	POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

1. OBJETIVO

1.1 Estabelecer diretrizes e critérios para a prática de Remuneração nas empresas controladas pelo Grupo Algar ("Empresas do Grupo Algar"), visando manter a competitividade externa, a meritocracia e equidade interna, o alinhamento de interesses dos associados com a empresa e acionistas, e o reconhecimento exclusivamente pela performance.

2. PRINCÍPIO DO CÓDIGO DE CONDUTA ALGAR

2.1 Esta política regula os princípios Servir e Respeito previstos no Código de Conduta Algar.

3. REFERÊNCIAS

- 3.1. Código de Conduta Algar;
- 3.2. Regimento Interno do Comitê de Gente;
- 3.3. Política Corporativa de Gente;
- 3.5 Norma Corporativa de Benefícios;
- 3.5 Demais documentos normativos das empresas Algar.

4. ABRANGÊNCIA

- 4.1 Esta política aplica-se às Empresas do Grupo Algar e seus associados.
- 4.2 A observância a esta política é de caráter obrigatório aos associados das empresas do Grupo Algar, sobretudo lideranças.

5. DIRETRIZES DE REMUNERAÇÃO DO GRUPO ALGAR

5.1 REMUNERAÇÃO TOTAL

5.1.1 A remuneração total é composta pela remuneração fixa, podendo ser acrescida de parcelas variáveis de curto e longo prazos, conforme critérios definidos por cada negócio.

$$RT = RF + ICP + ILP, \text{ onde:}$$


RT = remuneração total

RF = remuneração fixa

ICP = incentivo de curto prazo (remuneração variável de curto prazo)

ILP = incentivo de longo prazo (remuneração variável de longo prazo)

5.1.2 Os valores de remuneração total devem ser reavaliados e adequados, quando necessário, com base em pesquisas de mercado que considerem um grupo de empresas representativo e

	POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

comparáveis ao negócio. No caso de necessidade de adequação, deve ser levado em consideração também a complexidade do negócio e os desafios do mesmo.

5.1.3 Como referência para o planejamento da remuneração total e de suas três componentes (RF, ICP e ILP), deverá ser utilizada a posição P50 ou mediana das respectivas faixas de mercado, com flexibilidade de variação acima ou abaixo conforme necessário ou adequado para cada associado / negócio.

5.1.3.1 Adota-se como amplitude salarial na faixa recomendada, o mínimo de 0.80 e o máximo de 1.20 em relação ao parâmetro P50 (mediana).

5.2 REMUNERAÇÃO FIXA

5.2.1 A remuneração fixa é o elemento principal e fundamental da remuneração total, e deverá se basear especialmente na posição conforme design organizacional e nas responsabilidades desempenhadas na empresa, bem como na experiência individual.

5.2.2 A remuneração fixa deve compreender no mínimo o salário base, mais adicionais legais.

5.2.3 As revisões salariais podem ser feitas como parte do processo de avaliação de performance, levando-se em conta, a entrega de resultado, o desempenho cultural e planejamento orçamentário, além da referência do mercado dada pela mediana.


5.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

5.3.1 A remuneração variável é composta pelo ICP-Incentivo de Curto Prazo e ILP-Incentivo de Longo Prazo, que compreendem os pagamentos não-fixos oriundos do atingimento de metas e desafios formais e previamente estabelecidos conforme o cargo do associado¹.

5.3.1.1 Fazem parte do ICP-Incentivo de Curto Prazo:

- Bônus ou remuneração variável por metas individuais/coletivas do negócio
- Comissionamento
- Participação nos lucros e resultados
- Gratificação especial por mérito ou *lump sum*

¹ Os critérios operacionais do ICP e ILP estão definidos na Instrução de Trabalho de de cada negócio.

	POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

e) Incentivo à produtividade

5.3.1.2 O ILP – Incentivo de Longo Prazo trata-se de um plano de remuneração variável cujo prazo para pagamento é superior a 1 (um) ano. Não necessita ser negociado em sindicato, mas deve obedecer ao orçamento, porte, resultados e a prática de mercado conforme cada empresa.

5.3.1.3 Os planos de ICP e ILP para C-Level (Presidentes e Comitê de Direção) devem ser aprovados pelo Conselho de Administração, mediante recomendação do Comitê de Gente, para todas as Empresas do Grupo Algar. Para cargos não-executivos, a aprovação deverá ser feita pela Redir da própria empresa.

A necessidade de aprovação nos sindicatos das categorias para todos os modelos de remuneração variável citados acima, é de responsabilidade de cada empresa, bem como a definição de métricas e elegibilidade em Instruções de Trabalho específicas de cada negócio.


5.3.2 Os componentes do ICP citados no item 5.3.1.1 de Diretores Corporativos e C-Level (Presidentes e Comitê de Direção) devem ser aprovados no Conselho de Administração, mediante recomendação do Comitê de Gente.

5.3.3 A apuração do atingimento das metas estabelecidas nos planos de ICP e ILP dos Diretores Corporativos e C-Level (Presidentes e Comitê de Direção) das empresas deve ser aprovada pelo Conselho de Administração, mediante recomendação do Comitê de Gente.

5.3.4 A apuração do atingimento das metas de resultado financeiro do ICP e do ILP deve ser aprovada pelo Conselho de Administração, mediante recomendação do Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos.

5.4 BENEFÍCIOS

5.4.1 Além da remuneração total, os associados farão jus ao recebimento dos benefícios previstos na Norma Corporativa de Benefícios e nas Instruções de Trabalho das empresas Algar. A cesta de benefícios e seus critérios serão definidos por nível de cargo, sendo de responsabilidade de cada empresa, e precisa levar em consideração a estratégia do negócio, a prática de mercado do seu setor e o orçamento.

	POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

5.4.2 A gestão dos contratos de benefício com fornecedores, tais como, assistência médica, previdência complementar, check-up médico, dentre outros, bem como os mecanismos de controle de benefícios, é de responsabilidade de cada empresa.

5.4.3 Deverão ser aproveitadas as negociações entre as empresas, no que tange a benefícios, para ganhos em escala.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 Todos os reconhecimentos, variáveis ou fixos, precisam levar em consideração e respeitar o resultado e orçamento das empresas.

6.2 Todos os reconhecimentos, variáveis ou fixos, precisam ser aprovados pelo Responsável de Talentos Humanos da empresa que avaliará a necessidade de aprovação do Diretor Presidente ou Diretor Corporativo / C-Level.

6.3 O grupo Algar não pratica qualquer diferenciação na remuneração de seus associados por gênero, raça ou outras características pessoais.


6.4 Anualmente deverão ser reportados indicadores estatísticos que comprovem a equidade de remuneração para os órgãos de Governança.

6.5 Omissões ou dúvidas de interpretação desta política serão submetidos à Diretoria Corporativa de Gente.

6.6 O presente documento e suas atualizações entram em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Algar S/A.

6.7 A estratégia de remuneração do C-Level, bem como a proposta dos planos de ICP e ILP serão realizadas pela Diretoria Corporativa de Gente e aprovadas no Conselho de Administração após análise e recomendação do Comitê de Gente.

6.8 A aplicação desta política respeita a legislação específica vigente, quanto aos cálculos da remuneração e seus efeitos.

	POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

6.9 Qualquer contratação de benefícios ou remuneração que implique, direta ou indiretamente, uma autoaprovação deve ser submetida a aprovação no Conselho de Administração, mediante recomendação do Comitê de Gente.

6.10 Nenhum associado pode participar de qualquer deliberação que envolva sua própria remuneração total, ou seja remuneração fixa, variável e benefícios.

6.11 As deliberações tomadas com base nesta Política deverão observar os limites de alçadas e competências dos órgãos de governança das Empresas Algar.

7. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Versão	Aprovador	Data	Alterações
01	Conselho de Administração da Algar S/A	19/12/2022	Publicação Inicial

