



Política de Remuneração e Benefícios de Sócios e Executivos COMEPI

- » 1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA
- » 2. DAS DIRETRIZES GERAIS
- » 3. DA REMUNERAÇÃO DOS SÓCIOS
- » 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 pela COMEPI para seus sócios que exercem função executiva, tem como objetivo promover um pacote 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 das Empresa. 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 da COMEPI.

2. DAS DIRETRIZES GERAIS

A remuneração para Executivos é composta de remuneração mensal 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 mensal fixa conforme prática salarial de mercado.

Todos os sócios da Empresa recebem dividendos após apuração de lucros, inclusive os que trabalham em funções executivas na empresa, conforme estabelecido no Acordo de Sócios e Herdeiros.

Os sócios que não exercem função Executiva na empresa receberão a título de remuneração apenas o dividendo, não havendo nenhuma remuneração fixa adicional.

Os familiares e/ou herdeiros não sócios 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.

Deve ser estabelecido a melhor forma de pagamento (Pró-Labore ou outros) de acordo com a avaliação jurídica tributária que for mais adequada para a Empresa.

3. DA REMUNERAÇÃO DOS SÓCIOS QUE TRABALHAM NA EMPRESA

Bianualmente a área de Recursos Humanos da COMEPI irá realizar ou contratar empresa especializada para a realização da pesquisa de salários e benefícios de funções executivas. Pesquisa Bianual.

Com base no resultado da pesquisa salarial, serão identificados as práticas de mercado em média, menor e maior salário para cada função executiva pesquisada.

O resultado da pesquisa será discutida em Assembleia de Sócios, a qual deliberará o estabelecimento da remuneração mensal dos sócios em funções executivas.

Nota: Recomenda-se que as pesquisas de mercado sejam realizadas em regiões e organizações de porte similar ao da empresa.

4. DOS DIVIDENDOS

Em concordância com o acordo societário, todos os sócios da COMEPI devem receber dividendos, nos padrões determinados no Acordo. Além da remuneração mensal, os dividendos fazem jus à condição de descritas no Acordo Societário.

5. DOS BENEFÍCIOS

Aos sócios familiar que desempenham função executiva dentro da COMEPI será concedido pacote de benefícios, conforme descrito abaixo, o qual é coerente com o praticado no mercado, em empresas de portes similares.

Item	Benefício	Sócio que trabalha na empresa	Sócio que não trabalha na empresa
I	Check-Up Anual no hospital no Brasil de primeiro nível	Sim	Sim
II	Celular Corporativo – Conta Mensal	Sim	Não
III	Auxílio Combustível 100% Livre em postos conveniados	Sim	Não
IV	Seguro de Vida Executivo Integral	Sim	Sim
V	13o. Salário	Sim	Não
VI	Férias Remuneradas – 30 dias (podendo ser divididas em dois períodos)	Sim	Não
VII	Compra de carro para uso profissional no CNPJ da empresa, entretanto caberá ao sócio familiar o pagamento do mesmo.	Sim	Sim
VIII	Cartão de Crédito Corporativo para utilização exclusiva em necessidades da empresa e dentro dos limites estabelecidos na Assembleia de Sócios	Sim	Não
IX	Benefícios complementares de parcerias com empresas para oferecer descontos em produtos e serviços (academias de ginástica, farmácias e outros) quando houverem	Sim	Sim
X	Investimento/Inscrições em Treinamentos e Capacitação de Alto Nível que objetivem o Desenvolvimento Profissional e Pessoal (de acordo com as sugestões de Desenvolvimento tratadas nesta Política)	Sim	Não

XI	Despesas de Viagem de Treinamento e Capacitação (passagens, hospedagem e alimentação) de acordo com critérios tratados nesta política	Sim	Não
XII	Despesas de Viagem a Trabalho e para Reuniões de Negócios (passagens, hospedagem e alimentação) de acordo com critérios tratados nesta política	Sim	Não

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 limítrofes para a utilização deste benefício, descritos no quadro 3.

Quadro: Regras para Utilização de Despesas de Viagem de negócios ou desenvolvimento profissional

Item	Benefício	Valor proposto	Regra
I	Passagens preferencialmente 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) / ou U\$ 150,00 (cento e cinquenta dólares) quando viagem internacional	Valor a ser utilizado para despesas com locomoção, alimentação por dia
III	Diária de Hospedagem	R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) / ou U\$ 150,00 (cento e cinquenta dólares) quando viagem internacional	Cobertura de até 4 diárias pagas pela empresa
IV	100% da Inscrição no Treinamento Nacional ou Internacional para aqueles denominados e deliberados pela Assembleia dos Sócios. Aos sócios não denominados a participar do treinamento, a empresa investirá com 50% dos custos.	—	Atendendo às necessidades de capacitação 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.

Fica adotado como boa prática, que será evitado o máximo possível, a viagem de todos os sócios em um mesmo meio de transporte.

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 nas empresas da COMEPI. 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.);
- Visitas a Empresas e Grupos buscando conhecimento de “cases” em Governança, Estratégia e Negócio;
- Viagens Internacionais com objetivo de Educação Continuada.
- Feiras nacionais e internacionais de negócios

Registros do aprimoramento dos sócios devem ser encaminhados anualmente para a Assembleia de Sócios, e cópias devem ser mantidas pela área de Recursos Humanos da empresa.

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 da COMEPI. Valores que serão estabelecidos em Assembleia de Sócios.

9. DA VALIDADE E VIGÊNCIA

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