ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – EXERCÍCIO 2023

Por este instrumento particular, fica celebrado o presente **ACORDO**, entre as partes, o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Campinas**, inscrito no CNPJ sob o nº **46.070.678/0001-41**, representado por seu respectivo Presidente e de outro lado a **PepsiCo do Brasil Indústria e Comércio de Alimentos Ltda.**, **FABRICA ITU** , por seu representante legal, inscrita no CNPJ sob o nº **02.957.518/0002-24**, figurando ainda neste ato, a **COMISSÃO DE EMPREGADOS**, assistida pela entidade sindical mencionada, para instituir o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, do exercício **2023**, conforme as cláusulas e condições a seguir expostas:

CLÁUSULA 1ª: OBJETO

O Programa estabelecido no presente Acordo, intitulado "PARTICIPANDO DO SUCESSO", tem como principal objetivo estabelecer mecanismos motivacionais, de identificação e divulgação interna na EMPRESA, conforme autorizado pela Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, observando-se, ainda, o disposto no art. 7º, incisos VI e XI, da CF.

CLÁUSULA 2ª: ABRANGÊNCIA

O presente acordo abrangerá todos os EMPREGADOS da **PEPSICO**.

CLÁUSULA 3ª: ELEGÍVEIS

São elegíveis ao presente acordo:

a) EMPREGADOS, ESTAGIÁRIOS e APRENDIZES efetivos contratados pela EMPRESA até o dia 15.12.2023;

b) EMPREGADOS contratados por prazo indeterminado, após o período de experiência (90 dias);

c) EMPREGADOS contratados por prazo determinado, independente do período efetivamente trabalhado; e

d) beneficiários de EMPREGADOS que vierem a falecer;

CLÁUSULA 4ª: NÃO ELEGÍVEIS

Ficam excluídos do presente Acordo:

a) os cooperados;

b) os trabalhadores avulsos ou temporários;

c) os prestadores de serviço (terceiros);

d) os EMPREGADOS contratados a partir de 16.12.2023;

e) os EMPREGADOS que permanecerem afastados por todo o ano de 2023;

f) os desligados por justa causa até um dia antes do pagamento do PLR;

g) os EMPREGADOS desligados durante ou na data de término do contrato de experiência;

h) os EMPREGADOS de EMPRESA que venha, eventualmente, a ser adquirida ou incorporada pela PepsiCo, no decorrer da vigência deste acordo. Para estes EMPREGADOS, a EMPRESA respeitará os termos de eventual acordo coletivo de participação nos lucros e resultados que a adquirida/incorporada tiver firmado com o sindicato competente;

i) Os empregados níveis Hay 7 e acima desligados sem justa causa ou que pedirem demissão até o dia 15/12/2023.

CLÁUSULA 5ª: DO PAGAMENTO PROPORCIONAL

Farão jus ao pagamento proporcional os EMPREGADOS afastados por:

a) AUXÍLIO-DOENÇA: terão o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados proporcional aos meses trabalhados no ano de vigência do presente acordo, desde que o empregado tenha trabalhado ao menos 15 dias no mês;

b) DOENÇA-ACIDENTÁRIO: terão o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados de forma integral no primeiro ano de afastamento, após isso, o pagamento será realizado apenas de forma proporcional aos meses trabalhados no ano de vigência do presente acordo, desde que o empregado tenha trabalhado ao menos 15 dias no mês;

c) LICENÇA REMUNERADA E NÃO REMUNERADA e CONTRATO SUSPENSO: receberão o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados proporcional aos meses efetivamente trabalhados no ano de vigência do presente acordo, desde que o empregado tenha trabalhado ao menos 15 dias no mês;

d) LICENÇA MATERNIDADE, PATERNIDADE E PARENTAL: O pagamento será mantido de forma integral;

e) DESLIGADOS: para os EMPREGADOS de nível Hay 6 e abaixo, inclusive estagiários, desligados sem justa causa, desligados por comum acordo ou que pedirem demissão, o pagamento será proporcional aos meses efetivamente trabalhados durante a vigência do Programa, desde que o empregado tenha trabalhado ao menos 15 dias no mês, excluindo-se desta contagem o período relativo ao aviso prévio indenizado; e

f) FALTAS INJUSTIFICADAS: em caso de falta injustificada por 15 dias ou mais no mês, não será contabilizado o mês para pagamento do Participando do Sucesso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do pagamento proporcional será considerado como trabalhado o período do mês inteiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de contratações de empregados, será computado o mês da contratação apenas na hipótese de a admissão ocorrer até o dia 15.

CLÁUSULA 6ª: DESENVOLVIMENTO DO PARTICIPANDO NO SUCESSO

Os mecanismos de participação dos EMPREGADOS no Programa "Participando do Sucesso" são estabelecidos de acordo com as regras constantes nos anexos do referido acordo, assim definidos pela área de Remuneração da EMPRESA.

CLÁUSULA 7ª: VINCULAÇÃO ÀS METAS

A participação no referido Programa está vinculada ao atingimento das metas definidas e discriminadas no anexo do presente acordo coletivo, apuradas no período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA periodicamente informará os resultados parciais das metas indicadas nos anexos.

CLÁUSULA 8ª: CRITÉRIOS PARA APURAÇÃO DO VALOR NO PARTICIPANDO DO SUCESSO

Os EMPREGADOS receberão o pagamento de participação nos lucros e resultados, conforme as tabelas de progressão anexas ao presente acordo. Desta forma, atingindo 100% das metas, os EMPREGADOS receberão o valor do *TARGET*.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O VALOR *TARGET* será calculado de acordo com a seguinte base de cálculo:

(EXEMPLOS: (i) VALOR *TARGET* = salário efetivamente pago no mês dezembro de 2023 x 13 x **11%** (este percentual será alterado conforme o nível do empregado); (ii) Para os estagiários o valor Target = Bolsa auxílio efetivamente paga em dezembro de 2023 x 12 x 8%.

Nível HAY	PS Target
Estagiários	8%
F, L01 a L06	11%
L07	15%
L08	18%
L09	21%
L10	25%
L11	27%
LG1	25%
LG2	30%
LG3	35%
LG4	40%
LG5	45%
LG6	50%
LG7	55%

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de superação de todas as metas definidas no Programa, o *target* para pagamento poderá triplicar.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os EMPREGADOS que recebem salário à base de comissões terão a participação calculada pela média dos últimos doze meses do ano de 2023 ou pela média dos meses efetivamente trabalhados no ano de 2023. Não serão considerados para o pagamento das médias os valores recebidos a título de ajuda de custo.

PARÁGRAFO QUARTO: Os EMPREGADOS de vendas que recebem salário fixo e variável mensal terão a participação nos lucros e resultados calculada pelo salário fixo efetivamente recebido no mês de dezembro de 2023 + a média do valor variável dos últimos doze meses do ano de 2023 ou a média do valor variável dos meses efetivamente trabalhados no ano de 2023.

PARÁGRAFO QUINTO: Nas hipóteses de LICENÇA MATERNIDADE, PATERNIDADE E PARENTAL os meses não trabalhados não serão incluídos no computo de cálculo das médias salariais.

PARÁGRAFO SEXTO: Os demais EMPREGADOS que recebem salário fixo, terão a participação nos lucros e resultados calculada pelo salário efetivamente pago em dezembro de 2023.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os empregados desligados elegíveis ao recebimento proporcional do programa PS, conforme clausula 5ª, item "e", receberão com base no atingimento dos KPIs, seja ele de negócio, equipe ou individual, limitado a 100% do target.

CLÁUSULA 9ª: MUDANÇA DE NÍVEL OU TRANSFERÊNCIA DE ÁREA

Na eventualidade do EMPREGADO ter seu nível "Hay" alterado no decorrer da vigência deste Programa, seu prêmio de participação será calculado proporcionalmente aos meses de serviço prestados em cada nível, observando os TARGETS mencionados na cláusula 8ª e o salário do mês de dezembro.

Caso o EMPREGADO seja transferido de setor no decorrer do ano, o prêmio de participação será pago de acordo com as metas do setor em que estiver trabalhando no dia 31/12/2023 e com base no salário efetivamente pago no mês de dezembro.

CLÁUSULA 10ª: EMPREGADOS DE NÍVEL LG1 E ACIMA

A participação nos lucros de EMPREGADOS classificados nos níveis LG1 acima é composta também pelo Programa "Premium Bônus", que gera um acréscimo no valor do prêmio pago, observando critérios de nível e tempo de serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O nível do EMPREGADO define o percentual do salário anual a ser utilizado para calcular o "Premium Bônus". O tempo de serviço define a fração de "Premium Bônus" que o EMPREGADO elegível terá direito, de forma que após 03 (três) anos no nível o empregado terá direito a 100%.

NÍVEL HAY	"PREMIUM BONUS"
LG1	10%
LG2	15%
LG3	15%
LG4	20%
LG5	20%
LG6	25%
LG7	25%

ANOS TRABALHADOS	PERCENTUAL
1	1/3
2	2/3
3 e acima	3/3

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o EMPREGADO seja transferido de setor no decorrer do ano, o prêmio de participação será pago de acordo com as metas do setor em que estiver trabalhando no dia 31/12/2023 e com base no salário efetivamente pago no mês de dezembro.

CLÁUSULA 11ª: PAGAMENTO DO PARTICIPANDO DO SUCESSO

O pagamento do prêmio previsto neste Programa será efetuado pelo Departamento de Recursos Humanos, a partir do recebimento da apuração de cálculos e resultados divulgados pelas áreas responsáveis. Uma vez calculado, será encaminhado para aprovação e o respectivo pagamento acontecerá em março de 2024 para os empregados ativos e em abril de 2024 para os desligados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso ocorra algum problema no pagamento, como por exemplo, em decorrência de fechamento de conta bancária que estava cadastrada no sistema de folha de pagamento da EMPRESA, os EMPREGADOS deverão requerer o pagamento e regularizar a situação cadastral entre o período de março a dezembro de 2023. A partir desta data, aqueles que não tiverem regularizado a situação perante a EMPRESA deixarão de fazer jus aos pagamentos estabelecidos no presente acordo.

CLÁUSULA 12ª: VIGÊNCIA, BASE DE INCIDÊNCIA E O DIREITO ADQUIRIDO

Este Programa é restrito ao período de 12 (doze) meses - de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, sendo que os pagamentos advindos deste acordo não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não sendo aplicável o princípio da habitualidade, tampouco servindo de base de cálculo para outro tipo de pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica estabelecido que os critérios aqui fixados para a participação nos resultados não constituem direito adquirido, podendo, nos anos subsequentes, ser modificados ou eliminados.

CLÁUSULA 13ª: COMPENSAÇÃO

O presente Programa visa incentivar a produtividade, substituindo todo e qualquer programa semelhante que vier a ser estabelecido, por qualquer modo, inclusive por acordo, convenção coletiva de trabalho, dissídio coletivo, lei ou medida provisória, excluindo a possibilidade de multiplicidade de pagamentos pela existência de programas diversos.

PARAGRÁFO ÚNICO: Na hipótese da existência de outros programas, convencionados sob o título de produtividade ou sob qualquer outro título, inclusive participação nos lucros ou resultados, será feita a compensação de valores entre eles.

CLÁUSULA 14ª: SALVAGUARDA

As partes, **EMPRESA, COMISSÃO e SINDICATOS**, assumem o compromisso de não reivindicar condições semelhantes, sendo certo que a distribuição da Participação nos Resultados prevalece sobre quaisquer outros títulos, tais como: produtividade, décimo - quarto salário e outras concessões extrassalariais.

CLÁUSULA 15ª: QUITAÇÃO

Com o recebimento integral do aqui acordado, os EMPREGADOS darão à EMPRESA plena e geral quitação da participação nos resultados referente ao ano de 2023.

E, por estarem assim justos e acordados, firmam o presente em (3) três vias de igual teor, para que produzam os regulares efeitos de direito.

São Paulo, 01/07/2023.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Campinas
MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO
PRESIDENTE

PepsiCo do Brasil Indústria e Comércio de Alimentos Ltda.
ALEXANDRE LEANDRO MIORIN
DIRETOR JURÍDICO
CPF Nº 294.796.938-36

Comissão de Empregados

Nome: Djalma Rod. Silva **Assinatura:**

Nome: Thiago V. da Cunha Santos **Assinatura:**

Nome: Raphaela Felix **Assinatura:** RF Santos

Nome: Fabio da Silva Pereira **Assinatura:**

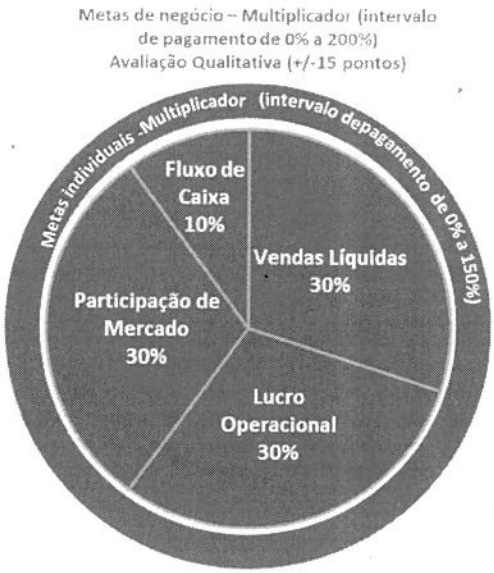
Nome: Luiz Felipe de A Vidal **Assinatura:**

Nome: Silvani da S. Santos **Assinatura:**

Nome: Sylvia dos Santos Oliveira **Assinatura:**
Francisco Aparecido

ANEXO I

PARTICIPANDO NO SUCESSO 2023



1) METAS DE NEGÓCIO

➔ As metas de negócio representam 100% dos indicadores de Negócio, dívidas em 30% para Lucro Operacional, 30% para vendas Líquidas, 10% para fluxo de caixa e 30% Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo-RCP).

➔ As metas de negócio são compostas por 75% do resultado do Brasil e 25% do resultado de LATAM.

➔ Além dos indicadores citados acima, o programa conta ainda com mais um fator denominado "Avaliação qualitativa" (Qualitative Assessment).

O fator de "Avaliação Qualitativa" mede o desempenho global da Pepsico e está relacionado a participação de mercado, fatores macroeconômicos, eventos naturais extraordinários que fogem do controle da companhia e pode incrementar ou diminuir em 15% os resultados de negócio. A meta está atrelada aos resultados Globais da PepsiCo.

Exemplo de cálculo: 99% +15% = 114%, onde; 99% = Resultado de Negócio (100% Lucro Operacional + 90% Vendas Líquidas +120% Fluxo de caixa + 100% Desempenho Competitivo relativo) e 15% = Avaliação Qualitativa (Qualitative Assessment).

➔ Os resultados de Vendas Líquidas e Participação de Mercado serão limitados a 100% se o resultado de lucro operacional ficar abaixo do indicador de 99,5% em comparação ao plano.

➔ Não serão considerados para cálculo das metas de negócios os valores recebidos e/ou envolvidos em processos de M&A, bem como determinados valores oriundos de ações judiciais para créditos de PIS e COFINS sobre a base de cálculo de ICMS

1.1) LUCRO OPERACIONAL

➔ Corresponde ao valor das vendas brutas deduzidas de impostos sobre vendas, descontos comerciais, custos das vendas, despesas com armazenagem, transporte, propaganda, marketing e administração.

- Lucro Operacional: 6:1 acima do Target, 2:1 para o Target e 3:1 abaixo do Target.

LUCRO OPERACIONAL	
% Atingimento objetivo	Score
117%	200%
116%	196%
:	:
104%	124%
103%	118%
102%	112%
101%	106%
100%	100%
99,5%	100%
99%	97%
98%	94%
97%	91%
96%	88%
95%	85%
:	:
68%	4%
67%	0%

1.2) VENDAS LÍQUIDAS

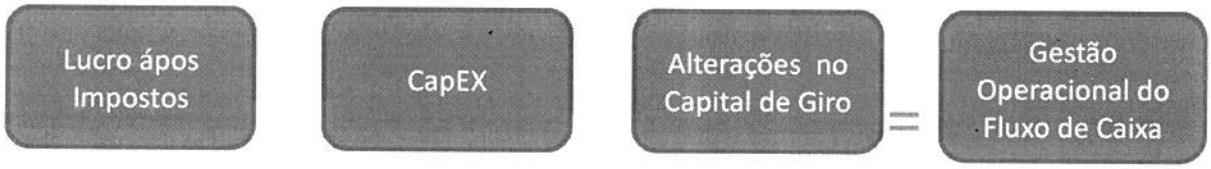
→ Vendas brutas deduzidas de impostos sobre vendas, devoluções/trocas e descontos comerciais.

- Vendas Líquidas: 6:1 acima do Target, 2:1 para o Target e 3:1 abaixo do Target

VENDAS LIQUIDAS	
% Atingimento objetivo	Score
117%	200%
116%	196%
:	:
104%	124%
103%	118%
102%	112%
101%	106%
100%	100%
99,5%	100%
99%	97%
98%	94%
97%	91%
96%	88%
95%	85%
:	:
68%	4%
67%	0%

1.3) FLUXO DE CAIXA

→ Fluxo de caixa é uma importante medida da saúde financeira das empresas e o cálculo será composto por:



Legenda:

Capex: Investimentos realizados para o crescimento do negócio, tais como: construção e modernização de fábricas e novas linhas de produção, infra-estrutura de TI e etc.

Alterações no capital de Giro - gestão eficaz de estoque, recebimento de aviso de pagamento dos clientes e a adequada gestão dos pagamentos aos fornecedores.

- Fluxo de caixa: 3:1 acima do target, 3:1 abaixo do target

FLUXO DE CAIXA	
% Atingimento objetivo	Score
133%	200%
132%	196%
:	:
104%	112%
103%	109%
102%	106%
101%	103%
100%	100%
99,5%	98,5%
99%	97%
98%	94%
97%	91%
96%	88%
95%	85%
:	:
68%	4%
67%	0%

1.4) Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo-RCP)

➔ Corresponde ao valor resultante da variação da participação de mercado ano a ano (fator quantitativo) e da contribuição do valor da marca e da percepção do cliente (fator qualitativo).

A Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo - RCP) considerará os resultados da categoria Savory e será avaliado pela consultoria Nielsen.

Mercado	Categoria	Fonte dos dados
Brazil	Savory	Nielsen

Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo-RCP)				
Ano vs Ano				
Mudança de Participação de Mercado		Intervalo de Participação		
De	Para	Mínimo	Médio	Máximo
Abaixo -1.250		0	0	0
-1250	-1001	0	10	20
-1000	-0.751	20	30	40
-0.750	-0.501	40	50	60
-0.500	-0.251	60	70	80
-0.250	0.099	80	90	100
0.100	0.249	90	100	110
0.250	0.499	100	110	120
0.500	0.749	120	130	140
0.750	0.999	140	150	160
1000	1249	160	170	180
1250	1499	180	190	200
1500	ou acima	200	200	200

2) DESEMPENHO INDIVIDUAL

→ O desempenho individual será baseado no resultado dos objetivos estabelecidos no processo de avaliação de desempenho anual (PDR).

→ O resultado individual é composto pelos fatores Faster, Stronger, Better e The Pepsico Way.

→ No desempenho individual, será aplicado um fator de participando no sucesso que poderá variar de 0% a 150%, conforme desempenho do funcionário e avaliação do líder.
Durante o processo de avaliação de desempenho a PepsiCo disponibilizará uma matriz de desempenho que direcionará o gestor na aplicação do fator.

→ O fator de participando do sucesso atribuído ao funcionário multiplicará o resultado de negócio.

Exemplo de cálculo:
Nota do funcionário - PDR = 3
Nota individual Participando do Sucesso = 100%
Nota resultado de Negócio = 110%
*Nota final do Participando do Sucesso = 100% (PDR) * 110% (resultado negócio) = 110%*

ANEXO II

PARTICIPANDO NO SUCESSO 2023

1) METAS DE NEGÓCIO

➔ As metas de negócio representam 100% dos indicadores de Negócio, dívidas em 30% para Lucro Operacional, 30% para vendas Líquidas, 10% para fluxo de caixa e 30% Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo-RCP).

➔ As metas de negócio são compostas por 75% do resultado do Brasil e 25% do resultado de LATAM.

➔ Além dos indicadores citados acima, o programa conta ainda com mais um fator denominado "Avaliação qualitativa" (Qualitative Assessment).

O fator de "Avaliação Qualitativa" mede o desempenho global da Pepsico e está relacionado a participação de mercado, fatores macroeconômicos, eventos naturais extraordinários que fogem do controle da companhia e pode incrementar ou diminuir em 15% os resultados de negócio. A meta está atrelada aos resultados Globais da PepsiCo.

Exemplo de cálculo: 99% +15% = 114%, onde; 99% = Resultado de Negócio (100% Lucro Operacional + 90% Vendas Líquidas +120% Fluxo de caixa + 100% Desempenho Competitivo relativo) e 15% = Avaliação Qualitativa (Qualitative Assessment).

➔ Os resultados de Vendas Líquidas e Participação de Mercado serão limitados a 100% se o resultado de lucro operacional ficar abaixo do indicador de 99,5% em comparação ao plano.

➔ Não serão considerados para cálculo das metas de negócios os valores recebidos e/ou envolvidos em processos de M&A, bem como determinados valores oriundos de ações judiciais para créditos de PIS e COFINS sobre a base de cálculo de ICMS

1.1) LUCRO OPERACIONAL

→ Corresponde ao valor das vendas brutas deduzidas de impostos sobre vendas, descontos comerciais, custos das vendas, despesas com armazenagem, transporte, propaganda, marketing e administração.

- Lucro Operacional: 6:1 acima do Target, 2:1 para o Target e 3:1 abaixo do Target.

LUCRO OPERACIONAL	
% Atingimento objetivo	Score
117%	200%
116%	196%
:	:
104%	124%
103%	118%
102%	112%
101%	106%
100%	100%
99,5%	100%
99%	97%
98%	94%
97%	91%
96%	88%
95%	85%
:	:
68%	4%
67%	0%

1.2) VENDAS LÍQUIDAS

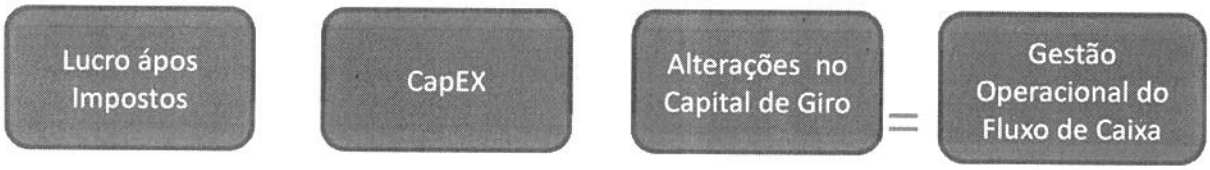
→ Vendas brutas deduzidas de impostos sobre vendas, devoluções/trocas e descontos comerciais.

- Vendas Líquidas: 6:1 acima do Target, 2:1 para o Target e 3:1 abaixo do Target

VENDAS LIQUIDAS	
% Atingimento objetivo	Score
117%	200%
116%	196%
:	:
104%	124%
103%	118%
102%	112%
101%	106%
100%	100%
99,5%	100%
99%	97%
98%	94%
97%	91%
96%	88%
95%	85%
:	:
68%	4%
67%	0%

1.3) FLUXO DE CAIXA

→ Fluxo de caixa é uma importante medida da saúde financeira das empresas e o cálculo será composto por:



Legenda:

Capex: Investimentos realizados para o crescimento do negócio, tais como: construção e modernização de fábricas e novas linhas de produção, infra-estrutura de TI e etc.

Alterações no capital de Giro - gestão eficaz de estoque, recebimento de aviso de pagamento dos clientes e a adequada gestão dos pagamentos aos fornecedores.

- Fluxo de caixa: 3:1 acima do target, 3:1 abaixo do target

FLUXO DE CAIXA	
% Atingimento objetivo	Score
133%	200%
132%	196%
:	:
104%	112%
103%	109%
102%	106%
101%	103%
100%	100%
99,5%	98,5%
99%	97%
98%	94%
97%	91%
96%	88%
95%	85%
:	:
68%	4%
67%	0%

1.4) Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo-RCP)

→ Corresponde ao valor resultante da variação da participação de mercado ano a ano (fator quantitativo) e da contribuição do valor da marca e da percepção do cliente (fator qualitativo).

A Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo - RCP) considerará os resultados da categoria Savory e será avaliado pela consultoria Nielsen.

Mercado	Categoria	Fonte dos dados
Brazil	Savory	Nielsen

Participação de Mercado (Desempenho competitivo relativo-RCP)				
Ano vs Ano				
Mudança de Participação de Mercado		Intervalo de Participação		
De	Para	Mínimo	Médio	Máximo
Abaixo -1.250		0	0	0
-1250	-1001	0	10	20
-1000	-0.751	20	30	40
-0.750	-0.501	40	50	60
-0.500	-0.251	60	70	80
-0.250	0.099	80	90	100
0.100	0.249	90	100	110
0.250	0.499	100	110	120
0.500	0.749	120	130	140
0.750	0.999	140	150	160
1000	1249	160	170	180
1250	1499	180	190	200
1500	ou acima	200	200	200

2) DESEMPENHO EQUIPE

O desempenho de equipe é apurado com base na área em que o funcionário trabalha. As áreas de atuação são:

2.1) Fábrica Itu

Os 100% que representam o KPI de gestão da planta estão divididos da seguinte forma:

➔ 40% correspondem ao KPI de Rendimento de Energia, cuja meta é **1,90**

➔ 30% correspondem ao KPI de Auditoria AIB cuja meta é **900 pontos.**

➔ 30% correspondem ao KPI de Absenteísmo cuja meta é **2,32%**

A Métrica usada para verificar o atingimento do plano é a seguinte:

Rendimento de Energia		
Atingimento	Meta	Score
150%	0,95	150%
140%	1,14	140%
130%	1,33	130%
120%	1,52	120%
110%	1,71	110%
100%	**1,90**	**100%**
90%	2,09	90%
80%	2,28	80%
70%	2,47	70%
60%	2,66	60%
50%	2,85	50%
40%	3,04	25%
0%	3,80	0%

AIB		
Atingimento	Meta	Score
110%	990	150%
108%	972	140%
106%	954	130%
104%	936	120%
102%	918	110%
100%	**900**	**100%**
98%	882	90%
96%	864	80%
94%	846	70%
92%	828	60%
90%	810	50%
88%	792	25%
86%	774	0%

Absenteismo		
Atingimento	Meta	Score
100%	**2,32%**	**100%**
90%	2,55%	90%
80%	2,78%	80%
70%	3,02%	70%
60%	3,25%	60%
50%	3,48%	50%
40%	3,71%	25%
30%	3,94%	0%

2.2) WAREHOUSE – SPI

Os 100% que representam o KPI de gestão da planta estão divididos da seguinte forma:

➔ 40% correspondem ao KPI de Tempo de Descarga, cuja meta é **0:39.**

➔ 20% correspondem ao KPI de Absenteísmo, cuja meta é **3,0%.**

➔ 40% correspondem ao KPI de BPS, cuja meta é **95,45%.**

A Métrica usada para verificar o atingimento do plano é a seguinte:

Tempo de Descarga		
Atingimento	Meta	Score
125%	0:29	150%
120%	0:31	140%
115%	0:33	130%
110%	0:35	120%
105%	0:37	110%
100%	**0:39**	**100%**
95%	0:40	90%
90%	0:42	80%
85%	0:44	70%
80%	0:46	60%
75%	0:48	50%
70%	0:50	25%
0%	1:18	0%

Absenteísmo		
Atingimento	Meta	Score
100%	**3,00%**	**100%**
90%	3,30%	90%
80%	3,60%	80%
70%	3,90%	70%
60%	4,20%	60%
50%	4,50%	50%
40%	4,80%	25%
30%	5,10%	0%

BPS		
Atingimento	Meta	Score
105%	100,00%	150%
104%	99,27%	140%
103%	98,31%	130%
102%	97,36%	120%
101%	96,40%	110%
100%	**95,45%**	**100%**
99%	94,50%	90%
98%	93,54%	80%
97%	92,59%	70%
96%	91,63%	60%
95%	90,68%	50%
94%	89,72%	25%
93%	88,77%	0%

6- Minuta PLR 2023 - Fábrica Itu - Assinada Comissão

Relatório de auditoria final 2023-08-11

Criado em:	2023-07-28
Por:	TATIANE BARCARO (TATIANE.BARCARO@pepsico.com)
Status:	Assinado
ID da transação:	CBJCHBCAABAAR8dKz08n67re3SviEUzuqCsp7iNUclAp

Histórico de "6- Minuta PLR 2023 - Fábrica Itu - Assinada Comissão"

Documento criado por TATIANE BARCARO (TATIANE.BARCARO@pepsico.com)
2023-07-28 - 18:37:53 GMT

Documento enviado por email para ALEXANDRE MIORIN (Alexandre.Miorin@pepsico.com) para assinatura
2023-07-28 - 18:38:32 GMT

Email visualizado por ALEXANDRE MIORIN (Alexandre.Miorin@pepsico.com)
2023-07-28 - 23:54:51 GMT

Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE MIORIN (Alexandre.Miorin@pepsico.com)
Data da assinatura: 2023-08-11 - 16:58:11 GMT - Fonte da hora: servidor

Contrato finalizado.
2023-08-11 - 16:58:11 GMT