



MINUTA

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, DIVIDENDOS, BENEFÍCIOS E DESENVOLVIMENTO PARA SÓCIOS E EXECUTIVOS DA WPL – WALDEIRO P. LUSTOSA

1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA
2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO
3. DOS DIVIDENDOS
4. DOS BENEFÍCIOS
5. DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO
6. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
7. DA VALIDADE E VIGÊNCIA

### 1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

A política de remuneração e benefícios praticada pela WPL para seus Sócios e Executivos (inclusive Presidente), tem como objetivo promover um pacote de remuneração para atrair e reter profissionais diferenciados que possam contribuir com o crescimento e perpetuidade da Empresa, garantindo a competitividade e alinhando aos bons resultados da Empresa às expectativas para a manutenção da família societária no controle da Empresa. Essa política é baseada nas melhores práticas de mercado obtidas por pesquisas em Mercado junto às empresas de portes similares, alinhada com as práticas atuais e cultura familiar da Empresa além dos interesses dos executivos e sócios da Empresa.

### 2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A remuneração para é composta de remuneração fixa e benefícios comuns praticados pelo mercado em nível executivo.

Os executivos (inclusive Presidente), mesmo se encontrando simultaneamente na condição de sócios estão também elegíveis à remuneração fixa.

Os sócios que não exercerem funções executivas ainda farão jus a alguns benefícios, mas não estão elegíveis a remuneração fixa mensal. Estes estão elegíveis a recebimento de dividendos pelo resultado do negócio.

Todos os sócios da Empresa recebem dividendos após apuração de lucros e resultados, inclusive os que trabalham em funções executivas na empresa.

O Presidente da Empresa recebe remuneração mensal, em proporções em média cerca de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) acima da última faixa salarial do nível



executivo na Empresa.

**MINUTA**

Os executivos da Empresa ainda não estão elegíveis à remuneração variável, podendo estarem aptos após atualização desta política, em tempo não inferior a um ano após a implantação desta e conforme aprovação em Conselho de Sócios.

### **Tabela Base de Remuneração**

Quadro No. 1 – Tabela de Remuneração

<b>ITEM</b>	<b>PAPEL ESPECÍFICO</b>	<b>REMUNERAÇÃO FIXA MENSAL</b>	<b>DIVIDENDOS</b>	<b>REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ATRELADA A RESULTADOS</b>
I	PRESIDENTE (na condição simultânea de sócio)	SIM R\$ 45.000,00 (Quarenta e Cinco Mil Reais)	SIM	NÃO
II	DIRETORIA EXECUTIVA (na condição simultânea de sócio)	SIM R\$ 30.000,00 (Trinta Mil Reais)	SIM	NÃO
III	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	NÃO	SIM	NÃO
IV	HERDEIRO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	NÃO	NÃO	NÃO

Nota 1: As remunerações fixas devem ser reajustadas a cada dois anos, conforme tabela salarial da Empresa e ou IGP-M.

Nota 2: Deve ser estabelecido a melhor forma de pagamento (Pró-Labore, DL) de acordo com a avaliação jurídica tributária que for mais adequada para a Empresa.

Nota 3: Os sócios, familiares e/ou herdeiros que trabalhem na empresa em cargos de nível Gerencial, Coordenação, entre outros, estes estão sujeitos à Política Normal de Remuneração da empresa, recebendo remuneração fixa mensal compatível com sua



função.

*MINUTA*

### **3. DOS DIVIDENDOS**

Em concordância, todos os sócios da WPL devem receber dividendos, nos padrões ora determinados. Os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício e suas regras aplicáveis descritas.

As apurações do resultado do exercício para lucros ou prejuízos, que precede o pagamento de dividendos devem ser feitas anualmente, e como sugestão de padrão referencial de distribuição de lucros em até 20% do resultado apurado no exercício, distribuídas em proporcionalidade das quotas, devendo o pagamento ocorrer até o mês de março do ano subsequente.

### **4. DOS BENEFÍCIOS**

O pacote de benefícios é coerente com o praticado no mercado, em empresas de portes similares. Estão elegíveis à benefícios, sócios e diretoria executiva.

São aplicados alguns benefícios exclusivamente aos membros da Diretoria, em decorrência da natural necessidade frente ao papel e cargo exercido na empresa, de acordo com a tabela de benefícios a seguir:



Quadro No. 2 – Tabela de Benefícios

MINUTA

ITEM	BENEFÍCIO	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA	EXECUTIVO NÃO SÓCIO
I	Plano de Saúde Médico e Odontológico Corporativo Apartamento/Nacional – extensivo a até 03 dependentes (cônjuge ou filho menor de 18 anos)	SIM	SIM	SIM
II	Check-Up Anual no Hospital Sírio Libanês ou Albert Einstein em SPO ( <i>podendo ser excluído quando o item I tiver cobertura</i> )	SIM	SIM	SIM
III	Celular Corporativo – Conta Mensal	NÃO	SIM	SIM
IV	Combustível 100% Livre para consumo próprio, exclusivo e individual	NÃO	SIM	SIM
V	Seguro de Vida Executivo Integral	SIM	SIM	SIM
VI	13º Salário	NÃO	SIM	SIM
VII	Férias Remuneradas – 30 dd (em dois períodos)	NÃO	SIM	SIM
VIII	Cartão de Crédito Corporativo para utilização exclusiva para atender necessidades das empresas.	NÃO	SIM	SIM



**MINUTA**

IX	Benefícios complementares de parcerias com empresas para oferecer descontos em produtos e serviços (academias de ginástica, farmácias e outros) quando houverem.	SIM	SIM	SIM
X	Investimento/Inscrições em Treinamentos e Capacitação de Alto Nível que objetivem o Desenvolvimento Profissional e Pessoal (de acordo com o Plano de Desenvolvimento aprovado em Conselho de Sócios).	SIM	SIM	SIM
XI	Despesas de Viagem de Treinamento e Capacitação (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com o Plano de Desenvolvimento aprovado em Conselho de Sócios	SIM	SIM	SIM
XII	Despesas de Viagem a Trabalho e para Reuniões de Negócios (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com critérios tratados nesta política.	SIM	SIM	SIM

Não é permitido o pagamento de contas pessoais dos Sócios e Diretoria Executiva através de recursos/fluxo de caixa e estrutura de pessoal da WPL.



MINUTA

## 5. DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO/TREINAMENTO E TRABALHO/NEGÓCIOS

De acordo com princípios de observância à economia e controle financeiro, devem ser considerados valores limítrofes para a utilização deste benefício, descritos no quadro 3, conforme elegibilidade descrita no quadro anterior (2).

Quadro No. 3 – Regras para Utilização de Despesas de Viagem

ITEM	BENEFÍCIO	VALOR	REGRA
I	Passagens em Classe Econômica	-	Devem ser compradas com no mínimo 01 mês de antecedência da viagem (salvo em situações de viagens a trabalho como oportunidades)
II	Diária de Suporte Financeiro	R\$ 500,00 (quinhentos reais) e/ou U\$ 300,00 (trezentos dólares) quando for viagem internacional .	Valor a ser utilizado para despesas com locomoção, alimentação por dia.
III	Diária de Hospedagem	Até R\$ 500,00 (quinhentos reais) /ou U\$ 400,00 (quatrocentos dólares) quando for viagem internacional.	Valor máximo para diária de hospedagem.
IV	100% da Inscrição no Treinamento Nacional ou Internacional	-	Atendendo às necessidades de capacitação



**MINUTA**

As verbas citadas neste item não são extensivas a despesas com dependentes e familiares, sendo exclusivamente para uso do sócio e/ou executivo.

Em nenhuma das ocasiões, seja para fins de trabalho, negócios, capacitação e/ou lazer, todos os Sócios devem viajar em mesmo voo, os sócios devem evitar a utilização do mesmo voo.

## **6. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS E EXECUTIVOS**

Os sócios e executivos, devem buscar um aprimoramento contínuo de suas habilidades e competências em face da necessidade de atuar com enfoque de longo prazo na sua atuação, mesmo os sócios que no momento não exerçam papel de liderança e/ou trabalhem na Empresa. Entre exemplos deste aprimoramento deve-se incluir:

- Participação em Cursos e Congressos em Governança Corporativa;
- Participação em Cursos e Congressos de Alto Nível em assuntos de Gestão (estratégia, liderança, etc);
- Treinamentos Técnicos específicos da área e negócio da Empresa;
- Visitas à Empresas e Grupos buscando conhecimento de “cases” em Governança, Estratégia e Negócio;
- Viagens Internacionais com objetivo de Educação Continuada

## **7. DA VALIDADE E VIGÊNCIA**

Esta política tem prazo indeterminado de vigência, podendo ser alterada e/ou atualizada anualmente na Reunião de Sócios. Recomenda-se que o pacote de remuneração e benefícios aplicados sejam atualizados a cada dois anos, através de pesquisas formais ou informais de mercado em organizações de porte similar, para fins de manter a política competitiva no mercado.