

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS, SÓCIOS E EXECUTIVOS

GRUPO CAIBA

ELISHA ADMINISTRAÇÃO E PARTICIPAÇÕES LTDA
CAIBA INDÚSTRIA E COMÉRCIO – CNPJ/MF No 05.637.350/0001-87

Certificamos que o presente documento faz parte da estrutura de Governança Corporativa das empresas **que compõem o GRUPO CAIBA**. aqui também chamada de “GRUPO CAIBA” ou “GRUPO” ou “EMPRESA”, contendo o **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS, SÓCIOS E EXECUTIVOS**, aprovado pelos sócios e administradores e membros envolvidos nas relações que compõem o **GRUPO CAIBA**.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS, SÓCIOS E EXECUTIVOS

SUMÁRIO

CAPÍTULO I: DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA.....	3
CAPÍTULO II: DOS CONCEITOS GERAIS DE ELEGIBILIDADE PARA REMUNERAÇÃO:.....	3
CAPÍTULO III: DA TABELA DE PADRÃO PARA A REMUNERAÇÃO:	4
CAPÍTULO IV: DOS DIVIDENDOS.....	4
CAPÍTULO V: DOS BENEFÍCIOS	5
CAPÍTULO VI: DA FORMAÇÃO DE RESERVA FINANCEIRA.....	6
CAPÍTULO VII: DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO/TREINAMENTO E TRABALHO/NEGÓCIOS ..	6
CAPÍTULO VIII: DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS, EXECUTIVOS	6
CAPÍTULO IX: DA VALIDADE E VIGÊNCIA.....	7

CAPÍTULO I: DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

A política de remuneração e benefícios praticada pelo GRUPO CAIBA 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 é composta de remuneração fixa mensal;
- b) A remuneração para Conselheiros Internos quando não atuarem no quadro executivo do GRUPO é composta de remuneração fixa;
- c) A remuneração para Executivos (diretores) é composta de remuneração fixa acrescido de benefícios comuns definidos no Quadro 02;
- d) Os sócios quotistas ou acionistas 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 ou acionistas também estarão elegíveis à remuneração fixa pelo seu trabalho desempenhado como Diretor;
- f) sócio quotista que não exercer função executiva na empresa ainda fará jus a alguns benefícios conforme Quadro 02;

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS, SÓCIOS E EXECUTIVOS

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
I	DIRETOR	SIM	-
II	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA	SIM (de acordo com o cargo exercido)	SIM (quando apurado lucro)
III	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	-	SIM (quando apurado lucro)
IV	CONSELHEIRO INTERNO (se for executivo na CAIBA)	-	-
V	CONSELHEIRO INTERNO (se não atuar na empresa)	SIM	
VI	CONSELHEIRO EXTERNO	SIM	-
VII	MEMBROS DE COMITÊS DE GOVERNANÇA ESPECÍFICOS	-	-

Os valores para as remunerações serão definidos pela empresa, de acordo com alguns parâmetros referenciais para o porte e práticas do GRUPO, ficando definido através desta política os seguintes valores iniciais:

- a) Diretor Presidente Marcos Jayme: R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) mensal;
- b) Diretor José Jayme: R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais) mensal;
- c) Diretor Bruno Belicha: R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais) mensal;
- d) Conselheiros Internos (quando não atuarem em função executiva na empresa), Conselheiros Maluf Belicha e Alegria Belicha: R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) mensal;
- e) Conselheiros Externos: entre R\$ 3.000,00 (três mil reais) e R\$ 6.000,00 (seis mil reais) mensal.

Nota 1: As remunerações são cumulativas por papel desempenhado, quando uma mesma pessoa exercer mais de um papel está elegível a remuneração por cada um deles;

Nota 2: As remunerações fixas devem ser reajustadas atendendo a boa prática entre um a dois anos, após deliberação em reunião de sócios quotistas, utilizando como prática adotar o índice IPCA (índice de preços ao consumidor) do período acumulado.

CAPÍTULO IV: DOS DIVIDENDOS

Todos os sócios (pessoa jurídica ou física) devem receber dividendos. Os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício e suas regras aplicáveis definidas, tendo como conduta a ser adotada distribuir ao menos 10% (dez por cento) do lucro apurado no exercício anual, podendo o percentual ser menor ou maior de acordo com a avaliação em reunião de sócios.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS, SÓCIOS E EXECUTIVOS

Uma vez apurado e decidido em Assembleia de Sócios o percentual de dividendos que será distribuído, fica acordado que nos primeiros 03 (três anos) iniciais da sociedade (Holding), o percentual de dividendos será desproporcional aos sócios e acordantes, na seguinte referência:

- José Jayme Belicha = 32% (trinta e dois por cento)
- Bruno Belicha = 28% (vinte e oito por cento)
- Maluf Belicha = 20% (vinte por cento)
- Alegria Belicha = 10% (dez por cento)
- Marcos Jayme Belicha = 10% (dez por cento)

Ao sócio quotista MALUF BELICHA fica estabelecido o pagamento no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) mensalmente, a título de antecipação de dividendos, para posterior ajuste de contas na apuração anual do resultado.

Após o período de 03 ciclos anuais de distribuição de dividendos, a distribuição deverá seguir a proporção de 05 partes iguais de 20% (vinte por cento) para cada um dos cinco 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	BENEFÍCIO	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA
I	Plano de Saúde Médico (Apartamento/Nacional) – extensivo a dependentes (cônjuges e filhos)	SIM	SIM
II	Celular Corporativo – Conta Mensal (voz e dados)	SIM	SIM
III	Seguro de Vida Executivo Integral dos sócios quotistas	SIM	SIM
IV	13o. Salário	-	SIM
V	Férias Remuneradas – 30 dd (em dois períodos) <i>não incluso 1/3 (um terço)</i>	-	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. <i>Os treinamentos devem atender aos padrões especificados no CAPÍTULO VIII desta política.</i>	SIM	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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS, SÓCIOS E EXECUTIVOS

CAPÍTULO VI: 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

ITEM	BENEFÍCIO	VALOR	REGRA
I	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)
II	Diária de Suporte Financeiro	Equivalente a até 100 (cem) dólares por dia	Valor referencial para despesas com locomoção e alimentação, que pode ser utilizado em cartão de crédito corporativo com prestação de contas.
III	Diária de Hospedagem	Equivalente a até 100 (cem dólares) dia	Valor referencial para diária de hospedagem que pode ser utilizado em cartão de crédito corporativo com prestação de contas.
IV	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, sendo exclusivamente para uso do beneficiário.

CAPÍTULO VIII: DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS, EXECUTIVOS

Os sócios quotistas 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 quotistas 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 de governança corporativa;
- Participação em cursos e congressos de alto nível em assuntos de gestão (estratégia, liderança, etc);
- Relacionamento e encontros empresariais construtivos;
- Treinamentos técnicos específicos da área e negócio da empresa;
- Visitas à empresa e conglomerados de fora buscando conhecimento de “cases” em governança, estratégia e negócio;
- Viagens nacionais e internacionais com objetivo de aprendizado, educação continuada; formação executiva nacional e internacional complementar.

Os Registros de realização do aprimoramento dos sócios e executivos devem também ser encaminhados anualmente para o Conselho e anualmente poderá ser estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento interna do GRUPO, para o ano seguinte.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS, SÓCIOS E EXECUTIVOS

CAPÍTULO IX: 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 01 (um) ano a partir de sua assinatura**, mediante nova discussão e aprovação de maioria simples (51% cinquenta e um por cento) do capital social.

Assinam este documento em 06 (seis) vias, na presença de 02 testemunhas, na cidade de Belém, Pará, no dia 15 de dezembro de 2023.

Os acordantes:

Marcos Jayme Benitha Belicha

Alegria Gabbay Belicha

José Jayme Gabbay Belicha

Maluf Marcos Gabbay Belicha

Bruno Marcos Gabbay Belicha

Interveniente anuente:

Elisha Administração e Participações Ltda.
Marcos Jayme Benitha Belicha

Caiba Indústria e Comércio
Marcos Jayme Benitha Belicha

Testemunhas: