

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, PRÓ-LABORE, DIVIDENDOS, BENEFÍCIOS E DESENVOLVIMENTO PARA SÓCIOS, DIRETOR PRESIDENTE E DIRETORIA EXECUTIVA DO GRUPO VDA.**

---

- » 1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA
  - » 2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO
  - » 3. DA REMUNERAÇÃO FIXA E PRÓ-LABORE
  - » 4. DOS DIVIDENDOS
  - » 5. DOS BENEFÍCIOS
  - » 6. DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO/TREINAMENTO E TRABALHO;
  - » 7. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS
  - » 8. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS SÓCIOS;
  - » 9. DA VALIDADE E VIGÊNCIA
- 

### **1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA**

A política de remuneração e benefícios praticada pelo GRUPO VDA para seus sócios, presidente e diretores, tem como objetivo promover um pacore de remuneração para atrair e reter profissionais diferenciados que possam contribuir para o crescimento e perpetuidade da empresa, garantindo a competitividade e alinhando a os bons resultados das empresas às expectativas para a manutenção da família societária no controle do GRUPO. Essa política é baseada nas melhores práticas de mercado obtidas por pesquisas em mercado junto a empresas de portes similares, alinhando os interesses dos executivos e quotistas das empresas do GRUPO VDA.

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

Os membros da Diretoria, inclusive Diretor Presidente, fazem jus a remuneração fixa. Além disso, possuem benefícios comuns aos praticados pelo mercado.

Os sócios que não fazem parte da Diretoria Executiva fazem jus ao Pró-Labore mensal e benefícios.

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 pelas empresas do GRUPO, dado o componente de compartilhamento de riscos e resultados existente na remuneração variável.

### **3. DA REMUNERAÇÃO FIXA E PRÓ-LABORE**

Todos os sócios das empresas do GRUPO VDA recebem Pró-Labore mensal. Os sócios que não exercem função de Diretoria Executiva nas empresas do GRUPO VDA recebem a título de remuneração apenas o Pró-Labore, não havendo nenhuma remuneração fixa adicional.

Os sócios que também exercem função de Presidência e/ou Diretoria Executiva nas empresas do GRUPO VDA recebem além de Pró-Labore um adicional a título de remuneração pelo papel de liderança atribuído.

O Diretor Presidente da organização recebe em valores fixos de remuneração mensal, em proporções cerca de 45% (quarenta e cinco por cento) acima das remunerações obtidas pelo restante da Diretoria Executiva. As remunerações estão estabelecidas de acordo com o quadro 1 abaixo:

**Quadro 1 – Tabela de Remuneração Fixa Mensal**

<b>SÓCIO</b>	<b>CARGO EXERCIDO</b>	<b>REMUNERAÇÃO FIXA MENSAL (Salário + Pró-Labore)</b>
Valdir Duarte Alecrim	Diretor Presidente	R\$ 65.000,00 (sessenta e cinco mil reais)
Antonio José Benvenuto Alecrim	Diretor Operacional	R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais)
Andressa Benvenuto Alecrim Benchimol	Diretora Financeira	R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais)
Ana Lúcia Benvenuto Alecrim	-	R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais)
Alessandra Benvenuto Alecrim	-	R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais)

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

As remunerações fixas aos Sócios e Diretores serão realizadas pela Empresa Patrimonial que é parte da Composição Acionária da VDA PARTICIPAÇÕES, e proporcionalmente de acordo com as quotas dos sócios Sr. Valdir e Sra. Ana Lúcia. Havendo qualquer remuneração a alguns dos sócios/filhos superior ao valor estabelecido como remuneração mensal, este valor deve ser deliberado por livre intenção do Sócio, e o valor será retirado de seu rendimento individual obtido da sua Empresa Patrimonial.

As remunerações fixas devem ser reajustadas anualmente de acordo com o IGP-M.

Não é permitido o pagamento de contas pessoais dos Sócios através de recursos/fluxo de caixa e estrutura de pessoal das empresas.

### **4. DOS DIVIDENDOS**

Em concordância com o acordo societário, todos os sócios do GRUPO VDA devem receber dividendos, nos padrões determinados no Acordo. Além do Pró-Labore e Salário mensal, os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício DAS EMPRESAS SOCIETÁRIAS (excluindo-se neste caso a obrigação por parte das EMPRESAS PATRIMONIAIS) e suas regras aplicáveis descritas no Acordo Societário.

### **5. DOS BENEFÍCIOS**

O pacote de benefícios é coerente com o praticado no mercado, em empresas de portes similares. 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	APENAS SÓCIO	SÓCIO-DIRETOR PRESIDENTE	SÓCIO-DIRETOR OPERACIONAL E/OU FINANCEIRO
I	Plano de Saúde Médico e Odontológico Corporativo Apartamento/Nacional – extensivo a até 03 dependentes (cônjuge e filho menor de 18 anos)	aplicável	aplicável	aplicável
II	Check-Up Anual no Hospital Sírio Libanês ou Albert Einstein em SPO (podendo ser excluído quando o item I tiver cobertura)	aplicável	aplicável	aplicável
III	Celular Corporativo – Conta Mensal	não aplicável	aplicável	aplicável
IV	Combustível 100% Livre para consumo próprio, exclusivo e individual nos Postos da Rede VDL	aplicável	aplicável	aplicável
V	Seguro de Vida Executivo Integral	aplicável	aplicável	aplicável
VI	13o. Salário	não aplicável	aplicável	aplicável
VII	Férias Remuneradas – 30 dd (em dois períodos)	não aplicável	aplicável	aplicável
VIII	Será disponibilizado a cada 03 (três) anos um valor para compra e/ou troca de veículo, este valor sera proposto pela Assembleia de Sócios.	aplicável	aplicável	aplicável
IX	Cartão de Crédito Corporativo para utilização exclusiva para atender necessidades das empresas e dentro dos critérios estabelecidos nesta política	não aplicável	aplicável	aplicável
X	Benefícios complementares de parcerias com empresas para oferecer descontos em produtos e serviços (academias de ginástica, farmácias e outros) quando houverem	aplicável	aplicável	aplicável
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)	aplicável	aplicável	aplicável
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.	aplicável	aplicável	aplicável
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	aplicável	aplicável	aplicável

## **6. 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 limitrofes para a utilização deste benefício, descritos no quadro 3.

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\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta 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\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta 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 no Plano de Desenvolvimento conforme o item 7 deste

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, o Sócio Presidente Sr. Valdir, deve viajar em mesmo voo que qualquer um de seus sucessores diretos, Sra. Ana e/ou Sr. Antônio José Alecrim, os sócios diretores devem evitar a utilização do mesmo voo.

## **7. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS**

Os sócios, 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 nas empresas do GRUPO. 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 das empresas do GRUPO VDA;
- Visitas à Empresas e Grupos buscando conhecimento de “cases” em Governança, Estratégia e Negócio;
- Viagens Internacionais com objetivo de Educação Continuada

Deve ser anualmente auto-elaborado um Plano Individual de Desenvolvimento, Capacitação e Aprimoramento do Sócio. Este plano deve ser apresentado e aprovado em Assembleia de Sócios, com o objetivo de promover alinhamento sobre as demandas apresentadas, planejamento orçamentário dos investimentos e planejamento das ausências a título de viagem para desenvolvimento de cada sócio.

Os Registros de realização do aprimoramento dos sócios devem também ser encaminhados anualmente para a Assembléia de Sócios.

## **8. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS SÓCIOS**

Anualmente será estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento para os sócios do GRUPO VDA. Valores que serão estabelecidos em Assembléia de Sócios de acordo com os Planos Anuais de Desenvolvimento de cada sócio.

## **9. DA VALIDADE E VIGÊNCIA**

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