

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIO, COLABORAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO ROVEMA

- » 1. DO OBJETIVO DESTES PROTOCOLO
- » 2. DA RELAÇÃO EMPRESA - AGREGADOS
- » 3. DA ENTRADA DE FAMILIARES NA EMPRESA
- » 4. DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA
- » 5. DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS/ACIONISTAS E/OU EXECUTIVOS
- » 6. DA PROMOÇÃO E INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO FAMILIAR
- » 7. DO PLANEJAMENTO DE SUCESSÃO E DESENVOLVIMENTO DE FAMILIARES E SUCESSORES
- » 8. DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE ACIONISTAS/SÓCIOS E HERDEIROS
- » 9. DA APOSENTADORIA DE FAMILIARES NA GESTÃO DA EMPRESA
- » 10. DO BÔNUS POR TEMPO DE TRABALHO
- » 11. DA FORMAÇÃO DE RESERVA FINANCEIRA
- » 12. OUTROS COMPROMISSOS DOS SÓCIOS/ACIONISTAS E HERDEIROS DIRETOS
- » 13. DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA
- » 14. DA EFICÁCIA, VIGÊNCIA E SUCESSÃO DESTES PROTOCOLO
- » 15. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

1. DO OBJETIVO DESTES PROTOCOLO

- 1.1 Estabelecer acordos sobre a relação família – empresa como parte de uma estrutura maior de constituição familiar, buscando preservar a essência de uma família empresária, conscientizando das expectativas e vontades das famílias em terem suas gerações atuando profissionalmente na empresa, gerando resultados e sendo reconhecidas pelo sucesso e as necessidades impostas pela lógica do mercado para a profissionalização da gestão, respeitando os planos de crescimento e as limitações de encontrar dentro da família todas as pessoas necessárias, preparadas e dispostas a tocarem atividades de negócios distintas.
- 1.2 O principal guardião e condutor das regras e critérios estabelecidos neste protocolo será o Conselho de Família, e na sua inexistência o Conselho de Administração com

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

apoio de comitês auxiliares de recursos humanos.

2. DA RELAÇÃO EMPRESA - AGREGADOS

- 2.1 Não é permitida sob qualquer hipótese a entrada de agregados diretos dos sócios/acionistas, conselheiros e diretoria executiva no quadro profissional de colaboradores e gestores da Empresa. Entende-se aqui por agregados: as esposas e os esposos.
- 2.2 É permitido a entrada de casais para trabalhar nas empresas do grupo, desde que nenhum dos dois exerça as funções citadas no item anterior no Grupo;
- 2.3 Se, qualquer membro familiar vir a transitar para a condição de sócio/acionista, diretoria ou conselho de administração, e já tiver um (a) agregado (a) trabalhando em qualquer das empresas do Grupo, deve tomar a decisão pelo desligamento imediato das funções profissionais de seu cônjuge nas empresas do Grupo, ou vice-versa se for aplicável.

3. DA ENTRADA DE FAMILIARES NA EMPRESA

- 3.1 De forma geral é permitida a entrada de familiares (exceto agregados) dos sócios/acionistas no quadro de colaboradores e gestores das empresas do grupo, desde que atendam as regras mínimas de ingresso de acordo com os tipos de cargos disponibilizados.

3.1.1 Para 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) O familiar irá fazer um entrevista e será indicado pelo Conselho de Família;
- e) 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;
- f) A aprovação da entrada do familiar para estágio será feita pelo CEO;
- g) Deve receber bolsa auxílio e benefícios compatíveis com as práticas pré-existente para os demais estagiários;
- h) O prazo máximo para estágio é de 02 (dois) anos;
- i) Em caso de estágios é vedada a supervisão hierárquica direta de estagiários por um familiar de 1o. Grau, devendo o estagiário familiar ser supervisionado por um gestor que não seja pai e/ou mãe;

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

j) O coordenador do estágio deve fazer o reporte ao Conselho de Família.

3.1.2 Para cargos de liderança intermediária (analistas, supervisores, coordenadores):

- a) Deve ter uma vaga aberta para o cargo;
- b) O familiar preferencialmente deve ter passado por etapa de estágio na empresa;
- c) O familiar deve expressar o desejo de continuar na empresa;
- d) Preferencialmente o familiar deve entrar para um programa de trainees na empresa, já se preparando para uma função específica no futuro;
- e) Recomendável ter concluída formação acadêmica em universidade de primeira linha, e nas áreas correlacionadas com os negócios do Grupo;
- f) O familiar deve passar por uma entrevista e ser indicado pelo Conselho de Família, ou em sua falta pelo Conselho de Administração;
- g) O CEO será o responsável por aprovar ou não a seleção do familiar;
- h) Deverá ter ou cumprir um tempo mínimo de 2 (dois) anos de experiência de trabalho antes de assumir qualquer cargo de gerência (pode ser experiência externa);

3.1.3 Para cargos de alta liderança (gerências e diretorias)

- a) É recomendável ter pelo menos um curso de pós-graduação;
- b) Deve ter pelo menos 04 (quatro) anos de experiência de trabalho no mercado, inclusive em cargos de liderança;
- c) O familiar deve concorrer ao processo seletivo;
- d) O familiar deve ser entrevistado e indicado pelo Conselho de Família;
- e) A entrada do familiar deve ser decidida pelo Conselho de Administração;
- f) E, se o familiar for herdeiro de um dos sócios/acionistas, deve ser acompanhado por um processo de coaching profissional externo por um período não inferior a um ano, processo pago pela empresa;
- g) É recomendado que o familiar participe de programas de desenvolvimento promovidos pelo Conselho de Família;
- h) O familiar pode concorrer aos cargos de liderança a qualquer tempo ou idade, inclusive pode ter trabalhado nas empresas do Grupo anteriormente;
- i) Para cargos de diretoria, preferencialmente o familiar deve ter trabalhado em empresas externas, com experiência e capacidade de agregar valor aos negócios do Grupo.

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

4. DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA

- 4.1 A remuneração dos familiares deverá seguir critérios de mercado e de políticas de cargos e salários internas empresa. Os demais familiares-funcionários deverão igualmente submeter-se às políticas de remuneração da empresa, sem privilégios ou favorecimentos;

5. DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DOS SÓCIOS/ACIONISTAS OU EXECUTIVOS

- 5.1. Aos sócios que simultaneamente exercerem papel como membros da Diretoria Executiva do Grupo, será permitido o investimento e/ou envolvimento em outros negócios próprios, na posição de investidores, não sendo permitido exercerem papéis de gestão em outras empresas, ainda que sejam próprias do sócio, tampouco engajamentos na gestão de organizações sem fins lucrativos fora do Grupo, que comprometam sua dedicação integral à função exercida no Grupo, caracterizando conflito de interesses com suas responsabilidades e atribuições;
- 5.2. Aos sócios/acionistas que não façam parte da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração do Grupo é permitido o investimento e/ou gestão de outros negócios, desde que estes não tenham relação direta e indireta de concorrência nos ramos de negócios do Grupo.

6. DA PROMOÇÃO E INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO FAMILIAR

- 6.1. Conscientes que esta geração tem o compromisso de impulsionar o sucesso nos negócios da próxima geração, com base no conceito de família empreendedora, esta geração apoia e colabora com a formação empreendedora da nova geração. O Conselho de Família assume o compromisso de incentivar o empreendedorismo, avaliar com agilidade planos, modelos e *business plan* de negócios idealizados ou pretendidos pelas próximas gerações, e levar para avaliação do Conselho de Administração para que avaliem as propostas de negócios, considerando se há viabilidade do apoio através de investimento e participação acionária nos negócios sugeridos, ampliando o “guarda-chuvas” do grupo empresarial, incentivando assim a prosperidade de investimentos e desenvolvimento de uma família empreendedora.

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

7. DO PLANEJAMENTO DE SUCESSÃO E DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES

- 7.1 É de responsabilidade do Conselho de Administração, sob a coordenação do seu Presidente, o planejamento do processo sucessório dos cargos de Liderança da empresa. É parte das atribuições podendo para isto instalar provisoriamente Comitê 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;
- 7.2 Anualmente será estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento para os sócios, conselheiros e quando necessário aplicável a herdeiros da empresa que apresentam potencial de sucessão das lideranças. Esses valores serão estabelecidos em Conselho de Administração de acordo com a demanda e alinhamento de cada um com a Empresa;
- 7.3 Os sócios e diretores 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; Participação em Cursos e Congressos de Alto Nível em assuntos de Gestão (estratégia, liderança, etc);
 - b) Treinamentos Técnicos específicos da área e negócio da Empresa;
 - c) Visitas à Empresas e Grupos buscando conhecimento de “cases” em Governança, Estratégia e Negócio;
 - d) Viagens Internacionais com objetivo de Educação Continuada; Formação Executiva Nacional e Internacional;

8. DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE ACIONISTAS/SÓCIOS E HERDEIROS

- 8.1 Com objetivo de manter a família conectada no propósito de família empresária, o Conselho de Família deverá implementar o Programa de Formação do Acionista e Herdeiro. Este processo deve ser acompanhado e gerido pelo Conselho de Família, ou na sua falta pelo Conselho de Administração, cabendo

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

- delegação para comitês específicos, que deve criar metodologia específica mantendo objetivos básicos do programa direcionado para novas gerações.
- 8.2 Deve esclarecer a todos os familiares que aqueles que se dedicam integralmente à gestão dos negócios têm direito também a uma remuneração competitiva em relação à praticada pelo mercado para cargos e atribuições equivalentes.
- 8.3 O Programa de Formação do Acionista e Herdeiro deverá apoiar o desenvolvimento de um projeto de vida para cada membro das próximas gerações, e conduzir um levantamento das principais necessidades de desenvolvimento no âmbito da família empresária.
- 8.4 O Conselho de Família deverá elaborar um calendário regular para se reunir periodicamente e de maneira estruturada, estudando os principais temas para que cada um possa ser um melhor acionista.

9. DA APOSENTADORIA DE FAMILIARES NA GESTÃO DA EMPRESA

Aos membros da família que exercem funções executivas em diretoria, superintendências ou gerências, fica acordado que:

9.1 Quando forem membros da primeira geração:

- 9.1.1 Ao completarem 67 (sessenta e sete) anos de idade, realizem uma auto avaliação se ainda estão aptos a desempenhar as suas atividades na função executiva exercida, frente aos grandes e constantes desafios da gestão, do mercado e modelos de negócios, e se ainda podem contribuir com a responsabilidade, energia e capacidade exigidos à função, alinhados aos resultados esperados pelo grupo;
- 9.1.2 Aos 70 (setenta) anos de idade, os familiares devem aposentar-se de suas funções executivas na empresa, sendo recomendado que se submetam à avaliação para exercer o papel de conselheiro de administração, quando desejado, necessário e aplicável;

9.2 Quando forem membros das gerações futuras (a partir da segunda):

- 9.2.1 Ao completarem 57 (cinquenta e sete) anos de idade, realizem uma auto avaliação se ainda estão aptos a desempenhar as suas atividades na função executiva exercida, frente aos grandes e constantes desafios da gestão, do mercado e modelos de negócios, e se ainda podem contribuir

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

com a responsabilidade, energia e capacidade exigidos à função, alinhados aos resultados esperados pelo grupo;

9.2.2 Aos 60 (sessenta) anos de idade, os familiares devem aposentar-se de suas funções executivas na empresa, sendo recomendado que se submetam à avaliação para exercer o papel de conselheiro de administração, quando desejado, necessário e aplicável;

9.3 Este processo, tanto de auto avaliação, quanto de acompanhamento da saída do familiar das funções executivas, e possível transição para funções de aconselhamento, serão coordenadas pelo Conselho de Família, este que deve promover a transição e aprovação das decisões junto ao Conselho de Administração. Na falta do Conselho de Família o processo deverá ser coordenado pelo Conselho de Administração em alinhamento com o Conselho de Sócios.

10. DO BÔNUS POR TEMPO DE TRABALHO

10.1 Quando ocorrer a aposentadoria ou saída de um membro da família dos sócios/acionistas, ou mesmo de um dos sócios/acionistas, desde que tenham trabalhado em funções executivas ou gerenciais por um período não inferior a 15 (quinze) anos ininterruptos, fica estabelecido o pagamento de um bônus equivalente à fórmula: XX anos trabalhados x (15 vezes o Salário Mínimo da época da saída). Este valor deve ser pago de uma única vez em até 30 (trinta) dias do último dia de trabalho na empresa.

11. DA FORMAÇÃO DE RESERVA FINANCEIRA

11.1 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-se o consumo conspícuo e a projeção social excessiva reduz substancialmente os riscos com segurança e aumenta as chances de preservação patrimonial.

12. OUTROS COMPROMISSOS DOS SÓCIOS/ACIONISTAS E HERDEIROS DIRETOS

12.1. É proibido aos sócios/acionistas e herdeiros o fornecimento de aval, fiança ou aceites de favor pessoal a terceiros, que não esteja relacionado às operações e transações das empresas do Grupo, inerentes à função;

12.2. Visando prezar pela preservação da continuidade e menor impacto na

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

sociedade e família empresária em caso de infortúnios e acidentes, aos sócios da empresa é proibida a viagem/deslocamento superior a 100KM de distância de um ponto ao outro, em número superior a dois sócios simultaneamente no mesmo veículo de locomoção, seja por meio de transporte terrestre, marítimo e/ou aéreo. Tal situação só deve ser contrariada, salvo sob extrema necessidade, com anuência do Conselho de Família ou Conselho de Administração;

- 12.3. Aos familiares e herdeiros é recomendado (com bom senso) evitar que um grande número de representantes diretos do mesmo núcleo familiar de cada sócio, juntos realizem viagens no mesmo meio de transporte, visando prezar pela preservação da continuidade da família empresária em caso de infortúnios e acidentes;

13. DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA

- 13.1. Em caso de baixo desempenho do familiar que estiver trabalhando na empresa, os gestores do familiar em função devem proporcionar feedback ao profissional, seguindo uma rotina de feedback individual (pelo menos dois feedback em um período não inferior a um ano), feedback juntamente com o Conselho de Família (pelo menos dois feedback em um período não inferior a seis meses), elaboração de plano de ação para melhoria do desempenho em até seis meses. Se ainda assim o familiar não apresentar o resultado esperado pela empresa, o Conselho de Família deverá tratar com o Conselho de Administração o desligamento do familiar das funções na empresa, de modo a preservar a imagem do familiar, empenhando o máximo de esforço para indicar o profissional em outras organizações fora do grupo familiar, se for de interesse do familiar.
- 13.2. Se a decisão de sair da empresa for do próprio familiar, este processo de feedback deve ser trabalho pelo familiar junto ao Conselho de Família, que irá avaliar e tratar com o Conselho de Administração o processo de saída.

14. DA EFICÁCIA, VIGÊNCIA E SUCESSÃO DESTES PROTOCOLOS

- 14.1. O presente protocolo de colaboração celebrado de forma irrevogável e irretratável entrará em vigor na data de sua assinatura e assim permanecerá válido por prazo indeterminado, podendo ser sucessivamente renovado e revisado a qualquer momento, após o prazo

PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018

mínimo estipulado de 05 (cinco) anos a partir desta data, mediante nova discussão e aprovação de pelo menos 3/4 do capital social;

14.2. O presente protocolo de colaboração vincula em todos os seus termos e condições, os herdeiros e sucessores dos sócios/acionistas.

15. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

15.1. Aos Sócios/acionistas e à empresa observarão este protocolo que vem a ser arquivado em sua sede, sendo 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 ações e/ou à cessão de direito de preferência à venda de quotas/ações que não respeitar aquilo que estiver previsto e regulado neste protocolo;

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

15.3. Fica eleito o foro da cidade de Porto Velho - RO

Porto Velho – Rondônia, Brasil, xx de xxxxx de 2018

TESTEMUNHAS:

SÓCIOS/ACIONISTAS:

***PROTOCOLO DE FAMÍLIA SOBRE REGRAS, CRITÉRIOS E BENEFÍCIOS PARA A ENTRADA E SAÍDA DE MEMBROS
DA FAMÍLIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DO GRUPO - VERSÃO 00 – DEZEMBRO 2018***

FAMILIARES/HERDEIROS:
