

Certificamos que o presente documento faz parte da estrutura de Governança Corporativa das empresas **que compõem o GRUPO UNIPAR**, aqui também chamada de “GRUPO UNIPAR” ou “GRUPO” ou “EMPRESA”, contendo o **Política de Remuneração e Benefícios para Conselheiros e Diretores Executivos**, aprovado pelos sócios e administradores representantes das empresas e membros envolvidos nas relações que compõem o GRUPO UNIPAR.

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO I: DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II: DOS CONCEITOS GERAIS DE ELEGIBILIDADE PARA REMUNERAÇÃO:</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO III: DA TABELA DE PADRÃO PARA A REMUNERAÇÃO:</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO IV: DOS DIVIDENDOS</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO V: DOS BENEFÍCIOS</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO VI: DOS BENS RECREATIVOS DE PROPRIEDADE DA EMPRESA</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO VII: DA FORMAÇÃO DE RESERVA FINANCEIRA</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO VII: DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO/TREINAMENTO E TRABALHO/NEGÓCIOS</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO IX: DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS, EXECUTIVOS E CONSELHEIROS INTERNOS</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO X: DA VALIDADE E VIGÊNCIA</b>	<b>8</b>

## **CAPÍTULO I: DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA**

A política de remuneração e benefícios praticada pelo GRUPO para seus Conselheiros, Sócios e Diretoria Executiva, tem como objetivo promover um pacote de remuneração para atrair e reter profissionais diferenciados que possam contribuir com o crescimento e perpetuidade, garantindo a competitividade e alinhando aos bons resultados dos negócios às expectativas para a manutenção da família societária no controle da Empresa. Essa política tem validade a partir da data de sua assinatura, é baseada nas melhores práticas de mercado obtidas por pesquisas de mercado junto às empresas de portes similares, alinhada com as práticas atuais e cultura do GRUPO.

## **CAPÍTULO II: DOS CONCEITOS GERAIS DE ELEGIBILIDADE PARA REMUNERAÇÃO:**

- a) A remuneração para Conselheiros Externos (quando houver) é composta de remuneração fixa mensal;
- b) A remuneração para EXECUTIVOS (diretores) é composta de remuneração fixa acrescido de benefícios comuns definidos no Quadro 02;
- c) É permitido estabelecer critérios de remunerações variáveis para EXECUTIVOS atreladas a resultados do GRUPO;
- d) Os sócios quotistas do GRUPO recebem dividendos após apuração de lucros, conforme estabelecido em contrato social;
- e) Os Executivos (diretores) mesmo se encontrando simultaneamente na condição de sócios quotistas também estarão elegíveis à remuneração fixa pelo seu trabalho desempenhado como Diretor;
- f) Os sócios quotistas que não exercerem função executiva na empresa ainda farão jus a alguns benefícios conforme Quadro 02;

### **CAPÍTULO III: DA TABELA DE PADRÃO PARA A REMUNERAÇÃO:**

Tabela Base Elegibilidade e Padrão de Remuneração  
Quadro No. 1 – Tabela de Remuneração

ITEM	FUNÇÃO ESPECÍFICA	REMUNERAÇÃO FIXA	DIVIDENDOS (EM JUS À CONDIÇÃO DE SÓCIO)
I	DIRETOR (EXECUTIVO)	SIM	-
II	SÓCIO QUE TEM CARGO EXECUTIVO NA EMPRESA	SIM	SIM (quando apurado lucro)
III	SÓCIO QUE NÃO TEM CARGO EXECUTIVO NA EMPRESA	-	SIM (quando apurado lucro)
IV	CONSELHEIRO INTERNO (se simultaneamente for sócio na empresa)	-	-
V	CONSELHEIRO INTERNO (se não for sócio na empresa)	SIM	-
VI	CONSELHEIRO EXTERNO	SIM	-

Os valores para as remunerações serão definidos pela empresa, de acordo com alguns parâmetros referenciais para o porte e com parâmetros competitivos ao mercado.

**Nota 1:** As remunerações fixas devem ser reajustadas atendendo a boa prática aplicando índices reconhecidos pelo mercado com frequência anual.

### **CAPÍTULO IV: DOS DIVIDENDOS**

Todos os sócios (pessoa jurídica ou física) devem receber dividendos, nos padrões determinados pela legislação vigente, e também estabelecido em contrato social, acordo de acionistas e decisão anual realizada pelos sócios. Os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício e suas regras aplicáveis definidas, geralmente entre 10% (dez por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do lucro apurado no exercício anual. Mediante avaliação do Conselho e aprovação dos sócios.

### **CAPÍTULO V: DOS BENEFÍCIOS**

Estão elegíveis aos benefícios os sócios e membros da diretoria executiva. São aplicados alguns benefícios exclusivamente aos membros da Diretoria, em decorrência da legítima necessidade frente ao papel e cargo exercido no grupo empresarial, de acordo com a tabela de benefícios no Quadro No. 02.

**Quadro No. 02 – Tabela de Benefícios**

ITEM	BENEFÍCIOS (benefícios são aplicáveis quando a condição estiver presente, em nenhuma hipótese pode ser recompensado financeiramente quando não existir a condição real para a aplicação)	SÓCIO QUE <u>NÃO</u> TRABALHA NA EMPRESA	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA
I	Plano de Saúde Médico (Apartamento/Nacional) – extensivo a cônjuges e dependentes filhos até completarem 22 anos, quando houver	SIM	SIM
II	Celular Corporativo – Conta Mensal (voz e dados)	-	SIM
III	Imóvel (casa ou apartamento) é cedido pela empresa em regime de comodato para ser utilizado como residência familiar exclusiva por sócios que pertençam à primeira ou segunda geração.	-	SIM (exclusivo em função de diretoria)
IV	13o. Salário	-	SIM
V	Férias Remuneradas – 30 dd (excluindo o 1/3 sobre férias)	-	SIM
VI	Investimento/Inscrições em treinamentos e capacitação de alto nível que objetivam o desenvolvimento profissional e pessoal (de acordo com o plano de desenvolvimento e orçamento discutido pelo Conselho) exceto cursos de graduação regular.	-	SIM
VII	Despesas de viagem para treinamento e capacitação (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com o Plano de desenvolvimento discutido pelo Conselho)	-	SIM
VIII	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
IX	Utilização do CNPJ e/ou crédito das empresas para aquisição de veículos, para obtenção de melhores condições de preço e crédito (até 02 veículos em um período de 06 anos), que poderão ser quitados pelo sócio em encontro de contas de distribuição de dividendos e/ou remuneração mensal quando for executivo.	SIM	SIM
X	Cota anual no valor de 3 SALÁRIOS MÍNIMOS para uso convertido em patrocínio e doações beneficentes à escolha de cada sócio (vedada a utilização para comercialização, sorteios promocionais ou promoções de marketing vinculado a fins comerciais)	SIM	SIM
XI	Desconto concedido para aquisição de empreendimentos e investimentos comercializados pelo GRUPO, limitados a até 5% de desconto adicional ao normalmente aplicado na política comercial (Limitado a no máximo 02 imóveis em 10 anos)	SIM	SIM

- **Nota 1: 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 do GRUPO UNIPAR. Algumas situações pré-existentes podem ser gerenciadas até a sua resolução/extinção, exemplo: seguros de veículos.
- **Nota 2:** Os benefícios não são cumulativos, reembolsáveis ou compensados por referência de igual valor caso não sejam utilizados, ou sua aplicação não tiver aproveitamento pelos sócios e/ou executivos.

## **CAPÍTULO VI: DOS BENS RECREATIVOS DE PROPRIEDADE DA EMPRESA**

Os bens de finalidade recreativa, como casas de praia e barcos, são de propriedade da empresa, que será responsável por seus custos de manutenção e regulamentação. **A gestão e o uso desses bens são prioritariamente da primeira geração**, e qualquer decisão sobre seu destino será tomada exclusivamente pelos fundadores enquanto estiverem aptos a isso.

Após o falecimento dos fundadores, **a segunda geração já estabeleceu que não há compromisso em manter esses bens para uso próprio**, sendo a venda uma alternativa natural e viável. No entanto, **caso algum membro da segunda geração deseje adquirir um desses bens, terá prioridade na compra**. Essa aquisição poderá ser parcelada em até 120 meses, com a obrigatoriedade de assumir imediatamente os custos de manutenção.

## **CAPÍTULO VII: DA FORMAÇÃO DE RESERVA FINANCEIRA**

É de responsabilidade dos membros da família empresária a formação de uma reserva financeira para fazer face às necessidades de educação, saúde e lazer de suas famílias e também uma reserva para a aposentadoria de seus familiares. A vida simples, evitando o consumo conspícuo e a projeção social excessiva reduz substancialmente os riscos com segurança e aumenta as chances de preservação patrimonial.

## **CAPÍTULO VII: DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO/TREINAMENTO E TRABALHO/NEGÓCIOS**

De acordo com os 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. 03 – Regras para Utilização de Despesas de Viagem**

BENEFÍCIO	VALOR	REGRA
Passagens em Classe Econômica	-	Recomenda-se a compra com no mínimo 01 mês de antecedência da viagem (salvo em situações de viagens a trabalho como oportunidades)
Diária de Suporte Financeiro	Equivalente a até USD 100 dólares por dia no exterior e R\$ 300,00 no Brasil	Valor referencial para despesas com locomoção e alimentação, que pode ser utilizado em cartão de crédito corporativo com prestação de contas.

Diária de Hospedagem	Equivalente a até USD 200 no exterior e R\$ 800,00 no Brasil	Valor referencial para diária de hospedagem que pode ser utilizado em cartão de crédito corporativo com prestação de contas.
Até 100% da Inscrição no treinamento	-	Atendendo às necessidades de capacitação tratadas com antecedência e de acordo com o orçamento destinado para tal.

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

#### **CAPÍTULO IX: DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS, EXECUTIVOS E CONSELHEIROS INTERNOS**

Os sócios quotistas, executivos e conselheiros internos, 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 quotistas que no momento não exerçam papel de liderança e/ou trabalhem na Empresa. Entre exemplos deste aprimoramento deve-se incluir:

- a) Participação em cursos e congressos de governança corporativa, gestão empresarial e inovação;
- b) Formações executivas nacionais e internacionais, incluindo MBA, especializações e programas de capacitação em instituições de renome;
- c) Interação com empresas e líderes do setor, por meio de encontros empresariais e visitas técnicas a outras organizações de referência;
- d) Treinamentos técnicos específicos, alinhados ao setor de atuação do GRUPO UNIPAR;
- e) Viagens nacionais e internacionais com objetivo de aprendizado e troca de experiências;
- f) Mentoria e coaching, com apoio de profissionais especializados no desenvolvimento de lideranças empresariais.

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

Anualmente será estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento interna do GRUPO.

## **CAPÍTULO X: DA VALIDADE E VIGÊNCIA**

Esta política é celebrada de forma irrevogável e irretratável entrará em vigor na data de sua assinatura e assim permanecerá válida por prazo indeterminado, podendo ser sucessivamente renovada e revisada a cada ano, **após o prazo mínimo estipulado de 03 (três) anos a partir de sua assinatura**, mediante nova discussão e aprovação de maioria simples do capital social.

Assinam este documento em 06 (seis) vias.

Manaus, Amazonas, xxx

**Os acordantes (sócios e diretores)**