

“CBR PARTICIPAÇÕES LTDA”

CNPJ No. 25.135.031/0001-80 – NIRE No. 13300012072

Certificamos que o presente documento faz parte da estrutura de Governança Corporativa da empresa **GRUPO PNEU FORTE**, contendo o **Protocolo de Entendimento sobre a Relação da Empresa com a Família**, aprovado pelos sócios e administradores representantes das empresas e membros envolvidos nas relações que compõem o GRUPO PNEU FORTE, aqui representado pela empresa CBR PARTICIPAÇÕES LTDA.

Manaus, Amazonas

Data:

CBR PARTICIPAÇÕES LTDA.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA

CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS

CAPÍTULO III: DA RELAÇÃO EMPRESA COM AGREGADOS

CAPÍTULO IV: DA ENTRADA DE FAMILIARES NA EMPRESA

CAPÍTULO V: DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA

CAPÍTULO VI: DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA

CAPÍTULO VII: DO ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES

CAPÍTULO VIII: DA PROMOÇÃO E INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO FAMILIAR

CAPÍTULO IX: DA APOSENTADORIA DE FAMILIARES NA GESTÃO DA EMPRESA

CAPÍTULO X: DO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES LABORAIS, SOCIAIS E POLÍTICAS FORA DO GRUPO

CAPÍTULO XI: DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS OU EXECUTIVOS

CAPÍTULO XII: DA RELAÇÃO COMERCIAL COM FAMILIARES

CAPÍTULO XIII: DA REDUÇÃO DE RISCOS EM VIAGENS COM SÓCIOS E FAMILIARES

CAPÍTULO XIV: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTE PROTOCOLO

CAPÍTULO XV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º. A abrangência deste protocolo é estabelecida para a Holding **CBR PARTICIPAÇÕES LTDA.** e suas empresas controladas que compõem o negócio PNEU FORTE, sociedades constituídas e existentes de acordo com as leis brasileiras que doravante neste documento passam a simplesmente serem denominadas de **GRUPO e/ou EMPRESA.**

CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS

Art. 2º. Estabelecer acordos e regras sobre a relação empresa e família como parte de um reconhecimento dos valores e da influência familiar, buscando preservar com profissionalismo a essência da empresa familiar, conscientes das expectativas e vontades dos fundadores em terem suas gerações atuando profissionalmente na empresa, gerando resultados e sendo reconhecidas pela capacidade de gestão, ampliação dos resultados e do legado empresarial.

Art. 3º. Os guardiões e condutores das regras e critérios estabelecidos neste protocolo serão os sócios, os familiares e os órgãos de governança corporativa de acordo com as atribuições.

Art. 4º. Todas as regras estabelecidas neste protocolo são aplicadas a partir da data de sua assinatura.

CAPÍTULO III: DA RELAÇÃO EMPRESA COM AGREGADOS

Art. 5º. Não é permitida sob qualquer hipótese a entrada de agregados diretos dos sócios, diretores e conselheiros no quadro profissional de colaboradores da empresa. Entende-se aqui por agregados: as esposas e os esposos.

Art. 6º. Se, qualquer membro familiar que já trabalhe na empresa e venha a transitar para a condição de sócio, diretor ou conselheiro, e já tiver um agregado trabalhando no Grupo, deve tomar a decisão pelo desligamento imediato das funções profissionais de seu cônjuge, ou declinar da sua própria posição.

CAPÍTULO IV: DA ENTRADA DE FAMILIARES NA EMPRESA

Art. 7º. De forma geral é permitida a entrada de familiares (exceto agregados) dos sócios, conselheiros e diretoria executiva no quadro de colaboradores das empresas do grupo, em qualquer função, desde que atendam as regras mínimas de ingresso de acordo com os tipos de cargos disponibilizados e as competências para tal:

Parágrafo 1º. Para entrada em regime de estágios:

- a) Deve ter uma vaga aberta para estágio;
- b) O familiar deve expressar o desejo de participar do estágio;
- c) O familiar deve estar cursando uma graduação de área afim com a vaga e os negócios das empresas do Grupo;
- d) Preferencialmente o familiar deve transitar suas atividades entre 02 (dois) a 06 (seis) setores da empresa;
- e) O familiar irá fazer uma entrevista com o responsável pela área e pelo setor de recursos humanos;

- f) Buscando apoiar e fomentar o desenvolvimento da família empresária, e considerando reduzido risco, o familiar que atender aos requisitos anteriores deve ter prioridade de entrada na empresa em detrimento dos demais participantes do processo;
- g) A aprovação da entrada do familiar para estágio será feita pela Diretoria;
- h) Deve receber bolsa auxílio e benefícios compatíveis com as práticas pré-existentes para os demais estagiários;
- i) O prazo máximo para estágio é de 18 (dezoito) meses;
- j) Em caso de estágios é vedada a supervisão hierárquica direta por um familiar de 1o. Grau, devendo o estagiário familiar ser supervisionado por um gestor que não seja da mesma linha familiar;
- k) O coordenador do estágio deve fazer o reporte trimestral ao setor de recursos humanos;
- l) A área de recursos humanos deve fazer o reporte à Diretoria;

Parágrafo 2º. Para entrada em cargos de liderança intermediária (analistas, supervisores, coordenadores):

- a) Deve ter uma vaga aberta para o cargo;
- b) O familiar deve preferencialmente ter passado por etapa de estágio na empresa;
- c) O familiar deve expressar o desejo de continuar e/ou entrar na empresa;
- d) Preferencialmente o familiar deve entrar para um programa de trainee da empresa, já se preparando para uma função específica no futuro;
- e) Recomendável ter concluída formação acadêmica em boa universidade, e nas áreas correlacionadas com os negócios ou interesses de atuação do Grupo;
- f) O familiar deve passar por uma entrevista da Diretoria, além do setor de recursos humanos;
- g) A diretoria será responsável por aprovar ou não a seleção do familiar;
- h) Deve ter ou cumprir um tempo mínimo de 2 (dois) anos de experiência de trabalho antes de assumir qualquer cargo de gerência (podendo ser somados a experiência externa);

Parágrafo 3º. Para entrar ou assumir cargos de alta liderança (gerências e diretorias):

- a) O familiar que não tenha trabalhado na empresa poderá concorrer aos cargos de Liderança;
- b) O familiar que já trabalhou nas empresas do Grupo também poderá concorrer aos cargos de liderança;
- c) É recomendável ter um curso de pós-graduação ou MBA em áreas correlacionadas ou de interesse do Grupo;
- d) Deve ter pelo menos 02 (dois) anos de experiência de trabalho, sendo ideal o tempo de 04 (quatro) anos de experiência no mercado, já tendo exercido cargos de média liderança (supervisão, coordenação);
- e) O familiar deve concorrer ao processo seletivo;
- f) O familiar deve ser entrevistado pela Diretoria e ao menos 02 (dois) membros de algum órgão de governança corporativa da empresa;
- g) A entrada do familiar deve ser decidida pela Diretoria;
- h) Se o familiar for filho/filha, neto/neta de um dos sócios-fundadores, deve ser acompanhado durante seu primeiro ano na função por um processo de mentoria profissional externa não inferior a 12 (doze) meses, sendo o processo financiado pela empresa;
- i) É recomendado que o familiar participe de programas de desenvolvimento e avaliação de desempenho desenvolvimentos pela área de recursos humanos do Grupo;
- j) Para cargos de diretoria, preferencialmente o familiar deve ter trabalhado em empresas externas (fora do grupo), com experiência e capacidade para agregar valor aos negócios do Grupo;

CAPÍTULO V: DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA

Art. 8º. A remuneração dos familiares deverá seguir critérios de mercado e de políticas de cargos e salários internas da empresa. Devendo igualmente submeter-se às políticas de remuneração da empresa, sem privilégios ou favorecimentos.

CAPÍTULO VI: DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA

Art. 9º. Em caso de baixo desempenho do familiar, os gestores do familiar devem proporcionar feedback ao profissional, acompanhados do setor de recursos humanos, seguindo uma rotina de feedback individual (pelo menos três encontros de feedback em um período não inferior a um ano) e elaboração de plano de ação para melhoria do desempenho. Se em um espaço de um ano o familiar não apresentar o resultado esperado pela empresa, a Diretoria irá tratar com o Conselho o desligamento do familiar das funções na empresa, de modo a preservar a imagem do familiar e empenhar o máximo de esforço para indicar o profissional em outras organizações de fora do grupo, se for de interesse do familiar.

Art.10º. Se a decisão de saída da empresa vier do familiar, o processo de feedback deve ser tratado pelo familiar junto ao setor de recursos humanos, que irá avaliar e tratar com a Diretoria e Conselho o processo de saída.

CAPÍTULO VII: DO ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES

Art. 11º. Cientes que a formação das próximas gerações é, em última instância, o que garantirá a manutenção do negócio nas mãos da família. O grupo buscará garantir a realização individual de cada membro familiar, dando a plena consciência de seus direitos e, acima de tudo, de seus deveres. Isso facilitará o processo de preservação do principal ativo da família: a empresa. Portanto, é de responsabilidade da Diretoria o planejamento do processo sucessório dos cargos de liderança da empresa. É parte das atribuições podendo para isto instalar provisoriamente Comitês de Recursos Humanos e Remuneração para preparação e avaliação de potenciais sucessores, assim como a elaboração de um plano de desenvolvimento para estes potenciais sucessores.

Art. 12º. Anualmente será estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento para os sócios, conselheiros internos e quando necessário aplicável a herdeiros da empresa que apresentam potencial e interesse de sucessão na gestão do Grupo. Esses valores serão estabelecidos em Conselho e aprovados pelos sócios de acordo com a demanda e alinhamento promovido.

Art. 13º. A preparação de sucessores deve começar cedo, na formação e na educação das novas gerações. A conscientização desse processo deve, preferencialmente, ser iniciada com a educação transmitida de pais para filhos por meio de exemplos e orientações. O processo sucessório deve ser inclusivo e consensual, fornecendo informações, treinamento e interação entre os membros da família. Promovendo a comunicação, a interação e informação com seus pares, direitos e deveres, bens, objetivos e estratégias do negócio do Grupo.

Art. 14º. Os sócios e diretoria devem buscar um aprimoramento contínuo de suas habilidades e competências em face da necessidade de atuar com enfoque de longo prazo na sua atuação. Entre exemplos deste aprimoramento deve-se incluir:

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

liderança, etc);

c) Treinamentos Técnicos específicos da área e negócio da Empresa;

d) Visitas à Empresas e Grupos buscando conhecimento de “cases” em Governança, Estratégia e Negócio;

e) Viagens Internacionais com objetivo de Educação Continuada; Formação Executiva Nacional e Internacional;

CAPÍTULO VIII: DA PROMOÇÃO E INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO FAMILIAR

Art. 15º. Com base no conceito de família empreendedora e conscientes que as gerações antecessoras possuem a vontade de impulsionar a evolução e sucesso das gerações seguintes. A geração que estiver na liderança da empresa assume o compromisso em apoiar, incentivar e colaborar com o desenvolvimento do potencial empreendedor da próxima geração.

Parágrafo 1º. Os órgãos de Governança Corporativa do Grupo terão boa vontade em promover, incentivar o empreendedorismo, avaliar com agilidade planos, projetos e modelos de negócios idealizados ou captados pelas novas gerações, avaliando as propostas de negócios, concluindo sobre viabilidade de apoio do Grupo (se estiverem no rigor do profissionalismo e diretrizes estratégicas do grupo), seja através de investimento, participação acionária, ou instrução e aconselhamento nos negócios sugeridos, oportunizando ainda o fortalecimento do Grupo com o viés de inovação e ampliação do “guarda-chuvas” empresarial, incentivando assim a prosperidade dos negócios e desenvolvimento das famílias empresárias;

Parágrafo 2º. Cada família empresária deve adotar práticas que despertem e mantenham o interesse das novas gerações pelo negócio do Grupo ou por novos modelos de negócios, procurando formar indivíduos qualificados e produtivos, seja para exercer papel de gestão ou apenas sócios. Como prática devem incluir as novas gerações desde cedo nas reuniões familiares, praticando atividades em conformidade com a faixa etária e o campo de interesses, proporcionar aos jovens programas de estágio e de trainee, dentro ou fora do Grupo.

CAPÍTULO IX: DA APOSENTADORIA DE FAMILIARES NA GESTÃO DA EMPRESA

Art. 16º. Aos membros da família que exercem funções executivas na diretoria, superintendências ou gerências, fica acordado que:

Parágrafo 1º. Ao completar **72 (setenta e dois) anos de idade devem realizar uma autoavaliação de aptidão e energia para desempenhar as suas atividades** frente aos grandes e constantes desafios da gestão, do mercado e modelos de negócios, refletindo sobre seu potencial de contribuição com a responsabilidade, energia e capacidade exigidos à função, alinhados aos resultados esperados pelo grupo;

Parágrafo 2º. Ao máximo de **75 (setenta e cinco) anos de idade, o familiar deve compulsoriamente aposentar-se das funções executivas na empresa**, sendo recomendado que se submeta à avaliação para exercer o papel de conselheiro, quando desejado, necessário e aplicável;

Parágrafo 3º. Este processo, tanto de autoavaliação, quanto de acompanhamento da saída do familiar das funções executivas e uma possível transição para funções de aconselhamento, será coordenado pelos órgãos de governança corporativa, que deverão promover a transição e aprovação das decisões junto aos sócios.

CAPÍTULO X: DO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES LABORAIS, SOCIAIS E POLÍTICAS FORA DO GRUPO

Art. 17º. Aos membros das famílias empresárias (sócios ou não) que nas empresas do Grupo possuam mandatos vigentes na diretoria executiva ou cargos de liderança (gerentes, coordenadores e líderes) não será permitido exercer simultaneamente funções de gestão em outras empresas que não façam parte do Grupo, tampouco engajamentos na gestão de organizações sem fins lucrativos, de modo a não comprometer sua dedicação e engajamento profissional integral à função exercida.

Art. 18º. Aos membros das famílias empresárias (sócios ou não) que nas empresas do Grupo possuam mandatos vigentes na diretoria executiva ou cargos de liderança (gerentes, coordenadores e líderes) será permitido o exercício de atividades de docência, bem como atuação em conselhos de administração, fiscal ou consultivos em outras organizações, desde que não comprometam sua dedicação às funções exercidas, bem como não caracterizem conflitos de interesse, em caso de se tratarem de terceiros com negócios direta e indiretamente concorrentes ao Grupo Pneu Forte.

Art. 19º. Para diretores executivos e conselheiros é proibida a candidatura a qualquer posição política (legislativa e executiva, municipal, estadual ou federal). Aos sócios, familiares e/ou herdeiros que pretenderem se candidatar a um cargo político no Brasil, deve antes, informar ao Conselho, a quem caberá promover a análise dos riscos e ações de mitigação destes reflexos na imagem e marca da empresa.

Art. 20º. É permitido participar de entidades de classe empresarial e órgãos da sociedade civil, a fim de representar as empresas e a marca do Grupo, colaborar e influenciar positivamente nas mudanças e melhorias necessárias aos interesses da sociedade, na valorização da livre iniciativa, no desenvolvimento da democracia e no crescimento do País.

CAPÍTULO XI: DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS OU EXECUTIVOS

Art. 21º. Aos sócios que simultaneamente exercerem papel como membros da Diretoria Executiva do Grupo, será permitido o investimento financeiro em outros negócios particulares, desde que estes não tenham relação direta ou indireta de concorrência nos segmentos de negócios do GRUPO PNEU FORTE.

Art. 22º. Aos sócios que não façam parte da Diretoria Executiva ou Conselho do Grupo é permitido o investimento financeiro em outros negócios, desde que estes negócios não tenham relação direta ou indireta de concorrência nos segmentos de negócios do GRUPO PNEU FORTE.

CAPÍTULO XII: DA RELAÇÃO COMERCIAL COM FAMILIARES

Art. 23º. Qualquer relacionamento comercial (cliente e/ou fornecedor) do GRUPO PNEU FORTE entre familiares e/ou empresas que possuam familiares no quadro de sócios devem estar sujeitos aos padrões normais e regras internas do Grupo, devendo seguir o mesmo padrão de coerência e ética aplicado aos demais nas boas práticas comerciais;

CAPÍTULO XIII: DA REDUÇÃO DE RISCOS EM VIAGENS COM SÓCIOS E FAMILIARES

Art. 24º. Das Viagens e Deslocamento dos sócios: Visando prezar pela perpetuidade e redução de riscos e impactos na sociedade e família empresária em caso de infortúnios e acidentes, aos sócios do Grupo é recomendado que se evite a presença simultânea de mais de 02 (dois) sócios no mesmo veículo de transporte (terrestre, fluvial e/ou aéreo) quando for necessário realizar viagens com deslocamento superior a 300

quilômetros de distância de um ponto ao outro. Tal situação só deve ser contrariada, salvo sob extrema necessidade.

Art. 25º. Das Viagens e Deslocamento dos familiares e herdeiros: Aos familiares e herdeiros é recomendado o bom senso para evitar que um grande número de representantes diretos do mesmo núcleo familiar esteja simultaneamente no mesmo veículo de transporte (terrestre, fluvial e/ou aéreo) durante viagens.

CAPÍTULO XIV: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTE PROTOCOLO

Art. 26º. O presente protocolo celebrado de forma irrevogável e irretratável entrará em vigor na data de sua assinatura e assim permanecerá válido por prazo indeterminado.

Parágrafo 1º. Após o prazo mínimo estipulado de 05 (cinco) anos a partir da assinatura, este protocolo poderá ser revisado sucessivamente a cada 24 (vinte e quatro) meses;

Parágrafo 2º. Para alterações obedecendo a regra estabelecida no § 1º. deste, o protocolo deverá ser submetido a nova discussão e aprovação de maioria simples do capital social.

CAPÍTULO XV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27º. Será expressamente vedado aos acordantes acatar decisão que venha a proferir em desacordo com o que tiver sido ajustado neste protocolo, sendo também expressamente vedado à empresa aceitar e proceder à transferência de quotas e/ou à cessão de direito de preferência à venda de quotas que não respeitar aquilo que estiver previsto e regulado neste protocolo.

Art. 28º. A eventual invalidade, ineficácia ou nulidade de quaisquer das cláusulas do presente protocolo não implicará, *ipso facto*, na invalidade, ineficácia ou nulidade das demais;

Assinam este protocolo em 04 (quatro) vias e fica eleito o foro da cidade de Manaus.

Manaus, Amazonas xxxx

Os acordantes:

Belmiro Gonçalves Vianez Filho

Rogério Perales Rabello

Jorge Sotto Mayor Fernandes Filho

CBR PARTICIPAÇÕES LTDA.

Rogério Perales Rabello

Sócio-administrador

**PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA
COM A FAMÍLIA**



Os membros das famílias:

Edy Soraya Michiles Vianez

Belmiro Gonçalves Vianez Neto

Bernardo Humberto Michiles Vianez

Silvana Maria Medeiros Nunes Rabello

Carolina Medeiros Rabello

Barbara Medeiros Rabello

**Cristiane Regina de Melo Sotto Mayor
Fernandes**

Jorge Sotto Mayor Fernandes Neto

Lena Rosa de Melo Sotto Mayor

Gabriel de Melo Sotto Mayor

Interveniente anuente:

CBR PARTICIPAÇÕES LTDA.
Rogério Perales Rabello

CBR PARTICIPAÇÕES LTDA.
Silvana Maria Medeiros Nunes Rabello

Testemunhas:
