

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, DIVIDENDOS, BENEFÍCIOS E DESENVOLVIMENTO PARA SÓCIOS, EXECUTIVOS E CONSELHEIROS DA RAMSONS - MIR IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA

- » 1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA
 - » 2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO
 - » 3. DOS DIVIDENDOS
 - » 4. DOS BENEFÍCIOS
 - » 5. DOS CRITÉRIOS DE VIAGEM PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO TREINAMENTO E TRABALHO;
 - » 6. DO DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA
 - » 7. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS EXECUTIVOS E CONSELHEIROS;
 - » 8. DA VALIDADE E VIGÊNCIA
-

1. DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

A política de remuneração e benefícios praticada pela RAMSONS para seus Conselheiros Internos e Externos, Sócios e Executivos (inclusive Presidente), tem como objetivo promover um pacote de remuneração para atrair e reter profissionais diferenciados que possam contribuir com o crescimento e perpetuidade da Empresa, garantindo a competitividade e alinhando aos bons resultados da Empresa às expectativas para a manutenção da família societária no controle da Empresa. Essa política é baseada nas melhores práticas de mercado obtidas por pesquisas em Mercado junto às empresas de portes similares, alinhada com as práticas atuais e cultura familiar da Empresa além dos interesses dos executivos e sócios da Empresa.

2. DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A remuneração para Executivos e Conselheiros Internos e Externos é composta de remuneração fixa e benefícios comuns praticados pelo mercado em nível executivo.

Os executivos (inclusive Presidente), mesmo se encontrando simultaneamente na condição de sócios estão também elegíveis à remuneração fixa.

Os sócios que não exercerem funções executivas ainda farão jus a alguns benefícios, mas não estão elegíveis a remuneração fixa mensal. Estes estão elegíveis a recebimento de dividendos pelo resultado do negócio.

Os Conselheiros internos e Externos estão elegíveis a remuneração fixa mensal, e alguns benefícios enquanto durarem seus mandatos.



Todos os sócios da Empresa recebem dividendos após apuração de lucros, inclusive os que trabalham em funções executivas na empresa.

O Presidente da Empresa recebe remuneração mensal, em proporções em média cerca de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) acima da última faixa salarial do nível executivo na Empresa.

Os executivos da Empresa ainda não estão elegíveis à remuneração variável, podendo estarem aptos após atualização desta Política, em tempo não inferior a um ano após a implantação desta e conforme aprovação em Conselho de Sócios.

Tabela Base de Remuneração

Quadro No. 1 – Tabela de Remuneração

ITEM	PAPEL ESPECÍFICO	REMUNERAÇÃO FIXA MENSAL	DIVIDENDOS	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ATRELADA A RESULTADOS
I	PRESIDENTE	SIM R\$ 25.00,00 (Vinte e Cinco Mil Reais)	NÃO	NÃO
II	DIRETORIA	SIM R\$ 15.000,00 (Quinze Mil Reais)	NÃO	NÃO
III	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA	SIM	SIM	NÃO
IV	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	NÃO	SIM	NÃO
V	CONSELHEIRO INTERNO	R\$ 2.000,00	NÃO	NÃO
VI	CONSELHEIRO EXTERNO	R\$ 2.000,00	NÃO	NÃO
VII	HERDEIRO	NÃO	NÃO	NÃO
VIII	MEMBROS DE COMITÊS ESPECÍFICOS	NÃO	NÃO	NÃO

Nota 1: As remunerações são cumulativas por papel, quando uma mesma pessoa exercer mais de um papel está elegível a remuneração de cada um deles.

Nota 2: As remunerações fixas devem ser reajustadas a cada dois anos, conforme tabela salarial da Empresa e ou IGP-M.

Nota 3: Deve ser estabelecido a melhor forma de pagamento (Pró-Labore, DL) de acordo com a avaliação jurídica tributária que for mais adequada para a Empresa.

Nota 4: Os sócios, familiares e/ou herdeiros que trabalhem na empresa em cargos de nível Gerencial, Coordenação, entre outros, estes estão sujeitos à Política Normal de Remuneração da empresa, recebendo remuneração fixa mensal compatível com sua função.

3. DOS DIVIDENDOS

Em concordância com o acordo societário da RAMSONS - MIR IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA, todos os sócios devem receber dividendos, nos padrões determinados no Acordo. Os dividendos fazem jus à condição de sócios, devendo ser pagos conforme apuração do resultado do exercício e suas regras aplicáveis descritas também no Acordo Societário.

As apurações de resultados para pagamento de dividendos devem ser feitas anualmente, e como sugestão de padrão referencial de retirada de lucros em torno de 20% do resultado apurado no exercício.

4. DOS BENEFÍCIOS

O pacote de benefícios é coerente com o praticado no mercado, em empresas de portes similares. Estão elegíveis à benefícios, sócios, diretoria executiva e conselheiro interno. Os Conselheiros Externos não estão elegíveis a estes benefícios.

São aplicados alguns benefícios exclusivamente aos membros da Diretoria, em decorrência da natural necessidade frente ao papel e cargo exercido na empresa, de acordo com a tabela de benefícios no Quadro No. 02.

Os executivos, sócios e herdeiros da RAMSONS - MIR IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA., não terão como benefício carro/veículo para uso financiado pela empresa, mesmo se encontrando na função de executivos. Assim como não está aplicável a troca de veículo seja em qual frequência for, como parte de benefícios da empresa.

Visando perpetuar e promover a cultura da família fundadora, será concedido o benefício de um apartamento novo de até 120 m2 que será presenteado aos filhos dos sócios quando do casamento destes, isto se os mesmos se encontrarem exercendo a função de diretores na RAMSONS - MIR IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA. A empresa presenteará este diretor (desde que seja simultaneamente filho do sócio e também diretor da empresa) no momento do seu casamento, este presente não pode ser substituído por "dinheiro" em igual proporção. Cabendo ao diretor (filho do sócio) complementar com recursos próprios caso o apartamento desejado seja superior ao estabelecido nas regras desta política. RAJA E SANJAY



Quadro No. 2 – Tabela de Benefícios

ITEM	BENEFÍCIO	SÓCIO QUE NÃO TRABALHA NA EMPRESA	SÓCIO QUE TRABALHA NA EMPRESA	CONSELHEI RO INTERNO
I	Plano de Saúde Médico e Odontológico Corporativo Apartamento/Nacional – extensivo a até 03 dependentes (cônjuge ou filho menor de 18 anos)	SIM	SIM	SIM
II	Check-Up Anual no Hospital Sírio Libanês ou Albert Einstein em SPO (<i>podendo ser excluído quando o item I tiver cobertura</i>)	SIM	SIM	SIM
III	Celular Corporativo – Conta Mensal	NÃO	SIM	SIM
IV	Combustível 100% Livre para consumo próprio, exclusivo e individual	NÃO	SIM	SIM
V	Seguro de Vida Executivo Integral	SIM	SIM	SIM
VI	13o. Salário	NÃO	SIM	NÃO
VII	Férias Remuneradas – 30 dd (em dois períodos)	NÃO	SIM	NÃO
VIII	Cartão de Crédito Corporativo para utilização exclusiva para atender necessidades das empresas.	NÃO	SIM	SIM
VX	Benefícios complementares de parcerias com empresas para oferecer descontos em produtos e serviços (academias de ginástica, farmácias e outros) quando houverem	SIM	SIM	SIM
X	Investimento/Inscrições em Treinamentos e Capacitação de Alto Nível que objetivem o Desenvolvimento Profissional e Pessoal (de acordo com o Plano de Desenvolvimento aprovado em Conselho de Administração)	NÃO	SIM	SIM
XI	Despesas de Viagem de Treinamento e Capacitação (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com o Plano de Desenvolvimento aprovado em Conselho de Administração	NÃO	SIM	SIM
XII	Despesas de Viagem a Trabalho e para Reuniões de Negócios (passagens em classe econômica, hospedagem e alimentação) de acordo com critérios tratados nesta política	NÃO	SIM	SIM

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 da RAMSONS.

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

De acordo com 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. 3 – Regras para Utilização de Despesas de Viagem

ITEM	BENEFÍCIO	VALOR	REGRA
I	Passagens em Classe Econômica	-	Devem ser compradas com no mínimo 01 mês de antecedência da viagem (salvo em situações de viagens a trabalho como oportunidades)
II	Diária de Suporte Financeiro	R\$ 400,00 (quatrocentos reais) e/ou U\$ 200,00 (duzentos dólares) quando for viagem internacional	Valor a ser utilizado para despesas com locomoção, alimentação por dia
III	Diária de Hospedagem	Até R\$ 400,00 (quatrocentos reais) /ou U\$ 150,00 (cento e cinquenta dólares) quando for viagem internacional	Valor máximo para diária de hospedagem
IV	100% da Inscrição no Treinamento Nacional ou Internacional	-	Atendendo às necessidades de capacitação tratadas com antecedência com o Conselho de Administração

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

Em nenhuma das ocasiões, seja para fins de trabalho, negócios, capacitação e/ou lazer, os Sócios e Herdeiros devem viajar em mesmo voo, os sócios devem evitar a utilização do mesmo voo.

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

Os sócios, executivos e conselheiros, 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 sócios 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 (estratégia, liderança, etc);
- 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

As demandas para capacitação e desenvolvimento devem ser tratadas e aprovadas diretamente com o Conselho de Administração para liberação e previsão dos recursos, conforme necessidade e coerência.

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

7. DO ORÇAMENTO ESPECÍFICO ANUAL PARA TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS EXECUTIVOS E CONSELHEIROS INTERNOS.

Anualmente será estabelecida uma verba específica para treinamento nacional e internacional como política de desenvolvimento para os sócios e conselheiros da RAMSONS. Valores que serão estabelecidos em Conselho de Administração.

8. DA VALIDADE E VIGÊNCIA

Esta política tem prazo indeterminado de vigência, podendo ser alterada e/ou atualizada bianualmente no Conselho de Sócios. Recomenda-se que o pacote de remuneração e benefícios aplicados sejam atualizados a cada dois anos, através de pesquisas formais ou informais de mercado em organizações de porte similar, para fins de manter a política competitiva no mercado.



Termo de Ciência e Compromisso com a Política de Remuneração, Dividendos, Benefícios e Desenvolvimento para Sócios, Executivos e Conselheiros da RAMSONS.

Declaro ter ciência e concordância, neste ato, e ter recebido cópia da Política de Remuneração Dividendos, Benefícios e Desenvolvimento para Sócios, Executivos e Conselheiros da RAMSONS; ter conhecimento do inteiro teor do referido e estar de pleno acordo com seu conteúdo.

Manaus, Amazonas, 30 de julho de 2015.

**SÓCIOS, EXECUTIVOS, CONSELHEIROS,
HERDEIROS:**

TESTEMUNHAS:

BHAGWAN RAMCHAN MIRPURI

CATIA REGINA BHAGWAN MIRPURI

RISHI SURESH MIRPURI

AMIT SURESH MIRPURI

RAJA BHAGWAN MIRPURI

SANJAY BHAGWAN MIRPURI

MELISSA AMIT MIRPURI

SABRINA RISHI MIRPURI

