

# Negociação PLR 2021/2022 Floripa Airport e ASeB



# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## Objetivo

A presente política tem por objetivo apresentar o programa de **Gestão de Desempenho** sua metodologia e documentar as regras para elegibilidade e pagamento do **PLR** aos colaboradores da Aeroportos do Sudeste do Brasil (ASeB) e Concessionária do Aeroporto Internacional de Florianópolis S.A (Floripa Airport), com base no plano de negócios da empresa e em atendimento aos Acordos Coletivos de Trabalho.

## Definições

- **Gestão de Desempenho** – processo de **construção das metas corporativas e individuais** a partir das **diretrizes do negócio** e **acompanhamento do desempenho e desenvolvimento dos colaboradores** através das entregas realizadas.
- **PLR** – Programa de Participação nos Lucros e Resultados através do **alcance de metas corporativas e metas individuais** do colaborador estabelecidas **anualmente**.

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## Elegibilidade

São elegíveis ao PLR todos colaboradores que atenderem aos critérios abaixo:

- Contratados até 30/06, do ano corrente tendo em vista que precisa ter no mínimo 6 meses de empresa;
- Com no mínimo 180 dias de trabalho no período, sem que tenham passado 6 meses ou mais afastados das atividades por qualquer motivo, exceto por licença maternidade e/ou paternidade;

Estão excluídos do PLR:

- Colaboradores dispensados por justa causa;
- Colaboradores que solicitarem desligamento da empresa;
- Colaboradores que tiveram 4 (quatro) faltas inteiras, injustificadas, no período de 01/01/2021 a 31/12/2021;
- Fornecedores, prestadores de serviço, autônomos, estagiários, aprendizes e trabalhadores temporários.

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

**As metas serão divididas em:**

## **META CORPORATIVA**

A meta corporativa é composta pela **Meta Financeira (EBTIDA)**.

Para que a empresa seja **elegível como um todo ao programa de PLR deve-se atingir percentual mínimo de 80%**, podendo também chegar até 120%.

## **EBTIDA**

É a nossa meta relacionada aos resultados financeiros da empresa. Em português chamada de Lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização.

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

As Metas serão divididas em:

## METAS INDIVIDUAIS

Deverão ser definidos **3 a 5 metas individuais** de acordo com a metodologia **SMART**, ou seja, **Específico, Mensurável, Aplicável, Realista e com Tempo**.



# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

As Metas serão divididas em:

## METAS INDIVIDUAIS

Cada Colaborador preencherá junto com o Líder, a Ferramenta de Gestão do Desempenho, com os objetivos individuais, conferindo um peso % para cada objetivo. **A somatória das metas individuais e metas corporativas deve somar 100%.**

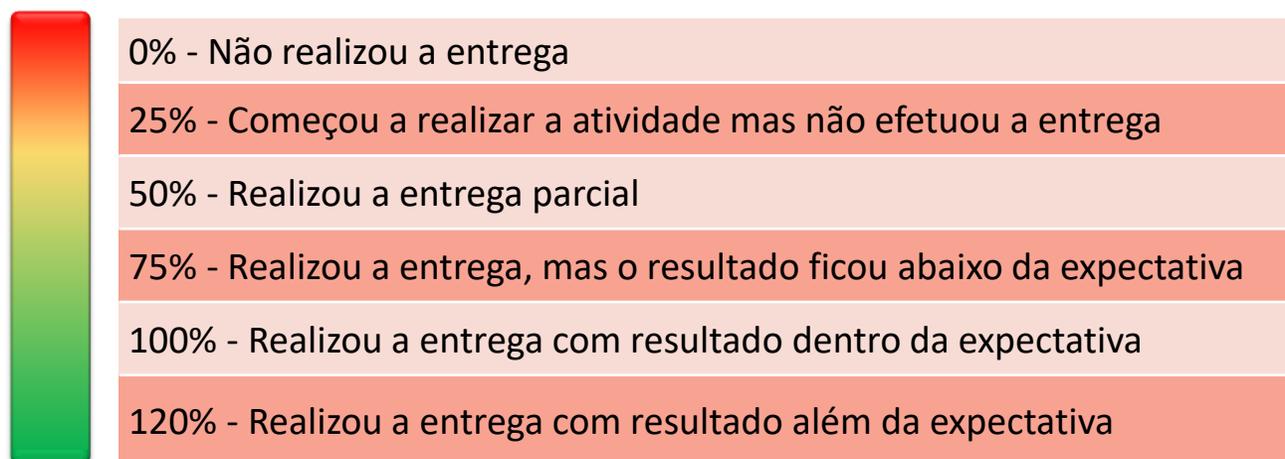
A Ferramenta de Gestão do Desempenho deve ser assinada pelo Colaborador e pelo Líder para ter a validade. **O documento original deve ser entregue a área de Recursos Humanos até o mês de maio/2021.**

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

As Metas serão divididas em:

## METAS INDIVIDUAIS

O Líder e Colaborador analisarão o % de atingimento da meta e definirão o % atingido, sendo a variável a ser aplicada de 0% a 120%, conforme régua abaixo:



As avaliações de Colaboradores que obtiverem o resultado acima de 100% devem ser apresentadas pelos respectivos Diretores em reunião de EMT para deliberação de toda a diretoria.

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## Metodologia de Avaliação Proposta

A avaliação de desempenho será calculada de acordo com uma média a ser aplicada sobre o alcance dos objetivos definidos, sendo um % para as metas individuais e um % para a meta corporativa, conforme abaixo:

| <b>Função</b>                        | <b>Metas Individuais</b> | <b>Meta Corporativa *</b> |
|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <b>Diretores</b>                     | 40%                      | 60%                       |
| <b>Gerentes</b>                      | 50%                      | 50%                       |
| <b>Coordenadores / Especialistas</b> | 70%                      | 30%                       |
| <b>Administrativo</b>                | 70%                      | 30%                       |
| <b>Operacional – Equipe Escala *</b> | 0%                       | 100%                      |

O Critério mínimo para a empresa ser elegível ao PLR é o atingimento mínimo de 80% da meta Corporativa. Se não atingido o % mínimo a empresa não se torna elegível ao PLR.

\*Os colaboradores que fazem parte da equipe operacional só possuem a meta corporativa.

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## Processo de PLR

Pagamento feito por liberalidade da empresa, como meio de reconhecer os Colaboradores pelos resultados entregues pactuados na Ferramenta de Gestão do Desempenho.

Quantidade de PLR a ser aplicado de acordo com a função:

| Função                        | Quantidade de máxima de Salário / Ano |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| Diretores                     | Até 3                                 |
| Gerentes                      | Até 2,5                               |
| Coordenadores / Especialistas | Até 2                                 |
| Administrativo / Operacional  | Até 1                                 |

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## Pagamento do PLR

O pagamento será realizado sempre no ano subsequente ao período avaliado e após a conclusão e obtenção dos resultados da meta corporativa (EBITDA), bem como a entrega do Formulário de Gestão de Desempenho assinado à área de Recursos Humanos no prazo informado.

O pagamento é feito aos colaboradores de forma prorata aos dias trabalhados.

A **previsão para pagamento é até o dia 31 de março**, do ano subsequente ao PLR, podendo impactar neste prazo o resultado das análises das metas corporativas.

Para efeito de cálculo do PLR, será considerado o salário e o cargo vigente no o último dia de trabalho do ano que corresponder o PLR.

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## **Pagamento do PLR em casos de desligamento**

O pagamento será realizado sempre no ano subsequente ao período avaliado e após a conclusão e obtenção dos resultados da meta corporativa (EBITDA).

Colaboradores desligados sem justa causa, terão acesso ao valor do PLR, proporcional aos dias trabalhados dentro do período da avaliação.

Os colaboradores desligados durante a vigência deste programa deverão aguardar até um mês da ocasião do pagamento aos demais colaboradores para receberem o que porventura tiverem direito.

Para efeito de cálculo do PLR, será considerado o salário e o cargo vigente no o último dia de trabalho do ano que corresponder o PLR.

Colaboradores desligados por justa causa ou que pedirem demissão, não terão direito ao PLR do ano correndo, ficando assim inelegível.

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## Ferramenta de Gestão do Desempenho

|   Zurich Airport International |            |  |  |                  |                              |
|--|------------|--|--|------------------|------------------------------|
| <b>Ferramenta de Gestão do Desempenho 2021</b>   |            |  |  |                  |                              |
| <b>Dados do colaborador</b>  |            |  |  |                  |                              |
| Nome do Colaborador: _____   |            | Cargo: _____   |  |                  |                              |
| Divisão: _____   |            |  | Data de admissão: _____                              |                  |                              |
| <b>Dados do avaliador</b>  |            |  |  |                  |                              |
| Nome do avaliador: _____   |            |  |  | Divisão: _____   |                              |
| Cargo do avaliador: _____  |            |  |  |                  |                              |
| <b>META CORPORATIVA</b>  |            |  |  |                  |                              |
| Meta Corporativa   | Ponderação | Critérios para a Pontuação                             | Média Avaliação<br>Resultado das Metas<br>(até 120%) | Ações Realizadas | Conhecimento x<br>Ponderação |
| Corporativo - Financeiro (EBTIDA)  | 30%        | Faixa de 80% a 120% de acordo com o resultado empresa. | <b>100%</b>  |                  | 30,00%                       |

# Processo de Gestão do Desempenho e PLR 2021/2022

## Ferramenta de Gestão do Desempenho

| METAS INDIVIDUAIS                         |             |   |                                 |                         |                           |  |
|---|-------------|---|---------------------------------|-------------------------|---------------------------|--|
| Metas Individuais                         | Ponderação  | Detalhamento da Meta (Critérios para a Pontuação) | % realizado da Metas (até 120%) | Ações Realizadas        | Conhecimento x Ponderação |  |
| Meta 1 - individual                       | 15%         | S<br>M<br>A<br>R<br>T                             | 100%                            |                         | 15,00%                    |  |
| Meta 2 - individual                       | 15%         | S<br>M<br>A<br>R<br>T                             | 100%                            |                         | 15,00%                    |  |
| Meta 3 - individual                       | 15%         | S<br>M<br>A<br>R<br>T                             | 100%                            |                         | 15,00%                    |  |
| Meta 4 - individual                       | 15%         | S<br>M<br>A<br>R<br>T                             | 100%                            |                         | 15,00%                    |  |
| Meta 5 - individual                       | 10%         | S<br>M<br>A<br>R<br>T                             | 100%                            |                         | 10,00%                    |  |
| <b>Total = 100%</b>                       | <b>100%</b> |   |                                 | <b>Média Individual</b> | <b>100,00%</b>            |  |
| <b>Definição das metas</b>                | Data        | Assinatura do Colaborador                         |                                 | Assinatura do Líder     |                           |  |
|   |             |   |                                 |                         |                           |  |
| <b>Acompanhamento Semestral (Parcial)</b> | Data        | %   | Assinatura do Colaborador       |                         | Assinatura do Líder       |  |
|   |             |   |                                 |                         |                           |  |
| <b>Acompanhamento Anual (Final)</b>       | Data        | %   | Assinatura do Colaborador       |                         | Assinatura do Líder       |  |
|   |             |   |                                 |                         |                           |  |

Obrigado(a).

