

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.

MANAGEMENT COMPENSATION POLICY

1. Introduction

This Work Instruction establishes the operational and control procedures to be applied in the process of Defining the Remuneration of the Management of Marfrig Global Foods S.A.

2. Objective

This Management Compensation Policy ("Policy") aims to establish the guidelines, criteria and requirements to be observed in determining the remuneration of members (i) of the Board of Directors ("Board"); (ii) of the Executive Board ("Executive Board" and jointly "Managers"); and (iii) of the Fiscal Council ("Fiscal Council") of Marfrig Global Foods S.A. ("Marfrig" or "Company"), with the aim of attracting, retaining and establishing criteria, responsibilities and definitions of the remuneration of managers. In addition, it seeks to encourage the Company's executives to grow and develop in order to reach their maximum potential, in line with the Company's objectives, with their performance recognized through incentive payments (short and long term), respecting current market practices.

3. Field of application

This policy applies to Marfrig Global Foods S.A. and encompasses any remuneration received by the Managers for their work, both in the Company and on the Board of Directors, Executive Board or Committees.

4. Term of Commitment

Marfrig's senior management is committed to providing human and financial resources to implement the Management Compensation Policy.

5. Description

5.1. Definition of Managers' Remuneration

The Compensation, Corporate Governance and Human Resources Committee is the body responsible for assessing the Company's managers and the consequent

compensation due to each of them under the terms of its compensation policy. The committee is made up of members of the Board of Directors. The parameters used to define management compensation are based on market practices. The composition of the Management remuneration is defined by means of a salary survey, carried out over a period of no more than 2 years, with a selected group of companies (*peer group*) in the food segment and national publicly held companies operating abroad, where the competitiveness of the various components of the executives' total compensation (base salary, short and long-term incentives and benefits) is analyzed. Based on the results of the salary survey, the Marfrig Group Salary Table is revised, which makes up the Company's job and salary structure (fixed portion). For the variable portion, we have short- and long-term remuneration, the calculations of which are based on the achievement of financial and individual targets.

5.2. Composition of Management Compensation

5.2.1. Board of Directors

The remuneration of the members of the Company's Board of Directors consists of a fixed monthly remuneration, determined annually for each of its members, and certain benefits with the aim of monetarily rewarding the members of the Board of Directors according to their skills and professional experience with the Company. Among the benefits is the use of company aircraft for private purposes. The members of the Company's Board of Directors receive different remuneration, as they are paid according to their level of participation. And for the same reason, there are members of the Company's Board of Directors who receive higher remuneration than statutory officers. The Company's stock option plan provides for the possibility of variable remuneration for the Board of Directors.

5.2.2. Statutory Executive Board

The remuneration of the members of the Company's statutory Executive Board is made up of:

- a fixed portion, which includes a fixed monthly salary, set annually for each of its members, and various benefits with the aim of monetarily rewarding the members of the Board of Executive Officers according to their skills and professional experience with the Company; and

- a variable portion, which includes (i) participation in the Company's results, and (ii) remuneration based on the Company's stock option plan.

Each Officer's monthly remuneration is linked to the evaluation of their program, as well as their individual performance.

Short-term variable remuneration and long-term incentives, in turn, are conditional on meeting internal targets and on the Company's performance. One of the indicators used to calculate the short-term variable remuneration and the long-term incentive must be linked to the ESG (Environmental, Social and Governance) theme.

With regards to direct and indirect benefits, the Management is subject to the same policies in force applicable to the Company's other employees.

5.2.3. Fiscal Council

The compensation of the members of the Fiscal Council is made up of a fixed portion, which includes a monthly remuneration, determined annually for each of its members, and a benefit with the aim of monetarily rewarding the audit directors according to their skills and professional experience with the Company.

5.2.4. Advisory Committees

All the coordinators of the various advisory committees to the Board of Directors, such as the Finance Committee, the Audit Committee, the Sustainability Committee and the Remuneration, Corporate Governance and Human Resources Committee may be remunerated for their participation in these committees.

6. Description of Procedures

At the beginning of each year, a proposal for the Management Compensation for the current fiscal year is drawn up and the following steps must be followed:

6.2.1. Preparation of the proposal for the Management Compensation (Board of Directors, Fiscal Council and Statutory Executive Board), taking into account:

- Salary history of each member of the Management;
- Salary Survey Results;
- Benefit adjustment assumptions, inflation indicators;
- Possible replacement of Management and/or election of new members of the Management.

6.2.2. After preparation, the Management Compensation proposal is presented to the Legal and HR Vice-President for approval.

6.2.3. Once approved by the Legal and HR Vice-President, the proposal is presented to the Compensation, Corporate Governance and Human Resources Committee.

6.2.4. After evaluation by the Compensation, Corporate Governance and Human Resources Committee, the proposal is presented to the Board of Directors.

6.2.5. Once approved by the Board of Directors, the proposal is taken to the Annual Meeting.

7. Miscellaneous

This Policy may be amended whenever necessary by resolution of the Board of Directors, provided that any changes must be disclosed to the market in accordance with the applicable legislation and regulations.

8. Term

This Policy shall come into force on the date of its approval and may only be amended by resolution of the Company's Board of Directors.