

# ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – 2024

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

## SUMARÉ

Entre partes, de um lado, **SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**, CNPJ n. 61.186.888/0099-05, neste ato representada por sua Gerente, DANIELA GOMES BENA e por sua Diretora, CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES, neste Instrumento, denominada simplesmente **EMPRESA**, e do outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS**, CNPJ n. 46.070.678/0001-41, neste ato representado por seu Presidente MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO, doravante denominado **SINDICATO**, os quais RESOLVEM, celebrar o presente Acordo de Participação nos Resultados, com base nos preceitos estabelecidos na legislação vigente, e consubstanciados nos princípios e condições que mutuamente se outorgam e aceitam, a saber:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETIVOS

1.1. O ACORDO tem como objetivo:

- (i) Alinhar os objetivos entre a EMPRESA e EMPREGADOS;
- (ii) Estimular a performance dos EMPREGADOS com foco em aumento do resultado para a EMPRESA dentro dos níveis aceitáveis/prudentes de risco;
- (iii) Reconhecer o esforço individual de cada EMPREGADO no alcance de melhores resultados, por intermédio de metas pré-estabelecidas individual e coletivamente com os EMPREGADOS; e
- (iv) Distribuir resultados aos EMPREGADOS, como forma de reconhecimento pelo esforço.

### CLÁUSULA SEGUNDA – FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

2.1. As partes assinam o presente ACORDO nos termos do artigo 7º, XI, da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e em atendimento às disposições da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, complementada pela Lei 12.832/2013, de 21/06/2003.

### CLÁUSULA TERCEIRA – DA ABRANGÊNCIA

3.1. O presente ACORDO é relativo ao ano de 2024, e foi formalizado com a assistência do SINDICATO representantes dos empregados, cujas METAS E INDICADORES estão aclarados no Anexo que faz parte integrante deste Acordo.

3.2. Para o presente ACORDO foi fixado como período de apuração o compreendido entre 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

3.3. O presente Acordo abrangerá tão somente EMPREGADOS efetivos da EMPRESA, representado pelo sindicato ora acordante deste instrumento normativo, sendo certo que este constitui o órgão de representação da categoria.

3.4. O presente Acordo não abrange os aprendizes, estagiários, autônomos, terceirizados, intermitentes, temporários conforme Lei no 6.019/1974, que lhe prestem serviços.

3.5. Os empregados que ocupam cargos executivos, como tais compreendidos os diretores, gerentes e médias chefias, doravante referidos como "executivos", e contribuidores individuais,

Este documento foi assinado eletronicamente por Cristiane Mari Yamamoto Retes, daniela Gomes Bena e Marcos Roberto da Silva Araujo.

Para verificar as assinaturas vá ao site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 0561-09D2-421F-EC7B.

Este documento foi assinado eletronicamente por Cristiane Mari Yamamoto Retes, daniela Gomes Bena e Marcos Roberto da Silva Araujo. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 0561-09D2-421F-EC7B.

obedecerão, conforme o seu cargo, as regras, proporcionalidades e valores estabelecidos pela EMPRESA em um programa específico descrito em normativo interno, com ampla divulgação de seu conteúdo para os executivos. Não obstante isso, os executivos são abrangidos pelo presente acordo apenas no que diz respeito as metas e indicadores estipulados no Anexo, que é parte integrante deste instrumento.

## **CLÁUSULA QUARTA – DA ELEGIBILIDADE**

### **INTEGRAL**

**4.1** Os EMPREGADOS que tenham trabalhado na empresa de forma integral no ano de 2024, são elegíveis ao recebimento da participação integral no PPR-2024, observados, ainda, as demais regras previstas neste Acordo e Anexo, que faz parte integrante deste Acordo.

**4.2** Os EMPREGADOS afastados por licença maternidade, licença-paternidade, auxílio-doença ocupacional, acidente do trabalho, licença para empregadas vítimas e licença sindical, não terão deduzidos os períodos de afastamento, desta forma farão jus ao pagamento do PPR de forma integral.

### **PROPORCIONAL**

**4.3** Os EMPREGADOS admitidos pela EMPRESA durante a vigência deste acordo, que tenham trabalhado pelo menos 90 dias consecutivos no exercício de 2024, farão jus ao pagamento da participação nos resultados proporcionalmente.

**4.4** Os EMPREGADOS que tiverem seus contratos de trabalho com a EMPRESA rescindidos sem justa causa, por pedido de demissão, falecimento, antecipação ou término de contrato por prazo determinado, que tenham trabalhado pelo menos 90 dias consecutivos no exercício de 2024, farão jus ao pagamento da participação nos resultados proporcionalmente.

**4.5** Os EMPREGADOS afastados por auxílio-doença, terão deduzidos os períodos de afastamento, desta forma farão jus ao pagamento do PPR de forma proporcional, exceto o afastamento por auxílio-doença até 30 (trinta) dias de afastamento, estes farão jus ao pagamento do PPR de forma integral.

**4.6** Os EMPREGADOS afastados por licença não remunerada ou licença remunerada, terão deduzidos os períodos de afastamento, desta forma farão jus ao pagamento do PPR de forma proporcional.

**4.7** Os EMPREGADOS demitidos por justa causa até a data efetiva de pagamento do PPR, não farão jus à participação nos resultados, e a EMPRESA poderá descontar na rescisão contratual valores adiantados do PPR-2024.

**4.8** Os EMPREGADOS aposentados por invalidez, não farão jus à participação nos resultados, e os EMPREGADOS que no decorrer da vigência deste Acordo torna-se aposentado por invalidez, farão jus ao pagamento do PPR de forma proporcional.

**4.9** Caso o EMPREGADO seja promovido ou transferido com ou sem promoção durante a vigência do acordo, o pagamento do PPR-2024 será proporcional ao mês da promoção ou transferência com promoção, com base no target do cargo que ocupou antes e depois da promoção.

**4.10** Caso o EMPREGADO seja transferido para cargos elegíveis ao PPR em ambos os formatos, não haverá cálculo proporcionalizado para nenhum dos períodos, sendo considerado a regra da última posição.

**4.10** O pagamento proporcional calcula-se 1/12 (um doze avos) por cada mês trabalhado, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês.

Este documento foi assinado eletronicamente por Cristiane Mari Yamamoto Retes, Daniela Gomes Bena e Marcos Roberto da Silva Araújo. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 0561-09D2-421F-EC7B.

## CLÁUSULA QUINTA – APURAÇÃO E PAGAMENTO DO PPR-2024

**5.1** Os pagamentos dos valores do Participação nos Resultados deverão ser realizados pela EMPRESA aos seus EMPREGADOS anualmente, os respectivos valores apurados seguirão as regras estabelecidas neste Acordo e Anexo, compensando-se eventual antecipação realizada.

**5.2** Restou definido como período de apuração de: 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

**5.3** A EMPRESA efetuará o pagamento do valor relativo aos indicadores coletivos, de processos e individuais do PPR aos empregados não elegíveis a avaliação individual na plataforma de talentos, que estejam ativos na folha de pagamento, **até 28 de fevereiro de 2025**, desde que todos os indicadores possam ser apurados e consolidados.

**5.4** A EMPRESA efetuará o pagamento do valor relativo aos indicadores coletivos e individuais do PPR aos empregados de cargos submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, que estejam ativos na folha de pagamento, **até 31 de março de 2025**, desde que todos os indicadores possam ser apurados e consolidados.

**5.5** Os EMPREGADOS desligados no decorrer da vigência deste acordo farão jus ao pagamento da participação nos resultados proporcionalmente, o pagamento proporcional calcula-se 1/12 (um doze avos) por cada mês trabalhado, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês. O pagamento se dará até 02 de maio de 2025, desde que todos os indicadores possam ser apurados e consolidados. Obrigatoriamente o ex-empregado deverá fazer contato com a EMPRESA com até 20 (vinte) dias anterior ao dia 28 de fevereiro de 2025, para esclarecimentos e confirmações de seus dados bancários onde deverá ser realizado o depósito dos valores apurados.

**5.5** O pagamento anual será efetuado em caráter definitivo, e exclusivamente de acordo com as regras, metas, formas de aferição e apuração dos resultados constantes no Acordo e Anexo, parte integrante deste Acordo, referente aos quais todos os EMPREGADOS têm amplo conhecimento e condições de acompanhamento.

**5.6** O presente Acordo poderá receber aditivos para ajustes e alterações, todavia, sempre preservando os direitos e obrigações de ambas as partes.

## CLÁUSULA SEXTA – DAS REGRAS DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

**6.1** Em atendimento ao artigo 2º, da Lei nº 10.101/00, as regras e condições definidas no presente ACORDO foram estabelecidas de forma clara e objetiva quanto aos direitos substantivos da participação dos EMPREGADOS, e discutidas e convencionadas com o Sindicato que representa a totalidade dos EMPREGADOS, para fins de cumprimento da lei e observado o procedimento regulado na Lei nº 10.101/00 e a Lei nº 12.832/13.

**6.2** Na hipótese do estabelecimento de legislação superveniente, Acordo ou Convenção Coletiva que venha alterar a matéria, não poderá haver acúmulo com os valores acordados neste instrumento. Os valores resultantes da presente participação nos resultados serão compensados com qualquer outra concessão legal, contratual ou judicial da mesma natureza que vier a ser estabelecida.

**6.3** A Empresa poderá efetuar alterações dos parâmetros definidos neste Acordo, mediante o ajuste entre as partes acordantes do presente instrumento normativo, se os parâmetros acordados se revelarem desajustados aos objetivos do programa ou que venham a ocorrer mudanças na legislação pertinente a

Este documento foi assinado eletronicamente por Cristiane Mari Yamamoto Retes, daniela Gomes Bena e Marcos Roberto da Silva Araújo.  
Para verificar as assinaturas vá ao site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 0561-09D2-421F-EC7B.

concessão, criação, administração, pagamento, periodicidade, representatividade, extinção ou quaisquer outras que versem sobre PPR, ou que acarretem acréscimos de encargos.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DOS ENCARGOS**

**7.1** A Participação nos Resultados regulamentada através do presente Acordo que venha a ser paga aos EMPREGADOS em decorrência do cumprimento das metas estabelecidas neste ACORDO não será incorporada, em hipótese alguma, ao salário dos EMPREGADOS, e não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tal como prescreve a Lei nº 10.101/2000 e a Lei nº 12.832/2013.

**7.2** Como previsto no parágrafo 5º do artigo 3º da Lei 10.101/2000 e a Lei nº 12.832/2013, os valores referentes à Participação nos Resultados serão tributados na fonte, em separados dos demais rendimentos do mês.

## **CLÁUSULA OITAVA- DO ACOMPANHAMENTO**

**8.1.** Todos os EMPREGADOS terão acesso às informações relativas às premissas previstas neste Acordo, através dos meios internos de comunicação.

## **CLÁUSULA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.**

**9.1.** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

**9.2.** Os valores resultantes da presente participação nos resultados poderão ser compensados com qualquer outra concessão legal, contratual ou judicial da mesma natureza que vier a ser eventualmente estabelecida.

**9.3.** As divergências decorrentes da aplicação do presente Acordo de Participação nos Resultados deverão ser dirimidas mediante entendimentos entre a EMPRESA e SINDICATO. Caso ocorram impasses incontornáveis, as partes se comprometem a eleger um mediador externo e imparcial, antes de encaminhá-los a Justiça do Trabalho para solução do litígio.

## **CLÁUSULA DECIMA – VIGÊNCIA**

**10.1.** O presente Acordo de Participação nos Resultados se refere, tão somente, ao período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e se extinguirá, automaticamente, com os pagamentos das participações calculadas de acordo com as diretrizes deste Acordo e seu Anexo, que fazem parte integrante deste Acordo.

**10.2** Fica convencionado que cada uma das partes que firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, permanecerá com uma via do presente instrumento para fins de arquivamento e futuras pesquisas que se fizerem necessárias e oportunas.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente acordo por meio de assinatura eletrônica e/ou física, sendo tal meio válido para comprovar a autoria e integridade do acordo para que produza seus legais efeitos.

**São Paulo, 30 de julho de 2024.**

**CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES**

**DANIELA GOMES BENA**

**SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO**

**SIND. TRAB. IND. ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS**

Este documento foi assinado eletronicamente por Cristiane Mari Yamamoto Retes, Daniela Gomes Bena e Marcos Roberto da Silva Araújo.  
Para verificar as assinaturas vá ao site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 0561-09D2-421F-EC7B.

## ANEXO I

### ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – 2024 SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A PLANTA SUMARÉ

O presente ANEXO I é parte integrante do Acordo de Participação nos Resultados de 2024 da **SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A** regerà a participação nos resultados dos empregados do período supracitado.

#### 1. CLÁUSULA PRIMEIRA – DO PERÍODO DE APURAÇÃO

Para o presente ACORDO foi fixado como período de apuração dos resultados aquele compreendido entre **1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**.

#### 2. CLÁUSULA SEGUNDA – DAS METAS E INDICADORES

A participação dos **EMPREGADOS** nos resultados da **EMPRESA** está condicionada aos critérios de apuração estabelecidos neste anexo.

#### 3. CLÁUSULA TERCEIRA – DA COMPOSIÇÃO DO PPR-2024

A participação nos resultados dos empregados dar-se-á de acordo com todas as metas, valores e condições descritos neste instrumento.

A composição do PPR levará em consideração a divisão do programa entre os empregados lotados nas áreas elegíveis a avaliação na plataforma de talentos e áreas não elegíveis a avaliação na plataforma de talentos, conforme abaixo:

- **Cargos elegíveis a avaliação de desempenho individual na plataforma de talentos.**

**3.1** O Programa de Participação nos Resultados - PPR para os empregados com cargos elegíveis a avaliação na plataforma de talentos será composta pelo Indicador do Negócio e pela Avaliação de Desempenho Individual, conforme quadro abaixo:



- Indicador do Negócio (Peso = 30%):** corresponde a soma de dois indicadores:
  - Resultado Divisão Brasil (peso = 80%):** composto pela soma do EBIT Brasil (peso de 80%) e do Capital de Giro Brasil (peso de 20%), o peso deste indicador corresponde a 80% do Indicador do Negócio.
  - Resultado KOF (peso = 20%):** composto pela soma do EBIT Geral KOF (80%) e do Capital de Giro Geral KOF (20%), cujo peso deste indicador corresponde a 20% do Indicador do Negócio;
- Avaliação de Desempenho Individual (Peso = 70%):** corresponde a soma de dois indicadores:
  - FCEs - Fatores Críticos de Êxito (Peso = 70%):** Avaliação de Desempenho Individual é composta por Fatores Críticos de Êxito (FCEs) previamente pactuados entre o EMPREGADO, o qual é responsável por assinar o formulário, e o seu gestor, o qual é responsável por garantir que a nota de avaliação de desempenho esteja correta na plataforma de talentos.

b. **Princípios KOF (Peso = 30%):**

**Colocar o cliente em primeiro lugar** - colocamos nossos clientes e consumidores no centro de nossas decisões. Nos esforçamos para proporcionar a eles uma experiência excepcional e conquistar sua preferência.

**Valorizar nossas pessoas** - Nada é mais importante do que a segurança das nossas pessoas. Construímos equipes de alto desempenho ao contratar, desenvolver e promover os melhores talentos. Nossos líderes incentivam o desenvolvimento contínuo de suas equipes. Valorizamos a diversidade nos nossos times.

**Fazer a coisa certa** - Nos comportamos de forma ética e sempre fazemos a coisa certa. Em todas as nossas ações cuidamos dos impactos no nosso planeta, nas comunidades e nas pessoas.

**Atuar como fundador** - Pensamos e agimos para maximizar a saúde do negócio a longo prazo e não para resultados de curto prazo. Fazemos o que é melhor para a companhia como um todo frente à interesses individuais e funcionais.

**Promover uma mentalidade de Crescimento** - Promovemos a capacidade de pensar grande em todo o nosso negócio. Valorizamos a aprendizagem contínua e o autodesenvolvimento. Incentivamos nossas pessoas a serem curiosas e explorarem diferentes possibilidades.

**Estimular segurança psicológica** - Promovemos ambientes onde nossas pessoas sintam-se incluídas, capazes de expressarem suas opiniões honestas e questionarem abertamente sem medo de serem punidas. Ganhamos confiança nos comunicando de forma sincera e transparente. Líderes devem promover a cultura de dar e receber feedback.

**Trabalhar com excelência** - Operamos nos mais altos padrões e somos disciplinados em tudo o que fazemos. Elevamos continuamente o nível de nossos times para melhorar nossos produtos, serviços e processos. Líderes operam em todos os níveis, todas as atividades merecem apoio e atenção.

**Alavancar tecnologia e inovação** - Promovemos a inovação, o uso de novas tecnologias e ideias que nos proporcionam um diferencial em nosso negócio. Utilizamos dados e inteligência artificial para gerar uma vantagem competitiva.

**Agir rapidamente** - Somos orientados para a ação. Desafiamos a burocracia e simplificamos os nossos processos para alcançar um tempo de resposta mais rápido.

**Entregar resultados** - Atuamos consistentemente nas métricas que são importantes para o nosso negócio. Assumimos total responsabilidade pelos resultados que entregamos.

Cujo a soma dos seus atingimentos corresponde a sua performance dentro do exercício do programa, conforme quadro abaixo:

Nota	Avaliação de Desemepnho	Fator de Desempenho Individual	
1	Baixo Desempenho	0.00 – 0.624	*Recebe pela regra do mínimo garantido
2	Desempenho com Oportunidade	0.625 – 0.899	Obtém 75% do resultado calculado
3	Desempenho Satisfatório	0.900 – 1.134	Obtém 100% do resultado calculado
4	Desempenho Extraordinário	1.135 – 1.383	
5	Desempenho Transformacional	1.384 – 1.500	

3. Os empregados que ocupam cargos executivos, como tais compreendidos os cargos administrativos (analista, assistentes etc.), diretores, gerentes e médias chefias, doravante referidos como "executivos", obedecerão, conforme o seu cargo, as regras, proporcionalidades e valores estabelecidos pela EMPRESA em um programa específico descrito em normativo interno, com ampla divulgação de seu conteúdo para os executivos. Não obstante isso, os executivos são abrangidos pelo presente acordo apenas no que diz respeito as metas e indicadores estipulados no Anexo, que é parte integrante deste instrumento.

1. O programa de participação nos resultados - PPR para os EMPREGADOS com cargos que não sejam submetidos à avaliação de desempenho individual, será composto pelo Indicador do Negócio e pelo Indicador de Processo, sendo:

2. **INDICADOR DE NEGÓCIO (Peso = 30%):** corresponde a soma de dois indicadores:
- Resultado Divisão Brasil (Peso = 80%):** composto pela soma do EBIT Brasil (peso de 80%) e do Capital de Giro Brasil (peso de 20%), o peso deste indicador corresponde a 80% do Indicador do Negócio.
  - Resultado KOF (Peso = 20%):** composto pela soma do EBIT Geral KOF (80%) e do Capital de Giro Geral KOF (20%), cujo peso deste indicador corresponde a 20% do Indicador do Negócio;

3. **INDICADOR DE PROCESSO (Peso = 70%):** composto por indicadores específicos de cada área e unidade da EMPRESA e estão atrelados aos objetivos de cada área e unidade e estarão discriminados na Cláusula 5ª deste Acordo.

4. **INDICADOR EXTRA:** Para estes EMPREGADOS que não são submetidos à avaliação de desempenho individual, serão considerados ainda dois indicadores cuja medição e pagamento será individual:

- Indicador de Presença (“Extra”)** - Este indicador será somado à nota final do PPR tendo valor mínimo de 0 e no máximo 0,20. A medição deste indicador individual se dará no período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho e irá considerar a quantidade de dias de ausências apuradas considerando-se os seguintes tipos de ocorrências de ausência:
  - Atraso, saída antecipada, suspensão, suspensão (horas), faltas não justificadas, licença remunerada, suspensão de contrato CLT, licença não remunerada, afastamento reclusão e aposentadoria por invalidez.
  - Todas as ocorrências de ausência terão o mesmo peso (1), exceto “atraso” ou “saída antecipada”. As ocorrências de atraso ou saída antecipada terão uma tratativa diferente: - A cada 3 ocorrências do tipo “Atraso” ou “Saída Antecipada”, durante o mês, será contabilizado 1 ocorrência, ocorrência menor que 1(uma) não será acumulada para o próximo mês.
    - “Suspensão (horas)” terão uma tratativa diferente, no intervalo de 0 a 2 horas ausentes será contabilizado 1/3; de acima de 2 horas até 4 horas será contabilizado 2/3 e acima de 4 horas será contabilizado 1; e será acumulativo no decorrer do ano.

Descrição Ocorrência	Peso da Ocorrência
Atraso	1/3
Saída Antecipada	1/3
Suspensão horas	1/3

- Indicador de Multiplicação (“Coeficiente”)** - Este indicador irá considerar a quantidade de faltas não justificadas e o seu coeficiente apurado conforme tabela abaixo. O resultado deste indicador de multiplicação será aplicado sobre o resultado final (PPR + indicador individual “Extra”), tendo como valor máximo o coeficiente de 1,00. A medição deste

indicador individual se dará, apurando-se as faltas não justificadas ocorridas durante o período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Quantidade de faltas não justificadas	Valor do coeficiente
0	1,00
1	0,95
2	0,90
3	0,85
4	0,80
5	0,75
>=6	0

#### CLÁUSULA QUARTA – DA BASE DE CÁLCULO

Para fins de apuração dos resultados será utilizada como referência salarial a composição do salário fixo mais salário variável objetivo (quando houver), de dezembro de 2024, neste Acordo Coletivo de Trabalho denominado simplesmente salário, não serão consideradas as verbas relativas a prêmios, comissões, horas extras ou gratificações. Para os empregados desligados, aplicar-se-á o mesmo conceito de composição do salário, tendo como referência o último mês efetivamente trabalhado.

#### CLÁUSULA QUINTA – DOS INDICADORES

- O indicador de negócio é a somatória dos Resultados da Divisão Brasil e Resultado KOF.
- O indicador de processo é a somatória dos resultados da Divisão Brasil e o Resultado KOF.
- Fica estabelecido que as metas para os indicadores de processo, serão medidas respeitando o resultado de cada área e unidade da EMPRESA. Para àqueles EMPREGADOS que tenham trabalhado em mais de uma área e unidade da Empresa no período de apuração, será considerado os indicadores de processo da área e unidade da EMPRESA do último mês trabalhado.

UNIDADE/PLANTA/GV	Indicadores	Mínimo	Satisfatório	Excelente
GV CAMPINAS	Volume Coca Cola Sem acucar	0,22	0,30	0,36
GV CAMPINAS	Volume Cerveja 600/1L Retornável	0,14	0,20	0,22
GV CAMPINAS	INE	0,14	0,20	0,22

GV MESP SUMARE	Volume Coca Cola Sem acucar	0,22	0,30	0,36
GV MESP SUMARE	Volume Cerveja Total	0,14	0,20	0,22
GV MESP SUMARE	INE	0,14	0,20	0,22

Sumaré	Ciclo de sanitização	0,10	0,30	0,40
Sumaré	SLA Movimentação a partir do DOC OK	0,10	0,30	0,40

#### CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO DO PPR

O pagamento do valor do PPR dar-se-á da seguinte forma:

- A EMPRESA garantirá como valor mínimo do PPR a todos os empregados, 60% (sessenta por cento) do salário referente ao mês de dezembro de 2024 ou R\$ 1.059,00 (um mil e cinquenta e nove reais), o que for

Este documento foi assinado eletronicamente por Cristiane Mari Yamamoto Retes, daniela Gomes Bena e Marcos Roberto da Silva Araújo.

Para verificar as assinaturas vá ao site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 0561-09D2-421F-EC7B.

Este documento foi assinado eletronicamente por Cristiane Mari Yamamoto Retes, daniela Gomes Bena e Marcos Roberto da Silva Araújo. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 0561-09D2-421F-EC7B.

maior, independentemente do grupo a que pertença, seja elegível ou não a avaliação individual na plataforma de talentos;

b. Para os EMPREGADOS que não sejam submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, a EMPRESA efetuará o pagamento de 100% (cem por cento) do valor do PPR, se a soma do resultado do Indicador de Negócio e do Indicador de Processo atingirem o nível satisfatório;

c. Para os EMPREGADOS que não sejam submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, a EMPRESA efetuará o pagamento de 120% (cento e vinte por cento) do valor do PPR, se a soma do resultado do Indicador de Negócio e do Indicador de Processo atingirem o nível excelente;

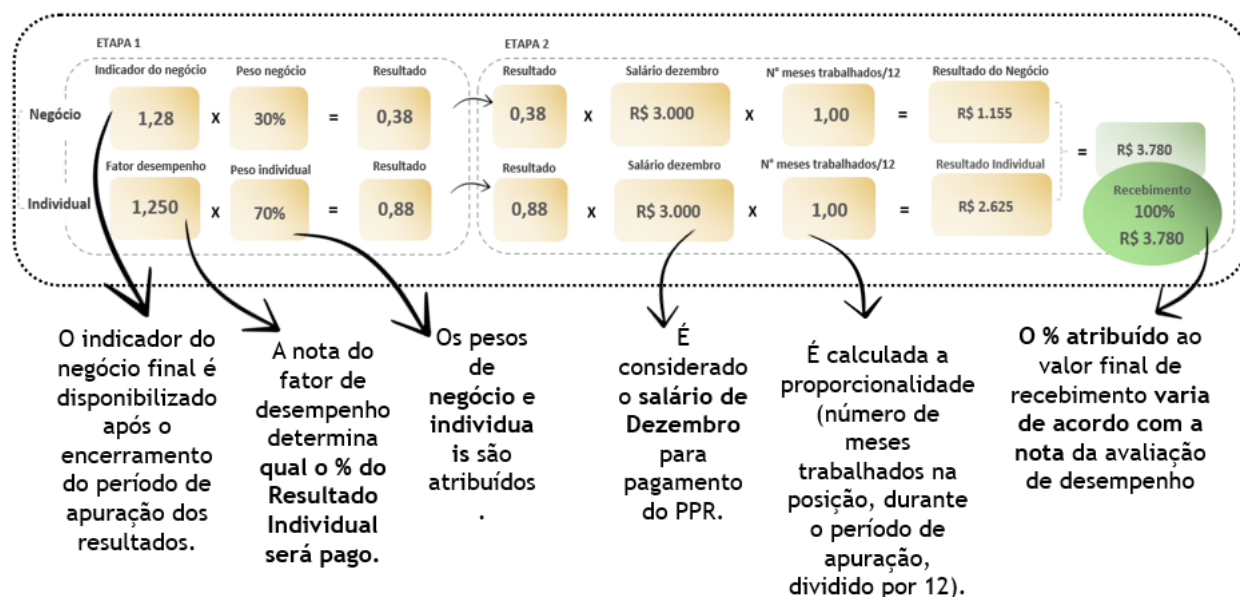
d. Para os EMPREGADOS que não sejam submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, será acrescido o Indicador de Presença (“Extra”) no percentual máximo de até 20% (vinte por cento) ao resultado final, podendo representar um pagamento final de até 140% (cento e quarenta por cento);

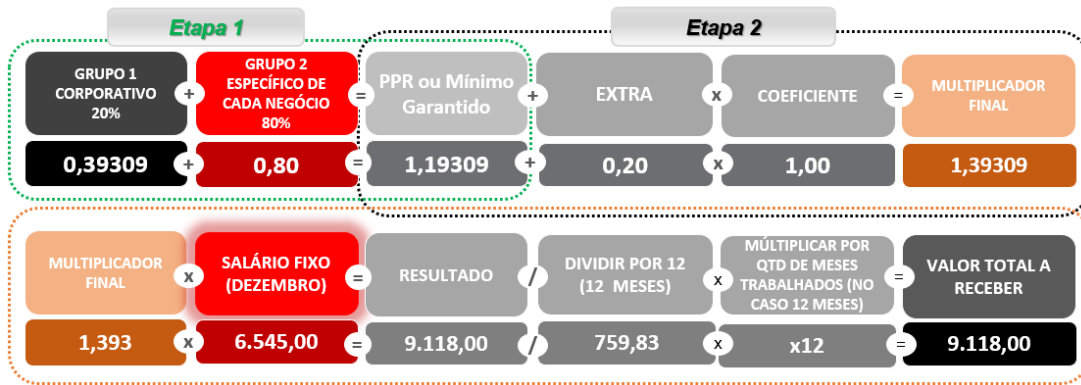
e. Exceto os cargos que sejam submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, o pagamento final do PPR levará também em consideração o Indicador de Multiplicação (“Coeficiente”);

f. Para fins do pagamento do PPR para os cargos submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, será considerado o resultado final de apuração conforme forma de cálculo abaixo, podendo representar um pagamento final de até 150% (cento e cinquenta por cento). Sempre que o resultado final da soma das etapas “1” e “2” seja inferior ao valor mínimo, será considerado o pagamento do valor mínimo garantido previsto no item “A”

g. Para cargos submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, nos casos de afastamento por Licença Maternidade, será pago todo o período, sem desconto dos meses de afastamento. Em caso de não ter a nota final do FC aprovada, considera-se fator 1,000.

h. Para os casos de empregados desligados durante a vigência do programa, de 1º de janeiro de 31 de dezembro, será considerada para efeito de cálculo do PPR apenas o resultado da Etapa 1 considerando como 100% do valor a ser pago, observando-se a proporcionalidade do tempo trabalhado dentro do período de apuração do programa.





A. Para fins do pagamento do PPR para os cargos não elegíveis a avaliação de desempenho individual na plataforma de talentos, será considerado o resultado final de apuração conforme forma de cálculo abaixo demonstrado, feito em duas etapas. Para os EMPREGADOS cujo resultado final do Indicador de Presença “Extra” seja superior a 0 (zero), o cálculo será efetuado somando-se o resultado do Indicador “Extra” e o valor mínimo e a este resultado será aplicado o Indicador de Multiplicação (“Coeficiente”);

B. Para todos os cargos não elegíveis a avaliação de desempenho individual na plataforma de talentos, se o resultado final do cálculo descrito no item “G”, for inferior ao valor mínimo, considerar-se-á o pagamento do valor estipulado como mínimo garantido no item “A”.

**Parágrafo Único:** Fica estabelecido que as metas para os indicadores de processo, serão medidas respeitando o resultado de cada área e unidade da EMPRESA. Para aqueles EMPREGADOS que tenham trabalhado em mais de uma área e unidade da EMPRESA no período de apuração, será considerado os indicadores de processo da área e unidade da EMPRESA do último mês trabalhado.

A. Para os casos de EMPREGADOS desligados durante a vigência do programa e deste Acordo Coletivo de Trabalho, ou seja, de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, será utilizado, para o público de cargos elegíveis a avaliação individual na plataforma de talentos, o resultado de negócio como 100% do resultado do PPR. Será considerado para efeito de cálculo o valor objetivo para seu cargo, observando-se a proporcionalidade do tempo trabalhado dentro do período de vigência do programa e deste Acordo Coletivo de Trabalho.

B. Para EMPREGADOS de cargos não elegíveis a avaliação individual na plataforma de talentos será considerada para efeito de cálculo do PPR o resultado da área de negócio relativa ao momento de desligamento do EMPREGADO, observando-se a proporcionalidade do tempo trabalhado dentro do período de apuração do programa.

C. Para fins do pagamento do PPR para cargos não elegíveis a avaliação de desempenho individual na plataforma de talentos, os afastamentos por licença maternidade considerarão o resultado da área de negócio.

D. Para os casos de empregados desligados durante a vigência do programa, de 1º de janeiro a 31 de dezembro, será considerado para efeito de cálculo do PPR o resultado da Área de Negócio relativo ao mês de desligamento do colaborador, observando-se a proporcionalidade do tempo trabalhado dentro do período de apuração do programa.

## CLÁUSULA SEXTA – DOS INDICADORES ESPECÍFICOS

### 6.1. VENDAS TRADICIONAL /DISTRIBUIDORES:

1. Cobertura Combinada até dezembro de 2024: Cobertura combinada do portfólio CDS e NCBs da fotografia de sucesso para o ano 2024. Serão acompanhados mensalmente. Para validação final, será considerada a média do resultado de dezembro dos dois pilares;
2. Volume Coca Cola Sem Açúcar: Aumentar o Volume acumulado de Coca- Cola Sem Açúcar para o ano de 2024 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2023;
3. Volume Cerveja 600/1L Retornável: Aumentar o volume acumulado de Cerveja 600/1L Retornável para o ano de 2024 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2023;

## 6.2. VENDAS - DIAMENTE/KA

1. Cobertura Combinada até dezembro de 24: Cobertura Combinada do portfólio CSD e NCB's da fotografia de sucesso para o ano 2024. Serão acompanhados mensalmente. Para validação final, será considerada a média do resultado de dezembro dos dois pilares;
2. Volume Coca Cola Sem Açúcar: Aumentar o Volume acumulado de Coca- Cola Sem Açúcar para o ano de 2024 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2023;
3. Volume Cerveja Total (Diam | Moderno | Indireto): Aumentar o Volume acumulado de Cerveja para o ano de 2024 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2023.

## 6.3. SUPPLY – ATM

1. Ciclo de Sanitização: Ciclo mensal de sanitização de cada equipamento, post mix e chopeiras, com as periodicidades definidas. Resultado apurado através do total de sanitizações realizadas divididas pelo total de sanitizações planejadas. O resultado é o % de aderência do realizado sobre o planejado;
2. SLA Movimentação a partir do DOC OK: Acompanhamento do prazo de entrega de geladeiras após o processo de validação do comercial. Resultado apurado através da quantidade de dias entre a data final de prestação de contas da entrega da geladeira, menos, a data em que o comercial deu o OK para a realização da movimentação. O resultado é a média ponderada de todas as movimentações finalizadas no mês corrente.

## 6.4. METAS – LEGENDA:

1. Mínimo = meta mínima atingida;
2. Satisfatório = meta satisfatória atingida;
3. Excelente = meta máximo atingida.
4. Observação: Caso a meta mínima não seja atingida, a nota será ZERO.

## PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/0561-09D2-421F-EC7B> ou vá até o site <https://femsa-kofbr.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 0561-09D2-421F-EC7B



### Hash do Documento

AE3B933D2642861B9643DF80C49FEEEADF583F18980F7AFD446FCA9121862ADA

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 31/07/2024 é(são) :

- Cristiane Mari Yamamoto Retes - 248.312.158-64 em 31/07/2024 13:54 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: cristiane.yamamoto@kof.com.mx

### Evidências

**Client Timestamp** Wed Jul 31 2024 13:54:26 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -23.671889 Longitude: -46.695675 Accuracy: 213

**Email** cristiane.yamamoto@kof.com.mx

**IP** 136.226.62.100

### Hash Evidências:

5037C76CAF588DD858BB7FC5441E4AE30A5D1DDDA60963CE1BCEBEE9CD110663

- daniela Gomes Bena - 256.013.608-20 em 30/07/2024 19:57 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: daniela.gomes@kof.com.mx

### Evidências

**Client Timestamp** Tue Jul 30 2024 19:57:19 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -27.595926 Longitude: -48.558724 Accuracy: 137

**Email** daniela.gomes@kof.com.mx

**IP** 136.226.62.112

### Hash Evidências:

4758C77900710AEF7D1DE88F89D2DB5FDD73E97CBD4673CFD0005309B3D74E1D

- Marcos Roberto da Silva Araújo - 120.281.628-21 em 30/07/2024 10:38 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: marcosrsaraujo@uol.com.br

## Evidências

**Client Timestamp** Tue Jul 30 2024 10:38:56 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Location not shared by user.

**Email** marcosrsaraujo@uol.com.br

**IP** 177.79.97.154

**Hash Evidências:**

822BF4DEB621AAA7C675F8DFE3BDE488D2956891D625FA787243E8E857B194D0

