

## ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Pelo presente instrumento entre partes, de um lado a empresa **MCASSAB COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA**, estabelecida à Rua João Neto, 136- Setor Industrial- Valinhos/SP, inscrita no CGC (MF) sob nº 49.698.723/0017-62 e Inscrição Estadual nº 708.215.953.115 neste ato devidamente representada por seu sócio/proprietário/procurador, e de outro lado **REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS**, infra-assinados, escolhida pelos demais empregados e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS**, sito a Rua José Paulino, 172, Vila Lídia, Campinas, SP por seu representante legal infra-assinado, doravante, denominado **SINDICATO**, celebram este contrato de **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**, em conformidade com a Lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, nos seguintes termos e condições:

**CLÁUSULA PRIMEIRA** - As regras aqui definidas foram frutos da livre negociação entre a **EMPRESA**, o **SINDICATO** e os **FUNCIONÁRIOS**, sendo claras e objetivas, acessíveis a todos os participantes, facilitado o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.

Parágrafo Único - Os **FUNCIONÁRIOS COMISSIONISTAS** não são abrangidos pelo Acordo de Participação nos Lucros e Resultados, bem como, não são abrangidos os **APRENDIZES** e **ESTAGIÁRIOS**.

**CLÁUSULA SEGUNDA** - A participação dos **FUNCIONÁRIOS** nos lucros e resultados da **EMPRESA** obedece a critérios previamente acordados, conforme metas alcançadas em produtividade.



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**CLÁUSULA TERCEIRA** - O pagamento do valor equivalente a participação dos **FUNCIONÁRIOS** nos lucros e resultados é relativo ao exercício do ano civil de 2019.

**CLÁUSULA QUARTA** - O pagamento dos valores, objeto do presente acordo, é dividido em **dois grupos**, cada qual com requisitos e características próprias.

Grupo 1 (PPP)	Grupo 2 (SRV)
Executivos de Vendas Internos e Executivos de Vendas Externos.	Coordenadores, Supervisores, Analistas; Assistentes; Técnico Manutenção; Operadores.

**CLÁUSULA QUINTA** - O primeiro grupo é destinado aos **FUNCIONÁRIOS** que são Executivos de Vendas (internos e externos), sendo a verba denominada **PPP**, possuindo **apuração trimestral** das metas estipuladas, com **pagamento semestral**.

Parágrafo Primeiro - A verba disponível de **PPP** será o excedente da margem definida em orçamento aplicando a correção do dólar mensal.

Parágrafo Segundo - As metas do **PPP** serão definidas conforme margem em orçamento, número de cliente ativos e acurácia de forecast, de forma que a apuração será trimestral e realizada individualmente. Os valores a serem pagos serão definidos de acordo com o atingimento das metas.



*M*

*W*

*[Handwritten signature]*

Parágrafo Terceiro - O pagamento do **PPP** será realizado **semestralmente**, em **agosto** do ano em exercício e em **janeiro** do ano subsequente, limitado a 75% do salário, por trimestre.

Parágrafo Quarto - Para alterações de cargo que ocorreram mudança do múltiplo salarial, serão considerados os atingimentos das metas proporcionais de acordo com o tempo ocupado em cada cargo.

**CLÁUSULA SEXTA** - Outro grupo de pagamento do presente acordo, denominado **SRV**, é destinado aos **DEMAIS FUNCIONÁRIOS**, com exceção dos abrangidos pelo **PPP** e dos comissionistas, possuindo **apuração anual** das metas estipuladas, com **pagamento anual**.

Parágrafo Primeiro - A verba disponível do **SRV** será de 20% do Lucro Econômico gerado pelo negócio nutrição/saúde animal. A verba corporativa será proporcional ao potencial de bônus das áreas corporativas em relação ao total. As partes ajustam que o pagamento será realizado somente com o pleno atingimento das metas de 100% do "Lucro Econômico após Imposto de Renda e Contribuição". Condições anormais de mercado ou outras contingências adversas (forças maior, caso fortuito etc.) que possam influir negativamente e/ou impedir o atingimento das metas, compõem o contexto da realização das mesmas.

Parágrafo Segundo - A verba será gerada pela divisão da **EMPRESA** individualmente considerada de nutrição animal e saúde animal.

Parágrafo Terceiro - As metas de **SRV** serão definidas em orçamento de cada um dos negócios descritos nos parágrafos antecedentes, juntamente com as metas individuais definidas no PROGRAMA DE GESTÃO DE PERFORMANCE (PGP).

Parágrafo Quarto - Os Coordenadores, Especialistas, Consultores, Responsáveis Técnicos, Supervisores, Analistas e Técnicos de Segurança do Trabalho terão seus



potenciais de atingimento e suas respectivas bonificações com base em resultados de avaliações individuais de **PGP**, ao passo que os demais cargos terão bonificação de 100% de seu potencial com base na verba disponível pelo atingimento da meta de resultado do Negócio em que atuam, respeitando os critérios de rateio e alocações.

Parágrafo Quinto - Havendo mudança de área, por transferência ou promoção, a verba, o **PGP** e a respectiva pontuação do **FUNCIONÁRIO** deverão ser calculadas proporcionalmente aos períodos trabalhados em cada uma das áreas. A proporcionalidade se dará em todos itens da métrica: Salário, múltiplo salarial e as metas, todas pelo tempo dedicado em cada uma das áreas.

Parágrafo Sexto - O pagamento do **SRV** será realizado **anualmente**, em **abril** do ano subsequente a apuração, possuindo a seguinte fórmula de cálculo: Salário mensal x Múltiplo de Salários x Verba Proporcionalizada dos Negócios x número de meses trabalhados no ano / 12.

Parágrafo Sétimo - Deverá ser realizado o uso de curva forçada separada em cada Divisão e no Corporativo em caso de insuficiência de verba.

**CLÁUSULA SÉTIMA** - Os múltiplos salariais serão considerados conforme o cargo ocupado pelo **FUNCIONÁRIO**, na seguinte proporção:

MÚLTIPLO	CARGOS	CATEGORIAS
2,5	Coordenadores, Supervisores, Especialistas, Consultores e Responsáveis Técnicos.	Coordenadores/ Supervisores
1,5	Todos os Analistas e Técnico de Segurança do Trabalho	Analistas



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

1	Todos os Assistentes e Secretárias, Líderes de Produção, Técnico Eletricista e Técnico Manutenção.	Assistentes
0,5	Todos os Auxiliares (exceto de loja), Todos os Operadores, Copeiro, Manobrista, Motorista, Promotores, Técnico Mergulhador	Auxiliares

**CLÁUSULA OITAVA** - O pagamento dos valores aqui estabelecidos, a título de participação nos lucros e resultados não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários não se aplicando ao mesmo o princípio de habitualidade.

**CLÁUSULA NONA** - O **FUNCIONÁRIO** que estiver com o contrato de trabalho vigente/ativo, entre 01 de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019, fará jus ao recebimento dos valores retratados no documento em tela.

Parágrafo Primeiro - Não são elegíveis ao recebimento da PLR o empregado demitido por justa causa (entre 1º de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019).

Parágrafo Segundo - Não são elegíveis ao recebimento da PLR os empregados que trabalharem em período inferior a 3 (três) meses no ano, por qualquer que seja o motivo.

Parágrafo Terceiro - Não são elegíveis ao recebimento da PLR os empregados que não apresentarem suas metas para efeito de apuração de resultados e desempenho, bem como, os empregados que apresentarem suas metas fora do prazo determinado no calendário anual.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> No caso de colaboradores sem suas metas desdobradas, o gestor responsável perderá sua fração de participação nos resultados, percentual proporcional ao número de colaboradores sob sua gestão; Caso o colaborador tenha sido transferido ou promovido, tanto o gestor de origem como o da atual gestão poderão ser penalizados caso não haja o fechamento e desdobramento das respectivas metas.



*W*

*W*

*W*

*W*

*W*

Parágrafo Quarto - Empregadas gestante e/ou empregados afastados por motivos de doenças ou acidente do trabalho (pelo INSS código 91), farão jus ao recebimento integral dos valores pactuados no presente documento em tela.

Parágrafo Quinto - Empregados que no período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho forem afastados (pelo INSS código 31), farão jus ao pagamento proporcional ao período efetivamente trabalhado dos valores distribuídos a título de participação nos lucros e resultados.

**CLÁUSULA DÉCIMA** - As divergências decorrentes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Participação nos Lucros ou Resultados deverão, primeiramente, ser dirimidas mediante entendimentos entre a **EMPRESA** e o **SINDICATO**. Persistindo impasse, a questão poderá ser levada à apreciação da Justiça do Trabalho.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA** - A empresa se compromete a afixar em lugar visível a todos os funcionários, cópia do presente acordo, com vistas a noticiar sua existência, bem como facilitar sua divulgação.

Parágrafo Único - Os resultados dos negócios serão informados mensalmente até o dia 15 de cada mês subsequente pela área de controladoria aos Diretores/Gerentes Corporativos.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA** - O presente instrumento é firmado em 3 (três) vias de igual teor e forma, para que produza os seus efeitos de direito, devendo ser efetuado o registro na entidade sindical para sua validade jurídica, a qual certificará seu arquivamento e legalidade.

São Paulo, 02 de janeiro de 2020



*[Handwritten Signature]*  
Mathiane F. Fontes  
RG: 27.763.928-1  
Gerente de Gente e Gestão

*[Handwritten Signature]*

M CASSAB COMERCIO E INDUSTRIA LTDA  
CPF 04.122.178-95

Mario Sergio Cutait  
CPF 04.122.178-95

*[Large Handwritten Signature]*

SINDICATO  
(diretor)

SINDICATO TRAB. IND. ALIM. CPS. - SITAC  
MARCOS R. DA SILVA ARAUJO  
CPF 120.281.628-21  
RG 19.705.081-5


*[Handwritten Signature]*  
Douglas Muel

REPRESANTE EMPREGADOS



*[Handwritten mark]*



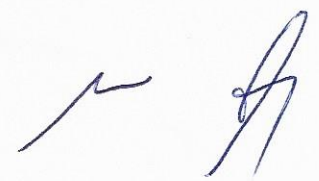
	<b>NORMAS E PROCEDIMENTOS</b>	<b>DAF - 004</b>
	<b>ANEXO I - POLÍTICA DE PROGRAMA DE GESTÃO E PERFORMANCE (Grupo 2)</b>	<b>Versão.: 01</b>
		<b>Página 1 a 1</b>

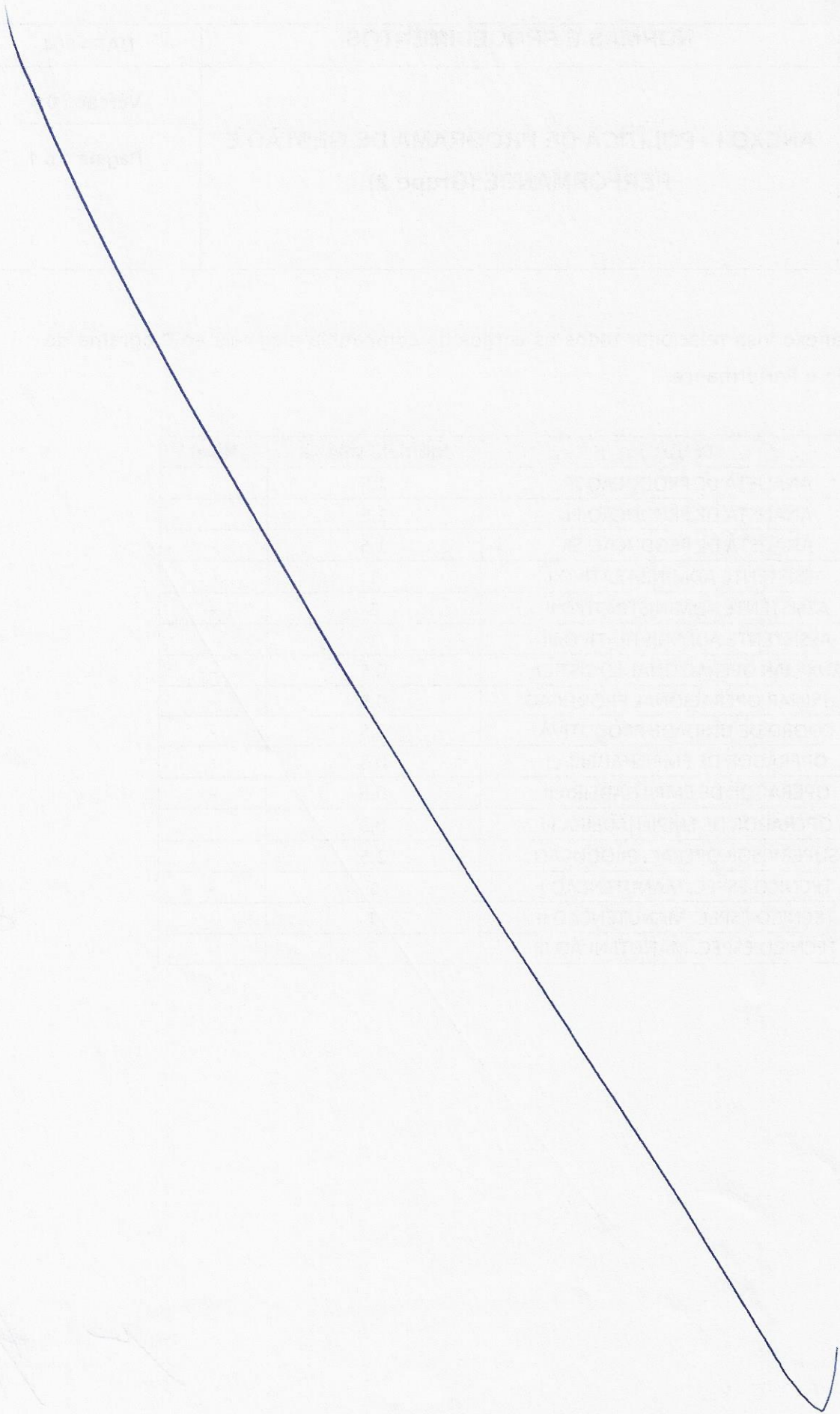
Este anexo visa relacionar todos os cargos da companhia elegíveis ao Programa de Gestão e Performance

Cargo	Múltiplo Salarial	Nível
ANALISTA DE PRODUCAO JR	1,5	-
ANALISTA DE PRODUCAO PL	1,5	-
ANALISTA DE PRODUCAO SR	1,5	-
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	1	-
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	1	-
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO III	1	-
AUXILIAR OPERACIONAL LOGISTICA	0,5	-
AUXILIAR OPERACIONAL PRODUCAO	0,5	-
COORD DE UNIDADE PRODUTIVA	2,5	-
OPERADOR DE EMPILHADEIRA I	0,5	-
OPERADOR DE EMPILHADEIRA II	0,5	-
OPERADOR DE EMPILHADEIRA III	0,5	-
SUPERVISOR OPERAC. PRODUCAO	2,5	-
TECNICO ESPEC. MANUTENCAO I	1	-
TECNICO ESPEC. MANUTENCAO II	1	-
TECNICO ESPEC. MANUTENCAO III	1	-










W.P.

	<b>NORMAS E PROCEDIMENTOS</b>	<b>DAF - 004</b>
	<b>ANEXO I - REGRAS GERAIS DE ELEGIBILIDADE E CÁLCULO DE APURAÇÃO GRUPO 1</b>	<b>Versão.: 01</b>
		<b>Página 1 a 6</b>

Este anexo visa descrever as regras e cálculo de apuração da remuneração variável do Grupo 1:

O total de margem líquida orçada nos clientes de um determinado centro de custo (zona de venda) forma o montante de margem líquida orçada.

Para que um executivo de vendas fique elegível ao Programa de Premiação por Performance, ele precisa participar inteiramente de cada mês de um trimestre, e precisa realizar um valor superior ao de margem líquida orçada, ou seja, exceder a margem líquida orçada.

A verba, a partir da qual se parte para o cálculo do bônus PPP, é o valor de 10% do excedente de margem líquida realizada. Esta é a base de cálculo do prémio.

A base de cálculo pode ser reduzida de acordo com:

- 1) A Acurácia de forecast do colaborador: colaborador insere no sistema SF Pricing até o último dia de cada mês, os volumes de venda em Kg, por cliente e produto, estimados para o mês seguinte. O sistema contém a lista dos produtos que representam 80% do custo do produto vendido (CPV) dos itens de sua carteira e, ao final de cada mês o sistema apresenta o nível de acerto das vendas em comparação aos volumes previstos em forecast.
- 2) Diferença do número de clientes com venda: é feita a contagem do número de clientes, da atual carteira do executivo de vendas, que tiveram vendas no mês da apuração em questão e dela se subtrai a contagem de clientes dessa mesma carteira que tiveram vendas no mesmo mês do ano anterior. Dividindo-se essa diferença por 100, tem-se o percentual da diferença do número de clientes com venda.



*h*

*[Signature]*

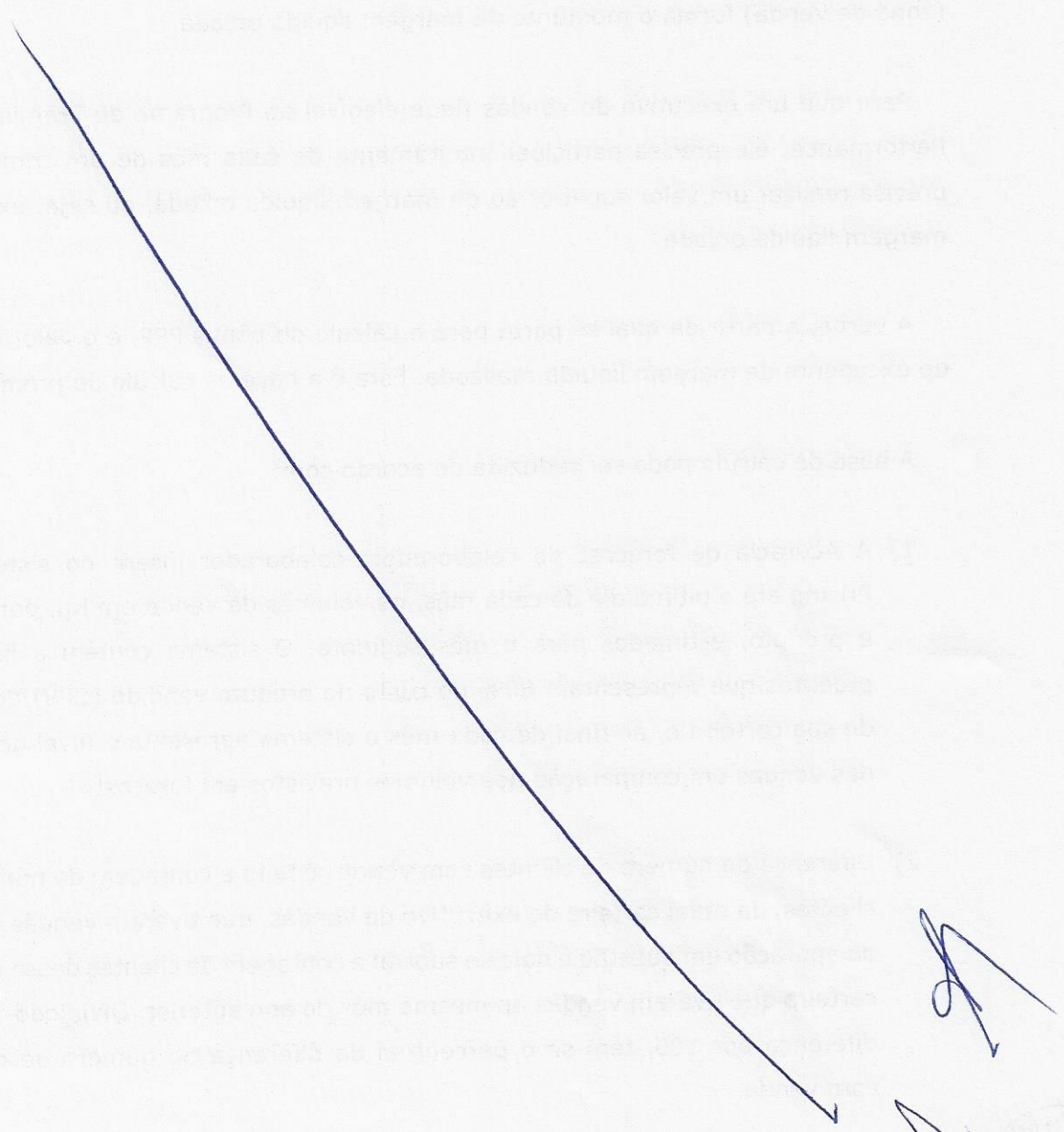
*[Signature]*

*[Signature]*

A soma do percentual da diferença do número de clientes com venda com o percentual de acurácia de forecast constitui o multiplicador da base de cálculo do bônus.

O bônus trimestral está limitado à 75% do valor de salário bruto mensal do executivo de vendas. Assim sendo, um executivo de vendas pode receber o equivalente ao valor da soma de 1,5 salário por semestre ou 3 salários brutos por ano.

A apuração do prêmio ocorre no primeiro mês subsequente ao semestre que se encerrou e, se há bônus, seu pagamento é feito a cada executivo de vendas junto ao pagamento do 5º dia útil do mês seguinte ao da apuração.




Handwritten initials 'M'

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

	<b>NORMAS E PROCEDIMENTOS</b>	<b>DAF - 004</b>
 <b>MCassab</b>	<b>POLÍTICA DE PROGRAMA DE GESTÃO DE PERFORMANCE (Grupo 2)</b>	<b>Versão.: 01</b>
		<b>Página 1 a 3</b>

## **1. OBJETIVO**

---

Estabelecer mecanismos de reconhecimento em função do crescimento do negócio e através de indicadores de desempenho individual por nível funcional. Fomentar a Cultura da Meritocracia, gestão por performance, indicadores e remuneração variável dos diversos negócios.

## **2. ELEGIBILIDADE**

---

Todos os colaboradores admitidos até 30/09 do ano vigente e pertencentes aos negócios e áreas corporativas do Grupo MCassab (Nutrição e Saúde Animal,) de acordo com os níveis abaixo por tipo de Remuneração Variável:

- PGP (Programa de Gestão de Performance) – Auxiliar Operacional de Produção, Auxiliar Operacional Logística, Assistente Administrativo, Operador de Empilhadeira, Analista de Produção, Técnico Especialista Manutenção, Supervisor Operacional Produção e Coordenador de Unidade Produtiva.

## **3. CONCEITOS**

---

A verba disponível do PGP será de 20% do Lucro Econômico gerado por cada um dos negócios Nutrição Animal e Saúde Animal.

- Lucro Econômico é o valor do capital empregado na atividade, baseando em duas taxas: taxa de remuneração e taxa de atratividade, tendo que a taxa de remuneração for maior que a taxa de atratividade. Essa diferença será multiplicada pelo capital empregado com isso teremos o lucro econômico, e do lucro econômico é considerado o cálculo de 20% para compartilhar com os colaboradores;
- Potencial é salário de cada colaborador multiplicado pelos múltiplos salariais;




*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

	<b>NORMAS E PROCEDIMENTOS</b>	<b>DAF - 004</b>
	<b>POLÍTICA DE PROGRAMA DE GESTÃO DE PERFORMANCE</b> <b>(Grupo 2)</b>	<b>Versão.: 01</b>
		<b>Página 2 a 3</b>

- Atingimento é o resultado das metas individuais multiplicado pelo potencial;
- Rateio Corporativo é realizado através do cálculo do total potencial da empresa da verba disponível dos negócios dividido pelo total potencial do corporativo.
- Curva forçada devido o percentual de atingimento ser maior que o percentual da verba disponível.

#### **Métrica das metas individuais**

Metas o gestor de cada área define o mínimo de 3 e o máximo de 5 metas para cada colaborador elegível ao PGP, as metas devem obedecer ao conceito SMART – Específicas, Mensuráveis, Atingíveis, Relevantes e Temporais;

Cada meta tem um peso, sendo que o total deverá ser de 100%.

É estabelecido para cada meta, o mínimo de 80% e o máximo de 120% de atingimento.

A soma do atingimento de cada uma das metas e seus respectivos pesos formarão o resultado da pontuação total do PGP.

O valor a receber será a pontuação total do PGP x Potencial de Salário.

#### **Acompanhamento**

São realizadas reuniões bimestrais com o gestor de cada área e o departamento de Gente e Gestão, para acompanhamento das metas individuais de cada colaborador elegível.



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*