

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2.000

UNIDADE ITU E REGIONAL SP

Pelo presente instrumento particular, de um lado a empresa a HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA., pessoa jurídica de direito privado, com sede à Av. Primo Schincariol, n.º 2.222 / 2.300, Bairro Itaim, em Itu/SP, CEP n.º 13.312-250, inscrita no CNPJ n.º 50.221.019/0001-36, HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA., pessoa jurídica de direito privado, com sede à Av. João Paulo I, n.º 1867, sala 01 a 07, bairro Jardim São Luis, na cidade Embu/SP, CEP 06.816-550, inscrita no CNPJ n.º 50.221.019/0004-89, 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 Lúdia, 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.

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 4 (quatro) grupos de indicadores, sendo eles a Performance Heineken Brasil, Performance Local, Performance Setorial e a Performance Individual:

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

Performance Local: é o resultado dos indicadores da localidade, medidos pelo HMS (Heineken Manufacturing Star) – Placar de resultados da Unidade – exemplo anexo I.

Performance Setorial: é o resultado dos indicadores do setor em que o funcionário atua – exemplo anexo II.

Rubrica

GMB

DS

DS

MREP

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

Composição:

Áreas Administrativas: ((Resultado da Performance Heineken Brasil x 70%) + (Performance Individual x 30%)) = 100% - Resultado para pagamento.

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

Áreas Operacionais: ((Resultado da Performance Heineken Brasil x 30%) + (Performance Local x 35%) + (Performance Setorial x 35%)) = 100% - Resultado para pagamento.

Indicadores Áreas Operacionais	Peso
Performance Heineken Brasil	30%
Performance Local	35%
Performance Setorial	35%
Total	100%

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 1,2 salário base do empregado (dezembro/2026) como referência para base de cálculo do PPR 2026.

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 2 parcelas, adiantamento em julho/2026 e pagamento final no mês de março/2027, para todos os elegíveis ao PPR.

Rubrica
GNB

DS
[Assinatura]

DS
MREP

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: DO ADIANTAMENTO

Conforme o atingimento dos resultados dos indicadores Performance HEINEKEN Brasil e Performance Local no 1º semestre de 2026 (janeiro a junho), será pago aos empregados ativos em 30/06/2026 adiantamento do PPR de até 50% do salário base limitado o valor do adiantamento em R\$ 3.000,00 (três mil reais), conforme tabela abaixo. O pagamento será realizado até o dia 31/07/2026 e por se tratar de adiantamento do PPR 2026, será devidamente compensado da parcela final, que será paga no mês de março/2027. Os admitidos em 2026 receberão o adiantamento proporcional conforme condições previstas na cláusula sétima. Os afastados e os demitidos não são elegíveis ao adiantamento. Excepcionalmente, na vigência do presente acordo, será utilizado como referência para apuração do referido adiantamento, somente o indicador do HMS (Performance local).

Performance Local (HMS)						
>90%	0%	30%	40%	50%	50%	50%
75%-90%	0%	30%	40%	40%	40%	50%
50%-75%	0%	30%	30%	30%	30%	40%
<50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<90%	90%-95%	95%-99%	100%	101%-119%	>120%
		Performance HEINEKEN Brasil (Resultado OpCo)				

CLÁUSULA SÉTIMA: 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 que empregados que forem demitidos por justa causa ou que pedirem demissão, a qualquer tempo, não terão direito aos valores do PPR, e caso tenha recebido o adiantamento previsto na cláusula 6ª, ainda na condição de ativo, os valores serão descontados na rescisão. 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 OITAVA: 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.

Rubrica

GNB

DS

DS

MREP

CLÁUSULA NONA: 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.

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.

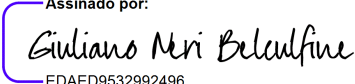
CLÁUSULA DÉCIMA: DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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 INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA.

Assinado por:

EDAE09532992496
GIULIANO NERI BELCULFINE
DIRETOR

DocuSigned by:

58D46960049B479
MONICA RODRIGUES ESCANHO PEREIRA
DIRETORA

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

DocuSigned by:

C623546B0D5F45Z
MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO
Presidente

Anexo I
Modelo HMS – Placar de resultados da Unidade

★

Manufacturing Star - Score Goals

Period

April 2018

Brewery

Igrejinha

★

HEINEKEN

Better than YTD Target

Better than LY but below YTD Target

Below YTD Target

Performance Indicators		Focus		Month				YTD				Δ
	TD	Last Year	Annual Target	Jan	Feb	Mar	Apr	Ytd Actual	Ytd Tgt	Ytd LY	12M	Act vs Tgt
Volume Produced (hl)		1.012										10%
PRODUCTIVITY AND COST LEADERSHIP												
OPI Bottle (%)	↑											-5%
OPI Can (%)	↑											0%
OPI Keg (%)	↑											
Production Productivity (hl/fte/Year)	↑							15.448				16%
Extract Losses (Beer)	↓							6,09				-2%
Extract Losses (NAB)	↓											805%
One Way Packaging Material Losses (%)	↓											42%
Returnable Packaging Material losses (%)	↓											
CUSTOMER SATISFACTION												
Packaging Conformance to schedule (%)	↑							85				13%
SOCIAL RESPONSIBILITY												
Water Consumption (hl/HlPr)	↓							2,58				-3%
Eletricity Consumption (kwh/HlPr)	↓							7,22				-4%
Thermal Energy Consumption (Mj/HlPr)	↓											2%
Total Energy (MJ/hl)	↓											0%
CO2 (kg/Vol.pr)	↓											2%
Non-Recycled Industrial Waste (kg/hl)	↓							0,02				-13%
ORGANIZATION AND PEOPLE DEVELOPMENT												
Absence Rate (%)	↓							1,10				-3%
Corporate TPM Audit (%)	↑											
QUALITY												
Taste Test Score Fresh (%)	↑							76,3				11%
Taste Test 3 months (Heineken) (%)	↑											
First Time Right Beer Production (%)	↑											-9%
First Time Right Packaging (%)	↑							97,2				2%
First Time Right Finished Product (%)	↑							95,8				6%
First Time Right Microbiology (%)	↑											-60%
Just. Prod. Compl. Bottle/Can (complaints/ 10 mln units)	↓							0,10				-52%
Just. Prod. Compl. Keg (complaints/ 1000 units)	↓											7%
LOGISTIC STAR												
Productivity Warehouse	↑							77.526				15%

Rubrica
GNB

DS
[Signature]

DS
MREP

Anexo II

Modelo - Performance Setorial

	MANUTENÇÃO	PESO	THRESHOLD	TARGET	MAX
1	Packaging Line Performance [%]	8,75%	76,2	79,2	80,2
2	Brewing Line Performance [%]	8,75%	97	98	99
3	Total Energy [MJ/hL]	8,75%	75	72,3	71
4	Consumo de Água [hL/hL]	8,75%	2,66	2,65	2,64
TOTAL		35%			

	LOGISTICA	PESO	THRESHOLD	TARGET	MAX
1	Productivity (UW)	11,66%	64.436	67.827	71.218
2	Truck residence time	11,66%	195	186	177
3	Log. Unavailability	11,66%	2,34	2,13	1,92
4					
TOTAL		35%			

	ENVASE	PESO	THRESHOLD	TARGET	MAX
1	OPI Packaging (%)	8,75%	56,9	58,9	59,9
2	First Time Right Packaging - FTR (%)	8,75%	91	95	97
3	PML Packaging (%)	8,75%	0,24	0,22	0,2
4	Packaging Conformance to Schedule - PCS (%)	8,75%	73	75	78
TOTAL		35%	8,75%		

	PROCESSOS	PESO	THRESHOLD	TARGET	MAX
1	FTR Beer	8,75%	74,1	78	81,9
2	FTR Micro	8,75%	57	60	63
3	Perda Extrato	8,75%	6,51	6,2	5,89
4	Eficiencia Brassagem	8,75%	90	95	100
TOTAL		35%			

Rubrica

GNB

DS

DS

MREP

Anexo III

Modelo – Performance Individual

Formulários

Visão geral da equipe

Voltar para: Caixa de entrada

2021 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 Gestor

Prazo 31/08/2021

Informações do Colaborador

Nome

Gestor Imediato

Entidade legal

Gestor Matricial

HNK BR Beverage Industry Ltda. (BRUK)

Sobrenome

Departamento

Função

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 fase, 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 etapas subsequentes.

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