

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) – ANO BASE 2026

Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2.000

Escritório Corporativo Itu / Central de Serviços Compartilhada / NAV

Pelo presente instrumento particular, de um lado a empresa a HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA., pessoa jurídica de direito privado, com sede à Av. Primo Schincariol, n.º 2.222 / 2.300 – GALPÃO 02 BLOCO A Bairro Itaim, em Itu/SP, CEP n.º 13.312-900, inscrita no CNPJ n.º 50.221.019/0102-80, representadas neste ato por seu Diretor, Sr. GIULIANO NERI BELCULFINE, portador do CPF sob nº. 180.112.368-30 e sua Diretora, a Sra. MONICA RODRIGUES ESCANHO PEREIRA, portadora do CPF sob n.º 251.469.168-02, doravante denominada simplesmente HEINEKEN Brasil, e de outro lado, os seus empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE CAMPINAS E REGIÃO, entidade sindical inscrita no CNPJ sob n.º 46.070.678/0001-41, com sede à Rua José Paulino, n.º 172, Bairro Vila Lúcia, em Campinas/SP, CEP n.º 13.026-515, representado neste ato pelo seu Presidente MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO, portador do CPF n.º 120.281.628-21, ao final devidamente elencado, doravante denominado simplesmente SINDICATO, de acordo com o procedimento mencionado no Artigo 2º da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, em vigor e pertinente ao assunto, tem entre si, justo e acertado este Acordo Coletivo de Trabalho, específico sobre o Programa de Participação nos Resultados (PPR) para o ano 2026, que se regerá pelas seguintes Cláusulas e Condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DO OBJETIVO E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O presente acordo tem por objetivo o estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados (PPR) dos Empregados da HEINEKEN Brasil, como forma de recompensar os empregados que atingirem o desempenho esperado, estabelecido no presente instrumento coletivo, observando-se as disposições da Lei n.º 10.101 de 19 de dezembro de 2.000, regulamentadora do inciso XI e XXVI, artigo 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEGUNDA: DA DURAÇÃO, VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente acordo no período de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, produzindo efeitos até o dia da quitação final dos valores dele resultantes, com abrangência para os empregados contratados pela Heineken Brasil neste estabelecimento, em regime CLT, representados pelo SINDICATO suscitante. Os estagiários e os aprendizes não são elegíveis ao programa. Os empregados alocados no Brasil e que atuam/reportam para outros países terão a composição do PPR considerando as regras da Região ou País para o qual reporta, mesmo que o pagamento seja efetuado pelo Brasil.

CLÁUSULA TERCEIRA: DOS INDICADORES E REGRAS DE APURAÇÃO

Mediante negociação, a HEINEKEN Brasil e o SINDICATO estabelecem que, o Programa de Participação nos Resultados (PPR) será apurado por meio de 3 (três) grupos de indicadores, sendo eles a Performance Heineken Brasil, a Performance Individual e a performance Setorial/Operacional NAV:

- Performance HEINEKEN NV (Global):** são os indicadores de resultados Globais da matriz
- Performance HEINEKEN Região (Continental):** são os indicadores de resultados regionais (continentais)
- Performance HEINEKEN Brasil:**

Item	Objetivos	Descrição
1	Revenue €m	Receita
2	Operating Profit €m	Lucro Operacional
3	FOCF €m	Fluxo de caixa
4	Market Share %	Participação da empresa no mercado de bebidas

Rubrica

GMB

DS

DS

MREP

Performance Individual: são os indicadores acordados diretamente com a chefia imediata e administrado pela ferramenta PM (*Performance Management*) – exemplo anexo I.

Performance Setorial/Operacional NAV: é o resultado dos indicadores do setor em que o funcionário atua - NAV.

Composição:

$((\text{Resultado da Performance Heineken Brasil} \times 70\%) + (\text{Performance Individual} \times 30\%)) = 100\%$ - Resultado para pagamento.

Indicadores Áreas Administrativas	Peso
Performance Heineken Brasil	70%
Performance Individual	30%
Total	100%

Indicadores NAV – Núcleo Atendimento Vendas	Peso
Performance Heineken Brasil	30%
Volume Premium CDAs	17,5%
Nota de Qualidade	17,5%
SKU por pedido	17,5%
% de ordem com RGB	17,5%
Total	100%

Os Empregados alocados do Brasil porém que atuam/reportam externamente terão a composição do PPR a seguir:
 $((\text{Resultado da Performance Heineken NV (Global)} \times 20\%) + (\text{Resultado da Performance da Heineken Região} \times 40\%) + (\text{Performance Individual} \times 40\%))$

Apuração:

Cada indicador ao atingir seus percentuais mínimos e máximos poderão variar de no mínimo 50% até o máximo de 175%. Caso os indicadores não atinjam os percentuais mínimos estabelecidos não haverá o pagamento do PPR.

A apuração do PPR 2026 ocorrerá a partir de janeiro/2027, com informações relativas ao ano de 2026 (janeiro a dezembro).

CLÁUSULA QUARTA: DOS CRITÉRIOS DE ARREDONDAMENTO

Os Indicadores serão apurados individualmente com duas casas decimais (Ex.: 99,99%), sem arredondamento, aplicando-se somente ao término da apuração o critério universal, ou seja:

Resultado decimal igual ou menor que 0,49%, o arredondamento será para baixo, ou seja, 0,00%.

Resultado decimal igual ou maior que 0,50%, o arredondamento será para cima, ou seja, 1,00%.

CLÁUSULA QUINTA: DA BASE DE CÁLCULO E DA ÉPOCA DO PAGAMENTO

O PPR é constituído por um pagamento em folha, cuja apuração está sujeita ao atingimento dos Indicadores estabelecidos em negociação entre a HEINEKEN Brasil e o SINDICATO.

Nos termos da legislação pertinente em vigor, esse valor não está sujeito às contribuições previdenciárias, não integra a base de cálculo do FGTS e não integra a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas, estando, porém, sujeito à tributação na fonte pelo Imposto de Renda, em separado dos demais rendimentos.

Será considerado 1 salário base do empregado (dezembro/2026) como referência para base de cálculo do PPR 2026 e deverá ser multiplicado pela tabela de múltiplos salariais por nível a seguir, a fim de obter a base de cálculo:

Rubrica
GNB

DS
[Assinatura]

DS
MREP

Nível	Múltiplos Salários (Meta)
Cargos até JG10 NAV	1,20
Cargos até JG10	1,50
Média Chefia JG 15	2,00
Gerentes JG 20	2,50
Gerentes JG 25	3,00
Diretores JG 30	4,00
Diretores JG 35	3,33

Para os empregados que recebem salário fixo mais salário variável, a base de cálculo do PPR 2026 será o salário base mais a média da variável do ano de 2026 (janeiro/2026 a dezembro/2026). Para tais casos, serão considerados somente os valores recebidos a título de comissões de vendas e prêmios, com seus respectivos reflexos.

O pagamento será realizado em parcela única, no mês de março/2027, para todos os elegíveis ao PPR.

Caso haja saldo devedor por parte do empregado para com a Empresa, tanto na condição de ativo ou desligado, em havendo jus ao recebimento do PPR, poderá a Empresa a efetuar o respectivo desconto na época em que ocorrer o pagamento, limitado a um mês de remuneração.

CLÁUSULA SEXTA: DAS CONDIÇÕES GERAIS

São beneficiários do PPR, estabelecido no presente acordo, os empregados efetivos da HEINEKEN Brasil, assim entendido os que mantêm vínculo empregatício nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com contrato de trabalho em vigor, com exceção dos Aprendizes que não são elegíveis ao PPR.

O empregado terá direito ao avo do PPR 2026, mediante 15 (quinze) dias trabalhados por mês.

Os empregados transferidos entre as empresas ou setores da HEINEKEN Brasil receberão a participação proporcionalmente aos meses trabalhados e resultados atingidos em cada uma das empresas ou setores.

Os empregados que forem demitidos por justa causa ou que pedirem demissão, a qualquer tempo, não terão direito aos valores do PPR. Os que saírem por qualquer outro motivo, que não a justa causa ou o pedido de demissão, terão direito ao avo do PPR 2026, mediante 15 (quinze) dias trabalhados por mês.

Os empregados promovidos e que venham a mudar de nível na Estrutura Organizacional, receberão a participação proporcionalmente aos meses trabalhados e resultados atingidos em cada um dos níveis da Estrutura Organizacional.

Os empregados Afastados (por Acidente do Trabalho ou por Doença) no ano 2026, receberão proporcionalmente aos meses trabalhados (sem afastamento), na mesma sistemática dos 15 dias trabalhados dentro do mês.

Desta forma, conforme o atingimento dos Indicadores os valores a receber pelos empregados poderão ser diferenciados, inclusive individualmente.

CLÁUSULA SÉTIMA: DO CONTROLE, ACOMPANHAMENTO E DIVULGAÇÃO DO ATINGIMENTO DOS RESULTADOS

A apuração dos indicadores estabelecidos, o resultado das metas, a fórmula de cálculo, a fonte de dados e a forma de aferição de cada um deles serão realizados pelas áreas responsáveis pelas respectivas informações, cabendo à área de Recursos Humanos (RH), responsável pelo processo de comunicação com os empregados, consolidar todas as informações que permitam acompanhar o atingimento de cada Indicador.

A Planilha dos Resultados estará disponível na Área Administrativa e RH para consulta quando necessário.

CLÁUSULA OITAVA: DA MUDANÇA DE CENÁRIO E COMPENSAÇÃO

Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a negociação e implementação do presente acordo, fica ajustado que a HEINEKEN Brasil discutirá com o SINDICATO a necessidade de modificações que entenderem necessárias.

Rubrica
GNB

DS
[Assinatura]

DS
MREP

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não estejam a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, mudanças significativas na conjuntura econômica e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da HEINEKEN Brasil.

Na hipótese de, por força de lei, ficar a HEINEKEN Brasil obrigada a aplicar a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários sobre os valores da participação nos resultados, fica desde já acordado que os referidos valores sofrerão redução na exata proporção dos encargos incidentes.

Caso, por força de legislação superveniente, quer por intermédio de Medida Provisória ou de Lei, quer por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda, quer por decorrência de Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho da Categoria, haja qualquer alteração nas regras dos valores dos pagamentos ou das condições da participação nos resultados, os valores previstos neste instrumento serão devidamente compensados.

CLÁUSULA NONA: DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da C.L.T. (Consolidação das Leis do Trabalho).

E por estarem justas e acertadas e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes acordantes o presente Acordo Coletivo de Trabalho Específico sobre o Programa de Participação nos Resultados 2026, em 02 (duas) vias de igual teor e efeito, sendo uma para arquivamento no Sindicato, conforme determina a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2.000.

Itu/SP, janeiro de 2026

HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA.

Assinado por:

Giuliano Neri Belculfine

EDAED9532992496

GIULIANO NERI BELCULFINE

DIRETOR

DocuSigned by:

Monica Rodrigues Escanho Pereira

552D49850049E479

MONICA RODRIGUES ESCANHO PEREIRA

DIRETORA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE CAMPINAS E REGIÃO

DocuSigned by:

Marcos Roberto da Silva Araújo

C623546B0D5F45Z

MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO

Presidente

Anexo I

Modelo – Performance Individual

Formulários

Visão geral da equipe

Voltar para: Caixa de entrada

Performance and Development Form

Nome do empregado

Processo

Informações do Colaborador

Performance Individual - O Que

Performance Individual - Como

Revisão de Meio de Ano

PDP

Processo

1

Definição de Objetivos concluída

2

Revisão de Meio de Ano

3

Auto-avaliação

4

Avaliação

1

Definição de Objetivos concluída

2

Revisão de Meio de Ano

3

Auto-avaliação

4

Avaliação

Informações do Colaborador

Nome

Gestor Imediato

Entidade legal

Gestor Matricial

Sobrenome

Departamento

Função

HNK BR Beverage Industry Ltda. (BRUK)

Performance Individual - O Que

Use esta seção para adicionar e avaliar cada objetivo individual. É recomendável não ter mais que 4 objetivos individuais. Certifique-se de que, no final da fa somem 30% no total. Os objetivos da HEINEKEN podem ser acessados na guia "Objetivos".

Expandir Todos

Contrair Todos

> Indicador 1 - Peso 7,5%

> Indicador 2 - Peso 7,5%

> Indicador 3 - Peso 7,5%

> Indicador 4 - Peso 7,5%

Soma dos pesos 30%

Performance Individual - Como

Durante a etapa de Definição de Objetivos use esta seção para definir as expectativas junto ao seu gestor sobre a Performance Individual - Como e nas etap

Expandir Todos

Contrair Todos

> 1. Conectar

> 2. Moldar

> 3. Desenvolver

> 4. Entregar

> 5. Ser Exemplo - Comportamentos HEINEKEN

Comentários do Colaborador

PDP

Adicione ou modifique os objetivos de desenvolvimento

Expandir Todos

Contrair Todos

> Todos

> Competência necessária para ocupar posições futuras

> Benchmarking

> Conectar

Rubrica

GMB

DS

DS

MREP