

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS

Pelo presente instrumento particular CARGILL ALIMENTOS LTDA., sediada à Avenida José Bonifácio Coutinho Nogueira, 150, Salas 601 e 602 - Jardim Madalena – Campinas - SP, inscrita no CNPJ/M.F. 01.961.898/0003-99, doravante denominada **CARGILL ALIMENTOS LTDA**, de outro lado, seus Empregados regularmente registrados, neste ato devidamente representados por uma comissão, especialmente constituída para os fins previstos no presente instrumento, denominada simplesmente **COMISSÃO**, e do outro lado, o **Sindicado dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Campinas, CNPJ 46.070.678/0001-41**, com sede na Rua José Paulino N.º 172 na cidade de Campinas, Estado de São Paulo, representado por seu Presidente Sr. **Marcos Roberto da Silva Araújo, CPF 120.81.628-21**, têm entre si por justo e acordado, a fixação dos critérios para a participação nos resultados tendo como fundamento legal o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federativa do Brasil e na Lei 10.101 de 19/12/2000.

1. Do Objeto

O presente acordo visa estabelecer, única e exclusivamente, a participação dos Empregados da **CARGILL ALIMENTOS LTDA**. no Programa de Participação Resultados doravante simplesmente denominado **PPR 2019/2020**.

2. Escopo

Estabelecer responsabilidades, normas e procedimentos para plano incentivos dos funcionários da Cargill Alimentos Ltda desde a definição dos componentes determinantes para pagamento de incentivos à forma de apuração, elegibilidade e pagamento.

3. Definição de Termos

AOE - Resultado Financeiro Após Impostos – Métrica financeira segundo os princípios contábeis USGAAP. O AOE é o resultado que direta ou indiretamente está relacionado com a atividade da empresa. O AOE é dado com base na operação algébrica: Faturamento – Custos de Vendas – Despesas Operacionais - Depreciações – Amortizações = Resultado Financeiro – Impostos sobre o Lucro. O resultado é igual ao AOE

IDA – Indicador de Desempenho da área – reflete o desempenho do departamento. Ele pode ser composto por mais de um indicador que na ponderação deve representar o resultado da área como um todo.

KPI – Indicador Chave do Processo – O KPI é medido através do resultado e avaliação dos Projetos Prioritários, Execução do Planejamento da Área, IDA

BCI – **Indicador de Contribuição do Negócio** – Meta financeira que estabelece a contribuição das áreas comerciais no resultado financeiro da empresa

4. Vigência

O **PPR 2019/2020** está sendo estabelecido para vigorar exclusivamente no período compreendido entre 01 de junho de 2019 a 31 de maio de 2020.

5. Responsabilidades

Gestores – Estabelecer, avaliar e validar metas de equipe e individuais, bem como acompanhar ao longo do ano e ao final validar os resultados individuais. Os gestores são responsáveis também por rever e facilitar os recursos necessários para atingimento das metas de equipe e individuais;

Funcionários – discutir e acordar com o gestor as metas de equipe e individuais e estabelecer um plano de ação para alcançá-las; revisar mensalmente em conjunto com os gestores o andamento das metas.

6. Normas e Procedimentos

6.1 Definição de Metas

As metas estão divididas em: meta da empresa, que será medida pelo AOE, seguindo os princípios contábeis conforme USGAAP e metas dos (as) empregados/áreas, que serão mensuradas por meio dos indicadores descritos adiante.

6.2 Premissa para pagamento:

A) O “gatilho” para pagamento de PPR 2019/2020 é a partir do atingimento de 80% AOE segundo os princípios contábeis USGAAP, lembrando que os valores a serem pagos compõem o AOE de 01 de junho de 2019 à 31 de maio de 2020, de 81% a 99% de atingimento do AOE o potencial de recebimento é proporcional de 0 a 99%. A partir de 100% de atingimento do AOE tem-se 100% do potencial

B) Atingindo o AOE, passa a se considerar o atingimento metas estabelecidas pela área e metas individuais previamente acordadas com os gestores e funcionários.

6.3 Categorias:

O PPR 2019/2020 está dividido em cinco categorias distintas:

- A) Categoria Operacional (OPS)
- B) Categoria Demais Funcionários (SP)
- C) Categoria Área Comercial (CC1, CC2, CC3, CC4, CC5, CC6)
- D) Categoria Gerentes Corporativos e Funcionais (LIP, MIP e FIP)

Cada categoria possui indicadores e potenciais diferenciados, dependendo da elegibilidade de cada funcionário.

6.4 Classificação das categorias e distribuição de indicadores e potenciais:

A) Categoria Operacional (OPS) – Potencial máximo de até 2,0 salários; medidos pelo Indicador de Área do Gerenciamento por Diretrizes (GPD)

B) Categoria Demais Funcionários (SP) – Potencial máximo de até 2,0 salários; medidos pelo Indicador de Desempenho da área do Gerenciamento por Diretrizes (GPD)

C) Categoria Área Comercial:

Categoria CC1 - Potencial máximo de até 6,75 salários, sendo 70% BCI ou Margem Bruta Incremental e 30% Comportamento Esperado;

Categoria CC2 – Potencial máximo de até 6,25 salários, sendo 70% BCI ou Margem Bruta Incremental e 30% Comportamento Esperado;;

Categoria CC3– Potencial máximo de até 5,75 salários, sendo 70% BCI ou Margem Bruta Incremental e 30% Comportamento Esperado

Categoria CC4 - Potencial de máximo de até 4,75 salários, sendo 70% BCI e 30% Comportamento Esperado;

Categoria CC5 – Potencial de máximo de até 4,25 salários, sendo 70% BCI e 30% Comportamento Esperado;

Categoria CC6- Potencial de máximo de até 3,75 salários, sendo 70% BCI e 30% Comportamento Esperado;

D) Categoria LIP, MIP e FIP

Premiação específica para o grupo de empregados ocupantes de cargos de gestão das áreas de negócio e funcionais, composto por aqueles pertencentes às Bandas de F a E, da Política de Cargos e Salários da Cargill, e que participam de metas Regionais ou Globais, ou seja, contribuem e estão sujeitos a metas e resultados não somente do Brasil.

Esta modalidade de PPR tem por objetivo incentivar os profissionais a buscarem o resultado previamente planejado, proporcionando maior clareza nos objetivos com metas individuais e organizacionais, dando ao Gestor participante um retorno mais eficaz em sua performance. Possibilita a cada participante uma premiação anual variável proporcional ao nível do cargo.

Nos casos de aposentadoria ou de morte, o empregado aposentado, ou o representante legal de cujus, será elegível ao pagamento da premiação e esta será calculada proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado, respeitadas as mesmas condições contidas no parágrafo primeiro desta categoria.

A definição do valor da premiação desta categoria está baseada na combinação do atingimento das metas da área de negócio/funcional, de abrangência regional ou global, ficando condicionada e dependente da performance individual dos funcionários, acertada previamente com o seu gestor.

Potencial de 15% a 40% do salário anual, definidos pela plataforma e função corporativa;

O pagamento desta modalidade de PPR fica plenamente condicionado e dependente do atingimento da performance individual do funcionário, contida em seu documento de performance, bem como a contribuição / importância da sua função para o atingimento dos resultados do negócio.

7. Apuração de Resultado -

Para as categorias A e B apura-se o nível de resultado obtido em cada meta, multiplicando-se os resultados alcançados pelo peso atribuído para cada meta tendo o total de pontos obtidos. Com base no total de pontos obtidos, é determinado o nível de desempenho alcançado, conforme demonstrado **Anexo Tabela 1**. As metas da categoria A são definidas a partir do resultado do AOE indicado no item 6.2

Para a Categoria D as metas são de área ou individuais e apuração são definidos pela função e plataforma.

8. Estabelecimento de Metas da área comercial e apuração de Resultado (Categoria C)

As Metas são estabelecidas para o período de junho de 2019 a maio de 2020 pela plataforma CAN – Cargill Nutrição Animal e repassadas à Unidade de Negócios, que determina a divisão entre os Espécies de negócios e área de Tecnologia (Avicultura, Suinocultura, Bovinos de Leite, Bovinos de Corte, Matéria-Prima, Aquicultura e Pet e STM). Os Gerentes de Negócios determinam a divisão das metas entre sua Equipe Comercial considerando incremento de BCI do ano anterior.

A) INDICADOR DE CONTRIBUIÇÃO AO NEGÓCIO – B.C.I.

O Indicador de contribuição ao Negócio - B.C.I. é o resultado obtido através da seguinte fórmula:

(=) Faturamento Líquido
(-) Custo (Matéria Prima + Embalagem)
(-) Frete
(-) Bonificação
(=) Margem Bruta
(*) Fator de conversão
= Indicador de contribuição ao Negócio – B.C.I.

B) Apuração do Resultado

Primeiro Semestre – De Junho /2019 à Novembro/2019

Apura-se o resultado do primeiro semestre fiscal para antecipação do PPR 2019/2020 mediante o atingimento das metas de negócio pré-estabelecidas e soma-se a avaliação de metas de desempenho relativo aos 6 primeiros meses

Apuração Final – De Junho/2019 à Maio/2020

A apuração do resultado do ano obedecerá às metas de negócio alcançadas durante o ano, e para efeitos de pagamento haverá o desconto da antecipação do pagamento das metas de negócio do primeiro semestre somando o resultado da meta de comportamento do segundo semestre.

C) Meta Incremental Zero ou Negativa

Quando a meta incremental for negativa ou igual a zero, será adotado o valor de 8% menor do que a meta para ser a base do ano anterior, ou seja, se no ano anterior o BCI foi 1000 e a meta incremental para do ano corrente for zero, a base para o ano anterior passa a ser 8% menor que a meta. Assim o funcionário passa a receber PPR 2019/2020 se ultrapassar 920 BCIs. Desta forma, 1000 BCI passa a ser 100% da meta e 1080 BCI será 200%.

9. Elegibilidade

O PPR 2019/2020 passa a vigorar a partir de 01 de junho de 2019 para os todos os empregados da Cargill Alimentos Ltda com contrato de trabalho em vigor. Ficam excluídos deste **PPR 2019/2020**:

I – Estagiários;

II – Empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados, trabalhando ou não nas dependências da empresa;

III – Aqueles que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos anteriormente à data do presente acordo;

Os empregados admitidos e os afastados por qualquer motivo, exceto afastamento por razão de maternidade, durante a vigência do presente acordo, terão os valores pagos proporcionalmente ao tempo de serviço efetivamente trabalhado, considerando fração superior a 15 dias.

Os empregados dispensados “sem justa causa” e aqueles que se desligarem voluntariamente, durante a vigência do acordo, farão jus à participação proporcional aos meses efetivamente trabalhados, à fração superior a 15 dias.

O pagamento para os empregados desligados será proporcional ao tempo trabalhado e será efetuado juntamente com os empregados ativos.

O empregado transferido de departamento receberá o valor do **PPR 2019/2020** proporcionalmente aos meses trabalhados em cada departamento, desde que esteja a mais de 3 meses no novo local, caso contrário (menos de 3 meses no novo local), recebe integral pelo local de origem. Será considerado sempre o mês da transferência, independente do dia da transferência.

Os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2020 não terão direito ao recebimento do PPR 2019/2020 proporcional, uma vez que não contribuíram com os resultados da empresa, nem tão pouco cumpriram as metas anteriormente estabelecidas.

Com exceção dos empregados sujeitos ao recebimento de remuneração variável de vendas, são elegíveis ao recebimento, todos os demais empregados. Contudo, perde o direito ao pagamento integral ou proporcional, realizado em decorrência

do plano de participação nos resultados, todo empregado que tiver sido desligado por justa causa, dentro do ano fiscal ou fora dele, durante o período de apuração resultados, independente do motivo ensejador do desligamento por justa causa ter sido cometido durante o ano fiscal ou durante o período de apuração, logo após o término do ano fiscal.

10. Pagamento

O valor de PPR 2019/2020 será apurado conforme o cálculo descrito neste acordo e pago até o dia 30 de julho de 2020. Para a Categoria "Área Comercial", será realizado um pagamento antecipado das metas de negócio considerando AOE do período e proporcional à 6 meses e haverá avaliação e pagamento da meta comportamental relativo aos 6 primeiros meses que será pago até o dia 31 de janeiro de 2020.

11. Da Incidência de Encargos

Conforme artigo 3º da Lei 10.101 de 19/12/2000, o pagamento de **PPR 2019/2020** não constitui base de incidência de qualquer encargo, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

Para efeito de Imposto de Renda o referido pagamento será tributado em separado dos demais rendimentos do mês, conforme determina o § 5º do artigo 3º da citada Lei.

Havendo alteração na legislação no que se referir à majoração de tributos, contribuições sociais ou encargos, fica ressalvado que o valor de **PPR 2019/2020** a ser pago ao empregado será proporcionalmente reduzido.

12. Das Salvaguardas

Ajustam as partes que, havendo novas medidas governamentais que acarretem mudanças no cenário econômico ou no mercado, ou aquisição de novas tecnologias, alterações no processo de produção, investimentos em máquinas e equipamentos, automação industrial, terceirização ou novos produtos que influenciem as metas estipuladas de modo relevante, as partes se comprometem a rediscutir o **PPR 2019/2020**, estabelecendo novas metas, índices e valores. Este acordo poderá ser revisado e repactuado conforme ajuste das partes.

13. Da Compensação

Na hipótese de legislação superveniente ou decisão da Justiça do Trabalho, sentença normativa, convenção coletiva, acordo judicial ou extrajudicial, que venha a alterar as disposições legais, a forma ou as regras de aplicação do **PPR 2019/2020**, os valores previstos neste acordo serão devidamente compensados, não obrigando a **empresa** a pagamentos adicionais ou cumulativos aos aqui ajustados.

E por estarem certos e acordados, as partes firmam o presente em 3 vias de igual teor e forma, para que produzam um só efeito.

Itapira, 30 de maio de 2019.



CARGILL ALIMENTOS LTDA.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Itapira
Marcos Roberto da Silva Araújo - Presidente

Comissão dos empregados



Juliana Alves da Conceição Roque



Wania Placidia Evangelista

Anexos

Tabela 1– Apuração Resultado Categorias A e B

PONTOS	NÍVEIS DE DESEMPENHO	REFLEXO NO PLR
Menor que 160	Insatisfatório	ZERA o PLR
De 160 a 259	Mínimo Aceitável	Valor do PLR é igual ao FATOR x 25%
De 260 a 359	Satisfatório	Valor do PLR é igual ao FATOR x 100%
De 360 a 459	Bom	Valor do PLR é igual ao FATOR x 145%
Acima de 460	Muito Bom	Valor do PLR é igual ao FATOR x 200%

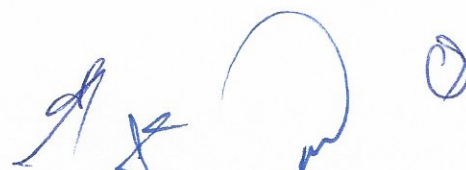


Tabela 02 – AOE

AOE	80%	81%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%
PPR	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, a circular mark, and a small circle.