



**POLÍTICA CORPORATIVA**

**PC 001 – POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

**REGISTRO DAS REVISÕES**

<b>Nº</b>	<b>Data</b>	<b>MOTIVO DAS REVISÕES</b>
<b>0</b>	<b>29/09/2023</b>	<b>Criação da Política</b>

**ELABORAÇÃO**

**VERIFICAÇÃO**

**APROVAÇÃO**

**DATA: 29/09/2023**

**DATA: 29/09/2023**

**DATA: 29/09/2023**

**Ata da Assembleia Geral  
Extraordinária**

**ESTA POLÍTICA ENTROU EM VIGOR NA DATA: 29/09/2023**

**REQUER TREINAMENTO:        \_\_\_\_\_SIM          X   NÃO**

<b>Código:</b> PC 001	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>Implantação:</b> 29/09/2023	<b>Vigência a partir de:</b> 29/09/2023
--------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>ABRANGÊNCIA.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>FINALIDADE .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>DEFINIÇÕES .....</b>	<b>3</b>
	3.1 Administradores.....	3
	3.2 Comitê de Auditoria Estatutário .....	3
	3.3 Decreto 46.188 .....	3
	3.4 Lei das Sociedades por Ações.....	4
	3.5 Lei 13.303 .....	4
	3.6 Pessoa Chave .....	4
	3.7 Política .....	4
	3.8 Dado Pessoal.....	4
	3.9 Dado Pessoal Sensível.....	4
	3.10 Tratamento de Dados Pessoais.....	4
<b>4.</b>	<b>PRINCÍPIOS .....</b>	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO.....</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>ESPÉCIES DE REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>7.</b>	<b>REMUNERAÇÃO FIXA .....</b>	<b>6</b>
<b>8.</b>	<b>CUMULAÇÃO DE CARGOS .....</b>	<b>6</b>
<b>10.</b>	<b>TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS.....</b>	<b>6</b>
<b>11.</b>	<b>DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>7</b>
<b>12.</b>	<b>APROVAÇÃO .....</b>	<b>7</b>

<b>Código:</b> PC 001	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>Implantação:</b> 29/09/2023	<b>Vigência a partir de:</b> 29/09/2023
--------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--

### 1. ABRANGÊNCIA

Esta Política Corporativa se aplica à CDBM – Companhia de Desenvolvimento de Barra Mansa.

### 2. FINALIDADE

A presente Política foi elaborada nos termos da Lei 13.303, do Decreto Estadual 46.188, das Leis Municipal 5050 e 5055, da Lei das Sociedades por Ações e demais disposições legais aplicáveis e tem por objetivo estabelecer os critérios e procedimentos para definição da remuneração a ser auferida pelas Pessoas Chave e alinhar os interesses das Pessoas Chave e os objetivos da Companhia.

### 3. DEFINIÇÕES

**3.1 Administradores:** diretores e os membros do Conselho de Administração da Companhia e seus respectivos titulares e suplentes.

**3.2 Comitê de Auditoria Estatutário:** comitê de auditoria estatutário da Companhia, órgão auxiliar ao Conselho de Administração da Companhia, criado nos termos do Artigo 34 do Estatuto Social da Companhia, no Artigo 24 da Lei 13.303, no Artigo 36 do Decreto Estadual 46.188.

**3.3 Decreto 46.188:** Decreto Estadual n.º 46.188, de 06 de dezembro de 2017.

<b>Código:</b> PC 001	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>Implantação:</b> 29/09/2023	<b>Vigência a partir de:</b> 29/09/2023
--------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--

**3.4 Lei das Sociedades por Ações:** Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

**3.5 Lei 13.303:** Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, conforme alterada.

**3.6 Pessoa Chave:** membros do conselho de administração da Companhia, da Diretoria, do Conselho Fiscal e demais comitês, sejam eles estatutários ou não estatutários, e cargos estratégicos ocupados por pessoas com autoridade e responsabilidade pelo planejamento, direção e controle das atividades da Companhia, direta ou indiretamente.

**3.7 Política:** Política de Remuneração da Companhia de Desenvolvimento de Barra Mansa.

**3.8 Dado pessoal:** informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável.

**3.9 Dado pessoal sensível:** dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa.

**3.10 Tratamento de dados pessoais:** toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

#### 4. PRINCÍPIOS

4.1 É vedada a participação com percepção de valores pelos membros da administração pública municipal, direta ou indireta, em mais de dois conselhos, de administração ou conselho fiscal, de empresa estatal ou de suas subsidiárias.



## POLÍTICA CORPORATIVA

<b>Código:</b> PC 001	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>Implantação:</b> 29/09/2023	<b>Vigência a partir de:</b> 29/09/2023
--------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--

4.2 Caso não haja deliberação específica do Conselho de Administração da companhia, a remuneração de cada membro do Comitê de Auditoria Estatutário será equivalente à remuneração de membro do Conselho de Administração.

### 5. COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

5.1 O Conselho de Administração da Companhia poderá ser auxiliado nas questões relativas à remuneração das Pessoas Chave pelo Comitê de Auditoria Estatutário, quando for implementado.

5.2 O Comitê de Auditoria Estatutário, a partir do momento que for implementado, deverá estimular que a Companhia tenha uma política de remuneração compatível com o mercado no qual está inserida, devendo tal política contribuir para o incentivo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos recursos sempre que necessários.

5.3 À Gerência de Recursos Humanos será permitida a contratação de assessoria de notória especialização para definição dos planos de remuneração em conformidade com pesquisas realizadas junto ao segmento de mercado da Companhia.

### 6. ESPÉCIES DE REMUNERAÇÃO

A remuneração global das Pessoas Chave a ser definida pela Assembleia Geral da Companhia poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- a) remuneração fixa;
- b) outros componentes eventualmente deliberados pelo conselho de administração da Companhia ou Comitê de Remuneração, nos limites impostos pela Assembleia Geral da Companhia.

<b>Código:</b> PC 001	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>Implantação:</b> 29/09/2023	<b>Vigência a partir de:</b> 29/09/2023
--------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--

### 7. REMUNERAÇÃO FIXA

7.1 A remuneração fixa das Pessoas Chave será baseada (i) no grau de responsabilidade do cargo ou função; (ii) nas experiências e qualificações individuais requeridas para o cargo ou função; e (iii) nos valores médios adotados para os cargos de Secretários do Município de Barra Mansa.

7.2 A prerrogativa para o estabelecimento de tal remuneração, no caso do Conselho de Administração da Companhia é da Assembleia Geral da Companhia e, nos demais casos, é do Conselho de Administração da Companhia, podendo se basear em assessoria de empresa especializada.

7.3 A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, de forma a garantir o repasse da inflação e a plena adequação às práticas adotadas pelo setor de atuação da Companhia.

### 8. CUMULAÇÃO DE CARGOS

É vedada a participação com percepção de valores pelas Pessoas Chave, em mais de dois órgãos de administração ou Conselho Fiscal, de empresa estatal ou de suas subsidiárias.

### 9. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

a) As atividades abrangidas por esta política serão realizadas respeitando o tratamento consciente de dados pessoais (especialmente os dados pessoais sensíveis), com observância obrigatória às disposições constantes na Lei nº 13.709/2018 – LGPD, na Política de Privacidade a ser criada e na Política de Segurança da Informação da CDBM a ser criada.

<b>Código:</b> <b>PC 001</b>	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>Implantação:</b> <b>29/09/2023</b>	<b>Vigência a partir de:</b> <b>29/09/2023</b>
---------------------------------	--------------------------------	--	---

b) Os demais procedimentos omissos nessa política, relacionados à privacidade e à proteção de dados pessoais, deverão ser executados conforme diretrizes da Política de Privacidade e Política de Segurança da Informação da CDBM, a serem criadas.

### **10. DISPOSIÇÕES FINAIS**

- a) Em conformidade com as disposições do Estatuto Social da Companhia, a presente Política poderá ser modificada, preservando-se os direitos adquiridos.
- b) Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

### **11. APROVAÇÃO**

Esta política entra em vigor a partir da data de aprovação, revogadas as disposições em contrário.

Barra Mansa, 29 de setembro de 2023.