**Regimento Interno do Comitê de Remuneração**

O Conselho de Administração da Bioceres Crop Solutions Corp. (doravante, "Bioceres" e/ou a "Companhia") desenvolveu e adotou este Regimento relativo ao funcionamento e responsabilidades do Comitê de Remuneração da Companhia (doravante, o "Regimento Interno").

São atribuições e responsabilidades do Comitê de Remuneração: (i) formular e estabelecer a política de remuneração do Conselho de Administração da Companhia nos termos do regulamentação aplicável; (ii) formular e estabelecer a política de remuneração dos Diretores Executivos (conforme abaixo definida) da Companhia; (iii) realizar as avaliações de desempenho dos Diretores Executivos e da administração da Companhia; (iv) submeter ao Conselho de Administração as avaliações de desempenho dos Executivos e da administração; e (v) identificar e recomendar ao Comitê de Governança pessoas qualificadas e aptas a exercerem os cargos de Diretores Executivos da Companhia.

**1. Composição e Funcionamento do Comitê de Remuneração**

1.1. Composição

O Comitê de Remuneração funcionará como órgão e será composto por 3 (três) conselheiros em exercício regular, que serão indicados pelo Conselho de Administração dentre seus membros por maioria simples de votos.

1.2. Funcionamento

O Comitê de Compensação nomeará, em sua primeira sessão, um Presidente e um Vice-Presidente, que substituirão o Presidente em caso de sua ausência, impedimento, incapacidade ou morte deste.

O Comitê de Remuneração reunir-se-á pelo menos três vezes por ano ou, menos frequentemente, a pedido de qualquer dos seus membros. As reuniões do Comitê de Compensação serão convocadas pelo Presidente ou Vice-Presidente, consoante o caso, mediante a devida notificação a cada um dos membros regulares, que deverão ser endereçadas aos domicílios informados à Companhia por ocasião da aceitação do cargo. A convocação da reunião deverá ser feita com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas. O Comitê de Remuneração pode funcionar com a presença da maioria absoluta de seus membros, pessoalmente e/ou por intermédio de meios de comunicação para transmissão simultânea de som, imagens ou palavras. As decisões serão adotadas por maioria de votos dos membros presentes na reunião. Em caso de empate, o voto do Presidente – ou do Vice-Presidente, se agir em substituição ao primeiro – decidirá. Em caso de ausência de qualquer dos seus membros, seu suplente o substituirá. As deliberações adotadas pelo Comitê de Remuneração deverão ser registradas no livro correspondente e assinadas por todos os membros presentes à reunião. Todos os demais membros do Conselho de Administração poderão assistir às deliberações do Comitê de Remuneração, com direito a palavra, mas não a voto.

As ações propostas pelo Comitê de Remuneração serão submetidas à apreciação do Conselho de Administração, informando-se previamente ao Presidente do Conselho para sua devida inclusão em agenda correspondente.

1.3. Duração do mandato

Os membros do Comitê de Remuneração exercerão suas funções pelo prazo fixado pelo Conselho de Administração no momento de sua nomeação, podendo ser reeleitos por tempo indeterminado. Uma vez expirado os seus mandatos, os membros do Comitê de Remuneração continuarão a manter o cargo até que seus sucessores tenham sido nomeados. O conselheiro que perder sua capacidade como tal, por qualquer motivo, será automaticamente destituído do Comitê de Remuneração.

1.4. Orçamento

O Comitê tem a autoridade que considerar necessária ou adequada para conservar consultores, especialistas e outros profissionais independentes, a fim de cumprir suas funções e responsabilidades. Para tanto, a Assembleia Geral Ordinária da Companhia aprovará orçamento destinado ao Comitê de Remuneração, o qual deve prever a possibilidade de custos de retenção e outras despesas previstas para o cumprimento de suas atribuições. O montante do referido orçamento será proposto na Assembleia Geral Ordinária Anual pela Direção de Conselheiros (a qual deverá, para a realização do cálculo, envolver o Comitê de Remuneração que atuou no exercício fiscal do ano anterior), acompanhado de detalhamento das retenções e quaisquer outras despesas previstas.

**2. Validade**

2.1. O presente Regimento entra em vigor na data de sua adoção pelo Conselho de Administração de Diretores (doravante, a "Data de Vigência").

2.2. O Regimento Interno do Comitê de Remuneração estará disponível no site da Companhia www.biocerescrops.com a partir da Data de Vigência.

**3. Deveres e Responsabilidades** **do Comitê**

São as atribuições e responsabilidades do Comitê:

1. Formular a política de remuneração do Conselho de Administração nos termos da regulamentação aplicável.

2. Formular a política de remuneração dos Diretores Executivos e Administradores da Companhia. Os Diretores Executivos da Companhia são os diretores que ocupam os cargos de CEO (Chief Executive Officer), CFO (Chief Financial Officer), Diretor Jurídico e de Propriedade Intelectual, Diretor de Tecnologia, Diretor de Estratégia e Diretor Científico, doravante denominados "Diretores Executivos" e/ou quaisquer diretorias executivas que venham a ser estabelecidas no futuro.

3. Formular e fixar as diretrizes para a alocação de opções de compra de ações da Companhia aos membros do Conselho de Administração, Diretores e funcionários administrativos da Companhia e suas controladas.

4. Conceder Planos de Incentivos aos membros do Conselho de Administração, Diretores e funcionários administrativos da Companhia e de suas controladas.

5. Identificar pessoas aptas a se tornarem Diretores Executivos da Companhia e recomendá-las ao Comitê de Governança.

6. Elaborar as avaliações de desempenho da Diretoria e da administração da Companhia.

7. Conduzir as avaliações de desempenho da Diretoria e da administração da Companhia.

8. Submeter ao Conselho de Administração as avaliações de desempenho dos Diretores Executivos e da administração 60 (sessenta) dias após o encerramento do ano fiscal.

9. Submeter ao Conselho de Administração a autoavaliação de desempenho do Comitê de Remuneração 60 (sessenta) dias após o encerramento do ano fiscal.

**4. Avaliação de Desempenho**

O Comitê de Remuneração produzirá e fornecerá ao Conselho de Administração uma avaliação anual de desempenho do Comitê, a qual comparará o desempenho do Comitê de Remuneração com os requisitos estabelecidos neste Regimento. A avaliação do desempenho deve também incluir a revisão e a reavaliação da adequação deste Regimento e, caso o Comitê considere necessário ou desejável fazer quaisquer alterações neste Regimento, fará tal recomendação ao Conselho de Administração. A avaliação de desempenho será submetida ao Conselho de Administração 60 (sessenta) dias após o término do ano fiscal.