

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA GRANJA FARIA S.A.

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

- 1.1. A presente "*Política de Remuneração da Granja Faria S.A.*", aprovada em reunião do Conselho de Administração da **Granja Faria S.A.**, estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários (conforme definido abaixo).
- 1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Beneficiários na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e (iii) 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 aos Beneficiários.
- 1.3. Esta Política tem como fundamento, entre outras disposições previstas em lei, especialmente trabalhistas: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social; (ii) o Código de Ética; (iii) a Lei das Sociedades por Ações; (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM; (v) o Regulamento do Novo Mercado; e (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas, elaborado pelo Grupo de Trabalho Interagentes, coordenado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

2. DEFINIÇÕES

- 2.1. Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:
 - (i) "**Assembleia Geral**": a assembleia geral de acionistas da Companhia.
 - (ii) "**B3**": a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.
 - (iii) "**Beneficiários**": os membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês.
 - (iv) "**Código de Ética**": o "*Código de Ética da Granja Faria S.A.*", cuja adoção foi aprovada em reunião do Conselho de Administração da Companhia.
 - (v) "**Comitês**": os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.
 - (vi) "**Companhia**": a Granja Faria S.A.
 - (vii) "**Conselho de Administração**": o conselho de administração da Companhia.
 - (viii) "**Conselho Fiscal**": o conselho fiscal da Companhia.

- (ix) **“CVM”**: a Comissão de Valores Mobiliários.
- (x) **“Diretoria”**: a diretoria estatutária da Companhia.
- (xi) **“Estatuto Social”**: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.
- (xii) **“Lei das Sociedades por Ações”**: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.
- (xiii) **“Política”**: a presente *“Política de Remuneração da Granja Faria S.A.”*.
- (xiv) **“Regulamento do Novo Mercado”**: o Regulamento do Novo Mercado da B3.

3. DIRETRIZES GERAIS

- 3.1. A remuneração global dos Beneficiários deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e dos membros dos Comitês.
- 3.2. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios pós-emprego; (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; (v) remuneração baseada ou referenciada em ações; e (vi) outros que o Conselho de Administração venha a determinar.
- 3.3. O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.
- 3.4. A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo, ao tempo dedicado às funções, à competência e às experiências individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- 4.1. Os membros efetivos do Conselho de Administração poderão fazer jus à remuneração, a plano de assistência médica e odontológica e seguro de vida nas condições contratadas pela Companhia, a serem definidos em Reunião do Conselho de Administração, nos termos desta Política. Os membros independentes do Conselho de Administração farão jus a remuneração por cada reunião realizada, a ser definida em Reunião do Conselho de Administração, nos termos desta Política.
- 4.2. O Presidente do Conselho de Administração pode receber honorários superiores aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seu cargo, assim

como poderá fazer jus a carro corporativo, ao plano de saúde médica e odontológica e seguro de vida nos termos e condições contratados pela Companhia.

- 4.3. Os membros independentes do Conselho de Administração não poderão receber direta ou indiretamente nenhuma remuneração da Companhia, além daquela aprovada em Assembleia Geral Ordinária para o exercício da sua função como membro do Conselho de Administração ou como membro dos Comitês, ressalvados, nos termos do Regulamento do Novo Mercado proventos em dinheiro decorrentes de participação no capital social da companhia e benefícios advindos de planos de previdência complementar

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

- 5.1. Os Diretores poderão, a critério do Conselho de Administração, receber remuneração fixa, incluindo pró-labore e benefícios, remuneração variável (tais como bônus e participação nos resultados), remuneração baseada ou referenciada em ações, benefícios pós emprego e benefícios motivados pela cessação do cargo.
- 5.2. A remuneração fixa será composta da seguinte forma:
 - 5.2.1. Pró-labore mensal fixo: Os diretores farão jus a um pró-labore mensal, o qual tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio.
 - 5.2.2. Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser, mas não limitando-se a: (i) plano de assistência médica; (ii) carro corporativo; (iii) refeição no restaurante corporativo; e (iv) estacionamento.
- 5.3. A remuneração variável poderá consistir nos seguintes tipos:
 - 5.3.1. Bônus (premiação): Os diretores poderão fazer jus a uma remuneração variável (bônus), que tem como objetivo incentivar o alcance dos resultados de curto e médio prazo da Companhia e, quando atribuída, envolverá a fixação de metas periódicas que poderão estar diretamente atreladas ao desempenho financeiro (metas financeiras) e operacional (metas individuais) da Companhia.
- 5.4. Adicionalmente, os diretores também poderão fazer jus à remuneração baseada ou referenciada em ações que terá como objetivo (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) promover o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas e Diretores; (c) reforçar a capacidade da Companhia de atrair, reter e motivar de forma efetiva executivos altamente qualificados; e (d) compartilhar riscos do negócio da Companhia entre acionistas e Diretores. A remuneração referenciada ou baseada em ações poderá ser atribuída na forma de planos de concessão de ações ou de outorga de opções de compra de ações

de emissão da Companhia.

5.4.1. A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação do respectivo plano geral pela Assembleia Geral, que poderá outorgar a competência de sua implementação ao Conselho de Administração.

5.4.2. Observado os planos gerais aprovados em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas de outorga, onde serão definidas as premissas para outorga e respectivos beneficiários.

5.5. Por fim, a critério do Conselho de Administração, poderão ser atribuídos aos diretores benefícios pós-emprego, representados dentre outros por: (a) seguro de pessoas; (b) plano de saúde; e (c) obrigações de não concorrência, ou benefícios motivados pela cessação do cargo, nos termos das normas aplicáveis

6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS

6.1. Os membros efetivos do Conselho de Administração que venham a integrar Comitês poderão fazer jus a remuneração adicional pelo exercício do cargo no referido comitê, conforme definido pelo Conselho de Administração.

6.2. Os membros externos que eventualmente venham a integrar os Comitês de Assessoramento farão jus a uma remuneração fixa mensal cujo montante será definido levando-se em consideração, principalmente, a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, a dedicação de tempo esperada do profissional, a experiência e qualificação necessárias ao exercício da função.

7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

7.1. Os membros do Conselho Fiscal, quando instalado, farão jus a uma remuneração fixa mensal, cujo montante será definido levando-se em consideração, principalmente, a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, a dedicação de tempo esperada do profissional, a experiência e qualificação necessárias ao exercício da função.

7.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, além do reembolso obrigatório das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função, não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1. Esta Política e sua aplicação devem ser acompanhadas pelo Conselho de Administração, pela Diretoria, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

8.2. As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas

poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

- 8.3. O Conselho de Administração irá atualizar a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.
- 8.4. Esta Política pode ser consultada <http://financeiro.granjafaria.com.br/> e entrará em vigor a partir da data de entrada em vigor do Contrato de Participação no Novo Mercado, a ser celebrado entre a Companhia e a B3.

* * * *