

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, DIVIDENDOS , BENEFÍCIOS E DESENVOLVIMENTO PARA EXECUTIVOS E CONSELHEIROS INTERNOS DA CRISTAL ENGENHARIA**

---

- » 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/TREINAMENTO E TRABALHO;
  - » 6. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
  - » 7. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS EXECUTIVOS E CONSELHEIROS;
  - » 8. DA VALIDADE E VIGÊNCIA
- 

### **1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA**

A política de remuneração e benefícios praticada pela CRISTAL ENGENHARIA para seus Conselheiros Internos e Executivos (Diretor 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 das famílias societárias 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 da Empresa e os interesses dos executivos e sócios da Empresa.

### **2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

A remuneração para Executivos é composta de remuneração fixa, remuneração variável atrelada a resultados e benefícios comuns praticados pelo mercado em nível executivo.

Os Diretores (inclusive Diretor Presidente), mesmo se encontrando também na condição de sócios estão também elegíveis à remuneração variável. Este critério pode ser ajustado eventualmente em função de mudanças nos resultados obtidos pela Empresa, dado o componente de compartilhamento de riscos e resultados existente na remuneração variável.

Os sócios que não fazem parte da Diretoria Executiva também fazem jus a alguns benefícios, mas não estão elegíveis a remuneração mensal. Estes estão elegíveis a recebimento de dividendos pelo resultado do negócio.

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

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

executivo na Empresa.

### **Tabela Base de Remuneração**

Quadro No. 1 – Tabela de Remuneração

ITEM	PAPEL ESPECÍFICO	REMUNERAÇÃO FIXA MENSAL	DIVIDENDOS	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ATRELADA A RESULTADOS
I	DIRETOR PRESIDENTE	SIM R\$ 36.300,00 (base inicial)	NÃO	SIM (definir critérios para o ano conforme política de gestão da empresa)
II	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA	NÃO	SIM	NÃO
III	SÓCIO QUE NÃO ATUA NA EMPRESA	NÃO	SIM	NÃO
IV	CONSELHEIRO INTERNO	R\$ 6.000,00	NÃO	NÃO
V	CONSELHEIRO EXTERNO	R\$ 6.000,00	NÃO	NÃO
VI	HERDEIRO	NÃO	NÃO	NÃO
VII	MEMBROS DE COMITÊS ESPECÍFICOS	NÃO	NÃO	NÃO

NOTA: As remunerações são cumulativas por papel, quando uma mesma pessoa exercer mais de um papel está elegível a remuneração de cada um deles.

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

Nota: 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.

### **3. DOS DIVIDENDOS**

Em concordância com o acordo societário, todos os sócios devem receber dividendos, nos padrões determinados no Acordo. Os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício e suas regras aplicáveis descritas também no Acordo Societário.

As apurações de resultados para pagamento de dividendos devem ser feitas anualmente, e como sugestão de padrão referencial de retirada de lucros em torno de 20% do resultado apurado no exercício.

#### 4. DOS BENEFÍCIOS

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

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

Quadro No. 2 – Tabela de Benefícios

ITEM	BENEFÍCIO	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	SÓCIO QUE TRABALHA COMO EXECUTIVO NA EMPRESA	CONSELHEIRO INTERNO
I	Plano de Saúde Médico e Odontológico Corporativo Apartamento/Nacional – extensivo a até 01 dependente (cônjuge ou filho menor de 18 anos)	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	
III	Celular Corporativo – Conta Mensal		SIM	SIM
IV	Combustível 100% Livre para consumo próprio, exclusivo e individual		SIM	
V	Seguro de Vida Executivo Integral	SIM	SIM	
VI	13o. Salário		SIM	
VII	Férias Remuneradas – 30 dd (em dois períodos)		SIM	
VIII	Cartão de Crédito Corporativo para utilização exclusiva para atender necessidades das empresas.		SIM	
X	Benefícios complementares de parcerias com empresas para oferecer descontos em produtos e serviços (academias de ginástica, farmácias e outros) quando houverem	SIM	SIM	
XI	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 Assembleia de Sócios)		SIM	SIM
XII	Despesas de Viagem de Treinamento e Capacitação (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com o Plano de Desenvolvimento aprovado em Assembleia de Sócios.		SIM	SIM
XIII	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	

Não é permitido o pagamento de contas pessoais dos Sócios, Diretoria Executiva e/ou Conselheiros através de recursos/fluxo de caixa e estrutura de pessoal da CRISTAL ENGENHARIA.

## **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 tratadas com antecedência com o Diretor Presidente

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

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

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

Os sócios e conselheiros, 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

As demandas para capacitação e desenvolvimento devem ser tratadas diretamente com o Diretor Presidente para liberação e previsão dos recursos, conforme necessidade e coerência.

Os Registros de realização do aprimoramento dos sócios devem também ser encaminhados anualmente para o Conselho de Administração.

## **7. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS EXECUTIVOS E CONSELHEIROS.**

Anualmente será estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento para os sócios e conselheiros da CRISTAL ENGENHARIA. Valores que serão estabelecidos em Conselho de Administração.

## **8. DA VALIDADE E VIGÊNCIA**

Esta política tem prazo indeterminado de vigência, podendo ser alterada e/ou atualizada anualmente na Assembleia 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.