

PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA COM A FAMÍLIA

GRUPO CAIBA

ELISHA ADMINISTRAÇÃO E PARTICIPAÇÕES LTDA
CAIBA INDÚSTRIA E COMÉRCIO – CNPJ/MF No 05.637.350/0001-87

Certificamos que o presente documento faz parte da estrutura de Governança Corporativa das empresas **que compõem o GRUPO CAIBA**. aqui também chamada de “GRUPO CAIBA” ou “GRUPO” ou “EMPRESA”, contendo o **PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA COM A FAMÍLIA**, aprovado pelos sócios e administradores e membros envolvidos nas relações que compõem o **GRUPO CAIBA**.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA	3
CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS	3
CAPÍTULO III: DA RELAÇÃO EMPRESA COM AGREGADOS E FAMILIARES	3
CAPÍTULO IV: DA ENTRADA DE FAMILIARES PARA TRABALHO NA EMPRESA.....	3
CAPÍTULO V: DA SAÍDA DE FAMILIARES DA EMPRESA.....	4
CAPÍTULO VI: DO ORÇAMENTO E PLANEJAMENTO PARA DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES	4
CAPÍTULO VII: DA PROMOÇÃO E INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO FAMILIAR	5
CAPÍTULO VIII: DA APOSENTADORIA DE FAMILIARES NA GESTÃO DA EMPRESA	5
CAPÍTULO IX: DO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES LABORAIS, RELIGIOSAS, SOCIAIS E POLÍTICAS FORA DO GRUPO	6
CAPÍTULO X: DOS NEGÓCIOS PESSOAIS DE SÓCIOS OU EXECUTIVOS	6
CAPÍTULO XI: DA REDUÇÃO DE RISCOS EM VIAGENS COM SÓCIOS E FAMILIARES.....	6
CAPÍTULO XII: DA PRESERVAÇÃO DA UNIÃO FAMILIAR	7
CAPÍTULO XIII: DA RECOMENDAÇÃO E REGRAS AO REGIME DE CASAMENTO	7
CAPÍTULO XIV: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTE PROTOCOLO	7
CAPÍTULO XV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	7

PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA COM A FAMÍLIA

CAPÍTULO I: DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º. A abrangência deste protocolo é estabelecida para todas as empresas e operações que compõem o **GRUPO CAIBA**, sociedades constituídas e existentes de acordo com as leis brasileiras que doravante neste documento passam a simplesmente serem denominadas de **GRUPO e/ou GRUPO CAIBA e/ou EMPRESA**.

CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS

Art. 2º. Estabelecer acordos e regras sobre a relação empresa-família & família-empresa 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 patriarcas em terem membros da família felizes e atuando profissionalmente na empresa, gerando resultados e sendo reconhecidas pela capacidade de gestão, ampliação dos resultados e do legado familiar.

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 E FAMILIARES

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

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

Art. 7º. É permitido qualquer relacionamento comercial (prestação de serviços, representação, compra e venda) do GRUPO com agregados e membros da familiares, devendo 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 IV: DA ENTRADA DE FAMILIARES PARA TRABALHO NA EMPRESA

Art. 8º. De forma geral é permitida a entrada de familiares (exceto agregados) dos sócios 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, e/ou assistentes e/ou analistas:

- a) Deve ter uma vaga aberta;
- b) O familiar deve expressar o desejo de concorrer à vaga;
- c) O familiar deve estar cursando uma graduação de área afim com a vaga e os negócios das empresas do GRUPO CAIBA;
- d) O familiar irá fazer uma entrevista com o responsável pela área em que vai ingressar e pelo setor de recursos humanos, que deverá dar um reporte para a diretoria;
- e) 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 pela Diretoria;
- g) Preferencialmente o familiar deve transitar suas atividades entre 02 (dois) a 04 (quatro) setores das empresas do GRUPO CAIBA;
- h) Deve receber bolsa auxílio e/ou salário e benefícios compatíveis com as práticas pré-existentes para os demais em mesma função;
- i) A área de recursos humanos deve fazer o reporte à Diretoria, com frequência não inferior a seis meses.

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

- a) É desejável que o familiar passe por etapa anterior de trabalho no GRUPO CAIBA;
- b) O familiar deve expressar o desejo de continuar e/ou entrar na empresa;
- c) Necessário ter concluída formação acadêmica em boa universidade, e nas áreas correlacionadas com os negócios ou interesses de atuação do GRUPO CAIBA;
- d) O familiar deve passar por uma entrevista da Diretoria, além do setor de recursos humanos;
- e) Será permitida a supervisão hierárquica direta por um familiar;
- f) 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;
- g) A diretoria (ao menos dois diretores) será responsável por aprovar ou não a seleção do familiar;
- h) Se o familiar for filho/filha, neto/neta de um dos sócios, 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;
- i) É recomendado que o familiar participe de programas de desenvolvimento e avaliação de desempenho desenvolvidos pela área de recursos humanos do GRUPO;
- j) A remuneração deverá seguir os critérios de políticas de cargos e salários internas da empresa.

CAPÍTULO V: 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 espaço de um ano o familiar não apresentar o resultado esperado pela empresa, a Diretoria (pelo menos 02 diretores) deverá tratar e deliberar sobre o desligamento do familiar das funções na empresa. Assumindo o compromisso em preservar a imagem do familiar e discrição do processo, irão empenhar o máximo de esforço para indicar o profissional em outras organizações de fora do GRUPO CAIBA, 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 o processo de saída com a Diretoria e informado aos Sócios.

CAPÍTULO VI: 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 CAIBA buscará apoiar na 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 familiar. Portanto, é de responsabilidade dos Sócios 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. 12º. Como política de desenvolvimento para os sócios, diretores e quando necessário aplicável a herdeiros da empresa que apresentam potencial e interesse de sucessão na gestão do GRUPO CAIBA, anualmente será estabelecida uma verba orçamentária para treinamento. Esses valores serão sugeridos pela Diretoria e recomendados pelo Conselho e aprovado 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, em nenhuma hipótese deve ser impositivo para as próximas gerações.

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 de governança corporativa;
- b) Participação em cursos e congressos de alto nível em assuntos de gestão (estratégia, liderança, etc);
- c) Relacionamento e encontros empresariais construtivos;
- d) Participação em encontros religiosos que contribuam para a formação ética e moral como profissional;
- e) Treinamentos técnicos específicos da área e negócio da empresa;
- f) Visitas à empresa e conglomerados de fora buscando conhecimento de “cases” em governança, estratégia e negócio;
- g) Viagens nacionais e internacionais com objetivo de aprendizado, educação continuada; formação executiva nacional e internacional complementar.

CAPÍTULO VII: 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 sócios do GRUPO CAIBA 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.

Parágrafo 2º. 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 VIII: 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. Em até 08 (oito) anos a partir da assinatura deste documento, o atual Diretor Presidente deverá se afastar da Presidência Executiva das empresas do GRUPO CAIBA, assumindo e/ou se mantendo no cargo de Presidente do Conselho até sua vontade, exercendo com a devida antecedência o preparo do seu sucessor.

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 das decisões junto aos sócios.

Parágrafo 3º. Qualquer processo de sucessão da administração do negócio será tratado com o devido cuidado, estabelecendo padrões, autonomias e alçadas decisórias compatíveis e

PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA COM A FAMÍLIA

apropriadas para os diferentes papéis na governança e gestão, estando de acordo com o que for definido pelos sócios no momento da transição.

Parágrafo 4º. O atual Diretor Presidente e acionista majoritário Sr. **Marcos Jayme**, deixa previamente expresso como sua vontade a eleição de seu sucessor natural o filho **José Jayme** para a posição de Diretor Presidente do GRUPO, devendo assumir a presidência a partir da aposentadoria das suas funções executivas.

Parágrafo 5º. É recomendado que a partir da 3ª. geração (José, Bruno e Maluf), quando 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.

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

Art. 17º. Aos Diretores Executivos que atuem nas empresas do GRUPO CAIBA **não será permitido exercer simultaneamente funções de gestão** em outras empresas que não façam parte do GRUPO.

Art 18º. Aos Diretores Executivos **serão permitidos engajamentos na gestão de organizações sem fins lucrativos especialmente religiosas**, desde que não comprometam a dedicação de ao menos 06 horas de trabalho diária para o GRUPO CAIBA.

Art. 19º. Aos sócios e conselheiros internos que nas empresas do GRUPO CAIBA 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 CAIBA.

Art. 20º. Para diretores executivos 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 aos sócios, 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 CAIBA, 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 e/ou diretores executivos** 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 CAIBA. Os sócios que não estiverem como executivos do GRUPO poderão exercer funções de gestão dos seus próprios negócios.

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

Art. 23º. 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.

PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA COM A FAMÍLIA

Art. 24º. 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 XII: DA PRESERVAÇÃO DA UNIÃO FAMILIAR

Art. 25º. Com o objetivo de manter os vínculos de afetos, união e rituais familiares, os acordantes assumem o compromisso de promover encontros com toda a família com frequência não inferior a 12 (doze) meses, podendo ser viagens, reuniões e rituais familiares, garantindo a comemoração e proximidade entre os avós, pais, filhos, netos, tios e primos. Havendo necessidade e comum acordo entre os sócios quotistas a empresa poderá promover e financiar até um encontro familiar por ano.

CAPÍTULO XIII: DA RECOMENDAÇÃO E REGRAS AO REGIME DE CASAMENTO

Art. 26º. Como boa prática recomenda-se que o regime de casamento herdeiros diretos das próximas gerações 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;

Art. 27º. Aos sócios quotistas da empresa é obrigatória (quando houver uma relação marital) a formalização desta relação através de regime de casamento. 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. 28º. Aos sócios quotistas, se vierem a estabelecer uma nova relação conjugal, deverão por parâmetros ora definidos formalizar seus regimes de casamento com o regime de separação total de bens, incluindo pacto antenupcial promovido em cartório, onde os nubentes estabelecem a incomunicabilidade de quotas da empresa

CAPÍTULO XIV: DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA DESTE PROTOCOLO

Art. 29º. O presente protocolo celebrado de forma irrevogável e irretroatável entrará em vigor na data de sua assinatura e assim permanecerá válido por prazo indeterminado.

Parágrafo 1º. Após o prazo mínimo estipulado de 02 (dois) anos a partir da assinatura, este protocolo poderá ser revisado sucessivamente a cada 02 (dois) anos;

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% (cinquenta e um por cento).

CAPÍTULO XV: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30º. 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 documento em 06 (seis) vias, na presença de 02 testemunhas, na cidade de Belém, Pará, no dia 14 de dezembro de 2023.

PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO SOBRE A RELAÇÃO DA EMPRESA COM A FAMÍLIA

Os acordantes:

Marcos Jayme Benitha Belicha

Alegria Gabbay Belicha

José Jayme Gabbay Belicha

Maluf Marcos Gabbay Belicha

Bruno Marcos Gabbay Belicha

Interveniente anuente:

Elisha Administração e Participações Ltda.
Marcos Jayme Benitha Belicha

Caiba Indústria e Comércio
Marcos Jayme Benitha Belicha

Cônjuges Anuentes:

Vanessa Briller Belicha

Priscila Larrat Prichen Bezerra Belicha

Laura Amaral Amato Belicha

Testemunhas:
