ativos da Companhia, ou a transferência do Controle da Companhia;

2. Objetivos do Plano

2.1. **Objetivos do Plano.** O Plano tem por objetivo permitir que os Participantes recebam Ações, com vistas a: (i) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos da Companhia; (ii) incentivar os Participantes a contribuírem substancialmente para o sucesso da Companhia; (iii) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos dos Participantes; (iv) proporcionar à Companhia, no que se refere à remuneração variável, um diferencial competitivo em relação ao mercado; bem ainda (v) estimular a permanência e retenção dos principais executivos e empregados-chave na Companhia por um longo período.

2.1.1. O Plano é estruturado de forma a incentivar os Participantes a contribuir para o sucesso da Companhia, uma vez que tais Participantes tornar-se-ão acionistas e serão diretamente beneficiados com valorizações ocorridas no preço das Ações. Portanto, o alinhamento de interesses dos acionistas da Companhia com os dos Participantes é uma forma de alcançar o principal objetivo do Plano, qual seja, o crescimento, êxito, sucesso e consecução dos objetivos da Companhia.

2.1.2. O Plano insere-se no contexto de uma política de remuneração da Companhia, que visa, adicionalmente à retribuição justa e reflexa do desempenho, a alavancagem de resultados para a

Companhia e a recompensa para seus executivos e empregados-chave. Neste cenário, o Plano e respectiva entrega de remuneração em Ações é parte da política de remuneração variável de longo prazo da Companhia.

2.1.3. Ao instituir o Plano, a Companhia busca fortalecer o compromisso dos Participantes para com o cumprimento das metas e resultados anuais a serem atingidos, resultando em um alinhamento de interesses a curto prazo. Com efeito, diante da convergência de interesses existentes no Plano, há uma motivação dos Participantes a atingirem os resultados esperados também a médio prazo, uma vez que este tipo de remuneração, na qual os Participantes recebem uma remuneração em Ações, faz com que tais Participantes objetivem a melhora nos resultados e valorização dos ativos da Companhia, com a consequente valorização do preço das Ações, maximizando, assim, os seus próprios ganhos. Existe, por fim, um alinhamento de interesses a longo prazo, pois o Período de *Vesting* e o potencial de valorização das Ações objeto do Contrato de ILPA também incentivam os Participantes a gerarem melhores resultados a longo prazo, bem como a permanecerem na Companhia, ou seja, o Plano também ajuda a reter os principais executivos e empregados-chave por um maior período, o que é fundamental à gestão e estratégias de longo prazo da Companhia.

2.1.4. Observadas as premissas acima e os limites impostos pelas normas legais e regulamentares aplicáveis à época, o presente Plano estabelece as condições e normas gerais que regerão os Programas de ILPA, sendo certo que o detalhamento e demais regras, termos e condições aplicáveis aos referidos Programas de ILPA serão definidos a critério único e exclusivo do Conselho de Administração.

3. Participantes

3.1. Participantes. Conforme já definido no Capítulo 1 acima, serão participantes dos Programas de ILPA aprovados no âmbito do Plano, as Pessoas Elegíveis indicadas pelo Comitê de Remuneração e aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia para fazerem parte e serem beneficiárias dos Programas de ILPA.

3.2. Permanência no Emprego ou no Cargo Societário. Nenhuma disposição do Plano conferirá direitos aos Participantes relativos à garantia de emprego ou de permanência e/ou reeleição em quaisquer cargos da Companhia e/ou de suas Afiliadas, tampouco interferirá de qualquer modo no direito da Companhia e de suas Afiliadas, podendo a Companhia, conforme aplicável ao caso, rescindir/destituir, a qualquer tempo, o relacionamento com qualquer um dos Participantes.

3.3. Inclusão do Participante ao Programa de ILPA. Após definição pelo Conselho de Administração dos Participantes do Programa de ILPA, cada um dos respectivos Participantes celebrará com a Companhia o Contrato de ILPA.

4. Administração do Plano

4.1. Administração do Plano. O presente Plano será administrado pelo Conselho de Administração da Companhia. As deliberações do Conselho de Administração terão força vinculante para a Companhia relativamente a todas as matérias relacionadas com o Plano.

4.2. Poderes do Conselho de Administração. No exercício de sua competência, o Conselho de Administração estará sujeito aos limites estabelecidos na lei, no Estatuto Social da Companhia, na regulamentação aplicável, no Plano e nas diretrizes fixadas pelos acionistas da Companhia reunidos em Assembleia Geral. O Conselho de Administração terá amplos poderes para implementar o Plano e para tomar todas as medidas necessárias e adequadas para a sua administração. Os casos omissos serão regulados pelo Conselho de Administração, devendo ser consultada a Assembleia Geral se exigido por lei ou pelo Estatuto Social da Companhia, ou sempre que o Conselho de Administração julgar necessário, a seu exclusivo critério.

4.2.1. Obedecidas as condições gerais do Plano, o Conselho de Administração, na medida em que for permitido por lei e pelo Estatuto Social da Companhia, terá amplos poderes para tomar todas as medidas necessárias e adequadas para a administração do Plano e dos Programas de ILPA, incluindo:

- (i) criar e aplicar normas gerais relativas à entrega de Remuneração em Ações, nos termos deste Plano e solucionar eventuais dúvidas de interpretação do Plano;
- (ii) autorizar a alienação de ações em tesouraria para satisfazer a outorga das Ações, nos termos do Plano e da ICVM 567;
- (iii) autorizar a celebração dos Contratos de ILPA entre a Companhia e os Participantes, estabelecendo todas as regras, termos e condições do referido Contrato de ILPA, bem como modificar tais regras, termos e condições quando necessário para adequá-los aos termos da lei ou regulamentação aplicável;
- (iv) autorizar a utilização de Ações em tesouraria para honrar a obrigação da Companhia de entrega de Remuneração em Ações aos Participantes dos Programas de ILPA;
- (v) estabelecer as regras complementares a este Plano e, se e conforme necessário, rever suas condições;
- (vi) definir metas relacionadas ao desempenho das Pessoas Elegíveis e/ou da Companhia, de forma a estabelecer critérios objetivos para a entrega da Remuneração em Ações, o Conselho de Administração poderá, a seu critério, alterar ou modificar tais metas para evitar distorções decorrentes de eventos e/ou cenários não previstos pela Companhia; e
- (vii) criar Programas de ILPA e a definição da quantidade de Ações objeto de cada Programa de ILPA.

4.2.2. Modificações ao Plano. O Conselho de Administração, no interesse da Companhia e de seus acionistas, poderá rever e modificar as condições do Plano, desde que não altere (i) o limite total das Ações que possam ser incluídas no Plano, conforme item 5.1. abaixo; e (ii) as diretrizes gerais fixadas pela Assembleia Geral com relação à Remuneração Base e a Remuneração em Ações.

5. Ações incluídas no Plano

5.1. Quantidade de Ações Incluídas no Plano. Os Contratos de ILPA celebrados sob este Plano poderão conferir direitos sobre um número de Ações que não exceda, a qualquer tempo, o montante máximo e cumulativo de 2% (por cento) das ações de emissão da Companhia em qualquer tempo, - exceção feita aos Contratos de ILPA que tenham sido extintos sem que os Participantes tenham efetivamente recebido Ações. Com o propósito de satisfazer o quanto previsto neste Plano, mais especificamente a entrega da Remuneração em Ações aos Participantes dos Programas de ILPA, a Companhia poderá utilizar ações mantidas em tesouraria ou, alternativamente, conforme previamente autorizado pelo Conselho de Administração, satisfazer tal obrigação mediante a entrega ao Participante do valor em moeda corrente nacional equivalente à Remuneração em Ações.

5.1.1. O presente Plano contemplará um ou mais Programas de ILPA a serem aprovados pelo Conselho de Administração, a seu exclusivo critério, desde que não impliquem na utilização de Ações que excedam o limite máximo previsto no item anterior deste Plano.

6. Entrega da Remuneração em Ações

6.1. Contratos de ILPA. A entrega da Remuneração em Ações aos Participantes será realizada mediante a celebração de Contrato de ILPA entre cada Participante e a Companhia.

6.1.1. Além das condições gerais previstas neste Plano, as especificações concedidas a cada Participante serão estabelecidas em detalhes mediante a celebração de Contratos de ILPA a serem firmados entre a Companhia e cada um dos Participantes. Sem prejuízo de outras condições oportunamente determinadas pelo Conselho de Administração para cada caso específico, tais Contratos de ILPA deverão conter minimamente o quanto segue: (i) critérios claros e objetivos para definir o valor da Remuneração em Ações e o número de Ações que o Participante poderá receber ; (ii) o Período de *Vesting*; (iii) as condições a serem observadas no final do Período de *Vesting* e na Data de Entrega para recebimento da Remuneração em Ações; e (iv) a forma e o prazo de entrega da Remuneração em Ações, bem como o tratamento dado ao Participante nas diferentes hipóteses de desligamento.

6.2. Tratamento Diferenciado. Os Contratos de ILPA serão celebrados individualmente com cada Participante, podendo a Companhia tratar de maneira diferenciada os Participantes que se enquadrarem em situação equivalente ou similar, não estando obrigado, por qualquer regra de isonomia ou analogia, a

estender a outros Participantes qualquer condição, benefício ou deliberação que entenda aplicável apenas a determinados Participantes e/ou grupos de Participantes sujeitos às circunstâncias particulares. Tal disciplina ou concessão de benefício em carácter excepcional ou extraordinário não constituirá precedente invocável por outros Participantes e também estará sujeita à aprovação do Conselho de Administração.

6.3. Inclusão de Participantes. Será permitido ao Comitê de Remuneração sugerir e ao Conselho de Administração aprovar a inclusão de novos Participantes em Programa de ILPA já aprovado e ainda vigente, outorgando-lhes as condições que entender adequadas à época inclusive com relação a definição da Remuneração Base que será utilizada para o cálculo da Remuneração em Ações, desde que observadas as regras, termos e condições gerais previstos no presente Plano.

6.4. Condições e Entrega das Ações. O Conselho de Administração, poderá, no ato de aprovação do Programa de ILPA, a seu único e exclusivo critério, estabelecer condições adicionais àquelas previstas no presente Plano para a entrega da Remuneração em Ações, bem como impor restrições à transferência das Ações recebidas pelos Participantes, podendo, inclusive, reservar à Companhia opções de recompra e/ou direito de preferência em caso de alienação pelo Participante das Ações recebidas. Nenhuma Ação será entregue ao Participante a não ser que todas as exigências legais e regulamentares e decorrentes do Contrato de ILPA tenham sido integralmente cumpridas.

6.5. Extinção dos Contratos de ILPA. Os Contratos de ILPA extinguir-se-ão automaticamente, cessando todos os seus efeitos de pleno direito, nos seguintes casos:

- (a) mediante o recebimento integral pelo Participante da Remuneração em Ações;
- (b) mediante o cumprimento integral, de parte a parte, da totalidade das obrigações assumidas por força do Contrato de ILPA;
- (c) na hipótese de alteração de controle da Companhia, nos termos previstos no item 7.5 deste Plano;
- (d) na hipótese de demissão voluntária do Participante, nos termos previstos no item 7.2.1 deste Plano; ou
- (e) na hipótese de demissão com ou sem justa causa do Participante, nos termos previstos nos itens 7.2.2. e 7.2.3 deste Plano.

7. Mecanismo do Plano

7.1. Entrega da Remuneração em Ações. No âmbito de cada Programa de ILPA, a Companhia celebrará individualmente com os Participantes os Contratos de ILPA, por meio dos quais conferirá a Remuneração em Ações.

7.2 Hipóteses de Desligamento do Participante e seus efeitos.

7.2.1. Nos casos em que ocorrer pedido de demissão voluntária, por iniciativa do próprio Participante, por qualquer razão, antes da conclusão do Período de *Vesting*, o Participante perderá, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou indenização, o direito ao recebimento da Remuneração em Ações.

7.2.2. Na hipótese de dispensa sem justa causa, o Participante, sempre condicionado à prévia aprovação exclusiva do Conselho de Administração da Companhia para tanto, poderá ou não ter direito ao equivalente proporcional ao período trabalhado (*pro rata*); sendo certo, todavia que, em todo e qualquer caso, o pagamento, se aprovado pelo Conselho de Administração como devido, será sempre proporcional e somente ocorrerá ao final do Período de *Vesting*.

7.2.2.1. No que concerne particularmente à cláusula 7.2.2. acima, fica desde já esclarecido que, para fins da definição quanto à possibilidade de o Participante fazer ou não jus ao recebimento do valor equivalente ao proporcional ao período trabalhado no caso de dispensa sem justa causa, o Conselho de Administração deverá levar em consideração as condições específicas, avaliadas caso a caso, que ensejaram referida dispensa.

7.2.3. Na hipótese de o desligamento do Participante ter ocorrido por iniciativa da Companhia e tiver sido fundado em justa causa, o Participante perderá, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou indenização, o direito ao recebimento da Remuneração em Ações.

7.2.4. Em caso de falecimento ou invalidez permanente do Participante: o valor em moeda corrente nacional equivalente a Remuneração em Ações será pago na íntegra diretamente para o Participante (em caso de invalidez permanente) ou para os seus herdeiros e/ou beneficiários (em caso de óbito), no prazo de 18 (dezoito) meses contados a partir da data da regular constatação oficial, nos termos da legislação aplicável e pelo órgão competente, do estado de invalidez permanente ou óbito, conforme o caso.

7.2.5. Quaisquer exceções ao tratamento a ser dado nas hipóteses de desligamento estarão sujeitas à análise e deliberação por parte do Conselho de Administração.

7.3. Data e Forma de Entrega. A entrega da Remuneração em Ações será realizada em até 30 (trinta) dias contados do término do Período de *Vesting*, mediante transferência ao Participante de Ações mantidas em tesouraria, sem prejuízo do disposto no item 5.1. deste Plano.

7.4. Informação Periódica e Gestão da Informação. Anualmente, ou de acordo com frequência a ser definida pelo Conselho de Administração da Companhia, a cada Participante elegível ao recebimento de Ações, será enviado um relatório acerca de sua situação, naquela data, com relação à sua performance. O

Participante terá o prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados da data de recebimento do informativo, para manifestar-se, sendo certo que o silêncio importará anuência ao conteúdo do relatório.

7.5. Reorganização da Companhia e Mudança no Controle. Se o controle da Companhia for alterado durante o Período de *Vesting* de determinado Programa de ILPA, o valor em moeda corrente nacional equivalente a Remuneração em Ações será liberado aos Participantes em até 30 (trinta) dias da data da transação societária em questão e o Programa de ILPA será encerrado. Nesta hipótese, o cálculo dos resultados para aferição do valor da Remuneração em Ações dar-se-á pelo valor de venda da Companhia e ficará a critério do novo controlador a decisão de implementar ou não um novo plano de incentivo a longo prazo com ações.

8. Tributos

8.1. Retenção de Tributos. A Companhia está autorizada a proceder à retenção de quaisquer tributos eventualmente incidentes sobre a Remuneração em Ações devidas no âmbito do Plano, inclusive o Imposto sobre a Renda Retido na Fonte e a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta, conforme estabelecido.

9. Data de Vigência e Término do Plano

9.1. Vigência. O Plano entrará em vigor na data de sua aprovação pela Assembleia Geral da Companhia e permanecerá em vigor por prazo indeterminado, podendo ser suspenso, alterado ou extinto, a qualquer tempo, (a) por decisão da Assembleia Geral ou do Conselho de Administração, observado o disposto no item 4.2.2.; (b) pelo cancelamento de registro de companhia aberta da Companhia; (c) pela cessação de negociação das Ações da Companhia em mercado de balcão, mercado organizado ou bolsa de valores; (d) em virtude de reorganizações societárias; ou (e) pela dissolução ou liquidação da Companhia, o que ocorrer primeiro.

9.2. Extinção por Deliberação. A extinção do Plano por deliberação da Assembleia Geral da Companhia ou pelos membros do Conselho de Administração não afetará os Contratos de ILPA já celebrados.

9.3. Extinção por Cancelamento de Registro, Cessação de Negociação, Dissolução ou Liquidação. Fica desde já ajustado que, nas hipóteses de cancelamento de registro de companhia aberta, cessação de negociação das Ações de emissão da Companhia no mercado de balcão, mercado organizado ou bolsa de valores, reorganizações societárias – tais como transformação, incorporação, fusão, cisão e incorporação de ações -, dissolução ou liquidação da Companhia, os Contratos de ILPA em vigor não serão afetados, sendo certo que nos mencionados casos o Conselho de Administração da Companhia e as Afiliadas envolvidas poderão, a seu critério, determinar, sem prejuízo de outras medidas que decidirem por equidade: (a) a substituição das Ações por ações, quotas ou outros valores mobiliários de emissão da

sociedade sucessora da Companhia; e (b) a antecipação da aquisição do direito ao recebimento da Remuneração em Ações.

10. Disposições Gerais

10.1. Regulamentação Aplicável. Tanto este Plano quanto os Contratos de ILPA sob ele firmados deverão observar integralmente a Lei Federal nº 6.404/76, conforme alterada, bem como a regulamentação da Comissão de Valores Mobiliários e demais dispositivos legais aplicáveis à época.

10.2. Ações da Companhia. Nos casos de alteração do número, espécie e classe de ações da Companhia como resultado de bonificações, desdobramentos, grupamentos ou conversão de ações de uma espécie ou classe em outra ou conversão em ações de outros valores mobiliários emitidos pela Companhia, caberá ao Conselho de Administração da Companhia avaliar a necessidade de ajustes nos Programas de ILPA já instituídos, de modo a evitar distorções e prejuízos à Companhia ou aos Participantes.

10.3. Operações envolvendo a Companhia. Fica esclarecido, para todos os fins de direito, que os direitos concedidos aos Participantes sob a vigência e nos termos deste Plano não impedirá a Companhia de se envolver em operações de reorganização societária, tais como transformação, incorporação, fusão, cisão e incorporação de ações.

10.4. Direitos de Acionista. Nenhum Participante terá quaisquer dos direitos e privilégios de acionista da Companhia até que suas respectivas Ações lhe sejam devidamente transferidas, nos exatos termos deste Plano e de seu respectivo Contrato de ILPA.

10.5. Alteração Legal. Qualquer alteração legal significativa no tocante à regulamentação das sociedades por ações, às companhias abertas e/ou aos efeitos fiscais de um plano de remuneração baseado em ações, poderá implicar na revisão integral ou ao encerramento do Plano.

* * * *