



# Política de Remuneração da Administração

**GRUPO UNIPAR**

31 de julho de 2019

# Política de Remuneração da Administração

## Índice

<b>I – Introdução</b>	<b>3</b>
<b>II – Aplicação</b>	<b>3</b>
<b>III – Remuneração</b>	<b>3</b>
<b>IV – Metodologia</b>	<b>4</b>
<b>V – Responsabilidades</b>	<b>5</b>
<b>VI – Considerações</b>	<b>5</b>
<b>VIII – Aprovações</b>	<b>5</b>

## I – Introdução

O objetivo da Política de Remuneração da Administração (“Política”) da Unipar Carbocloro S.A. (“UNIPAR” ou “Companhia”) é aplicar critérios uniformes e princípios éticos para assegurar padrões de remuneração compatíveis com as responsabilidades profissionais em relação aos cargos que ocupam na administração e nos demais órgãos da Companhia, quando existentes, além da responsabilidade inerente aos mesmos cargos.

## II – Aplicação

Esta Política aplica-se aos administradores de todas as unidades de negócio do **GRUPO UNIPAR**, aqui definidos como os membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria será fixada pela assembléia geral da Companhia, nos termos do artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, cabendo ao Conselho de Administração determinar a remuneração de cada um de seus membros e de cada Diretor Estatutário da Companhia, considerando as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e os valores dos seus serviços no mercado.

## III – Remuneração

### 3.1. Aspectos Gerais da Remuneração

As remunerações dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária da Companhia são baseadas em estudo de mercado, conduzido por consultoria especializada externa, com base em pesquisa salarial de remuneração executiva.

A remuneração paga aos membros do Conselho de Administração da Companhia é composta por uma remuneração fixa mensal, que objetiva atrair e reter profissionais, reconhecendo experiência, formação e conhecimento do executivo.

A remuneração paga à Diretoria é composta por: (i) remuneração fixa mensal, (ii) pacote de benefícios que tem por objetivo garantir a competitividade das práticas de remuneração total, frente ao mercado de executivos, e (iii) remuneração variável, que tem por objetivo reconhecer o desempenho individual do executivo e sua colaboração nos resultados da Companhia.

A metodologia utilizada pela Companhia para definição da remuneração a ser paga aos seus administradores em cada exercício social contempla o atingimento de metas econômico-financeiras.

### **3.2. Remuneração dos membros do Conselho de Administração**

Os membros do Conselho de Administração da Companhia recebem uma remuneração fixa mensal, e o Presidente do Conselho de Administração recebe, também, benefício de assistência médica.

Para a determinação da remuneração mensal do Conselho de Administração, além da comparação do mercado, é levada em consideração o notório saber e a experiência que os conselheiros aportam à Companhia.

### **3.3. Remuneração da Diretoria**

Os diretores da Companhia recebem uma remuneração fixa mensal, além dos seguintes benefícios indiretos: previdência privada, assistência médica e seguros de vida em grupo.

A Diretoria da Companhia tem direito a uma participação no resultado do exercício, em valor até o teto aprovado no Programa de Remuneração Variável. O Programa de Remuneração Variável com Incentivos de Curto Prazo (“ICP”) é composto por metas individuais (4 a 5 metas negociadas entre a Diretoria e o Conselho de Administração), equivalente a 30% (trinta por cento), e o resultado global da empresa (EBITDA), equivalente a 70% (setenta por cento). Ainda como parte da remuneração variável, há um bônus adicional com Incentivos de Longo Prazo (“ILP”) com *vesting period* de 3 anos e correspondente a 33,3% do valor acumulado a cada ano.

Para determinação da remuneração mensal da Diretoria Estatutária, é considerado o valor do cargo através de sistema de avaliação de cargos e referências do mercado. Para determinação da remuneração variável, é considerado o desempenho anual da Companhia, medido pelo EBITDA, e o atingimento de metas individuais previamente traçadas.

## **IV – Metodologia**

A Companhia adota metodologia sugerida por empresa de consultoria especializada externa, que permite o cálculo da remuneração dos seus administradores com base em variáveis como: (i) linha de reporte, (ii) complexidade do cargo, o que engloba abrangência de suas responsabilidades e dedicação ao cargo (exemplificativamente, se exclusiva ou não), e (iii) capacidade intelectual ou *know-how* exigidos para desempenhar as funções em determinado cargo.

A avaliação dos administradores, para efeito da determinação de sua remuneração, é feita com base em sistema de pontuação que permite uma comparação com o mercado geral de executivos e/ou do mercado selecionado (empresas do mesmo setor econômico).

Essa metodologia permite que as remunerações pagas aos ocupantes de posições executivas e de liderança da Companhia estejam de acordo com as remunerações pagas no mercado em geral e nas demais áreas internas da Companhia.

## V – Responsabilidades

- **Diretor desempenhando função de Diretor Executivo de Recursos Humanos** - compete assegurar a aplicação completa da Política, em níveis competitivos com os mercados, bem como a equidade interna, garantindo a atração e retenção de talentos, satisfação dos colaboradores e alinhada às diretrizes corporativas estabelecidas pelo **GRUPO UNIPAR**.
- **Gerente de Recursos Humanos / Remuneração** - compete dar suporte aos gestores com informações atualizadas sobre as práticas e tendências de mercado, atuando como consultor interno perante todas as áreas demandantes da organização.
- **Gestores do GRUPO UNIPAR** - compete a correta aplicação e cumprimento a esta Política, adotando os instrumentos, e utilizando-se da estrutura de RH de modo a preservar a consistência dos procedimentos estabelecidos, a equidade interna e compatibilizar as movimentações salariais propostas ao orçamento da sua respectiva área.

Todas as situações não contempladas por esta Política deverão ser encaminhadas ao Gestor de Pessoas/Remuneração, que providenciará, junto à Diretoria, o encaminhamento do assunto e, se necessário, a alteração desta Política e aprovação da Presidência/Conselho de Administração.

## VI – Considerações

Esta Política entrará em vigor a partir da data da sua aprovação.

Demandas que, porventura, não estejam consideradas nesta Política, poderão ser encaminhadas formalmente à área de Gestão de Pessoas/Remuneração e, após avaliação, poderá entrar na próxima revisão da Política, que deverá ocorrer, no mínimo, anualmente.

## VIII – Aprovações

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da **UNIPAR** em 31 de julho de 2019, com vigência nesta data.