

	Título/Assunto: Política de Incentivo de Curto Prazo (ICP) e Longo Prazo (ILP)	Código: NI.RVA.001	Rev.: 000
		Tipo: Política	Publicação:
Aprovadores: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO - 27.03.2024		Diretoria: Presidência	

Sumário

1- INTRODUÇÃO.....	2
2- OBJETIVOS E DIRETRIZES	2
3- GLOSSÁRIO.....	2
4- RESPONSABILIDADES E PROCEDIMENTOS.....	4
5- DISPOSIÇÕES GERAIS	4
6- HISTÓRICO DE REVISÕES.....	10

DS


DS


DS




Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

1- INTRODUÇÃO

Esta Política de Remuneração Variável estabelece objetivo, diretrizes e regras para a determinação dos benefícios de Incentivo de Curto Prazo – “ICP” e Incentivos de Longo Prazo – “ILP” para os Líderes da Companhia de Participações Aliança da Bahia – “ALIPAR”, direcionada exclusivamente para os cargos de Presidente, Diretores, Gerentes e Coordenadores. Esta Política não aborda o tema da remuneração variável da Participação nos Lucros ou Resultados – “PLR”, uma vez que não faz parte do pacote de benefícios da ALIPAR.

2- OBJETIVOS E DIRETRIZES

- I. Objetivos: (i) alinhamento de interesses entre os profissionais que exercem cargos de liderança (Líderes) e a Alta Administração da ALIPAR; (ii) geração de resultados e aumento de valor da Companhia considerando também os aspectos sociais e ambientais; e (iii) reconhecimento da contribuição e retenção dos profissionais, com base em referências de mercado.
- II. A Política deve ser aprovada pelo Presidente e Conselho de Administração.
- III. Os benefícios devem estar alinhados aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor combinando elementos de curto, médio e longo prazo, tendo como diretriz remunerar seus líderes de acordo com as responsabilidades dos seus cargos, as práticas de mercado e o nível de competitividade da Companhia, visando:
 - (a) valorizar a meritocracia, reconhecendo o esforço e as habilidades diferenciadas das pessoas que geram resultados para a Companhia, sem, contudo, comprometer o equilíbrio interno e o senso de trabalho em equipe;
 - (b) oferecer padrões de remuneração compatíveis com as responsabilidades de cada cargo, de modo a reconhecer diferentes níveis de capacidade para gerar lucros e valor agregado nos resultados da Companhia;
 - (c) considerar a relevância estratégica, representatividade da receita, os custos, os riscos envolvidos e complexidade da área; e
 - (d) estar vinculada a resultados, com metas de curto, médio e longo prazos, relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a companhia no longo prazo.
- IV. Ninguém deve deliberar sua própria remuneração variável.
- V. Os cargos de Gerência e Coordenação são elegíveis apenas para a remuneração variável de Incentivo de Curto Prazo – ICP.
- VI. Os indicadores fundamentais para a determinação dos cálculos de remuneração serão baseados em premissas que envolvem a indexação de métricas relacionadas a informações econômicas, financeiras e operacionais.

DS

DS

DS

3- GLOSSÁRIO

- **Remuneração Variável (RV):** Componente remuneratório vinculado ao desempenho dos funcionários e metas financeiras e operacionais pre-definidas pela Companhia. Tais gastos são reconhecidos como despesas operacionais.



Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

- **Exercício Social:** O exercício social das entidades é coincidente com o ano civil, ou seja, de 01 de janeiro à 31 de dezembro de cada ano.
- **Incentivo de Curto Prazo (ICP):** Categoria de remuneração variável com propósito de motivar e reconhecer a performance dos gestores. Geralmente sua apuração está associada a um exercício social e ao cumprimento de metas financeiras e operacionais definidas da Companhia. E não é regulamentado por Lei.
- **Incentivo de Longo Prazo (ILP):** Categoria de remuneração variável que se preocupa em alinhar os interesses dos beneficiários com os dos acionistas, com o propósito de reter seus principais executivos. A característica principal que o diferencia da outra remuneração é a carência para se tornar uma pessoa beneficiária, onde é necessário que executivos se mantenham vinculados à Companhia pelo período pré-determinado pelo contrato. Geralmente suas apurações também são anuais, porém disponíveis apenas após este período. Não é regulamentado por Lei.
- **Participação nos Lucros e Resultados (PLR):** Remuneração também associada ao desempenho financeiro e metas operacionais da Empresa, sendo regulamentado pela Lei n 10.101/2000. É paga apenas para trabalhadores com vínculo de emprego e é baseada em um documento que deve ser celebrado com a participação do sindicato dos empregados. Este benefício, não se aplica a ao pacote de benefícios da ALIPAR. DS
- **Eventos não Recorrentes:** Referem-se a acontecimentos ou transações que não ocorrem regularmente no curso normal das operações de uma organização. A exemplo, eventos como: venda de ativos não essenciais (operacionais) e despesas extraordinárias. Quaisquer eventos operacionais que venham impactar o resultado, mesmo que de natureza “não usual” e/ou fato gerador tenha ocorrido em períodos anteriores ao exercício social vigente, não serão objetos de exclusão do resultado do exercício (DRE). Por exemplo: Custos com Demissões, ajustes na provisão para contingências fiscais, trabalhistas, cíveis e previdenciárias. DS
- **Líderes:** Profissionais que ocupam cargos de liderança/gestão e/ou tomam decisões estratégicas dentro de uma empresa. São representados por Presidente, Diretores, Gerentes e Coordenadores. DS
- **Receita Operacional Líquida (ROL):** Representa o valor total das vendas de bens e serviços, abatidos das devoluções, cancelamentos e impostos sobre as vendas e serviços, considerando as transações acumuladas dentro de um período composto de 12 meses, também conhecido como “ano fiscal ou exercício social”.
- **EBITDA:** Sigla em inglês (**E**arnings **B**efore **I**nterest, **T**axes, **D**epreciation and **A**mortization), que em português significa “Lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização”. Trata-se de um indicador financeiro, que mede a performance operacional do resultado, bastante utilizado para avaliar empresas listadas no mercado de bolsa de valores. Para efeito desta Norma, o **EBITDA** será sempre ajustado pelos eventos “Não Recorrentes”, caso ocorram ao longo do exercício.
- **Despesas Gerais e Administrativas (DGA):** São os gastos de uma empresa que não têm ligação direta com a produção ou geração de receita de vendas e serviços. Elas abrangem gastos com pessoal da área administrativa, limpeza, manutenção, serviços jurídicos, aluguel de imóvel, materiais de escritório, etc.
- **Lucro Líquido do Exercício (LLE):** Representa a diferença entre todas as receitas e os gastos



Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

necessários para que a empresa se mantenha em atividade. Isso inclui, os custos e despesas, dedução tributária (Imposto de Renda e Contribuição Social sobre o Lucro) e a Participação nos Lucros e Resultados (PL). o **LLE** será sempre ajustado pelos eventos “Não Recorrentes”, caso ocorram ao longo do exercício.

- **Período de Apuração:** O período de apuração da Demonstração de Resultado do Exercício (DRE) corresponderá ao ciclo do exercício social, iniciando sempre no primeiro dia de janeiro e encerrando 31 de dezembro de cada ano.
- **Período de Carência:** O período de carência é aplicado apenas para o Incentivo de Longo Prazo. A condição mais comum de carência é a temporal, que demanda a permanência do funcionário na companhia por um período pré-definido (por exemplo, 3 anos). Nesse caso, o beneficiário somente poderá exercer seu direito depois que o período de carência seja atendido.
- **Período de Pagamento:** São as datas a serem divulgadas para pagamento dos Incentivos de Curto e Longo Prazo (ICP e ILP), pela Diretoria Financeira, sempre após aprovação do Conselho de Administração e divulgação em ATA.

4- RESPONSABILIDADES E PROCEDIMENTOS

- 4.1 A Diretoria Financeira é responsável pela implementação e apuração da Remuneração Variável, objeto desta Política e apreciará as atualizações anualmente.
- 4.2 De modo a garantir o alinhamento com as práticas de mercado e manter a capacidade de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais, o setor de Recursos Humanos – “RH” fará atualizações em base anual, com o acompanhamento das variações do ambiente externo e interno, comparando as práticas de remuneração da Companhia com mercados de referência, como concorrentes do segmento “Players”, empresas listadas em Bolsa de Valores ou que possuam estratégias de remuneração similares às da Companhia.
- 4.3 O Presidente deve revisar, propor e aprovar alterações nas premissas e/ou múltiplos utilizados como base de cálculo para fins da apuração do ICP e ILP anualmente, respeitando o limite do exercício social seguinte para sua vigência. Durante o ano, permanecerá valendo as regras definidas, na última revisão desta Política.

5- DISPOSIÇÕES GERAIS

5.1 Dos Incentivos

- 5.1.1 Os Incentivos de remuneração variável tratados neste documento não são regulamentos por Lei. Sua aplicação, premissas, profissionais elegíveis, limite máximo, períodos de apuração e pagamento e demais considerações contidas nesta Política, são mera deliberação da Administração da ALIPAR.
- 5.1.2 Os Incentivos ICP e ILP são desvinculados da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade (Direito adquirido), assim como, qualquer regra de isonomia.
- 5.1.3 Os Incentivos pagos, corresponderão ao valor bruto da quantia em moeda corrente

DS

DS

DS



Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

que o Beneficiário terá direito a receber, sobre o qual incidirão todas as retenções de tributos e descontos/deduções legais aplicáveis, ficando a Companhia desde já autorizada a realizar as referidas deduções e descontos legais aplicáveis.

- 5.1.4 É facultado ao Presidente, com a aprovação do Conselho de Administração, além de alterar premissas e/ou múltiplos, optar pela descontinuidade integral ou parcial deste benefício, caso avalie que o objetivo principal de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, não vêm surtindo o efeito esperado.
- 5.1.5 A Administração da ALIPAR, deve apresentar e pactuar com os seus Líderes, as metas, premissas de aferição, prazos, e demais informações contidas nessa Política.
- 5.1.6 Quaisquer mudanças nas regras a que se refere os itens 4.3 e 5.1.4, passarão a contar apenas no ano-calendário seguinte ao ciclo atual, cabendo a Presidência comunicá-las aos seus Líderes, através de uma apresentação em Reunião de Diretoria, antes do novo ciclo se iniciar, preservando as relações e ambiente empresarial.
- 5.1.7 Todos os benefícios apurados, terão seu reconhecimento contábil registrado na conta de despesas no resultado daquele exercício, ajustando seu Lucro Líquido, mesmo para o Incentivo de Longo Prazo (ILP), pois embora tenha a carência de 3 anos para a efetiva apuração e desembolso, a obrigação já deve ser registrada na escrituração contábil, a título de provisão no Exigível a Longo Prazo.
- 5.1.8 No caso de identificação de "erro" na apuração dos Incentivos e/ou na demonstração de Resultado do Exercício, excluído os efeitos dos eventos "Não-Recorrentes", independente da época da reparação, mesmo que anteriormente validadas, estes serão recalculados e apresentados aos profissionais e os ajustes serão realizados na próxima apuração, a valores históricos.
- 5.1.9 A Demonstração de Resultado do Exercício – DRE contábil, para efeito de apuração das margens e KPI's Financeiros, será ajustada por eventos considerados "**Não Recorrente**" com o objetivo de expurgar tais efeitos da referida Demonstração.
- 5.1.10 O objetivo dos ajustes de itens "**Não-Recorrente**" nos registros contábeis é desconsiderar transações (eventos financeiros) inesperadas ou incertas, cujo "objeto" não teve previsão orçamentária, não advém de erros ou de transações cujo fato gerador se deu no passado, em períodos anteriores. São exemplos desses ajustes: (i) Ajuste a Valor Justo de Ativos- AVJ, (ii) Alienação de ativos, (iii) Variações monetárias e cambiais não realizadas, entre outros.
- 5.1.11 Caso venha a ocorrer algum evento financeiro Extraordinário, seja através de incremento significativo na Receita Líquida ou Aporte de Recursos vantajosos para os negócios e/ou estratégias de crescimento da Companhia, por se tratar de transações que não advém do esforço comum, caso a Presidência queira bonificar algum ou mesmo um grupo de profissionais que esteve envolvido naquela conquista específica, poderá fazê-lo, desde que devidamente comunicado e aprovado pelo Conselho de Administração.
- 5.1.12 Existe um "**Gatilho Cumulativo**" limitador, que funcionará como "Redutor proporcional" a ser aplicado, caso o somatório de todas as Remunerações Variáveis apuradas mencionadas nessa Política ultrapasse os percentuais das condições estabelecidas. O somatório do ICP e ILP ficará sujeito ao atendimento cumulativo de mais uma condição: (i) Não poderá superar 14% do EBITDA ajustado e; (ii) Limitar a 55% do Lucro Líquido Antes das Despesas ICP e ILP.

DS

DS

DS



Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

5.1.13 Esta Política deve ser revista anualmente para assegurar o alinhamento com os objetivos e as diretrizes estabelecidas pela ALIPAR.

5.2 Cargos Elegíveis por Tipo de Remuneração Variável

5.2.1 O Incentivo de Curto Prazo – ICP é mais abrangente pois, além da Diretoria e Presidência, considera os profissionais que exercem alguma liderança/gestão, definida através dos cargos de Gerente e Coordenadores. Já o Incentivo de Longo Prazo é restrito a Diretoria e Presidência, considerados estratégicos, conforme quadro ilustrativo abaixo:

Cargos Elegíveis	Head count	Incentivo de Curto Prazo - ICP	Incentivo de Longo Prazo - ILP
CEO	1	✓	✓
Diretor Comercial	1	✓	✓
Diretor	2	✓	✓
Gerente e Coordenador	9	✓	n/a

"Head-Count foi obtida com a posição em 31 de dezembro de 2023.

5.2.2 Novos integrantes, para os Incentivos de Curto Prazo – ICP, estarão aptos ao recebimento dos incentivos, devendo ser aplicado o cálculo proporcional aos meses trabalhados, contados a partir do mês seguinte ao da sua admissão, independente do dia. No caso do Incentivo de Longo Prazo - ILP, a regra passará a valer a partir do ano calendário seguinte a sua admissão.

5.2.3 Nos Incentivos de Curto Prazo – ICP, os desligamentos que forem realizados "sem justa causa" permanecerão aptos ao recebimento do benefício, na proporcionalidade dos meses trabalhados, independente do dia da ocorrência do fato gerador. Se o motivo for por "justa causa" ou "pedido de demissão" o líder/gestor não terá direito a recebimento deste benefício. Aqueles que pediram demissão, e cujos valores apurados no exercício anterior ainda não tenham sido pagos, terão seu direito garantido.

5.2.4 Nenhuma disposição desta Política conferirá direitos ao Beneficiário que garantam a sua permanência como administrador ou empregado da Companhia ou interferirá de qualquer modo no direito da Companhia de, a qualquer tempo e sujeito às condições legais e contratuais, rescindir o termo de compromisso de nomeação de diretor não-empregado e destituir o Beneficiário de suas funções, conforme o caso.

5.3 Incentivo de Curto Prazo - ICP

5.3.1 Os Cargos mais estratégicos, restritos aos Diretores e CEO, receberão um (1) salário, a título de "Bônus", sem vinculação de metas, na proporcionalidade dos meses trabalhados. O Bônus se destaca pois além de liberalidade da concessão deste benefício, terá seu pagamento efetuado junto com o fechamento da folha de pagamento de dezembro de cada ano.

5.3.2 O Bônus comentado no item anterior é cumulativo, ou seja, já estará garantido, pelo menos, o benefício já conquistado no item 5.3.1 acima.

5.3.3 O Salário de Referência (SR), definido por Cargos, está relacionado ao pleno atingimento das metas orçamentárias definidas pela Administração, através de cinco

DS

DS

DS



Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

(5) Indicadores Chaves de Performance – KPI (Intervalo entre 100%-120%), espalhados entre financeiro, estratégico e operacional. A remuneração do Incentivo de Curto Prazo – ICP, dependerá da apuração final da performance destes KPI's ao final de cada exercício social.

Cargos Elegíveis	Salário de Referência - SR (Meta: > 100%)	Limite Máximo (Em Salários)
CEO	6 (Seis)	8 (Oito)
Diretor Comercial	5 (Cinco)	7 (Sete)
Diretor	5 (Cinco)	6 (Seis)
Gerente e Coordenador	3 (Três)	4 (Quatro)

5.3.4 Como alguns Indicadores (KPI's) são considerados mais estratégicos e outros se aproximam mais de uma determinada faixa dos Cargos Elegíveis, foram distribuídos os percentuais "Pesos" por KPI's, conforme quadro a seguir:

Atribuição de "PESOS" por KPI's e CARGO		Metas KPI's 2024 (*)	CEO	Diretor	Gerente/Coord.	Metas KPI's 2024 (**)	Diretor Comercial
Financeiro	1- % Margem EBITDA	43,0%	30%	20%	30%	82,2%	20%
	2- % Despesas Operacionais s/ Receita Líquida	51,6%	35%	30%	-	17,2%	30%
	3- % Margem Lucro Líquido Antes dos ICP e ILP	9,0%	35%	30%	30%	57,2%	30%
Operacional	4- KPI's - Planejamento Estratégico	4	-	20%	0%	3	20%
	5- KPI's Operacionais (Item 5.4)	2	-	-	40%	2	-
Total			100%	100%	100%	657%	100%

(*) - Apuração sobre o Resultado Consolidado ALIPAR (Ex-Alba Seguradora)

(**) - Apuração sobre o Resultado AB Patrimonial

5.3.5 Para o Enquadramento das metas estabelecidas pela Administração, foram definidos "Intervalos de Faixas" onde o "fator" apurado será aplicado sobre o Salário-Referência-SR". O objetivo do intervalo de faixas é incentivar o Beneficiário a superar as metas orçamentárias, mas também, reconhecer o esforço e empenho daqueles que não alcançarem os percentuais, inicialmente estabelecidos. Exceções serão apenas para situações em que o Profissional performou para os KPI's financeiros, intervalos inferiores a 70% da meta orçamentária e não cumpriu seus objetivos operacionais, conforme quadro a seguir:

ENQUADRAMENTO DO INCENTIVO DE CURTO PRAZO - ICP							
Tipo	Indicador-Chave de Performance - KPI	Metas KPI's 2024 Orçamento	Intervalos dos Indicadores Apurados				
			Se KPI > 140%	140% >= KPI > 120%	120% >= KPI > 100%	100% >= KPI > 80%	80% >= KPI > 70%
Financeiro	1- % Margem EBITDA	43,0%	60,2%	51,6%	43,0%	34,4%	30,1%
	2- % Despesas Operacionais s/ Receita Líquida	50,6%	70,8%	60,7%	50,6%	40,5%	35,4%
	3- % Margem Lucro Líquido Antes dos ICP e ILP	9,2%	12,9%	11,0%	9,2%	7,4%	6,4%
Operacional	1- % Margem EBITDA	82,2%	115,1%	98,6%	82,2%	65,8%	57,5%
	2- % Despesas Operacionais s/ Receita Líquida	17,2%	24,1%	20,6%	17,2%	13,8%	12,0%
	3- % Margem Lucro Líquido Antes dos ICP e ILP	57,2%	80,1%	68,6%	57,2%	45,8%	40,0%
Operacional	4- KPI's - Planejamento Estratégico (5 anos)	4	4	3	2	2	1
	5- KPI's Operacionais (Item 5.4)	2	n/a	n/a	2	2	1
Cargos	CEO	Múltiplos "Em Salários"	8	7	6	4	2
	Diretor Comercial		7	6	5	3	2
	Diretor		6	6	5	3	2
	Gerente/ Coord.		4	3	3	2	1

No exemplo abaixo, simulando uma apuração do "Enquadramento" com resultados hipotéticos, o beneficiário "Diretor" receberia 6 Salários como Incentivo de Curto Prazo – ICP.



Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

SIMULADOR DO CÁLCULO: INCENTIVO DE CURTO PRAZO - ICP								CARGO:	Diretor		
KPI's	Alocação das "METAS" por Intervalos alcançados	Metas KPI's 2024 Ocorrência	Peso KPI's	Intervalos dos Indicadores Apurados				Simulação Apuração			
				0% - 100% KPI = 100%	100% - 100% KPI = 100%	100% - 80% KPI = 80%	80% - 70% KPI = 70%	Apuração das KPI's	Multiplo "Salário"	Apuração "Salário"	
1- % Margem EBITDA		43,0%	20%	60,2%	51,6%	43,0%	34,4%	30,1%	66,1%	6	1,20
2- % Despesas Operacionais s/ Receita Líquida		50,6%	30%	70,8%	60,7%	50,6%	40,5%	35,4%	70,0%	6	1,80
3- % Margem Lucro Líquido Antes dos ICP e ILP		9,2%	30%	12,9%	11,0%	9,2%	7,4%	6,4%	31,0%	1	1,00
4- KPI's - Planejamento Estratégico (5 anos)		4	20%	4	3,0	2	2	1	3,0	6	1,20
5- KPI's Operacionais (Item 5.4)		2	0%	n/a	n/a	2	2	1	2,0	5	0,75
Múltiplo "Em Salário"			100%	6	6	5	3	2	Múltiplo "Em Salário"	6,00	

5.3.6 O período para apuração do ICP é o exercício social, iniciando em 1º de janeiro até 31 de dezembro de cada ano. O pagamento deverá ocorrer até o final de abril do ano subsequente, após ter seus cálculos revisados e consistidos com as Demonstrações Financeiras e aprovado pela Diretoria Financeira da ALIPAR.

5.4 Indicadores Estratégicos – ICP e ILP

Os KPI's relacionados ao Plano Estratégico são restritos à Diretoria e possuem o peso de 20% na avaliação total para alcance das metas, tanto para o ICP quanto o ILP. O que diferencia é na quantidade, sendo entre três (3) e quatro (4) para o ICP e dois (2) e um (1) para o ILP, conforme quadro ilustrativo abaixo:

Indicadores Estratégicos - ICP		Prazos	Peso
Financeiro:			
- Implementar no BI o painel de acompanhamento das ações do PE		dez-24	5%
- Pesquisa de clima com índice mínimo de 75%		dez-24	5%
- Implementar e aprovar as políticas de RH definidas no PE		dez-24	5%
- Acompanhamento dos investimentos no Venture com relatórios trimestrais		dez-24	5%
Jurídico:			
- Implantar o controle automatizado das contingências jurídicas para o Grupo		dez-24	5%
- Cumprir o plano de ação apresentado à auditoria interna nos prazos estabelecidos		dez-24	5%
- Implementar as ações do PE sobre a sua responsabilidade		dez-24	5%
- Pesquisa de clima com índice mínimo de 75%.		dez-24	5%
Comercial:			
- Regularização fundiária - Cidade Aliança, Garcia e Barris		dez-24	10%
- Estruturar e viabilizar o projeto de Itapuã		dez-24	5%
- Pesquisa de clima com índice mínimo de 75%		dez-24	5%

Indicadores Estratégicos - ILP		Prazos	Peso
Financeiro:			
- Ter as rotinas de orçamento e metas concluídas em outubro para validação em DEZ		dez-26	10%
- Reconhecimento do Great Place to Work ou similar, como uma das melhores empresas para trabalhar		dez-26	10%
Jurídico:			
- Estruturação de equipe jurídica em conformidade com as políticas de compliance e ESG, sem ressalvas do ano corrente ou apontamentos dos anos anteriores sanados dos comitês, auditorias ou órgãos reguladores		dez-26	20%
Comercial:			
- Ter Projeto de Cidade Aliança aprovados com parceiros definidos		dez-26	10%
- Alcançar os TIRs aprovadas dos projetos Itaparica, Itacimirim e Galpão Brasília		dez-26	10%

	Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)
---	---

5.5 Incentivo de Longo Prazo - ILP

5.5.1 Estão elegíveis ao Incentivo ILP apenas os Cargos de Diretor e CEO, conforme já ilustrado na tabela do item 5.2.1.

5.5.2 O Salário de Referência (SR) está relacionado ao atingimento das metas estratégicas de médio/longo prazo (Intervalo entre 100%-120%), definidas pela Administração, através dos três (03) Indicadores Estratégicos KPI, com foco em retorno do capital e crescimento das operações.

Cargos Elegíveis	Salário de Referência - SR (Meta: > 100%)	Limite Máximo (Em Salários)	Período de Carência para exercer o Direito
CEO	5 (Cinco)	8 (Oito)	Triênio
Diretor Comercial	3 (Três)	7 (Sete)	
Diretor	3 (Três)	6 (Seis)	

5.5.3 Os pesos para os KPI's estratégicos foram distribuídos pelos percentuais, priorizando o retorno sobre o capital, sem distinção entre as faixas, por entender que as metas estratégicas são únicas, independente do cargo que o Beneficiário exerça:

3 ANOS	Atribuição de "PESOS" por KPI's e CARGO	Metas KPI's 2026 (3 anos)	Peso p/ Cargo x KPI's	
			Diretor Comercial	Diretor
	1- % Margem ou Valor do EBITDA - Em R\$ mil	40.000	80%	80%
	2- KPI's - Planejamento Estratégico (3 anos)	2	20%	20%
	Total		100%	100%

Assim como o ICP, a obrigação contábil do Incentivo de Longo Prazo – ILP já será reconhecida a cada exercício social, a título de provisão, uma vez que a sua liberação/apuração ocorrerá a cada triênio (Período de Carência) e em três parcelas anuais, iguais e consecutivas. Para o Beneficiário ter o direito efetivo a essa remuneração, ficará sujeito ao atendimento cumulativo de mais uma condição: Deverá permanecer continuamente vinculado como empregado ou Administrador da Companhia, durante o Período de Carência que se encerrará, ao final do terceiro ano.

5.5.4 Verificado o cumprimento das condições constantes no item 5.5.2 acima, na data de término de cada período de Carência, a ALIPAR deverá pagar em três parcelas anuais e consecutivas, até o final de abril de cada ano, o valor correspondente ao ILP apurado para aquele triênio. Para pagamento das parcelas, os valores serão atualizados pela variação do IPCA até o ano e mês do efetivo recebimento:

Ciclo I:

Ciclo II:

Ano de Referência:	31 dezembro 2024	Ano de Referência:	31 dezembro 2025
Período da Carência:	31 dezembro 2027	Período da Carência:	31 dezembro 2028
Data Pagamento:	30 abril 2028/29/30	Data Pagamento:	30 abril 2029/30/31

5.5.5 Para o Enquadramento das metas estabelecidas pela Administração, para cada intervalo de faixas alcançado será aplicado diretamente, a quantidade de salário, através da apuração ao final de cada triênio, conforme quadro abaixo:



Política de Incentivo de Curto Prazo – (ICP) e Longo Prazo – (ILP)

ENQUADRAMENTO DO INCENTIVO DE LONGO PRAZO - ILP							
Tipo	Indicador-Chave de Performance - KPI (SUGESTÕES)	Metas (Plano Estratégico p/ 2026)	Intervalos dos Indicadores Apurados				
			Se KPI > 140%	140% >= KPI > 120%	120% >= KPI > 100%	100% >= KPI > 80%	80% >= KPI > 70%
	1- % Margem ou Valor do EBITDA	40.000	56.000	48.000	40.000	32.000	28.000
	2- KPI's - Planeamento Estratégico (3 anos)	2	2++	2+	2	2-	1
Cargos	Diretor Comercial	Múltiplos "Em Salários"	7	5	3	2	1
	Diretor	Múltiplos "Em Salários"	6	4	3	2	1

No exemplo abaixo, simulando uma apuração do "Enquadramento" com resultados hipotéticos, o beneficiário "Diretor" receberia 5,6 Salários como Incentivo de Longo Prazo – ILP:

ENQUADRAMENTO DO INCENTIVO DE LONGO PRAZO - ILP							CARGO:	Diretor			
Tipo	Alocação das "METAS" por Intervalos alcançados	Metas (Plano Estratégico p/ 2026)	Peso de KPI's	Intervalos dos Indicadores Apurados				Simulação Apuração			
				Se KPI > 140%	140% >= KPI > 120%	120% >= KPI > 100%	100% >= KPI > 80%	80% >= KPI > 70%	Apuração dos KPI's	Salário Alocado	Apuração Valor \$1
	1- % Margem ou Valor do EBITDA	40.000	80%	56.000	48.000	40.000	32.000	28.000	56.100	6	4,83
	2- KPI's - Planeamento Estratégico (3 anos)	2	20%	2++	2+	2	2-	1	2-	4	0,99
	Múltiplo "Em Salário"		100%	6	4	3	2	1	Múltiplo "Em Salário"	5,60	

5.5.6 Na hipótese de Desligamento do Beneficiário "Por Justa Causa", independente do término de cada Período de Carência (Apuração), isto é, o saldo remanescente das apurações outorgadas ao Beneficiário e ainda não liquidadas restarão automaticamente baixados, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização.

5.5.7 Na hipótese de Desligamento do Beneficiário, deixando de exercer aquele Cargo que o definiu como "Elegível", "Sem Justa Causa" pela Companhia ou por pedido de demissão do próprio Beneficiário antes do término de cada Período de Carência, isto é, (i) antes dos três (3) anos, restarão automaticamente baixados, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização, já que estaria descumprindo as duas condições cumulativas, definidas do item 5.5.2 acima. Para os valores apurados, ou seja, já garantida a "Elegibilidade", o saldo remanescente das apurações outorgadas ao Beneficiário e ainda não liquidadas restarão o pagamento, dentro do cronograma pré-definido. Para os desligamentos "Sem Justa Causa" é facultado a Presidência autorizar a antecipação do pagamento, desde que exista disponibilidade de caixa na Companhia.

6- HISTÓRICO DE REVISÕES

Emissão – Versão 000 – Elaborada em XX/XX/XXXX

DocuSigned by:

 05CFB9AB8F0845D...

DocuSigned by:

 2B1120DB871E49E...

DocuSigned by:

 7C0CDA7DD30E401...