

PROTOCOLO DA FAMÍLIA EMPRESÁRIA DO GRUPO MF BRASIL PARTICIPAÇÕES LTDA.

Este documento integra a estrutura de Governança Corporativa do **GRUPO MF BRASIL**, estabelecendo as diretrizes fundamentais que regem a relação entre a família proprietária e a empresa. Ele foi concebido com o objetivo de assegurar profissionalismo e harmonia, promovendo um ambiente de diálogo e responsabilidade, que garanta a perenidade dos negócios e a valorização do legado familiar ao longo das gerações.

A clareza dessas diretrizes permite que o Grupo **mantenha sua identidade como um empreendimento familiar**, sem perder a eficiência, a competitividade e a capacidade de adaptação ao mercado. Além disso, busca-se fortalecer a profissionalização da gestão societária dos negócios, criando critérios sólidos para a entrada, permanência e saída de familiares, assegurando que os princípios de meritocracia, ética e comprometimento sejam sempre priorizados.

SUMÁRIO

PROTOCOLO DA FAMÍLIA EMPRESÁRIA DO GRUPO MF BRASIL PARTICIPAÇÕES LTDA.	1
CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA	3
CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS	3
CAPÍTULO III: VALORES FUNDAMENTAIS.....	3
CAPÍTULO IV: PAPEL DOS FUNDADORES	4
CAPÍTULO V: PAPEL DA SEGUNDA GERAÇÃO	4
CAPÍTULO VI: DA ASSEMBLEIA FAMILIAR	4
1. Objetivos da Assembleia Familiar	4
2. Periodicidade e Convocação	4
3. Participação e Representatividade	5
4. Registro e Implementação de Decisões.....	5
5. Regras de Convivência e Ética nas Assembleias	5
CAPÍTULO VII: DA POLÍTICA DE USO E PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO	5
CAPÍTULO VIII: DA RELAÇÃO ENTRE EMPRESA, AGREGADOS E FAMILIARES NAS EMPRESAS DO GRUPO	5
CAPÍTULO IX: DAS REGRAS PARA ENTRADA DE FAMILIARES NAS EMPRESAS	6
1. Para Estágios, Assistentes e Analistas:	6
2. Para entrada em cargos de média e alta liderança (supervisores, coordenadores, gerentes e diretores)	6
CAPÍTULO X: DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA	6
CAPÍTULO XI: DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA.....	6
1. Baixo Desempenho	7
2. Decisão do Próprio Familiar	7
3. Problemas Comportamentais	7
CAPÍTULO XII: DO ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES.....	7
CAPÍTULO XIII: DA PROMOÇÃO E INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO FAMILIAR	7
CAPÍTULO XIV: DO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES FORA DO GRUPO.....	8
CAPÍTULO XV: DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS OU EXECUTIVOS	8
CAPÍTULO XVI: DA REDUÇÃO DE RISCOS EM VIAGENS COM SÓCIOS E FAMILIARES.....	9
CAPÍTULO XVII: DA PRESERVAÇÃO DA UNIÃO FAMILIAR	9
CAPÍTULO XVIII: DA RECOMENDAÇÃO AO REGIME DE CASAMENTO E TESTAMENTO.....	9
CAPÍTULO XIX: PROIBIÇÃO DE FORNECIMENTO DE AVAL E FIANÇAS.....	10
CAPÍTULO XX: DA RELAÇÃO ÉTICA DA FAMÍLIA COM AS PARTES INTERESSADAS	10
1. Princípios Gerais de Conduta	10
2. Relacionamento com Colaboradores	10
3. Relacionamento com Fornecedores, Clientes e Acionistas	10
CAPÍTULO XXI: DA DISCRIÇÃO E COMPORTAMENTO EM REDES SOCIAIS	11
CAPÍTULO XXII: CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO DOS ACORDOS E NORMAS ÉTICAS.....	11
CAPÍTULO XXIII: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTES PROTOCOLO	11
CAPÍTULO XXIV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	12
ASSINATURA E FORMALIZAÇÃO	12

CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA

Este protocolo tem aplicabilidade ampla e irrestrita a todas as empresas e operações que fazem parte do GRUPO MF BRASIL, englobando sociedades constituídas e regidas pelas leis brasileiras. Dentro deste documento, todas essas entidades serão referidas como **EMPRESA, EMPREENDIMENTO ou GRUPO**, garantindo uniformidade na comunicação e aplicação de suas disposições, podendo, ser aplicado o mesmo entendimento quando se tratar de gestão do patrimônio deste mesmo núcleo familiar.

A estrutura deste protocolo foi desenvolvida para padronizar as relações familiares e empresariais do grupo, assegurando que as regras estabelecidas sejam aplicadas de forma consistente e personalizada para a cultura da família, orientado especialmente pela vontade dos **fundadores e patriarcas Marcelo e Fabíola**.

Ao garantir que todas as empresas do GRUPO estejam sujeitas às mesmas diretrizes, evita-se a possibilidade de interpretações distintas, minimizando conflitos internos e assegurando que todos os envolvidos compreendam plenamente suas responsabilidades e os limites das relações entre família e empresa.

CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS

O presente protocolo tem como propósito principal definir, organizar e consolidar as regras e acordos que orientam a relação entre os membros da família e a empresa, **respeitando o equilíbrio entre a tradição familiar e a necessidade de profissionalização dos negócios**.

A base deste documento é a premissa de que a **influência familiar no empreendimento é um ativo de valor**, desde que conduzida com responsabilidade e critérios objetivos. Assim, os objetivos específicos deste protocolo são:

- a) Assegurar a profissionalização da gestão, garantindo que os familiares e sócios da empresa possuam desenvolvimento adequado, experiência e competências compatíveis com os seus papéis, e acima de tudo, dediquem comprometimento e esforço com a evolução das empresas e do patrimônio familiar.
- b) Garantir a perenidade da família empresária, estabelecendo mecanismos que permitam a sucessão planejada e a transição geracional madura, minimizando impactos negativos que possam comprometer o patrimônio da família empresária.
- c) Evitar conflitos de interesse, garantindo que as relações entre a empresa e os familiares sigam os mesmos princípios e normas aplicáveis a qualquer colaborador ou parceiro de negócios.
- d) Valorizar e preservar os princípios e valores que deram origem ao empreendimento, reconhecendo que o legado da família deve ser protegido e conduzido com responsabilidade ao longo do tempo.

A responsabilidade pela aplicação e cumprimento das diretrizes estabelecidas neste protocolo recai sobre todos os sócios e familiares, cabendo a cada um respeitar as normas aqui definidas e zelar pela manutenção da cultura organizacional e da integridade do patrimônio.

CAPÍTULO III: VALORES FUNDAMENTAIS

A família empresária compartilha os seguintes valores fundamentais:

- I. Compromisso com a preservação do patrimônio e o desenvolvimento sustentável para as próximas gerações;
- II. Meritocracia e compromisso com a gestão;
- III. Responsabilidade social e ética nos negócios e nas relações familiares;
- IV. Respeito ao legado e às relações entre os membros da família.

CAPÍTULO IV: PAPEL DOS FUNDADORES

Marcelo e Fabíola Brasil, os fundadores do GRUPO MF BRASIL, estão na liderança dos negócios do grupo, e poderão continuar decidindo e contribuindo com a empresa, mesmo após a transição da liderança para a próxima geração, atuando como lhes convier, especialmente como apoiadores estratégicos para decisões de crescimento e inovação, conselheiros consultivos, mentores para gerações seguintes, representantes da cultura e valores.

CAPÍTULO V: PAPEL DA SEGUNDA GERAÇÃO

Natália e Camila Brasil, como representantes da segunda geração, desempenham um papel essencial na continuidade e evolução do legado familiar. São responsáveis por assegurar uma transição harmoniosa para a terceira geração, garantindo a preservação do patrimônio, dos valores empresariais e do compromisso com a governança familiar. Além disso, devem atuar como líderes estratégicas, promovendo inovação, fortalecimento institucional e o alinhamento entre a família e os objetivos de longo prazo do empreendimento familiar.

CAPÍTULO VI: DA ASSEMBLEIA FAMILIAR

A Assembleia Familiar é um fórum essencial para a manutenção da harmonia entre os membros da família empresária, garantindo a preservação dos valores, a transmissão do legado e a gestão eficiente da relação entre família e empresa. **Sua finalidade é proporcionar um espaço de diálogo estruturado, onde os familiares possam se reunir periodicamente para discutir questões relevantes ao grupo empresarial e fortalecer a coesão familiar.**

Ao institucionalizar esse espaço de diálogo, a família fortalece seu vínculo com a empresa, reduz conflitos e prepara melhor as futuras lideranças para os desafios da gestão. **A assembleia familiar deverá iniciar seu funcionamento a partir de 2026.**

1. Objetivos da Assembleia Familiar

- a) Fortalecer a identidade familiar e o compromisso com a empresa, garantindo que as novas gerações compreendam a importância do legado empresarial.
- b) Criar um ambiente de comunicação estruturada, permitindo que questões relevantes à governança familiar e empresarial sejam debatidas de forma aberta e transparente.
- c) Apresentar de forma estruturada o desempenho dos empreendimentos familiares.
- d) Promover a consciência e colaboração na decisão de investimentos familiares.
- e) Resolver conflitos de forma preventiva, reduzindo desgastes que possam comprometer a continuidade do negócio e as relações familiares.
- f) Informação sobre reinvestimento de parte dos lucros, assegurando a continuidade do crescimento patrimonial.
- g) Avaliação da participação da família na empresa, analisando o desempenho dos membros familiares que atuam na gestão ou ocupam cargos estratégicos.
- h) História e legado da empresa, reforçando a importância da tradição familiar e os princípios que norteiam a cultura organizacional.
- i) Discutir sobre ações sociais e culturais (doações e participações sem fins lucrativos)
- j) Promover a educação e o desenvolvimento das novas gerações, incentivando o aprendizado e discutindo oportunidades de treinamentos e formações.

2. Periodicidade e Convocação

- a) A Assembleia Familiar deverá **ocorrer** ordinariamente uma vez ao ano, podendo haver reuniões extraordinárias quando necessário, no máximo 03 (três) no ano.
- b) A convocação será feita pelo Marcelo, e/ou em sua ausência a Fabíola, com antecedência mínima de 15 dias, contendo a pauta dos assuntos a serem discutidos, preferencialmente em formato presencial.

3. Participação e Representatividade

- a) Poderão participar da Assembleia Familiar todos os membros da família, incluindo diferentes gerações.
- b) Obrigatoriamente devem estar presentes algum membro da primeira geração (Marcelo e/ou Fabíola) e segunda geração (Camila e/ou Natália).
- c) Caso necessário, especialistas externos poderão ser convidados para fornecer orientações sobre temas estratégicos, como sucessão, governança, finanças familiares e planejamento patrimonial.

4. Registro e Implementação de Decisões

- a) As deliberações da Assembleia Familiar não terão caráter vinculativo para a gestão da empresa, mas servirão como orientação estratégica para a administração e gestão das empresas coligadas.
- b) As decisões tomadas durante a reunião serão registradas formalmente em ata, que deverá ser disponibilizada aos membros da família e aos órgãos de governança, conforme a relevância do tema.

5. Regras de Convivência e Ética nas Assembleias

- Garantir um ambiente produtivo e respeitoso;
- Evitar discussões pessoais e manter o foco em temas estratégicos e institucionais.
- Respeitar a diversidade de opiniões, garantindo um ambiente inclusivo e participativo.
- Zelar pelo sigilo de informações sensíveis, garantindo que decisões e debates internos sejam tratados com discrição.
- Seguir um código de conduta, priorizando sempre o bem-estar da família e a perenidade da empresa.

CAPÍTULO VII: DA POLÍTICA DE USO E PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO

É recomendado que as discussões e direcionamentos considerem a vontade da manutenção da unidade do patrimônio empresarial, evitando a pulverização de participação acionária. Um planejamento sucessório estruturado garante a continuidade da empresa sem impactar na sua governança.

Os membros da família empresária devem considerar e estabelecer limites claros para a separação entre finanças familiares e empresariais, evitando confusão entre bens pessoais e da empresa. A qualquer tempo, podem se definir regras para uso de bens da família, como imóveis, veículos e outros ativos compartilhados.

CAPÍTULO VIII: DA RELAÇÃO ENTRE EMPRESA, AGREGADOS E FAMILIARES NAS EMPRESAS DO GRUPO

A preservação da ética e da imparcialidade na gestão empresarial requer que sejam estabelecidas regras objetivas e criteriosas para a participação dos membros da família na estrutura organizacional, bem como a definição clara das limitações impostas à inclusão de agregados.

1. Contratação de Agregados

- Fica expressamente vedada a contratação de cônjuges, companheiros(as) e namorados(as) de sócios para compor o quadro de colaboradores das empresas que este grupo participa, independentemente do setor ou cargo pretendido. Essa medida tem como objetivo evitar conflitos de interesse, proteger a imparcialidade da gestão e garantir que as decisões sobre contratações e promoções sejam baseadas em mérito, e não em laços afetivos ou familiares.

2. Contratação de Familiares

- A entrada de familiares na empresa é permitida e incentivada. Desde que siga critérios, garantindo que o ingresso na organização ocorra com base na competência e no mérito, e não exclusivamente pelo laço sanguíneo com os sócios.

3. Relacionamentos Comerciais com Familiares

- A relação comercial entre as empresas e os familiares dos sócios será permitido, e deve seguir os mesmos critérios e regras estabelecidos para terceiros, garantindo que todas as negociações sejam realizadas de forma transparente, ética e isonômica. Isso significa que familiares que sejam fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros comerciais da empresa não podem receber benefícios ou condições diferenciadas em relação a outros fornecedores.

O cumprimento dessas regras tem como finalidade proteger a imparcialidade das decisões empresariais, minimizar riscos de conflitos de interesse e preservar a credibilidade da empresa perante seus sócios, investidores e o mercado em geral.

CAPÍTULO IX: DAS REGRAS PARA ENTRADA DE FAMILIARES NAS EMPRESAS

Para que um familiar possa ingressar na empresa, ele deve atender aos seguintes critérios:

1. Para Estágios, Assistentes e Analistas:

- Deve existir vaga aberta para a função e o candidato deve atender aos requisitos técnicos e acadêmicos exigidos para o cargo.
- O familiar deve estar cursando ou ter concluído graduação em uma área relacionada à função pretendida.
- Passará por entrevista técnica com o gestor da área e pelo setor de Recursos Humanos.
- Não poderá ter um familiar como supervisor hierárquico direto, salvo exceções aprovadas pela Diretoria.

2. Para entrada em cargos de média e alta liderança (supervisores, coordenadores, gerentes e diretores)

- O familiar deve expressar o desejo de continuar e/ou entrar na empresa;
- O familiar deve passar por uma entrevista da Diretoria, além do setor de recursos humanos;
- Será permitida a supervisão hierárquica direta por um familiar;
- Deve ter pelo menos 02 (dois) anos de experiência de trabalho. Entretanto, para cargos de diretoria, preferencialmente o familiar deve ter ao menos 02 (dois) anos em posição de liderança, com experiência e capacidade para agregar valor aos negócios do GRUPO;
- O familiar deve estabelecer rotina fixa de trabalho na organização, alinhando com a diretoria previamente;
- É recomendado que o profissional seja acompanhado durante seu primeiro ano na função por um processo de mentoria profissional externa não inferior a 12 (doze) meses;

CAPÍTULO X: DA REMUNERAÇÃO DE FAMILIARES NA EMPRESA

A remuneração dos familiares que atuam na empresa seguirá rigorosamente critérios de mercado e as políticas internas de cargos e salários, assegurando que não haja privilégios ou qualquer tipo de favorecimento indevido.

CAPÍTULO XI: DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA

A saída de familiares que integram o quadro de colaboradores pode ocorrer por diferentes motivos, sendo essencial que o processo seja conduzido com critérios objetivos, transparência e alinhamento com os valores da empresa. A saída pode ocorrer por:

1. Baixo Desempenho

- O familiar será acompanhado periodicamente por seus gestores e pelo setor de Recursos Humanos, recebendo feedback estruturado para melhoria de performance.
- Serão realizadas duas avaliações formais ao longo de um ano, com registro das observações e recomendações para aprimoramento.
- Caso não haja evolução satisfatória em até 18 meses, sua permanência na empresa será reavaliada pela Administração, podendo resultar no desligamento.

2. Decisão do Próprio Familiar

- Se um familiar decidir voluntariamente deixar a empresa, o processo de desligamento será conduzido pelo Recursos Humanos, garantindo uma transição adequada e registrando as razões da saída para futuras análises.

3. Problemas Comportamentais

- A conduta dos familiares dentro da empresa deve estar estritamente alinhada aos valores e princípios da organização.
- Qualquer comportamento que comprometa a ética, a integridade ou o ambiente de trabalho, como conflitos persistentes, falta de respeito, assédio ou abuso de poder, poderá resultar no desligamento imediato, sem necessidade de cumprimento de prazos de reavaliação.

CAPÍTULO XII: DO ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES

O planejamento da sucessão familiar é um dos pilares fundamentais para a continuidade e longevidade da família empresária, garantindo que as futuras gerações estejam adequadamente preparadas para assumir papéis de liderança e contribuir para o crescimento sustentável do negócio. Para isso:

- a) A formação e capacitação dos sucessores deve ser iniciada o quanto antes, permitindo que os membros da família desenvolvam competências técnicas e comportamentais essenciais para a gestão da empresa.
- b) A administração do Grupo orientará uma disponibilidade de verba orçamentária anual destinada ao treinamento e desenvolvimento dos sucessores e sócios.
- c) O plano de desenvolvimento poderá incluir cursos de especialização, MBAs, mentorias, programas de gestão financeira e investimentos, treinamentos técnicos e participação em programas de imersão em diferentes áreas da empresa.
- d) Sempre que possível, os sócios e potenciais sucessores devem adquirir experiência profissional externa antes de ingressarem na gestão do grupo empresarial, trazendo novas perspectivas e habilidades adquiridas em outros ambientes corporativos.

CAPÍTULO XIII: DA PROMOÇÃO E INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO FAMILIAR

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 compromisso em apoiar, incentivar e colaborar com o desenvolvimento do potencial empreendedor da próxima geração, sempre que houver viabilidade.

- a) Os sócios do GRUPO demonstrarão boa vontade em promover, incentivar o empreendedorismo, avaliar 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 o fortalecimento dos negócios com o viés de inovação e ampliação do “guarda-chuvas” de negócios, incentivando assim a prosperidade e desenvolvimento da família empresária.

- b) A 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 podem 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 oportunidades de atuação em negócios, dentro ou fora do GRUPO.

CAPÍTULO XIV: DO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES FORA DO GRUPO

Para evitar conflitos de interesse e garantir comprometimento integral com a prosperidade do GRUPO, é estabelecido que:

- a) Gestores de empresas do Grupo não podem exercer simultaneamente funções de gestão em empresas externas, salvo aquelas pertencentes ao próprio grupo empresarial.
- b) É permitida a atuação em conselhos administrativos e consultivos e em atividades acadêmicas (docência), desde que não haja conflito de interesse.
- c) Familiares que desejem se candidatar a cargos políticos devem comunicar previamente em Assembleia familiar, que analisará os impactos e riscos associados.

Essa medida protege a governança da empresa e evita distrações ou comprometimentos externos que possam afetar a dedicação plena à gestão do grupo empresarial.

CAPÍTULO XV: DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS OU EXECUTIVOS

A governança corporativa de um grupo empresarial familiar exige disciplina, transparência e regras bem definidas para que as atividades pessoais dos sócios e executivos não comprometam os interesses estratégicos da empresa.

Para evitar conflitos de interesse e proteger a integridade do negócio, estabelecem-se as seguintes diretrizes:

- a) Sócios e diretores executivos têm liberdade para investir em negócios particulares, desde que suas atividades não concorram diretamente ou indiretamente com a EMPRESA e não utilizem recursos, informações confidenciais, ativos ou redes de contatos da empresa para benefício próprio.
- b) Os investimentos realizados em setores correlatos ao da EMPRESA devem ser previamente avaliados pela Assembleia Familiar, e os administradores decidirão sobre a compatibilidade e os riscos de tais investimentos em relação aos interesses da companhia.
- c) A participação em sociedades externas deverá ser comunicada formalmente à Assembleia Familiar, que poderá exigir a adequação das atividades para evitar sobreposição de interesses ou conflitos estratégicos.

Essas diretrizes asseguram que a atuação dos sócios e executivos seja ética e responsável, evitando práticas que possam comprometer a credibilidade e os interesses estratégicos da empresa.

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

Para garantir a continuidade e a segurança da gestão da empresa, é recomendável adotar práticas que minimizem riscos operacionais e sucessórios relacionados a viagens sócios e familiares.

- a) Sempre que possível, evitar que dois ou mais sócios viajem no mesmo meio de transporte, especialmente quando ocupam posições-chave na governança da empresa.
- b) Recomenda-se que todas as viagens com tempo superior a 5 (cinco) dias sejam informadas, com localização e telefone de contato.
- c) Para viagens internacionais ou deslocamentos de longa distância, deve-se adotar planos de contingência e comunicação que garantam a continuidade da operação em situações emergenciais.

A implementação dessas diretrizes reduz vulnerabilidades e protege a empresa contra eventos inesperados, garantindo a continuidade das operações e a preservação da governança corporativa.

CAPÍTULO XVII: DA PRESERVAÇÃO DA UNIÃO FAMILIAR

O sucesso e a longevidade de uma empresa familiar dependem não apenas da gestão profissional, mas também da harmonia entre seus membros. Para fortalecer os laços familiares e garantir um ambiente de respeito e cooperação, recomenda-se que:

- a) Promover encontros e sessões com toda a família (gerações), estimulando a interação entre os avós, pais, filhos, netos, tios e primos (não inferior a dois no período de doze meses).
- b) Desenvolvimento de ações de coleta, resgate e catalogação da história e memórias do GRUPO (ações podem ser determinadas na Assembleia familiar).
- c) Realização de projetos que reforcem o legado e os valores da família empresária para as próximas gerações.
- d) Criem-se canais de diálogo estruturados para a resolução de eventuais conflitos, minimizando desgastes e favorecendo a tomada de decisões alinhadas aos interesses do grupo.
- e) O respeito mútuo e a cultura de cooperação sejam priorizados em todas as interações familiares e empresariais, fortalecendo a governança e a sustentabilidade do negócio.

CAPÍTULO XVIII: DA RECOMENDAÇÃO AO REGIME DE CASAMENTO E TESTAMENTO

A proteção do patrimônio familiar e a continuidade da empresa exigem estratégias preventivas que minimizem riscos patrimoniais e sucessórios. Assim, recomenda-se:

- a) A adoção do regime de separação total de bens a partir dos próximos enlaces matrimoniais, garantindo que o patrimônio empresarial seja protegido e evitando impactos significativos em caso de dissolução conjugal;
- b) Sócios devem formalizar suas relações conjugais em cartório, garantindo que os direitos e deveres patrimoniais sejam claramente estabelecidos e documentados;
- c) A inclusão de cláusulas específicas em acordos societários e testamentos, prevenindo disputas patrimoniais que possam comprometer a continuidade do grupo empresarial;
- d) Os membros da família reconhecem a importância da disposição de última vontade para o planejamento familiar e empresarial e se comprometem a elaborar seus testamentos de forma a evitar, na medida do possível, que as quotas das empresas sejam herdadas por herdeiros não consanguíneos.

Essas recomendações fortalecem a proteção patrimonial e sucessória, reduzindo os riscos de fragmentação da empresa em decorrência de disputas familiares.

CAPÍTULO XIX: PROIBIÇÃO DE FORNECIMENTO DE AVAL E FIANÇAS

A empresa e seus sócios devem preservar a integridade financeira do patrimônio, evitando compromissos indevidos com terceiros.

- a) Nenhum sócio ou familiar pode fornecer aval ou fiança a terceiros, salvo em situações que envolvam investimentos para o próprio GRUPO.
 - b) O descumprimento desta norma pode gerar responsabilidades legais e comprometer a saúde financeira da empresa.
-

CAPÍTULO XX: DA RELAÇÃO ÉTICA DA FAMÍLIA COM AS PARTES INTERESSADAS

A família empresária, como guardiã do legado e dos valores da empresa, tem a responsabilidade de manter uma conduta ética irrepreensível no relacionamento com todas as partes interessadas. Isso inclui colaboradores, fornecedores, clientes, sócios, órgãos reguladores e a comunidade em geral, garantindo que a empresa continue sendo uma referência de integridade, transparência e boas práticas de governança.

A reputação da empresa é um ativo estratégico que deve ser protegido com zelo. O comportamento de cada familiar, seja dentro ou fora do ambiente corporativo, reflete diretamente na imagem institucional e pode impactar significativamente a credibilidade e o desempenho do grupo empresarial. Portanto, os membros da família empresária devem adotar uma postura baseada nos seguintes princípios:

1. Princípios Gerais de Conduta

- **Respeito e Integridade** – Todas as interações, sejam dentro da empresa ou com o público externo, devem ser conduzidas com honestidade, respeito e ética, sem qualquer forma de discriminação ou favorecimento.
- **Responsabilidade e Transparência** – Decisões empresariais devem sempre ser tomadas com base em critérios técnicos, evitando conflitos de interesse ou influência indevida de relações pessoais.
- **Compromisso com o Interesse da Empresa** – Nenhum familiar deve utilizar sua posição para obter benefícios pessoais em detrimento dos interesses da organização. O bem-estar da empresa deve sempre prevalecer sobre interesses individuais.
- **Preservação da Reputação e da Imagem Institucional** – O comportamento dos familiares deve refletir os valores e princípios da empresa, seja no ambiente corporativo, na esfera social ou em qualquer outro contexto público ou privado.

2. Relacionamento com Colaboradores

O relacionamento entre a família empresária e os colaboradores da empresa deve ser pautado no respeito, na equidade e na valorização do capital humano. Os familiares que atuam na empresa devem assumir um papel de liderança positiva, sendo exemplo de conduta ética e boas práticas de gestão.

- Todos os colaboradores devem ser tratados de forma justa e equitativa, sem privilégios ou distinções baseadas em laços familiares.
- Práticas de assédio moral, sexual ou qualquer forma de abuso de poder não serão toleradas.
- Nenhum familiar deve utilizar sua posição na empresa para interferir em processos de contratação, demissão ou promoção de terceiros sem embasamento técnico.

3. Relacionamento com Fornecedores, Clientes e Acionistas

A família empresária desempenha um papel fundamental na construção de relações comerciais sólidas, transparentes e éticas com todos os stakeholders do Grupo.

- Fornecedores devem ser selecionados com base em critérios técnicos e financeiros, sem favorecimentos pessoais ou conflitos de interesse.
- Clientes devem ser tratados com respeito e compromisso, garantindo que a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela empresa atenda aos padrões de excelência esperados.
- Sócios e investidores devem receber informações claras e precisas sobre a empresa, garantindo transparência na comunicação corporativa e alinhamento de expectativas.
- Nenhum familiar pode utilizar sua influência ou participação na empresa para obter vantagens financeiras indevidas em negociações comerciais.

CAPÍTULO XXI: DA DISCRICÃO E COMPORTAMENTO EM REDES SOCIAIS

O avanço das redes sociais ampliou significativamente o impacto da comunicação pessoal na imagem institucional das empresas. O cuidado com a comunicação digital protege a imagem da empresa, evita crises de reputação e fortalece a credibilidade do grupo empresarial. Os membros da família empresária, por sua posição de destaque, devem ter especial cautela ao expressar opiniões públicas, garantindo que sua conduta nas redes sociais seja coerente com os valores da empresa e não comprometa sua reputação, estabelecendo algumas regras de conduta nas redes sociais:

- a) Evitar manifestações públicas sobre temas controversos que possam ser interpretados como posição oficial da empresa.
- b) Jamais expor informações estratégicas, financeiras ou confidenciais da empresa em qualquer ambiente digital.
- c) Não publicar conteúdos que possam comprometer a imagem da empresa, incluindo postagens que contenham linguagem inadequada, ataques a concorrentes ou opiniões que possam gerar repercussão negativa.
- d) Declarações sobre a empresa ou seus negócios devem ser alinhadas com o setor de comunicação institucional, especialmente quando se tratar de temas estratégicos ou de interesse público.
- e) Respeitar a privacidade dos colaboradores e executivos da empresa, evitando divulgar imagens ou informações pessoais sem autorização prévia.
- f) Não fazer comentários depreciativos sobre a empresa, seus produtos ou suas decisões estratégicas, mesmo em círculos privados, pois informações vazadas podem gerar impactos significativos.

CAPÍTULO XXII: CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO DOS ACORDOS E NORMAS ÉTICAS

A adesão a uma conduta ética e responsável com o estabelecido neste protocolo é essencial para a sustentabilidade da empresa e a preservação do seu legado. Caso algum familiar descumpra as normas estabelecidas neste protocolo, poderão ser adotadas medidas disciplinares proporcionais à gravidade da infração, incluindo:

- Advertência formal, em caso de condutas leves ou de menor impacto.
- Restrição de participação em atividades estratégicas da empresa, caso a conduta comprometa sua reputação ou governança.
- Reavaliação da permanência do familiar na estrutura da empresa, em situações mais graves ou recorrentes.

Além disso, qualquer ato que possa gerar consequências legais para a empresa ou para seus sócios será tratado conforme a legislação aplicável, podendo resultar em responsabilização cível e criminal, dependendo da gravidade da infração.

CAPÍTULO XXIII: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTE PROTOCOLO

Este protocolo entra em vigor na data de sua assinatura, tornando-se um instrumento de referência para a governança corporativa da empresa.

- A revisão do protocolo poderá ser realizada a cada cinco anos, sendo necessária a aprovação por maioria simples dos sócios para eventuais alterações ou ajustes.
- Qualquer modificação deverá ser formalizada em documento formal, garantindo sua validade jurídica e a transparência da governança corporativa.

CAPÍTULO XXIV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

- a) A invalidade ou nulidade de qualquer cláusula deste protocolo não comprometerá a validade das demais disposições aqui estabelecidas.
- b) Eventuais disputas ou divergências quanto à interpretação e aplicação deste protocolo serão resolvidas preferencialmente por conciliação e mediação, evitando litígios que possam comprometer a estabilidade da empresa.
- c) Para eventuais processos judiciais, fica eleito o foro da cidade de São Luis, onde a empresa está sediada, para dirimir qualquer questão decorrente deste protocolo.

ASSINATURA E FORMALIZAÇÃO

As partes envolvidas assinam este protocolo em [número] vias, comprometendo-se a cumprir integralmente suas disposições e garantir sua implementação no dia a dia da sociedade e gestão.

Assinaturas: