

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

1. Introdução

A presente Instrução de Trabalho estabelece os procedimentos operacionais e de controle a serem aplicados no processo de Definição da Remuneração dos Administradores da Marfrig Global Foods S.A.

2. Objetivo

Esta Política de Remuneração dos Administradores (“Política”) visa estabelecer as diretrizes, critérios e os requisitos a serem observados na determinação da remuneração de membros (i) do Conselho de Administração (“Conselho”); (ii) da Diretoria Executiva (“Diretoria” e em conjunto “Administradores”); e (iii) do Conselho Fiscal (“Conselho Fiscal”) da Marfrig Global Foods S.A. (“Marfrig” ou “Companhia”), com o objetivo de atrair, reter e estabelecer critérios, responsabilidades e as definições da remuneração dos administradores. Adicionalmente, busca impulsionar o executivo da Companhia a crescer e se desenvolver de forma a atingir seu potencial máximo, alinhado aos objetivos da Companhia, tendo seu desempenho reconhecido através do pagamento de incentivo (curto e longo prazo), respeitando as práticas atuais de mercado.

3. Campo de Aplicação

Esta política se aplica à Marfrig Global Foods S.A. e engloba quaisquer remunerações recebidas pelos Administradores por sua atuação, tanto na Companhia quanto em Conselho, Diretoria ou Comitês.

4. Termo de Compromisso

A Alta direção da Marfrig se compromete quanto ao fornecimento de recursos humanos e financeiros para realização da Política de Remuneração dos Administradores.

5. Descrição

5.1. Definição da Remuneração dos Administradores

O Comitê de Remuneração, Governança Corporativa e Recursos Humanos é o órgão responsável pela avaliação dos administradores da Companhia e a consequente remuneração devida a cada um deles nos termos de sua política de remuneração. O comitê é formado por membros do Conselho de Administração. Os parâmetros utilizados para a definição da remuneração dos administradores são baseados nas práticas de mercado. A composição da remuneração dos Administradores é definida por meio de pesquisa salarial, realizada em um período não superior a 2 anos, junto a um grupo selecionado de empresas (peer group) do segmento de alimentos e empresas nacionais de capital aberto com atuação no exterior, onde é analisada a competitividade dos diversos componentes da remuneração total dos executivos (salário base, incentivos de curto e longo prazos e benefícios). A partir dos resultados da pesquisa salarial, é revisada a Tabela Salarial do Grupo Marfrig, que compõe a estrutura de cargos e salários da Companhia (parcela fixa). Para a parcela variável temos a remuneração de curto e longo prazo cujos cálculos são baseados no alcance das metas financeiras e individuais.

5.2. Composição da Remuneração dos Administradores

5.2.1. Conselho de Administração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia é composta por uma remuneração mensal fixa, determinada anualmente para cada um de seus membros, e determinados benefícios com o objetivo de recompensar monetariamente os membros do Conselho de Administração de acordo com suas competências e experiências profissionais junto à Companhia. Dentre os benefícios, está o uso de aeronaves da Companhia pelo Presidente do Conselho de Administração para fins particulares. Os membros do Conselho de Administração da Companhia recebem remunerações distintas, pois são remunerados de acordo com o nível de participação de cada um. E pela mesma razão, há membros do Conselho de Administração da Companhia que recebem remunerações superiores a diretores estatutários. O plano de opções da Companhia prevê a possibilidade de remuneração variável ao Conselho de Administração.

5.2.2. Diretoria Estatutária

A remuneração dos membros da Diretoria estatutária da Companhia é composta por:

- uma parcela fixa, a qual inclui um salário fixo mensal, fixado anualmente para cada um de seus membros, e benefícios diversos com o objetivo de recompensar monetariamente os membros da Diretoria de acordo com suas competências e experiências profissionais junto à Companhia; e
- uma parcela variável, a qual inclui (i) a participação nos resultados da Companhia, e (ii) a remuneração com base no plano de opção de compra de ações da Companhia.

A remuneração mensal de cada Diretor está relacionada a avaliação de seu programa, bem como seu desempenho individual.

A remuneração variável de curto prazo e o incentivo de longo prazo, por sua vez, está condicionada ao cumprimento de metas internas e ao desempenho da Companhia. Um dos indicadores utilizados para apuração da remuneração variável de curto prazo e do incentivo de longo prazo deve estar vinculado ao tema ESG (Ambiental, Social e Governança).

Em relação aos benefícios diretos e indiretos, os Administradores são enquadrados às mesmas políticas vigentes aplicáveis aos demais funcionários da Companhia.

5.2.3. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta por uma parcela fixa, a qual inclui uma remuneração mensal, determinada anualmente para cada um de seus membros e por benefício com o objetivo de recompensar monetariamente os conselheiros fiscais de acordo com suas competências e experiências profissionais junto à Companhia.

5.2.4. Comitês de Assessoramento

Todos os coordenadores dos diversos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, como Comitê Financeiro, Comitê de Auditoria, Comitê de Sustentabilidade e Comitê de Remuneração, Governança Corporativa e Recursos Humanos podem ser remunerados por sua participação nesses comitês.

6. Descrição dos Procedimentos

No início de cada ano é elaborado uma proposta de Remuneração dos Administradores para o ano fiscal vigente e deve-se seguir os seguintes passos:

6.2.1. Elaboração da proposta de Remuneração dos Administradores (Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária), levando em consideração:

- Histórico salarial de cada Administrador;
- Resultados de Pesquisa Salarial;
- Premissas de reajuste de benefícios, indicadores de inflação;
- Possíveis substituições de Administradores e/ou eleição de novos Administradores.

6.2.2. Após elaboração, a proposta de Remuneração dos Administradores é apresentada para o Vice-Presidente Jurídico e RH para aprovação.

6.2.3. Uma vez aprovada pelo Vice-Presidente Jurídico e RH, a proposta é apresentada para o Comitê de Remuneração, Governança Corporativa e Recursos Humanos.

6.2.4. Após a avaliação do Comitê de Remuneração, Governança Corporativa e Recursos Humanos, a proposta é apresentada para o Conselho de Administração.

6.2.5. E uma vez aprovada pelo Conselho de Administração, a proposta é levada para a Assembleia Geral Ordinária.

7. Disposições Gerais

Esta Política poderá ser alterada, sempre que necessário, por deliberação do Conselho, observado que quaisquer alterações deverão ser divulgadas ao mercado na forma prevista na legislação e regulamentação aplicáveis.

8. Vigência

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.