

Certificamos que o presente documento faz parte da estrutura de Governança Corporativa das empresas **que compõem o GRUPO UNIPAR**, aqui também chamada de “GRUPO UNIPAR” ou “GRUPO” ou “EMPRESA”, contendo o **Protocolo de Entendimento sobre a Relação da Família com a Empresa**, aprovado pelos sócios e administradores representantes das empresas e membros envolvidos nas relações que compõem o GRUPO UNIPAR.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA	3
CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS	3
CAPÍTULO III: DA RELAÇÃO ENTRE EMPRESA, AGREGADOS E FAMILIARES	3
CAPÍTULO IV: DA ENTRADA DE FAMILIARES NA EMPRESA	3
Parágrafo 1º – Estágios, Assistentes e Analistas:	3
Parágrafo 2º – Cargos de Liderança Intermediária (Supervisores e Coordenadores):	4
Parágrafo 3º – Cargos de Alta Liderança (Gerências e Diretorias):	4
CAPÍTULO V: DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA	4
CAPÍTULO VI: DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA	5
CAPÍTULO VII: DO ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES	5
CAPÍTULO VIII: DA APOSENTADORIA DE FAMILIARES NA GESTÃO DA EMPRESA	6
CAPÍTULO IX: DO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES LABORAIS, SOCIAIS E POLÍTICAS FORA DO GRUPO	7
CAPÍTULO X: DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS OU EXECUTIVOS	7
CAPÍTULO XI: DA REDUÇÃO DE RISCOS EM VIAGENS COM SÓCIOS E FAMILIARES	7
CAPÍTULO XII: DA PRESERVAÇÃO DA UNIÃO FAMILIAR	8
CAPÍTULO XIII: DA RECOMENDAÇÃO E REGRAS AO REGIME DE CASAMENTO	8
CAPÍTULO XIV: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTE PROTOCOLO	9
CAPÍTULO XV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	9

CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º: Este protocolo aplica-se a todas as empresas e operações que compõem o **GRUPO UNIPAR**, sociedades constituídas e regidas pelas leis brasileiras, doravante referidas como **GRUPO, GRUPO UNIPAR** ou **EMPRESA**.

CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS

Art. 2º: Este protocolo estabelece acordos e regras que regem a relação entre a **empresa e a família**, reconhecendo os valores e a influência familiar na condução dos negócios. Busca-se preservar a essência da **empresa familiar** com profissionalismo, respeitando o legado dos fundadores, garantindo a participação de familiares com base em competências e resultados.

Art. 3º: A responsabilidade pela aplicação e cumprimento das diretrizes estabelecidas neste protocolo cabe aos **sócios, familiares e órgãos de governança corporativa**, conforme suas respectivas atribuições.

Art. 4º: As regras aqui definidas entram em vigor na data de sua assinatura e têm aplicação imediata.

CAPÍTULO III: DA RELAÇÃO ENTRE EMPRESA, AGREGADOS E FAMILIARES

Art. 5º: É vedada a contratação de **agregados** diretos dos sócios, diretores e conselheiros para o quadro de colaboradores da empresa. Para os fins deste artigo, consideram-se agregados: **cônjuges, companheiros(as) e namorados(as)**.

Art. 6º: Caso um familiar que já trabalhe na empresa seja promovido a **sócio, diretor ou conselheiro**, e tenha um agregado em atividade no **GRUPO UNIPAR**, deve optar entre o desligamento imediato do cônjuge ou declinar de sua nova posição.

Art. 7º: Relacionamento comerciais entre o **GRUPO UNIPAR** e **familiares** devem seguir as mesmas regras e boas práticas aplicadas a terceiros, garantindo **transparência, ética e isonomia** nos processos.

CAPÍTULO IV: DA ENTRADA DE FAMILIARES NA EMPRESA

Art. 8º: A entrada de familiares (exceto agregados) no quadro de colaboradores das empresas do **GRUPO UNIPAR** é permitida, desde que atendam aos critérios mínimos exigidos para cada cargo, conforme descrito a seguir.

Parágrafo 1º – Estágios, Assistentes e Analistas:

- Deve haver **vaga aberta** para a função;
- O candidato deve atender aos **requisitos do plano de cargos e salários**;

- O familiar deve manifestar **interesse na vaga** e estar cursando ou ter concluído graduação em área afim com a vaga e os negócios das empresas do GRUPO UNIPAR;
- Passará por **entrevista com o gestor da área e setor de Recursos Humanos**, com reporte à Diretoria;
- O familiar que atender aos requisitos anteriores deve ter prioridade de entrada na empresa em detrimento dos demais participantes do processo;
- Sua **aprovação será feita pela Diretoria**;
- Preferencialmente, deve atuar em **2 a 4 setores da empresa** durante seu período na função;
- Receberá **remuneração e benefícios compatíveis** com os demais profissionais na mesma função;
- Não poderá ter **supervisão hierárquica direta de um familiar**, salvo exceções aprovadas pela Diretoria;
- O desempenho será acompanhado com **relatórios trimestrais ao RH e semestrais à Diretoria**.

Parágrafo 2º – Cargos de Liderança Intermediária (Supervisores e Coordenadores):

- Deve haver **vaga aberta** para o cargo.
- O candidato deve atender aos **requisitos do plano de cargos e salários**.
- Preferencialmente, o familiar deve ter **passado por estágio no GRUPO UNIPAR**.
- Recomendável ter graduação em instituição reconhecida e **formação compatível com a função**.
- Passará por **entrevista com a Diretoria e Recursos Humanos**.
- Pode haver **supervisão hierárquica direta de um familiar**.
- A aprovação será realizada pela **Diretoria**.

Parágrafo 3º – Cargos de Alta Liderança (Gerências e Diretorias):

- O familiar pode concorrer a cargos de liderança, desde que atenda aos **requisitos de perfil e competências**.
- Deve passar por **processo seletivo e avaliação de perfil profissional**.
- Não é obrigatório que tenha experiência prévia no **GRUPO UNIPAR**, mas deve demonstrar **compromisso com a carreira na empresa**.
- Recomendável possuir **pós-graduação ou MBA** na área de atuação.
- Deve possuir **experiência mínima de 2 anos em cargos de gestão**, e para diretorias, pelo menos **4 anos de experiência em liderança**.
- A entrada será decidida pelo **Conselho**, após entrevista com a **Diretoria e ao menos um conselheiro**.
- Caso seja filho(a) ou neto(a) de um sócio, deverá passar por **mentoria profissional externa de no mínimo 12 meses**, custeada pelo **GRUPO UNIPAR**.

CAPÍTULO V: DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA

Art. 9º: 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. 10º: Por Baixo Desempenho:

- O familiar será acompanhado por **gestores e RH**, com **feedbacks estruturados e três avaliações ao longo de um ano**.
- Caso não apresente melhora em **18 meses**, sua saída será analisada pela **Diretoria e Conselho**, garantindo-se a **preservação da imagem do profissional**.

Art. 11º: Por Decisão do Próprio Familiar:

- O desligamento voluntário será tratado pelo **RH**, com reporte à **Diretoria e Conselho**

Art. 12º: Por Problemas Comportamentais:

- A conduta dos familiares deve estar **alinhada aos valores e princípios do GRUPO UNIPAR**, dentro e fora do ambiente corporativo;
- Serão considerados problemas comportamentais:
 - Falta de ética, respeito ou integridade no ambiente de trabalho;
 - Desrespeito à cultura organizacional e governança familiar;
 - Atitudes inadequadas que comprometam a imagem do GRUPO;
 - Relações conflituosas persistentes com colaboradores, gestores ou membros da família.
- A conduta será avaliada pelo **Conselho**, que poderão determinar o desligamento imediato, garantindo-se a **preservação da imagem do profissional**.

CAPÍTULO VII: DO ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES

Art. 13º: Cientes que a formação das próximas gerações é, em última instância, o que favorecerá a manutenção do negócio nas mãos da família, é de responsabilidade dos Sócios, Conselho e Diretoria o planejamento do processo sucessório dos cargos de liderança da empresa assim como a elaboração de um plano de desenvolvimento para estes potenciais sucessores.

Art. 14º: Como política de desenvolvimento para os sócios, diretores e conselheiros internos e quando necessário aplicável a herdeiros da empresa que apresentam potencial e interesse de sucessão na gestão do GRUPO UNIPAR, anualmente será estabelecida uma verba orçamentária para treinamento. Esses valores serão sugeridos pela Diretoria e aprovados pelo Conselho e Sócios de acordo com a demanda e alinhamento promovido.

Art. 15º: 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.

Art. 16º: Os **sócios e membros da diretoria** devem investir continuamente no aprimoramento de suas habilidades e competências, garantindo que estejam **preparados para liderar a empresa com visão estratégica e foco no longo prazo**.

As ações de desenvolvimento recomendadas incluem:

- a) Participação em cursos e congressos de governança corporativa, gestão empresarial e inovação;
- b) Formações executivas nacionais e internacionais, incluindo MBA, especializações e programas de capacitação em instituições de renome;
- c) Interação com empresas e líderes do setor, por meio de encontros empresariais e visitas técnicas a outras organizações de referência;
- d) Treinamentos técnicos específicos, alinhados ao setor de atuação do GRUPO UNIPAR;
- e) Viagens nacionais e internacionais com objetivo de aprendizado e troca de experiências;
- f) Mentoria e coaching, com apoio de profissionais especializados no desenvolvimento de lideranças empresariais.

CAPÍTULO VIII: DA APOSENTADORIA DE FAMILIARES NA GESTÃO DA EMPRESA

Art. 17º: Aos membros da família que exercem funções executivas na diretoria, superintendências ou gerências, fica acordado que:

Parágrafo 1º. A partir da 2ª. geração, os executivos da empresa, se afastem/aposentem de suas posições executivas em no máximo 65 (sessenta e cinco) anos de idade, oportunizando o desenvolvimento da próxima geração, ou de membros de fora da família, de modo a proporcionar as melhores condições para a liderança frente aos desafios empresariais em novos tempos.

Parágrafo 2º. Este processo de 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 com a devida antecedência o seu sucessor, com o tempo e preparo devido.

Parágrafo 3º. Qualquer processo de sucessão da administração do negócio será tratado com o devido cuidado, estabelecendo padrões, autonomias e alçadas decisórias compatíveis e apropriadas para os diferentes papéis na governança e gestão, estando de acordo com o que for definido pelos sócios no momento da transição.

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

Art. 18º: Aos membros da família empresária (sócios ou não) que nas empresas do GRUPO UNIPAR **possuam mandatos vigentes na diretoria executiva não será permitido exercer simultaneamente funções de gestão** em outras empresas que não façam parte do GRUPO, de modo a não comprometer sua dedicação e engajamento profissional integral à função exercida.

Art. 19º: Aos sócios e conselheiros internos que nas empresas do GRUPO possuam ou não mandatos vigentes na diretoria executiva da empresa **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, quando se tratar de terceiros com negócios direta e/ou indiretamente concorrentes ao GRUPO UNIPAR.

Art. 20º. Para familiares em qualquer posição dentro do GRUPO 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 Conselho, a quem caberão promover a análise dos riscos e ações de mitigação destes reflexos na imagem e marca da empresa.

Art. 21º. É permitido participar de entidades de classe empresarial e órgãos da sociedade civil, a fim de representar as empresas e as marcas do GRUPO UNIPAR, 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, sem deixar de manter os rigorosos padrões de ética e boa conduta na relação com estes.

CAPÍTULO X: DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS OU EXECUTIVOS

Art. 22º. Aos sócios, conselheiros e diretores executivos do GRUPO será permitido o investimento financeiro em outros negócios particulares, desde que estes não tenham relação de concorrência direta ou indireta nos segmentos de negócios do GRUPO UNIPAR.

Art. 23º. Aos sócios que façam parte da Diretoria Executiva é permitida a colaboração esporádica na gestão em outros negócios próprios (que não comprometam a dedicação de ao menos 06 horas de trabalho diária para o GRUPO UNIPAR), e desde que estes negócios não tenham relação direta ou indireta de concorrência nos segmentos de negócios do GRUPO UNIPAR.

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

Art. 24º. Das Viagens e Deslocamento dos sócios: Com o objetivo de **preservar a continuidade da gestão empresarial e reduzir riscos** que possam comprometer a família empresária e a governança do GRUPO UNIPAR, recomenda-se que **não haja a presença simultânea de mais de dois (02) sócios no mesmo meio de transporte (terrestre, fluvial e/ou aéreo)** em deslocamentos superiores a **300 quilômetros**.

- Essa recomendação busca **mitigar impactos** em caso de eventualidades, garantindo a segurança e a perpetuidade dos negócios.

- Qualquer exceção a essa diretriz deve ser justificada e aplicada **apenas em situações de extrema necessidade**.

Art. 25º. Das Viagens e Deslocamento dos familiares e herdeiros: Recomenda-se que os familiares e herdeiros adotem **bom senso e precaução** ao planejarem viagens, evitando que um número significativo de **representantes diretos do mesmo núcleo familiar** utilize simultaneamente o mesmo meio de transporte (terrestre, fluvial e/ou aéreo).

- Essa medida visa **reduzir riscos para a continuidade familiar e empresarial**, garantindo a preservação do legado e a governança das futuras gerações.
- Em deslocamentos que envolvam **reuniões empresariais ou eventos institucionais**, sugere-se um planejamento estratégico que minimize a concentração de membros-chave da família em um mesmo veículo ou trajeto.

CAPÍTULO XII: DA PRESERVAÇÃO DA UNIÃO FAMILIAR

Art. 26º: Com o objetivo de **preservar os laços afetivos e fortalecer a união familiar**, os membros da família empresária assumem o compromisso de realizar **encontros periódicos**, com uma frequência mínima de **uma vez a cada 12 (doze) meses**.

- Esses encontros podem ocorrer na forma de **viagens, reuniões ou eventos familiares**, garantindo a integração entre avós, pais, filhos, netos, tios e primos.
- Caso haja necessidade e **comum acordo entre os sócios**, a empresa poderá **promover e financiar** momentos de convivência familiar, limitados a **um evento por ano**.

Art. 27º: Os membros da família **reconhecem a importância da harmonia e do respeito mútuo** para a continuidade do legado familiar e empresarial.

- Assumem, assim, o compromisso de **agir com empatia, consideração e boa-fé** nas interações diárias, tanto em momentos familiares quanto em discussões profissionais e situações de potencial conflito.
- Devem buscar **fortalecer os vínculos de confiança e cooperação**, mantendo um ambiente familiar saudável e respeitoso, essencial para a perenidade dos negócios e das relações familiares.

CAPÍTULO XIII: DA RECOMENDAÇÃO E REGRAS AO REGIME DE CASAMENTO

Art. 28º. Como boa prática recomenda-se que o regime de casamento a partir da 3ª geração, seja o de separação total de bens, incluindo pacto antenupcial promovido em cartório, onde os nubentes estabelecem a incomunicabilidade de quotas da empresa (quando houver), além de outras tratativas consideradas importantes para o casal com referência aos seus respectivos bens e suas aquisições futuras, em prol da vontade de estabelecer a sucessão patrimonial direta a herdeiros descendentes.

Art. 29º. Aos sócios quotistas da empresa é obrigatória (quando houver uma relação marital) a formalização desta relação através de casamento ou contrato de união estável estabelecido com reconhecimento em cartório. É vedado aos sócios quotistas a manutenção de relações conjugais “estáveis”, com alguma relação domiciliar, sem a devida formalização da relação conjugal, visando a proteção do patrimônio familiar e empresarial através das descrições promovidas pelas ferramentas legais, tais como um contrato de união estável que protejam as quotas da empresa com as cláusulas de incomunicabilidade vitalícia, inalienabilidade e impenhorabilidade.

Art. 30º. Aos sócios quotistas da 2ª. geração, se vierem a estabelecer uma nova relação conjugal, é recomendável formalizar seus regimes de casamento e/ou união estável com o regime de separação total de bens, incluindo pacto antenupcial, onde os nubentes estabelecem a incomunicabilidade de quotas da empresa.

CAPÍTULO XIV: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTE PROTOCOLO

Art. 31º. 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 60 (sessenta) 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, 51% (setenta e cinco por cento).

CAPÍTULO XV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32º. 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. 33º. 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 06 (seis) vias e fica eleito o foro da cidade de Manaus.

Manaus, Amazonas, xx de xxxx de xxxx.

Os acordantes:

Os membros das famílias:

Testemunhas: