



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO, DIRETORIA E COMITÊS

TÍTULO: POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO E DIRETORIA	DATA EFETIVA: 01 Janeiro 2016
DEPARTMENT: Legal Governança, Riscos e Controles Internos	Nº DE REVISÃO: N/A
OWNER(S): Presidente do Conselho de Administração	PRÓXIMA DATA DE REVISÃO: 29/12/2017
APPROVER(S): Conselho de Administração	APLICADO PARA: Cristal Brasil

INTRODUÇÃO

Política com o objetivo de estabelecer diretrizes para remuneração do Conselho Administração, Fiscal e Diretoria Estatutária, visando proporcionar uma melhor estrutura de governança e transparência sobre os valores éticos aplicados pela Cristal Global.

A. Aplicação

Esta política é aplicada com as diretrizes estabelecidas pela matriz na Arábia Saudita e servirá como diretriz para estabelecer os critérios de remuneração dos Conselheiros de Administração e Fiscal além dos Diretores Estatutários da Organização.

PROCEDIMENTO/POLÍTICA

Visando formalizar uma política de remuneração que contemple todos os aspectos de Governança questionados por organizações regulatórias como a CVM, descrevemos as diretrizes da Cristal Global aplicada à unidade Brasil, atendendo os diferentes itens questionados em formulários de referência enviados a Comissão de Valores Mobiliários.

A. Objetivos da política ou prática de remuneração

A administração da remuneração para Conselheiros, Diretores Estatutários ou de qualquer outro empregado não estatutário visa compensar os colaboradores na MEDIANA do mercado no qual a empresa se insere, ou seja, no ramo químico & petroquímico.



Adicionalmente, qualquer decisão sobre remuneração é definida pela matriz na Arábia Saudita em conjunto com o setor de Recursos Humanos da unidade Brasil

B. Composição da remuneração, indicando:

1. Descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles:

A remuneração dos Conselheiros da Administração é composta pela seguinte premissa abaixo:

- GRATIFICAÇÃO ANUAL – Remuneração anual definida pela matriz na Arábia Saudita em conjunto com setor de Recursos Humanos da Unidade Brasil.

A remuneração dos Diretores Estatutários é composta pelas seguintes premissas abaixo:

- HONORÁRIOS FIXOS e BÔNUS ANUAIS – Remuneração definida pela matriz na Arábia Saudita em conjunto com setor de Recursos Humanos da Unidade Brasil.
- BENEFÍCIOS – São os respectivos componentes definidos pela matriz e o setor de Recursos Humanos da unidade Brasil: Carro designado, plano de pensão, assistência médica, seguro de vida, seguro e D&O.

2. Descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles:

- Os honorários fixos e Bônus anual correspondem à remuneração definida pela matriz e o setor de Recursos Humanos da Unidade Brasil.

3. Metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração:

- Os honorários fixos são fixados pela matriz.
- Os valores, critérios de pagamento, bem como os indexadores de desempenho do Bônus são determinados pela matriz anualmente para todas as unidades Globais.



4. Metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração:
 - A Cristal pesquisa o mercado setorial e define a remuneração considerando cargos similares no Brasil e nos países que opera.
5. Metodologia de cálculo para membros do conselho fiscal :
 - Para os membros do conselho fiscal serão estabelecidos remunerações mensais fixas determinadas pelo conselho de Administração.

C. Principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

- EBITDA
- LUCRO OPERACIONAL LÍQUIDO

D. Estrutura da remuneração para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Os honorários compõem a parte fixa, sendo o Bônus dependente de indexadores de negócio. Adicionalmente, as definições destas remunerações são efetuadas pela matriz em conjunto com o Setor de Recursos Humanos da unidade Brasil.

E. Prática de remuneração que se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo.

A prática de remuneração se alinha através da fixação da política de bônus baseados no desempenho de negócio.

F. Aspectos suportados por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos.

A matriz define e suporta as diretrizes para definição de critérios em conjunto com o setor de recursos humanos da unidade Brasil, formalizando através de reunião do conselho de Administração e seguindo os padrões determinados nesta política.



G. Remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor.

A empresa não estabelece remuneração visando ocorrência de determinado evento societário, tal como alienação do controle societário do emissor.