

## TERMO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

### PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS 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 critério 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 OBJETIVO

As partes reconhecem que a participação dos empregados nos resultados deve ser feita de forma a estimular a produtividade, evitar desperdícios, reforçar o trabalho em equipe e a administração participativa, proporcionando aos trabalhadores uma compensação financeira ao esforço no alcance dos objetivos pretendidos;


#### 2- DA ELEGIBILIDADE

Todos os empregados da empresa no pleno exercício de suas atividades quando da apuração dos resultados, em maio de 2022, respeitadas as seguintes condições:

2-1 - Os empregados admitidos, por contrato com prazo determinado ou indeterminado, bem como aqueles que tiverem afastamento por doença ou acidente de trabalho, durante o período compreendido entre 01 de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, farão jus ao pagamento de forma proporcional à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, entendendo-se como tal a fração igual ou superior a quinze dias;

2-2 - Nos casos de aposentadoria ou de morte, o funcionário aposentado, o representante legal de cujus, será elegível ao pagamento da recompensa e esta será calculada proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado;

2-3 - Os funcionários desligados, no período compreendido entre 01 de junho de 2021 até 31 de maio de 2022, por término de contrato por prazo determinado, por iniciativa própria ou da empresa, exceto por justa causa, farão jus ao pagamento da premiação de forma proporcional à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, entendendo-se como tal a fração igual ou superior a 15 (quinze dias);



1

2-3-1 - O pagamento aos desligados será realizado através de rescisão complementar e creditado no banco e conta corrente indicados por esses ex-funcionários na mesma data do crédito dos demais elegíveis integrantes do programa de participação nos resultados objeto deste acordo, prevista na cláusula 7.

### **3- DA FORMAÇÃO DA EQUIPE**

Todos os funcionários estarão agrupados, tendo por objetivo o atingimento das metas dos indicadores de desempenho formando uma equipe.

### **4- DOS INDICADORES DE DESEMPENHO**

Os resultados para apuração da recompensa serão medidos em dois níveis:

4.1 – Resultado Financeiro = que tem como indicador a lucratividade da Unidade de Negócios onde o funcionário trabalha;

4.2- Equipe = que tem como indicadores as metas definidas. Para cada meta é atribuído um peso. A distribuição destes pesos será feita de forma que a soma total dos mesmos seja 100 pontos;

#### **5.1 Categorias:**

O PPR 2021/2022 está dividido em três categorias distintas:

A) Categoria Demais Funcionários (SP)

B) Categoria Área Comercial (CC1, CC2, CC3, CC4, CC5, CC6)

C) Categoria Gerentes Corporativos e Funcionais (LIP, MIP e FIP)

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

#### **5.2 Classificação das categorias e distribuição de indicadores e potenciais:**

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

**B) Categoria Área Comercial:** - Potencial de acordo com a categorização abaixo; medidos pelo atingimento em Share, Margem, Despesas e Projetos.

**Categoria CC1** - Potencial máximo de até 6,75 salários;

**Categoria CC2** – Potencial máximo de até 6,25 salários;

**Categoria CC3** – Potencial máximo de até 5,75 salários;

**Categoria CC4** - Potencial de máximo de até 4,75;

**Categoria CC5** – Potencial de máximo de até 4,25 salários;

**Categoria CC6** - Potencial de máximo de até 3,75 salários.

#### **C) 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.

#### **6. Estabelecimento de Metas da área comercial e apuração de Resultado (Categoria B)**

As Metas são estabelecidas para o período de junho de 2021 a maio de 2022 pela plataforma ANH - Animal Nutrition Health 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.

#### **7- DA ESCALA DE MEDIÇÃO DE RESULTADOS**

Para cada indicador e meta estabelecida foram negociados cinco níveis de desempenho, a saber:

NIVEL	CONCEITO
1	Insatisfatório
2	Minimo Aceitável
3	Satisfatório
4	Bom
5	Muito Bom

#### **8- DA AFERIÇÃO DA RECOMPENSA**

A recompensa da equipe resultará da combinação dos resultados alcançados nos dois grandes indicadores de desempenho (Resultado Financeiro e Equipe);

O primeiro passo para se aferir o valor da recompensa é calcular o resultado da equipe. Para isto procede-se como a seguir:

Apura-se o nível de resultado obtido em cada meta, conforme tabela constante no item 5, multiplicando-se o resultado alcançado pelo peso atribuído para aquela meta e, finalmente, somam-se todos os pontos obtidos.



Com base no total de pontos obtidos e utilizando a tabela abaixo, determinamos o nível de desempenho alcançado:

PONTOS	NIVEL	CONCEITO	PESO
menos 160	1	INSATISFATÓRIO	0
160 A 259	2	MINIMO ACEITÁVEL	0,25
260 A 359	3	SATISFATÓRIO	1,00
360 A 459	4	BOM	1,25
mais de 459	5	MUITO BOM	1,50

Exemplo para apuração do resultado da equipe:

INDICADOR	PESO	RESULTADO OBTIDO	PONTOS
1	40%	NIVEL 4	160
2	30%	NIVEL 5	150
3	30%	NIVEL 2	60
<b>TOTAL DE PONTOS</b>			<b>370</b>

Portanto, considerando a tabela acima, esta equipe alcançou um resultado bom (370 pontos);

Com o resultado da equipe apurado, o próximo passo será confrontar o resultado financeiro alcançado com o resultado estabelecido no início do ano fiscal.

Com os dois resultados (Financeiro/Equipe) conhecidos, apura-se o valor a ser pago multiplicando-se os índices constantes, conforme fórmula abaixo:

RESULTADO FINANCEIRO (nº salários) x RESULTADO EQUIPE (Peso) + PREMIAÇÃO EXTRA (Bom = 20% e Muito Bom = 50%)

O percentual apurado deve ser multiplicado pelo salário base do mês de maio de 2022 de cada funcionário para apuração da premiação que será paga.

O Resultado Financeiro será apurado confrontando o Resultado alcançado com o Resultado estabelecido no início do Programa, utilizando-se a Tabela abaixo:

RESULTADO FINANCEIRO – LUCRO DO PERÍODO			PREMIAÇÃO nº salários	
		MÁXIMO	MAIOR QUE MÁXIMO	1,0
	LUCRO ENTRE MÍNIMO E MÁXIMO			REGRA DE 3
	MÍNIMO			0,7
MENOR QUE MÍNIMO				0

A **PREMIAÇÃO EXTRA** dependerá apenas do resultado da equipe e será paga na forma abaixo:

- 20% quando a equipe atingir Resultado **BOM**
- 50% quando a equipe atingir Resultado **MUITO BOM**

#### 9- DO PAGAMENTO DA PREMIAÇÃO

A premiação referente ao ano fiscal 2021/2022 apurada em Maio de 2022 será paga até o dia 30 de Julho de 2022, desde que este Acordo de PPR seja assinado até a data de 30/04/2022. Em caso da legislação vigente determinar intervalos de tempo entre a assinatura do Acordo e a data de pagamento prevalecerá a regra legal sobre a data acima estipulada.

#### 9.2 - Apuração do Resultado para equipe Categoria Área Comercial (B)

##### Primeiro Semestre – De Junho/2021 à Novembro/2021

Apura-se o resultado do primeiro semestre fiscal para antecipação do PPR 2021/2022 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/2021 à Maio/2022

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.

#### 10 - DA COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

Cada funcionário receberá informações detalhadas e material explicativo do Programa aqui acordado e a cada três meses a Empresa se compromete, através de seu corpo gerencial, a divulgar os resultados alcançados, referentes às metas, bem como resultado financeiro.

## 11 - DO IMPACTO EM ENCARGOS

Conforme disposto na legislação vigente, o pagamento da Participação nos Resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Igualmente não se aplica o princípio da habitualidade.

## 12 - DA VIGÊNCIA

O presente Acordo vigorará de 01 junho/2021 a 31 de maio de 2022 e a sua renovação dependerá de novo acordo entre as partes.

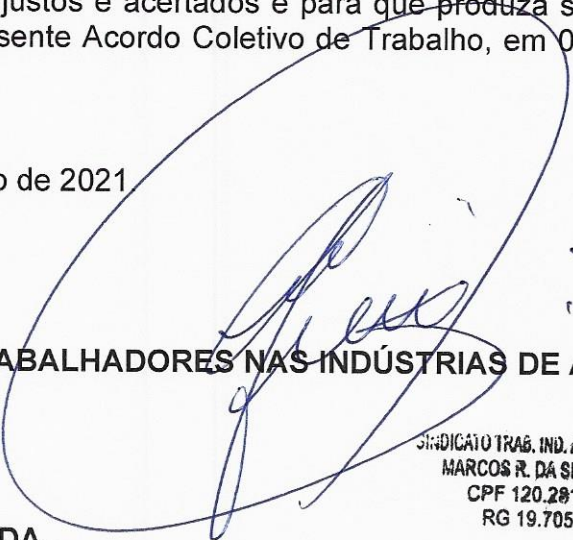
E por estarem assim justos e acertados e para que produza seus efeitos legais, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 03 vias de igual teor e forma.

Campinas, 27 de maio de 2021

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO

  
**Cargill Alimentos LTDA**  
CNPJ: 01.961.898/0003-99

Elmo Prado  
Recursos Humanos  
RG, 21.823.060-6 SSP/SP  
CPF, 141.965.518-31  
Cargill Alimentos Ltda.

  
SINDICATO TRAB. IND. ALIM. CPG. - SITA  
MARCOS R. DA SILVA ARAÚJO  
CPF 120.281.628-21  
RG 19.705.081-5