

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS, DESENVOLVIMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS PARA SÓCIOS QUOTISTAS, DIRETORIA E CONSELHEIROS DO GRUPO ROVEMA

- » 1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA
 - » 2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO
 - » 3. DA TABELA DE REMUNERAÇÃO PADRÃO
 - » 4. DOS DIVIDENDOS
 - » 5. DOS JUROS SOBRE O CAPITAL PRÓPRIO - JCP
 - » 6. DOS BENEFÍCIOS
 - » 7. DOS PROGRAMAS DE RENDA GARANTIDA A FUNDADORES E SUCESSORES
 - » 8. DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO TREINAMENTO E TRABALHO;
 - » 9. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
 - » 10. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS EXECUTIVOS E CONSELHEIROS;
 - » 11. DA VALIDADE E VIGÊNCIA
-

1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

A política de remuneração e benefícios praticada pelo GRUPO ROVEMA para seus Conselheiros Internos e Externos, sócios e Diretoria Executiva, tem como objetivo promover um pacote de remuneração para atrair e reter profissionais diferenciados que possam contribuir com o crescimento e perpetuidade deste grupo empresarial, garantindo a competitividade e alinhando aos bons resultados dos negócios às expectativas para a manutenção da família societária no controle da Empresa. Essa política é baseada nas melhores práticas de mercado obtidas por pesquisas de mercado junto às empresas de portes similares, alinhada com as práticas atuais e cultura do grupo familiar, além dos interesses dos executivos e sócios do GRUPO ROVEMA.

2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO:

- a) A remuneração para Executivos e Conselheiros Internos e Externos é composta de remuneração fixa e benefícios comuns praticados pelo mercado em nível executivo.
- b) Os diretores mesmo se encontrando simultaneamente na condição de sócios quotistas também estão elegíveis à remuneração fixa.
- c) O sócio quotista que não exercer função executiva na empresa ainda fará jus a alguns benefícios, mas não está elegíveis a remuneração fixa mensal. Estes estão elegíveis ao recebimento de dividendos pelo resultado do negócio.
- d) Os Conselheiros internos e Externos estão elegíveis a remuneração fixa mensal, e alguns benefícios enquanto durarem seus mandatos.
- e) Todos os sócios do GRUPO ROVEMA recebem dividendos após apuração de lucros, inclusive os que trabalham em funções executivas na empresa.
- f) Os executivos do GRUPO ROVEMA estão elegíveis à remuneração variável, estando aptos após definição de programa de remuneração variável definida. A atualização dos critérios pode ser feita anualmente pela Reunião de Sócios.

3. DA TABELA DE REMUNERAÇÃO PADRÃO:

Tabela Base Elegibilidade e Padrão de Remuneração
Quadro No. 1 – Tabela de Remuneração

ITEM	FUNÇÃO ESPECÍFICA	REMUNERAÇÃO FIXA MENSAL	DIVIDENDOS	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ATRELADA A RESULTADOS
I	DIRETOR PRESIDENTE	SIM R\$ 55.000,00 (cinquenta e cinco mil reais)	-	SIM (se houver)
II	DIRETOR	SIM R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)	-	SIM (se houver)
II	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA	SIM (de acordo com o cargo exercido)	SIM	SIM (se houver)
III	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	-	SIM	-
IV	CONSELHEIRO INTERNO	SIM R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)	-	-
V	CONSELHEIRO EXTERNO	SIM R\$ 8.000,00 (oito mil reais)	-	-
VI	CONSELHEIRO INDEPENDENTE	SIM R\$ 8.000,00 (oito mil reais)	-	-
VII	CONSELHEIRO FISCAL	SIM R\$ 8.000,00 (oito mil reais)	-	-
VIII	MEMBROS DE COMITÊS DE GOVERNANÇA ESPECÍFICOS	-	-	-

- **Nota 1:** As remunerações são cumulativas por papel, quando uma mesma pessoa exercer mais de um papel está elegível a remuneração de cada um deles.
- **Nota 2:** As remunerações fixas devem ser reajustadas a cada dois anos, conforme tabela salarial da Empresa e ou IGP-M.
- **Nota 3:** Os sócios, familiares e/ou herdeiros que trabalhem na empresa em cargos de nível Gerencial, Coordenação, entre outros, estão sujeitos à Política Normal de Remuneração da empresa, recebendo remuneração fixa mensal compatível com sua função.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS, DESENVOLVIMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS PARA SÓCIOS QUOTISTAS, DIRETORIA E CONSELHEIROS DO GRUPO ROVEMA - VERSÃO 00 – AGOSTO 2018

4. DOS DIVIDENDOS

Todos os sócios (pessoa jurídica ou física) devem receber dividendos, nos padrões determinados também em acordo de sócios e decisão anual realizada pelos sócios quotistas em Assembleia de Sócios. Os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício e suas regras aplicáveis descritas também no acordo de sócios.

Fica estabelecido o pagamento de dividendos com base no referencial **mínimo de 15% (quinze por cento) e máximo de 25% (vinte e cinco por cento) dos lucros obtidos pelas empresas do grupo. Os dividendos serão pagos em duas parcelas semestrais, sendo uma em setembro e outra em março do ano seguinte, em dia a definir pelo Conselho de Administração.**

O percentual de dividendos a ser pago será deliberado em Assembleia de Sócios ordinária e extraordinária, a convocar no período correspondente. É possível fazer pagamentos extraordinários de dividendos aos sócios, pagos em até 40 (quarenta) dias a contar da data em que foram declarados e aprovados em Assembleia de Sócios.

Recomenda-se ainda reservar um percentual entre 1% (um por cento) a 2% (dois por cento) do lucro obtido no exercício fiscal para fins de reserva e utilização em órgãos de governança corporativa que promovam através de atividades a unidade familiar, tais como Conselho de Família, Family Office, Comitês de Família, etc.

O valor distribuído para sócios pessoas físicas ou jurídicas não poderá ser revertido para integralização de capital. Existindo débitos de qualquer natureza por parte de sócios pessoas jurídicas ou físicas para com o Grupo Rovema, estes serão automaticamente descontados por ocasião da distribuição dos lucros.

5. DOS JUROS SOBRE O CAPITAL PRÓPRIO – JCP

Mediante decisão do Conselho de Administração, poderão ser pagos aos sócios juros sobre o capital próprio, nos termos da legislação aplicável. O valor pago ou creditado a título de juros sobre o capital próprio poderá ser imputado ao dividendo definido, integrando tal valor para todos os efeitos legais. Cabendo ressaltar aos sócios que deferentemente do dividendo, o pagamento de juros sobre o capital próprio não é isento de tributação na pessoa física, sujeitando-se, atualmente, à retenção na fonte de imposto de renda.

O valor do pagamento de Juros Remuneratórios sobre Capital Próprio será calculado sobre o Patrimônio Líquido do Grupo Rovema, apurado anualmente, ao final do exercício fiscal e constante no Balanço Patrimonial da Empresa aprovado pela Assembleia de Sócios. Podendo estabelecer o pagamento em Março do ano subsequente ou em até 06 (seis) parcelas bimestrais iguais.

6. DOS BENEFÍCIOS

O pacote de benefícios é coerente com o praticado no mercado, em empresas de portes similares. Estão elegíveis à benefícios, sócios e diretoria executiva. Os Conselheiros internos, externos e independentes não estão elegíveis a estes benefícios. São aplicados alguns benefícios exclusivamente aos membros da Diretoria, em decorrência da natural necessidade frente ao papel e cargo exercido no grupo empresarial, de acordo com a tabela de benefícios no Quadro No. 02.

Quadro No. 2 – Tabela de Benefícios

ITEM	BENEFÍCIO	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA
I	Plano de Saúde Médico e Odontológico Corporativo Apartamento/Nacional – extensivo a até 03 dependentes (cônjuge ou filho)	SIM	SIM
II	Check-Up Anual no Hospital Sírio Libanês ou Albert Einstein em SPO (<i>podendo ser excluído quando o item I tiver cobertura</i>)	SIM	SIM
III	Celular Corporativo – Conta Mensal	-	SIM
IV	Carro da Empresa com todas as despesas, taxas e impostos pagos pela empresa (carro pode ser trocado a cada 04 anos)	-	SIM exclusivo a sócios fundadores
V	100 (cem) litros de combustível mês, para uso pessoal, intransferível.	-	SIM
VI	Seguro de Vida Executivo Integral	SIM	SIM
VII	13o. Salário	-	SIM
VIII	Férias Remuneradas – 30 dd (em dois períodos)	-	SIM
VX	Cartão de Crédito Corporativo para utilização exclusiva para atender necessidades das empresas.	-	SIM
X	Benefícios complementares de parcerias com empresas para oferecer descontos em produtos e serviços (academias de ginástica, farmácias e outros) quando houverem	SIM	SIM
XI	Investimento/Inscrições em Treinamentos e Capacitação de Alto Nível que objetivem o Desenvolvimento Profissional e Pessoal (de acordo com o Plano de Desenvolvimento aprovado pelos sócios)	SIM	SIM
XII	Despesas de Viagem de Treinamento e Capacitação (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com o Plano de Desenvolvimento aprovado pelos sócios	SIM	SIM
XIII	Despesas de Viagem a Trabalho e para Reuniões de Negócios (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com critérios tratados nesta política	-	SIM



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS, DESENVOLVIMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS PARA SÓCIOS QUOTISTAS, DIRETORIA E CONSELHEIROS DO GRUPO ROVEMA - VERSÃO 00 – AGOSTO 2018

- **Nota 1:** Não é permitido o pagamento de contas pessoais dos sócios, Diretoria Executiva e/ou Conselheiros através de recursos/fluxo de caixa e estrutura de pessoal do GRUPO ROVEMA.

7. DOS PROGRAMAS DE RENDA GARANTIDAS A FUNDADORES E SUCESSORES

7.1. PRG – O Programa Renda Garantida:

Tem por objetivo e fundamento garantir para a 1ª. Geração e/ou sócios fundadores do GRUPO ROVEMA, um suporte financeiro para que possam usufruir de forma confortável suas vidas, enquanto trabalhando no GRUPO ROVEMA ou em suas aposentadorias.

O PRG tem caráter vitalício, e são beneficiários exclusivos do programa:

- (A) **os sócios fundadores:** Srs Adelio Barofaldi, Ledio Ghedin, Valdecir Luiz Ghedin, Gilvan Guidin, Carlos Jardel Guidin (in memoriam), Waldir Guidin (In memoriam). Para esta categoria, farão jus a 14 (quatorze) remunerações no ano, **correspondentes a 28 (vinte e oito) salários mínimos**, exceto Carlos Jardel Guidin e Waldir Guidin, já falecidos. A renda individual é garantida aos sócios fundadores após atingirem a idade de 60 (sessenta) anos e sua aposentadoria do GRUPO ROVEMA ou em caso de invalidez permanente. As rendas não são cumulativas à remuneração por exercício de função na empresa.
- (B) **Cônjuges dos sócios fundadores:** Sras. Celita Guidin, Rosinha Beatriz Langner Guidin, Liana Maria Ghedin, Rilcivonete Moreira Ghedin, Elizabete Holanda Cavalcanti e Sr. Marcio Gonzales. Para esta categoria terão direito a receberem o PRG até o seu falecimento, no montante de 12 remunerações no ano, **correspondentes a 17 (dezesete) salários mínimos** a partir do falecimento de seu cônjuge, exceto para as Sras Celita Guidin e Rosinha Beatriz Langner Guidin que farão jus a partir da data de 01/01/2018. Em caso de divórcio o cônjuge não está elegível ao benefício. Caso o cônjuge do sócio fundador trabalhe no GRUPO ROVEMA, o mesmo receberá o benefício independente da remuneração do trabalho.

7.2. PRGS – O Programa Renda Garantida a Sucessores:

É um benefício de previdência privada firmado junto à uma instituição financeira de renome e tradição, concedido em 70% (setenta por cento) aos sócios sucessores que estejam exercendo atividades profissionais na empresa há um período mínimo de 02 (dois) anos. O valor mensalmente aplicado nesta previdência deve corresponder a usufruto de benefício futuro de aposentadoria vitalícia a partir dos 60 (sessenta) anos de idade, correspondendo a 10 (dez) salários mínimos. Os valores fixados no PRG são imutáveis (corrigidos pela variação do salário mínimo).

- **Nota:** Estes programas são benefícios já aprovados anteriormente pelos sócios.

8. DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO/TREINAMENTO E TRABALHO/NEGÓCIOS

De acordo com princípios de observância à economia e controle financeiro, devem ser considerados valores limítrofes para a utilização deste benefício, descritos no quadro 3, conforme elegibilidade descrita no quadro anterior (2).

Quadro No. 3 – Regras para Utilização de Despesas de Viagem

ITE M	BENEFÍCIO	VALOR	REGRA
I	Passagens em Classe Econômica	-	Recomenda-se a compra com no mínimo 01 mês de antecedência da viagem (salvo em situações de viagens a trabalho como oportunidades)
II	Diária de Suporte Financeiro	R\$ 400,00 (quatrocentos reais) e/ou U\$ 200,00 (duzentos dólares) quando for viagem internacional	Valor a ser utilizado para despesas com locomoção, alimentação por dia
III	Diária de Hospedagem	Até R\$ 400,00 (quatrocentos reais) /ou U\$ 150,00 (cento e cinquenta dólares) quando for viagem internacional	Valor referencial para diária de hospedagem
IV	100% da Inscrição no Treinamento Nacional ou Internacional	-	Atendendo às necessidades de capacitação tratadas com antecedência com os sócios

As verbas citadas neste item não são extensivas a despesas com dependentes e familiares, sendo exclusivamente para uso do beneficiário.

9. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS SÓCIOS, EXECUTIVOS E CONSELHEIROS INTERNOS

Os sócios, executivos e conselheiros internos, devem buscar um aprimoramento contínuo de suas habilidades e competências em face da necessidade de atuar com enfoque de longo prazo na sua atuação, mesmo os sócios que no momento não exerçam papel de liderança e/ou trabalhem na Empresa. Entre exemplos deste aprimoramento deve-se incluir:

- Participação em Cursos e Congressos em Governança Corporativa;
- Participação em Cursos e Congressos de Alto Nível em assuntos de Gestão (estratégia, liderança, etc);



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS, DESENVOLVIMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS PARA SÓCIOS QUOTISTAS, DIRETORIA E CONSELHEIROS DO GRUPO ROVEMA - VERSÃO 00 – AGOSTO 2018

- Treinamentos Técnicos específicos da área e negócio da Empresa;
- Visitas à Empresas e Grupos buscando conhecimento de “cases” em Governança, Estratégia e Negócio;
- Viagens Internacionais com objetivo de Educação Continuada no negócio, em tecnologia, inovação e logística

As demandas para capacitação e desenvolvimento devem ser tratadas e aprovadas no Conselho de Administração para liberação e previsão dos recursos, conforme necessidade e coerência.

Os Registros de realização do aprimoramento dos sócios e conselheiros internos devem também ser encaminhados anualmente para a Assembleia de sócios.

10. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS SÓCIOS, EXECUTIVOS E CONSELHEIROS INTERNOS.

Anualmente será estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento para os sócios, diretoria executiva e conselheiros internos do GRUPO ROVEMA. Valores que serão estabelecidos e aprovados pelo Conselho de Administração.

11. DA VALIDADE E VIGÊNCIA

Esta política tem prazo indeterminado de vigência, podendo ser alterada e/ou atualizada anualmente pela Assembleia de Sócios, com quórum mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) do capital social. Entretanto, recomenda-se que o pacote de remuneração e benefícios aplicados sejam atualizados a cada dois anos, através de pesquisas formais ou informais de mercado em organizações de porte similar, para fins de manter a política competitiva no mercado.

Termo de Ciência e Compromisso com a Política de Remuneração, Benefícios, Desenvolvimento e Distribuição de Dividendos para Sócios, Conselheiros e Diretoria Executiva do GRUPO ROVEMA

Declaro ter ciência e concordância, neste ato, e ter recebido cópia da Política de Remuneração, Benefícios, Desenvolvimento e Distribuição de Dividendos para Sócios, Conselheiros e Diretoria Executiva do GRUPO ROVEMA, ter conhecimento do inteiro teor do referido e estar de pleno acordo com seu conteúdo.

Porto Velho, Rondonia, XX de xxxxxxxx de 2018.

SÓCIOS

TODOS

TESTEMUNHAS:
