

**ACORDO COLETIVO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS –
PPR 2024**

BTECH TECNOLOGIAS AGROPECUÁRIAS E COMÉRCIO LTDA., nome fantasia PANCOSMA BRASIL, com sede no Município de Valinhos, Estado de São Paulo, na Rua Dr. Eraldo Aurélio Franzese, nº 218, Bairro Paiquerê, CEP 13271-608, inscrita no CNPJ/MF sob nº 68.946.524/0001-03, com filiais na Av. Constante Pavan, nº 612, complemento 642, Bairro Betel, Paulínia – SP, CEP 13148-160, inscrita no CNPJ sob o nº 68.946.524/0005-37, I.E. nº 513.085.050.110; e na Alameda Bom Pastor, 91, sala F, na cidade de São José dos Pinhais, PR, CEP: 83.015-140, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 68.946.524/0002-94, I.E. nº 90.236.329-74, neste ato representada por seu procurador, **Sr. EDSON EDUARDO TINELLI**, brasileiro, 17.390.770-2, casado, administrador de empresas, portador da Cédula de Identidade RG nº SSP/SP e inscrito no CPF sob nº 057.298.358-17; domiciliado comercialmente no endereço Av. Maurílio Biagi, 800, 4º. e 5º. Andares, bairro Ribeirânia na cidade de Ribeirão Preto, doravante denominada simplesmente **BTECH**, e, de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS - SITAC**, CNPJ n.º 46.070.678/0001-41, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO** ao final assinado, doravante denominado simplesmente SINDICATO, celebram, entre si, o presente **INSTRUMENTO DE ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O presente Acordo de Participação nos Resultados da **BTECH TECNOLOGIAS AGROPECUÁRIAS E COMÉRCIO LTDA.**, tem por fundamento a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com as alterações realizadas pelas Leis nº 12.832/2013 e nº 14.020/2020, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Resultados da Empresa, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo a produtividade, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e abrange todos os seus empregados.

Parágrafo Único: Os valores pagos nos termos deste acordo, conforme caput desta cláusula, não se constituem em base para quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, tampouco integrarão aos salários ou a estes se aplicará o princípio da habitualidade. Incidirá sobre os valores pagos apenas o Imposto de Renda Retido na Fonte, quando for o caso, na forma da tabela progressiva anual constante no Anexo da Lei nº 10.101/2000.

CLÁUSULA SEGUNDA: DOS EMPREGADOS ABRANGIDOS

Farão jus ao Programa de Participação nos Resultados (PPR), de que trata este acordo, os EMPREGADOS com contrato de trabalho por prazo indeterminado que tenham mantido contrato de trabalho com a empresa por mais de 3 (três) meses completos.

Parágrafo Primeiro: Ao se tornar elegível o EMPREGADO passará a ter direito a fração de 1/12 avos (um doze avos) por mês de trabalho efetivo desde que tenham completado fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, durante o período de apuração.

Parágrafo Segundo: Não são elegíveis ao PPR funcionários de contrato determinado como, safristas, efetivos determinados, aprendizes, estagiários, intermitentes, bolsistas, temporários, prestadores de serviços, terceiros e outros que se enquadrem nessas condições.



Parágrafo Terceiro: Os EMPREGADOS dispensados por justa causa não farão jus ao pagamento de qualquer parcela à título de PPR objeto deste acordo. .

Parágrafo Quarto: Não serão considerados para a apuração de metas os períodos de afastamentos que ocorrerem durante o ano, sendo o funcionário elegível somente aos meses trabalhados conforme regras citadas no parágrafo primeiro e, desde que, o EMPREGADO tenha trabalhado 3 (três) meses completos durante o período de apuração.

Parágrafo Quinto: O período de licença maternidade não será descontado para a apuração do PLR das EMPREGADAS,

CLÁUSULA TERCEIRA: DO PROGRAMA DE METAS

A EMPRESA e o SINDICATO, a fim de disciplinarem os mecanismos que servirão de base global ao presente instrumento, nos exatos termos do que dispõe o artigo 2º, da Lei 10.101/00, com as alterações realizadas pelas Leis nº 12.832/2013 e nº 14.020/2020, evidenciam que o Programa de Participação nos Resultados (PPR) previsto neste instrumento, está vinculado ao atingimento das metas contidas nesse acordo e seus respectivos anexos, respeitando a proporcionalidade entre as faixas estabelecidas no cálculo, e a apuração ocorrerá desde que atingido os gatilhos mínimos previstos nas metas, tudo em relação exclusivamente ao exercício do período de 1º de Janeiro de 2024 a 31 de Dezembro de 2024, cujo teor e metas são de conhecimento dos envolvidos e trimestralmente acompanhadas, desde o início desse ano base.

Parágrafo Primeiro: Para o ano base 2024, período de 1º de Janeiro de 2024 a 31 de Dezembro de 2024, as metas estipuladas e os valores a serem distribuídos constam nos Anexos abaixo listados, que fazem parte integrante do presente instrumento, individualmente consideradas de acordo com o cargo desempenhado pelo **EMPREGADO**, conforme descrição constante do Departamento de Recursos Humanos da **EMPRESA**:

Anexo I	Metas aplicáveis aos níveis Administrativos, Supervisão e Gerência.
Anexo II	Metas aplicáveis aos níveis Operacionais.
Anexo III	Metas Aplicáveis aos Níveis de Diretoria.
Anexo IV	Tabela de percentuais de salário a serem distribuídos, conforme atingimento de metas, por nível de cargo.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de movimentação interna de **EMPREGADOS** respeitar-se-á, para fins de apuração das metas atendidas e demais regras ao PPR, a efetiva proporcionalidade e ao realizado em cada um dos departamentos e funções ocupadas.

CLÁUSULA QUARTA: QUANTO AO VALOR A SER DISTRIBUÍDO

Uma vez cumpridas todas as metas estabelecidas nesse programa e seus anexos, o valor destinado ao Programa de Participação nos Resultados (PPR) a ser distribuído a cada um dos **EMPREGADOS** abrangidos por esse instrumento, corresponderá ao montante em percentuais indicados nos referidos Anexos.

Parágrafo Primeiro: O indicador de salário base, indicado no Anexo III, corresponde à simples base de cálculo e será utilizado, para tanto, o salário base / nominal do mês de Dezembro/2024.



Parágrafo Segundo: A medição dos resultados efetivamente atingidos será feita através dos relatórios oficiais da **EMPRESA** e acompanhados pela **COMISSÃO DE EMPREGADOS e SINDICATO**, bem como serão os resultados divulgados aos elegíveis através dos canais internos de comunicação.

Parágrafo Terceiro: As metas financeiras são a base de cálculo das metas individuais e discricionárias. Portanto, para o recebimento destas é necessário o atingimento das metas financeiras.

Parágrafo Quarto: Não serão considerados para a apuração de metas os períodos de afastamentos que ocorrerem durante o ano, sendo o funcionário elegível somente aos meses trabalhados conforme regras citadas no parágrafo primeiro e, desde que, o EMPREGADO tenha trabalhado 3 (três) meses completos durante o período de apuração.

Parágrafo Quinto: O período de licença maternidade não será descontado para a apuração do PPR das EMPREGADAS.

Parágrafo Sexto: Os trabalhadores desligados com valores a receber do Acordo de PPR poderão ter seus rendimentos descontados, caso tenham saldo insuficiente para quitar valores devidos à empresa nas verbas rescisórias. Tais descontos serão aplicados nos casos em que não foi possível efetuá-los no momento da saída do empregado.

CLÁUSULA QUINTA: DO PAGAMENTO

O pagamento do Programa de Participação nos Resultados (PPR), relativo ao exercício de 2024, apuradas as metas atingidas e respeitado o período de apuração, será efetuado em 1 (uma) parcela, quitada até o último dia útil de março de 2025.

CLÁUSULA SEXTA: DA CONFIDENCIALIDADE

As partes neste acordo representadas e acordadas concordam e assumem o compromisso de confidencialidade dos números e valores tidos como confidenciais pela **EMPRESA**, cujo conhecimento por parte de terceiros possa prejudicá-la de qualquer forma, comprometendo-se, portanto, a não os divulgar, sem prévia autorização para tanto.

CLÁUSULA SÉTIMA: DA VIGÊNCIA

O presente Acordo terá validade, em todos os termos e condições, durante o período de 01 (um) ano, iniciando-se para efeitos temporais de acompanhamento e verificação quanto ao atingimento das metas, em 1º de Janeiro de 2024 e terminando em 31 de dezembro de 2024 e somente poderá ser revisto ou mesmo extinto, caso se alterem princípios básicos da Constituição Federal e/ou Lei que regem a matéria, conflitantes com os termos do presente acordo, hipótese em que a **EMPRESA** reserva-se o direito de renegociá-lo, bem como compensar todos os valores devidamente pagos.

CLÁUSULA OITAVA: DAS DEMAIS CONDIÇÕES

Considerando o conteúdo programático aqui estabelecido, assim como a finalidade pretendida pelo programa, que é a de atingidas as metas aqui estabelecidas, proporcionar pagamento de



participação aos elegíveis, o presente programa substituirá toda e qualquer previsão constante na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, especialmente em razão de sua sobreposição temporal e especificidade, sendo certo que, em respeito ao princípio do conglobamento, o valor a ser eventualmente definido pela Convenção Coletiva de Trabalho, para o ano de 2024, não será devido pela EMPRESA.

Na hipótese de compra, venda, cisão, fusão ou associação de segmentos de negócios da empresa que, eventualmente, possam representar uma variação nos resultados da companhia, poderá haver revisão das condições do presente acordo, juntamente com a COMISSÃO DOS EMPREGADOS e SINDICATO.

Relativamente ao cumprimento deste acordo, existindo qualquer divergência quanto ao seu alcance e/ou conteúdo, as partes se comprometem à negociação exaustiva, sendo que somente após essa fase negocial obrigatória, deverão se valer de um terceiro para solução do impasse, que poderá ser um mediador ou árbitro, que será escolhido de comum acordo entre as partes, nos termos do art. 4º, da Lei nº 10.1018/2000, e da Lei nº 9.307/96.

E, por assim se acharem justas e acordadas, em todas e cada uma das cláusulas e condições que reciprocamente aceitam e outorgam entre si, firmam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor e forma e para um só efeito.

Valinhos, 02 de Maio de 2024.



MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO

Diretor

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS - SITAC**

Bruna Naves Carvalho
Procurador
CPF-069.645.716-47

Bruna Carvalho

BTECH TECNOLOGIAS AGROPECUÁRIAS E COMÉRCIO LTDA

p.p. BRUNA NAVES CARVALHO

Anexo I

Metas Aplicáveis aos Níveis Administrativos, Supervisão/Coordenação e Gerência

	Weight	Goals		
		Threshold	Target	Maximum
Finance Performance				
		50%	Target	150%
Op. Result (\$M) - Animal Nutrition/Pet	30%	-253,1	-210,9	-168,7
ROIC %	15%	-11,4%	-9,5%	-7,6%
SKU Reduction	15%	40	80	100
Disriptionary Performance				
Disriptionary Goals	15%			
Individual Performance				
Individual Goals	25%			
TOTAL	100%	50%	100%	125%

Buma

Anexo II
 Metas Aplicáveis aos Níveis Operacionais

	Weight	Goals		
		Threshold	Target	Maximum
Finance Performance		50%	Target	150%
Op. Result (\$M) - Animal Nutrition/Pet	30%	-253,1	-210,9	-168,7
ROIC %	15%	-11,4%	-9,5%	-7,6%
SKU Reduction	15%	40	80	100
Discriptionary Performance				
Discriptionary Goals	15%			
Individual Performance				
Individual Goals	25%			
TOTAL	100%	50%	100%	125%

Área	KPIs											
	Excelência Cliente			Execução Perfeita			Construir Cultura			Moral		
	Não atende	Atende	Supera	Não atende	Atende	Supera	Não atende	Atende	Supera	Não atende	Atende	Supera
Indicador 1	> 0,4%	<=0,4%	<0,3%	<60,2%	>=60,2%	>65%	< 12	>=12 e <24	>=24	>0,4%	<=0,4%	<=0,3%
Indicador 2	< 95%	>=95%	>=99%									
PESO		40,0			20%			20,0			20%	

Excelência Cliente	Execução Perfeita	Construir Cultura	Moral
*Indicador 1: Índice de reclamações qualidade (quality overall complaint rate) - Target 0,40% Peso da Meta: 20% *Indicador 2: Production Mix (Compliance to Schedule) Target 95% Peso da Meta 20% Critério de apuração: KPI <100% = Não Atende KPI >=100 a <110% = Atende KPI >110% Supera	Indicador 1: OEE - Target em Dez/24 =60,2% Peso da Meta: 20% Critério de apuração: KPI <100% = Não Atende KPI >=100 a <110% = Atende KPI >110% Supera	Indicador 1: near miss de segurança - Target 12 Peso da Meta 20% Critério de apuração: < KPI <100% = Não Atende KPI >=100 a <200% = Atende KPI >=200% Supera	Indicador 1: Absenteísmo - Target 0,40% Peso da Meta 20% Critério de apuração: < KPI <100% = Não Atende KPI >=100 a <110% = Atende KPI >110% Supera

Buma

Anexo III

Metas Aplicáveis aos Níveis de Diretoria (tabela Hay do Plano de Cargos e Salários da
EMPRESA - Grupos Salariais 24 a 32)

Metas Corporativas	Peso	Mínimo	Desafio	Máximo
EBITDA				
ROIC (Retorno sobre Capital Investido)	75,00%	70% do Alvo	100% do Alvo	120% do Alvo
Metas Estratégicas				
Metas Individuais				
Metas Individuais	25,00%	Atinge Parcialmente	Atende Expectativas	Excede Expectativas
Total	100,00%			



Buma

Anexo IV

Tabela de Percentuais de Salário a serem distribuídos, conforme atingimento de metas, por nível de cargo.

Nível	Nível Salarial	Limite Inferior	Desafio	Limite Máximo
Diretores (Anexo II)	32	2,18	3,12	6,24
	30			
	28	1,64	2,34	4,68
	26	1,46	2,08	4,16
	24	1,28	1,83	3,66
Gerente Sênior (Anexo I)	22A	3,51	4,68	7,02
	22B			
	20A	2,73	3,64	5,46
	20B			
Gerente (Anexo I)	18A	1,95	2,60	3,90
	18B			
Supervisor e Coordenador (Anexo I)	16A	1,46	1,95	2,93
	16B			
Demais Funcionários (Anexo I)	10C a 14A	1,17	1,56	2,34



Bulma