

“ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.”

CNPJ No. 04.356.309/0001-70
– NIRE No. 13200004370

Certificamos que o presente documento faz parte da estrutura de Governança Corporativa da empresa **ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.**, aqui também chamada de “GRUPO NASCIMENTO” ou “GRUPO” ou “EMPRESA”, contendo a **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA CONSELHEIROS E DIRETORES EXECUTIVOS**, aprovado pelos sócios e administradores representantes das empresas e membros envolvidos nas relações que compõem o **GRUPO NASCIMENTO**, aqui representado pela empresa **ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.**

Manaus, Amazonas

Data:

ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.

CARLOS KIZEM RODRIGUES

ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.

ANTONIO KIZEM RODRIGUES

SUMÁRIO

- » 01. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA
- » 02. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO
- » 03. DA TABELA PADRÃO PARA A REMUNERAÇÃO
- » 04. DOS DIVIDENDOS
- » 05. DOS JUROS SOBRE O CAPITAL PRÓPRIO - JCP
- » 06. DOS BENEFÍCIOS
- » 07. DO BÔNUS DE APOSENTADORIA/SAÍDA POR TEMPO DE TRABALHO PARA SÓCIOS SEGUNDA GERAÇÃO
- » 08. DA FORMAÇÃO DE RESERVA FINANCEIRA
- » 09. DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO TREINAMENTO E TRABALHO
- » 10. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
- » 11. DA VALIDADE E VIGÊNCIA

1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

A política de remuneração e benefícios praticada pelo GRUPO NASCIMENTO para seus Conselheiros 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 tem validade a partir da data de sua assinatura, 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.

2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO:

- a) A remuneração para **Conselheiros Internos e Externos** é composta de remuneração fixa + benefícios comuns praticados pelo mercado, enquanto durarem seus mandatos;
- b) A remuneração para **Executivos (diretores)** é composta de remuneração fixa + remuneração variável em % sobre o resultado (quando aplicada), acrescido de benefícios comuns praticados pelo mercado;
- c) **Os Executivos (diretores)** mesmo se encontrando simultaneamente na condição de sócios quotistas também estão elegíveis à remuneração fixa pelo seu trabalho desempenhado como Diretor;
- d) Os sócios quotistas do GRUPO recebem dividendos após apuração de lucros, inclusive os que trabalham em funções executivas na empresa;
- e) O sócio quotista que **não** exercer função executiva na empresa ainda fará jus a alguns benefícios, mas não está elegível à remuneração fixa mensal. Estará elegível ao recebimento de dividendos pelo resultado do negócio conforme estabelecido em Contrato Social e/ou Acordo de Sócios;
- f) A atualização dos critérios de remuneração variável aos executivos do GRUPO poderá ser feita anualmente pelos sócios em reunião.

3. DA TABELA DE PADRÃO PARA A REMUNERAÇÃO:

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

ITEM	FUNÇÃO ESPECÍFICA	REMUNERAÇÃO FIXA	DIVIDENDOS	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ATRELADA A RESULTADOS
I	DIRETOR	SIM	-	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 (a partir do terceiro ano de conselho)	-	-
V	CONSELHEIRO EXTERNO	SIM	-	-
VI	MEMBROS DE COMITÊS DE GOVERNANÇA ESPECÍFICOS	-	-	-

- **Nota 1:** Os valores para as remunerações serão definidos pela empresa;
- **Nota 2:** As remunerações são cumulativas por papel desempenhado, quando uma mesma pessoa exercer mais de um papel está elegível a remuneração por cada um deles;
- **Nota 3:** As remunerações fixas da diretoria devem ser reavaliadas para estudo e avaliação de reajuste com frequência não superior à anual;
- **Nota 4:** Em caso de controle do pagamento dos sócios-diretores via cota mensal no orçamento geral da empresa, o encontro de contas da cota deve ser feito com frequência semestral, apurando se um dos sócios-diretores resgatou valor superior ou inferior ao que deveria ter resgatado, e promovendo o resgate devido e/ou devolução do excedente resgatado.

4. DOS DIVIDENDOS

Todos os sócios (pessoa jurídica ou física) devem receber dividendos, nos padrões determinados pela legislação vigente, e também estabelecido em contrato social, acordo de sócios e decisão anual realizada pelos sócios. Os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício e suas regras aplicáveis definidas.

5. DOS JUROS SOBRE O CAPITAL PRÓPRIO – JCP

Mediante avaliação do Conselho e aprovação dos sócios, poderão ser pagos aos sócios juros sobre o capital próprio – JCP, atendendo à legislação aplicável em vigor.

6. DOS BENEFÍCIOS

Estão elegíveis aos benefícios os sócios e membros da 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 legítima necessidade frente ao papel e cargo exercido no grupo empresarial, de acordo com a tabela de benefícios no Quadro No. 02.

Quadro No. 02 – Tabela de Benefícios

ITEM	BENEFÍCIO	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA
I	Plano de Saúde Médico (Apartamento/Nacional) – extensivo a dependentes (cônjuges e filhos) – exclusivo para sócios fundadores	SIM	SIM
II	Celular Corporativo – Conta Mensal (voz e dados)	-	SIM
III	Seguro de Vida Executivo Integral dos sócios quotistas	SIM	SIM
IV	13o. Salário	-	SIM
V	Férias Remuneradas – 30 dd (em dois períodos)	-	SIM
VI	Investimento/Inscrições em Treinamentos e Capacitação de Alto Nível que objetivam o Desenvolvimento Profissional e Pessoal (de acordo com o Plano de Desenvolvimento e orçamento discutido pelo Conselho) exceto cursos de graduação regular.	SIM	SIM
VII	Despesas de Viagem de Treinamento e Capacitação (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com o Plano de Desenvolvimento discutido pelo Conselho Consultivo e Orçamento previsto)	SIM	SIM
VIII	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

- **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.

7. DA FORMAÇÃO DE RESERVA FINANCEIRA

É de responsabilidade dos membros da família empresária a formação de uma reserva financeira para fazer face às necessidades de educação, saúde e lazer de suas famílias e também uma reserva para a aposentadoria de seus familiares. A vida simples, evitando o consumo conspícuo e a projeção social excessiva reduz substancialmente os riscos com segurança e aumenta as chances de preservação patrimonial.

8. DO BÔNUS DE APOSENTADORIA/SAÍDA POR TEMPO DE TRABALHO DOS SÓCIOS DA SEGUNDA GERAÇÃO

Com relação aos sócios da segunda geração, que trabalhem exercendo funções organizacionais no GRUPO, quando ocorrer a sua **"aposentadoria ou saída (afastamento) por tempo de trabalho"** das funções executivas, **desde que tenham trabalhado em funções executivas ou gerenciais por um período igual ou superior a 15 (quinze) anos ininterruptos nas empresas do Grupo**, fica estabelecido o direito de recebimento de um bônus equivalente à fórmula: **(08 vezes o Salário Mínimo vigente na época da saída) multiplicado pelo número de anos trabalhados**. Este valor deve ser pago de uma única vez em até 30 (trinta) dias do último dia de trabalho na empresa. Esse bônus é um prêmio adicional e não substitui as verbas/indenizações rescisórias quando houver.

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

De acordo com os 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. 03 – Regras para Utilização de Despesas de Viagem

ITEM	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	Valor em Real com equivalência a até 70 (setenta) dólares por dia	Valor referencial para despesas com locomoção e alimentação, que pode ser utilizado em cartão de crédito corporativo com prestação de contas.
III	Diária de Hospedagem	Equivalente a até 150 (cento e cinquenta) dólares) dia internacional	Valor referencial para diária de hospedagem que pode ser utilizado em cartão de crédito corporativo com prestação de contas.
IV	100% da Inscrição no Treinamento Nacional ou Internacional	-	Atendendo às necessidades de capacitação tratadas com antecedência e de acordo com o orçamento destinado para tal.

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

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

Os sócios quotistas, 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 quotistas 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;
- 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

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

É recomendável que anualmente seja estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento interno do GRUPO.

11. DA VALIDADE E VIGÊNCIA

Esta política é celebrada de forma irrevogável e irretratável entrará em vigor na data de sua assinatura e assim permanecerá válida por prazo indeterminado, podendo ser sucessivamente renovada e revisada a cada ano, **após o prazo mínimo estipulado de 03 (três) anos a partir de sua assinatura**, mediante nova discussão e aprovação de maioria simples do capital social.

Assinam este documento em 04 (quatro) vias.

Os acordantes:

ANTONIO KIZEM RODRIGUES

CARLOS KIZEM RODRIGUES

ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.

CARLOS KIZEM RODRIGUES

ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.

ANTONIO KIZEM RODRIGUES

Interveniente anuente:

ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.

CARLOS KIZEM RODRIGUES

ANTONIO RODRIGUES E CIA LTDA.

ANTONIO KIZEM RODRIGUES

Testemunhas:
