

AGROGALAXY PARTICIPAÇÕES S.A.

NIRE 35.300.489.543 | CNPJ/ME nº 21.240.146/0001-84

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(Aprovada em Reunião do Conselho de Administração realizada em 18 de dezembro de 2020)

1 OBJETO

1.1. A presente Política de Remuneração estabelece as diretrizes e regras que deverão ser observadas para a determinação da remuneração da Administração (conforme abaixo definido), bem como dos membros dos Comitês e do Conselho Fiscal (quando instalado) do AgroGalaxy Participações S.A. e suas subsidiárias ("Companhia").

1.2. Para fins desta política, "Administração" são os membros do Conselho de Administração e da Diretoria, estatutária ou não estatutária.

1.3. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da diretoria estatutária deverá ser fixada pela Assembleia Geral da Companhia ("Assembleia Geral"), cabendo ao Conselho de Administração a sua distribuição individual.

2 OBJETIVO

2.1 A Política de Remuneração da Companhia tem por objetivo fazer com que o sistema de remuneração da Companhia promova uma cultura de superação de resultados, por meio da contratação e retenção dos melhores profissionais para a Companhia.

2.2 O reconhecimento pelos serviços desenvolvidos visa, ainda, criar um plano de recompensa e incentivos adequado a condução sustentável dos negócios, alinhando os interesses de curto e longo prazo dos acionistas, além de incentivar, reter e atrair profissionais qualificados, com competência e perfil adequado, garantindo o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis e os padrões de governança corporativa aos quais a Companhia está submetida.

2.3 Esta política, por meio de regras claras de remuneração, deve garantir:

AGRO GALAXY

- Atração, recompensação, retenção e incentivo;
- O estabelecimento de uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e que permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual, com base na missão, visão e valores da companhia;
- Assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos; e
- Restringir a tomada de decisão que possa gerar distorções a estrutura e estratégia de remuneração definida.

2.4 A remuneração da Administração deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

2.5 A remuneração da Diretoria, estatutária ou não estatutária, deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, de modo que:

- Seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento dos interesses dos diretores com os interesses de longo prazo da Companhia;
- Considere os custos e os riscos envolvidos; e
- Esteja vinculada a resultados, com metas de médio e longo prazos relacionados de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo.

2.6 Esta política deve ser revisitada e analisada anualmente a fim de garantir incentivos aos Diretores, estatutários ou não estatutários, para alcançarem melhores resultados, sendo recompensados adequadamente.

3 APLICAÇÃO

3.1 Esta Política se aplica a todo processo, normas e procedimentos relacionados à remuneração fixa, variável dos Administradores e dos membros dos Comitês e do Conselho Fiscal (quando instalado).

3.2. O Conselho de Administração, na condução da presente Política, deverá: (i) buscar a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; e (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao

mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia.

3.3. Os Administradores e os membros do Conselho Fiscal (quando instalado) poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas ao tempo dedicado, conhecimento técnico, experiência, participação em comitês de assessoramento, dentre outras características.

4 REFERÊNCIAS

- Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada;
- Estatuto Social da Companhia; e
- Código de Conduta da Companhia.

5 DIRETRIZES

5.1 DOS INCENTIVOS

5.1.1 A estrutura de incentivos aos diretores deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização.

5.2 ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO

5.2.1 A remuneração da Administração deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo.

5.2.2 A remuneração global dos Administradores poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios; e/ou (iv) outros que o Conselho de Administração venha a determinar.

5.2.3 A estratégia de remuneração dos Diretores, estatutários e não estatutários, da Companhia deverá estar pautada em normas, procedimentos e sistemas de administração e controles. Critérios equitativos de valorização, visando o equilíbrio competitivo interno e externo das estruturas de cargos e salários deve refletir a orientação e a filosofia da empresa, no que se refere à remuneração dos diretores.

5.2.4 O ciclo de avaliação de performance, por meio da performance individual de resultados e da avaliação individual de competências, será o critério balizador na diferenciação de

performances individuais, com base na missão, visão e valores da companhia, para o destaque dos diretores mapeados como alto potencial e alta performance.

5.3 ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO

5.3.1 A remuneração é o conjunto de compensações salariais e benefícios oferecidos aos Administradores e aos membros dos Comitês e do Conselho Fiscal pela reciprocidade aos serviços prestados.

5.3.2 Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos diretores estatutários e membros do Conselho de Administração, sempre considerando a remuneração global fixada pela Assembleia Geral para cada exercício.

5.3.3 Conselho de administração

5.3.3.1 Os membros do Conselho de Administração poderão receber uma remuneração fixa mensal. Além disso, os membros do Conselho de Administração poderão ser beneficiários dos planos previstos no item 5.3.5.3.

5.3.3.2 A remuneração mencionada no item acima será revisada ao menos a cada um ano, levando em consideração quaisquer mudanças nas atividades prestadas ou nos níveis de remuneração utilizados pelo mercado.

5.3.3.3 A remuneração dos membros do Conselho de Administração não deve ser baseada em participação em reuniões.

5.3.3.4 A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos Conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas reuniões do Conselho de Administração, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo Conselheiro.

5.3.4 Comitês e Conselho Fiscal

5.3.4.1 Os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração não recebem remuneração específica por tal função, exceto se for membro externo especialista que não integre o Conselho de Administração, caso em que poderão receber uma remuneração fixa mensal.

5.3.4.2 Para o Conselho Fiscal, que é um órgão de funcionamento não permanente, quando instalado, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal é estipulada pelos acionistas, reunidos em assembleia geral, e dentro dos parâmetros legalmente estipulados.

5.3.5 Diretoria estatutária e não estatutária

5.3.5.1 A base para a fixação de uma remuneração justa, sempre de acordo com o desempenho individual, deve levar em conta o atendimento das responsabilidades do cargo e o seu correspondente valor no mercado de trabalho.

5.3.5.2 A remuneração dos diretores será composta por uma parcela fixa e outra variável, bem como benefícios e incentivos, sempre baseada nos padrões de mercado e nos termos da estratégia de remuneração total definida pela Companhia.

5.3.5.2.1 **Remuneração Fixa:** É proporcional à responsabilidade do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e reputação profissional, experiência individual e ao valor dos serviços com foco em sua perenidade e criação de valor no longo prazo. Os critérios por cargo e faixa salarial serão definidos em regulamento específico.

5.3.5.2.2 **Remuneração Variável:** É a parcela variável da remuneração que não está sujeita a reajustes, mas sim ao atingimento de metas, conforme definidos nos regulamentos específicos, com realização de pagamento no ano subsequente.

5.3.5.2.2.1 Os indicadores e metas são revisados anualmente, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

5.3.5.2.2.2 O modelo de remuneração e os indicadores para a remuneração variável devem refletir os objetivos do orçamento e do plano de negócios da Companhia, seu desempenho financeiro e operacional, além de sua estratégia, garantindo imparcialidade na tomada de decisão sobre as remunerações dos diretores.

5.3.5.2.2.3 Os indicadores levados em consideração na determinação da remuneração fazem parte de um sistema de gestão de metas, que leva em consideração: (i) indicadores estratégicos da Companhia, como EBITDA, receita, ROIC (retorno sobre o capital investido), uso de capital, crescimento, satisfação do cliente, volume de vendas e despesas (ii) projetos estratégicos, retenção de talentos e aderência a padrões.

5.3.5.2.2.4 O sistema de gestão de metas utilizado para determinar a parcela variável da remuneração dos diretores possui critérios como: (i)

atingimento das metas da Companhia como um todo; e (ii) atingimento das metas relacionadas aos diretores individualmente considerados.

5.3.5.3 Remuneração Variável de Longo Prazo: Para os cargos de diretoria estatutária ou não estatutária, deve-se adotar a outorga de planos de remuneração baseado em ações como diferencial de remuneração variável conforme:

5.3.5.3.1 Plano de Opção de Compra de Ações: O Conselho de Administração, com base em plano aprovado pela Assembleia Geral, pode determinar a divisão das opções em lotes, assim como definir o preço e o prazo de exercício, eventuais restrições às ações adquiridas e disposições sobre as penalidades aplicáveis. Os beneficiários contemplados pelo plano deverão celebrar contratos de outorga de opção de compra de ações com a Companhia, por meio dos quais os beneficiários têm a opção de comprar lotes de ações de emissão da Companhia, de acordo com os termos e condições dos planos e dos programas correspondentes;

5.3.5.3.2 Plano de Incentivo com Ações Restritas: O Conselho de Administração poderá definir um prazo de carência e condicionar a participação à elegibilidade, e/ou efetiva participação do respectivo beneficiário, em planos ou programas de incentivo com ações restritas da Companhia, bem como estabelecer, como condição para o recebimento de ações restritas, o efetivo exercício das outorgas, se for o caso, no âmbito de tais planos ou programas.

5.4 Estrutura de Benefícios

5.4.1 Os diretores estatutários e não estatutários fazem jus ao recebimento de benefícios diretos e indiretos, tais como assistência médica e odontológica, seguro de vida.

5.4.2 A inclusão de novos benefícios a essa estrutura deve ser baseada na estratégia do negócio, na estratégia de remuneração, na missão, visão e valores da companhia, respeitando critérios financeiros e orçamento definido e aprovados pelo Diretor(a) de Recursos Humanos e Presidente, e submetidos ao Conselho de Administração para sua aprovação formal.

5.4.3 As regras de concessão de benefícios, conforme a estrutura de cargos, devem ser descritas em documentos específicos.

6 DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 Esta Política de Remuneração entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.

- 6.2 É vedado que um Diretor estatutário ou não delibere sobre a sua própria remuneração.
- 6.3 Qualquer alteração ou revisão desta Política de Remuneração deverá ser submetida ao Conselho de Administração da Companhia e após aprovada deverá ser divulgada na forma da regulamentação aplicável.
- 6.4 A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política de Remuneração, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.
- 6.5 A aplicação de qualquer quesito pertinente a remuneração deverá obrigatoriamente respeitar os limites financeiros definidos em orçamento para o período.
- 6.6 A aprovação de condições que ultrapassem os limites financeiros definidos em orçamento para o período deve ser feita obrigatoriamente, para situações que tratem da Administração e dos membros dos Comitês, pelo Conselho de Administração, observado também o limite da remuneração global aprovada em Assembleia Geral.
- 6.6.1 Os casos omissos acerca da remuneração dos Administradores e membros dos Comitês e do Conselho Fiscal serão decididos formalmente pelo Conselho de Administração da Companhia.