



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO

Aprovado por Conselho de Administração CBA

Data de aprovação: 14 de maio de 2021

Vigência: desde a data de sua aprovação até uma deliberação do Conselho de Administração

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
REFERÊNCIAS	3
ABRANGÊNCIA	3
VIGÊNCIA	3
DISPOSIÇÕES GERAIS	3
DEFINIÇÕES	4
CAPÍTULO 1 – OBJETIVO E PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO.....	6
CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÃO	7
CAPÍTULO 3 – OUTRAS DISPOSIÇÕES	10

INTRODUÇÃO

A presente “*Política de Remuneração*” visa estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários.

REFERÊNCIAS

Esta Política tem como referência: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; (ii) o Código de Conduta; (iii) a Lei das Sociedades por Ações; (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM; (v) o Regulamento do Novo Mercado; e (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa.

ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange apenas aos membros do Conselho de Administração, dos Comitês e da Diretoria da Companhia, considerados como Beneficiários.

VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

DISPOSIÇÕES GERAIS

A aplicação da Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria da Companhia, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, que poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

Esta Política deverá ficar disponível em <https://www.cba.com.br/ri>.

DEFINIÇÕES

Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

“Assembleia Geral”: a assembleia geral de acionistas da Companhia.

“Beneficiários”: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal e dos Comitês.

“B3”: a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

“Código Brasileiro de Governança Corporativa”: Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas, elaborado pelo Grupo de Trabalho Interagentes, coordenado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

“Código de Conduta”: o *“Código de Ética e Conduta”*, aprovado em reunião do Conselho de Administração da Companhia.

“Comitês”: os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.

“Companhia”: Companhia Brasileira de Alumínio.

“Conselho de Administração”: o conselho de administração da Companhia.

“Conselho Fiscal”: o conselho fiscal da Companhia.

“CVM”: a Comissão de Valores Mobiliários.

“Diretoria”: a diretoria estatutária da Companhia.

“Estatuto Social”: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.

“Lei das Sociedades por Ações”: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

“Política”: a presente *“Política de Remuneração”*.

“Regulamento do Novo Mercado”: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

CAPÍTULO 1 – OBJETIVO E PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

1.1. Objetivo

Esta Política possui como principais objetivos:

- (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Colaboradores na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados;
- (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que, ao mesmo tempo em que valorizem o trabalho em equipe, permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual.
- (iii) ser uma importante alavanca para o desenvolvimento da cultura desejada, além de um forte estímulo aos executivos na realização do plano estratégico e para a criação de valor.

1.2. Princípios básicos da Remuneração

Esta Política tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.

A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- (i) remuneração fixa;
- (ii) remuneração variável;
- (iii) benefícios pós-emprego;
- (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; e
- (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, incluindo remuneração baseada em ações, conforme aprovação dos órgãos competentes, em linha com o previsto em lei.

Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Beneficiários, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÃO

2.1. Remuneração do Conselho de Administração e Diretoria

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês.

2.2. Remuneração do Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.

2.3. Critérios para Alteração de Remuneração

O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

2.3.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.

A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia.

2.3.1.1 Composição da Remuneração Fixa

A remuneração fixa será composta da seguinte forma:

- (i) Salário ou Pró-labore mensal fixo: baseado em parâmetros de mercado, tem por objetivo reconhecer as contribuições individuais atreladas às responsabilidades do cargo, assim como as competências e experiências dos membros postas à disposição da empresa para o crescimento do negócio.
- (ii) Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência

social de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica e odontológica; (iii) plano de previdência privada; (iv) vale refeição; (v) estacionamento; e (vi) treinamentos e cursos periódicos.

2.3.2. Remuneração Variável

2.3.2.1. Participação nos Resultados - Incentivo de curto prazo

O programa de incentivo de curto prazo visa alinhar as prioridades de curto prazo com o planejamento estratégico da Companhia, recompensando o cumprimento de metas anuais, com escalas de desempenho mínimo, *target* e superação de resultados.

O pagamento da participação nos resultados será realizado exclusivamente aos membros da Diretoria e no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado.

Os montantes a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei nº 10.101/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de outras leis aplicáveis à participação nos resultados.

2.3.2.2. Premiação ou Bônus

A Companhia poderá adotar premiação ou bônus como parte da remuneração variável estratégica (estando ou não atrelado à natureza salarial), que estarão amparados e atendendo rigorosamente os critérios legais de cada um desses institutos.

Os membros da Diretoria da Companhia – exclusivamente - poderão receber tais valores por desempenho e/ou atividade extraordinário no período, visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia.

Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverá atender cada um dos institutos e requisitos legais, conforme venha a ser formalizado pelo Conselho de Administração.

O referido pagamento será realizado, no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social ou fato avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

2.3.2.3. Incentivo de Longo Prazo

Os membros da Diretoria – exclusivamente - poderão participar de um programa de incentivo de longo prazo visando promover alinhamento entre seus interesses e dos acionistas para garantir a criação contínua de valor, conforme venha ser definido pelo Conselho de Administração. O modelo também visa engajar a administração no desenvolvimento e entrega de um plano estratégico consistente, bem como atrair e reter executivos.

2.4.3 Benefícios Pós-emprego

Poderão ser negociados ou atribuídos aos Beneficiários, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros por:

- (i) seguro de pessoas;
- (ii) plano de saúde;
- (iii) obrigações de não concorrência e
- (iv) plano de previdência privada.

2.4.4 Benefícios Motivados Pela Cessação do Exercício do Cargo

A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Colaboradores poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

CAPÍTULO 3 – OUTRAS DISPOSIÇÕES

3.1. Acumulação de cargos

Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês e do Conselho de Administração, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão, caso assim aprovado, ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.

3.2. Reembolso

A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração, Comitês e do Conselho Fiscal, quando instalado, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.

3.3. Avaliação e acompanhamento desta Política

O Comitê de Remuneração e Pessoas da Companhia avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência com as responsabilidades de cada Beneficiário, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão, sugerindo eventuais alterações e atualizações ao Conselho de Administração.