

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE
ADMINISTRADORES DA M. DIAS BRANCO S/A
INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS**

09 DE AGOSTO DE 2019

SUMÁRIO

1. DEFINIÇÕES.....	3
2. PROPÓSITO E ABRANGÊNCIA.....	3
3. REFERÊNCIAS.....	4
4. PRINCÍPIOS.....	4
5. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	5
6. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUÁRIA.....	5
7. REMUNERAÇÃO DOS COMITÊS.....	6
8. NÃO VINCULAÇÃO.....	7
9. RESPONSABILIDADES.....	8
10. VIOLAÇÃO DA POLÍTICA.....	8
11. VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES.....	8
12. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	8

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES DA M. DIAS BRANCO S/A INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS

1. DEFINIÇÕES

1.1 Os termos e expressões listados a seguir, quando utilizados nesta Política, no singular ou no plural terão o seguinte significado:

“Administradores” – Os membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês da Companhia.

“Bolsas de Valores” – A B3, bem como quaisquer outras bolsas de valores em que os Valores Mobiliários de emissão da M. DIAS BRANCO sejam admitidos à negociação, no Brasil ou no exterior.

“B3” – A B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

“Comitês” – Os comitês estatutários ou não estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração da Companhia.

“Companhia” ou “M. DIAS BRANCO” – A M. Dias Branco S/A Indústria e Comércio de Alimentos.

“CVM” – A Comissão de Valores Mobiliários.

“Entidades do Mercado” – As Bolsas de Valores ou conjunto de entidades do mercado de balcão organizado nas quais os valores mobiliários de emissão da Companhia sejam ou venham a ser admitidos à negociação, assim como entidades equivalentes em outros países.

“Instrução CVM nº 480/2009” - A Instrução CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009, conforme alterada.

2. PROPÓSITO E ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política de Remuneração de Administradores da M. Dias Branco S/A Indústria e Comércio de Alimentos (“Política”) tem como propósito estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados para determinar a remuneração dos Administradores da Companhia, baseando-se (i) nos interesses dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; (ii) nas responsabilidades dos Administradores, considerando os diferentes cargos que ocupam e as

funções que desempenham; (iii) no tempo dedicado às respectivas funções; (iv) na competência e reputação profissional, tendo em vista a experiência e a qualificação; e (v) nas melhores práticas de mercado.

2.1.1. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária deverá ser fixada pela Assembleia Geral de Acionistas da Companhia, cabendo ao Comitê de Remuneração recomendar a remuneração individual de cada órgão da administração e ao Conselho de Administração aprová-la.

2.1.2. Os membros dos Comitês serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

2.1.3. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia (quando instalado) será fixada na Assembleia Geral de Acionistas que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos pela legislação aplicável e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral de Acionistas.

2.2. As regras estabelecidas na presente Política aplicam-se à Companhia e aos Administradores, conforme o caso.

3. REFERÊNCIAS

3.1. Esta política foi elaborada em conformidade com as seguintes normas:

- (i) Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (Lei das Sociedades por Ações);
- (ii) Regulamento do Novo Mercado da B3;
- (iii) Instrução CVM nº 480/2009;
- (iv) Estatuto Social da Companhia;
- (v) Código de Ética da Companhia; e
- (vi) Regimento Interno do Conselho de Administração da Companhia.

4. PRINCÍPIOS

4.1. Os princípios que norteiam a presente Política são: (i) a aplicação de critérios técnicos de valorização e profissionalismo na administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; e (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio salarial interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, capazes de atrair profissionais que possam responder às necessidades estratégicas da Companhia.

4.2. Os Administradores 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.

5. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. Os membros do Conselho de Administração da Companhia farão jus a uma remuneração mensal fixa, a título de pró-labore, cujo valor será determinado considerando, entre outros fatores, as responsabilidades, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência e sua reputação profissional.

5.1.1. Observado o limite fixado pela Assembleia Geral de Acionistas, caberá ao Conselho de Administração, a seu critério, estabelecer a remuneração individual de seus membros após recomendação do Comitê de Remuneração.

5.1.2. A remuneração de cada um dos conselheiros poderá ser diferenciada, em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas, como participações em Comitês da Companhia que apoiam o Conselho de Administração.

5.1.3. Membros do Conselho de Administração que já integrem a Diretoria Estatutária da Companhia poderão não fazer jus à remuneração adicional pelo exercício de conselheiro.

5.2. A remuneração dos membros do Conselho de Administração deverá estar alinhada com a mediana do mercado. Entende-se que os membros efetivos do Conselho de Administração devem fazer jus à remuneração fixa para que se reflita o reconhecimento dado à sua função supervisora e orientadora dos negócios da Companhia.

5.3. Os membros do Conselho de Administração poderão fazer jus ao recebimento de benefícios, como seguro de vida, assistência médica e outros determinados pela Assembleia Geral de Acionistas, tais como incentivos de longo prazo.

5.4. Os membros suplentes do Conselho de Administração não farão jus a qualquer remuneração.

6. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUÁRIA

6.1. Observado o limite fixado pela Assembleia Geral de Acionistas, caberá ao Conselho de Administração, a seu critério, estabelecer a remuneração individual dos membros da Diretoria

Estatutária após recomendação do Comitê de Remuneração.

6.2. Os membros da Diretoria Estatutária da Companhia farão jus a uma remuneração mensal fixa, a título de pró-labore ou salário, cujo valor será determinado de acordo com a posição ocupada pelo profissional, sua representatividade e os valores condizentes com o que o mercado pratica, referenciado no segmento em que a Companhia atua, sempre considerando as habilidades, conhecimento e competências de cada profissional.

6.1.2. A remuneração fixa dos membros da Diretoria Estatutária será reajustada anualmente, seguindo o mesmo parâmetro de reajuste definido nos acordos/convenções coletivos celebrados com os sindicatos para os colaboradores da Companhia.

6.3. Além da remuneração fixa a que se refere a Cláusula 6.2 acima, os membros da Diretoria Estatutária da Companhia farão jus a uma remuneração variável, que consiste em plano de participação nos resultados, segundo indicadores de desempenho e resultado, alinhada com os interesses estratégicos da Companhia (“PLR”).

6.2.1. O PLR será definido conforme o desempenho da Companhia, por meio de atingimento de metas corporativas econômico-financeiras e qualitativas previstas em seu planejamento estratégico.

6.2.2. O PLR será previsto anualmente e deve ser pautado pelo incentivo aos profissionais da Companhia para que atuem para a obtenção de melhores resultados anuais, observando sempre os mais altos padrões éticos e alinhamento ao direcionamento estratégico da Companhia.

6.4. Os membros da Diretoria Estatutária da Companhia farão jus ao recebimento de benefícios, como seguro de vida, assistência médica e outros determinados pela Assembleia Geral de Acionistas, tais como incentivos de longo prazo.

7. REMUNERAÇÃO DOS COMITÊS

7.1. Os membros dos Comitês da Companhia farão jus a uma remuneração mensal fixa, a título de pró-labore, cujo valor deverá ser fixado pelo Conselho de Administração da Companhia de acordo com o que o mercado pratica, referenciado no segmento em que a Companhia atua, sempre considerando as habilidades, conhecimento e competências de cada profissional.

7.1.1. Membros dos Comitês que já sejam empregados ou administradores da Companhia poderão não fazer jus à remuneração adicional pelo exercício das atividades dos Comitês.

7.1.2. A remuneração fixa dos membros dos Comitês será reajustada anualmente, conforme negociação específica e de acordo com as práticas usuais do mercado.

7.2. Os membros dos Comitês não farão jus a qualquer tipo de remuneração variável ou benefício.

8. COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

8.1. O Comitê de Remuneração é órgão de assessoramento do Conselho de Administração da Companhia, instituído com o fim de formular recomendações, a serem aprovadas por maioria simples dos votos, acerca de níveis, valores e reajustes da remuneração individual dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária da Companhia (“Comitê de Remuneração”).

8.2. O Comitê de Remuneração será composto por, no mínimo, 5 (cinco) membros, dentre os quais o(a) Presidente, o(a) Vice-Presidente de Administração e Desenvolvimento, o(a) Diretor(a) Executivo de Desenvolvimento Organizacional, o(a) Diretor(a) Executivo Jurídico e um membro independente do Conselho de Administração.

8.2.1. Quando da eleição de seus membros, o Conselho de Administração poderá definir que o Comitê de Remuneração e o Comitê de Indicação (previsto na Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, seu Comitês e Diretoria Estatutária) sejam unificados.

8.3. O Comitê de Remuneração reunir-se-á sempre que convocado por qualquer um de seus membros, sendo certo que todas as decisões do Comitê de Remuneração serão tomadas pela maioria de seus membros.

8.3.1. As convocações serão efetuadas por comunicação eletrônica com a antecedência que o assunto em pauta requerer e permitir, e as reuniões realizar-se-ão na sede da Companhia, salvo quando condições excepcionais recomendarem a realização em outro local. A participação nas reuniões poderá ocorrer também por conferência telefônica, videoconferência ou por qualquer outro meio de comunicação remoto, admitindo-se o voto por meio eletrônico.

9. NÃO VINCULAÇÃO

9.1. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Administradores ou outros empregados da Companhia, ou como concessão de direito

de permanecer como membro do Conselho de Administração, Diretor Estatutário, ou membro de Comitê, de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e em contrato de trabalho.

9.2. Esta Política não conferirá a qualquer Administrador o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

10. RESPONSABILIDADES

10.1. Compete ao Conselho de Administração:

- Aprovar as eventuais alterações e revisões da presente Política.
- Regulamentar os casos omissos desta Política.
- Processar o descumprimento das obrigações e regras estabelecidas nesta Política e deliberar sobre ele, conforme aplicável.

10.2. Compete ao Comitê de Remuneração:

- Formular suas recomendações, a serem aprovadas por maioria simples dos votos, acerca de níveis, valores e reajustes da remuneração individual dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária da Companhia

11. VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

11.1. O descumprimento desta Política sujeitará o infrator a sanções disciplinares, de acordo com as normas internas da Companhia (*e.g.* Código de Ética da Companhia), sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais cabíveis, imputáveis pelas autoridades competentes, incluindo, mas não se limitando aos órgãos reguladores do mercado de capitais (*e.g.* CVM).

12. VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES

12.1. Esta Política entra em vigor na data abaixo indicada, após ter sido aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia. Qualquer alteração ou revisão deverá ser submetida ao próprio Conselho de Administração.

12.2. A alteração desta Política deverá ser comunicada à CVM e às Entidades do Mercado pela Companhia na forma exigida pelas normas aplicáveis.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

Vigência: a partir de 02 de janeiro de

2020. ***1ª versão:*** 09 de agosto de 2019.

Responsável pelo documento:

<i>Etapa</i>	<i>Responsável</i>
Elaboração	Diretoria Jurídica
Revisão	Diretoria de Desenvolvimento Organizacional Comitê de Governança Corporativa
Aprovação	Conselho de Administração

Registro de alterações:

<i>Versão</i>	<i>Item Modificado</i>	<i>Motivo</i>	<i>Data</i>
01	Versão Original	N/A	[--]

* * *