ACORDO DE PPLR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DE 2021 PAGAMENTO EM 2022

São partes signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a **CCR BLOCO SUL – CONCESSIONÁRIA DO BLOCO SUL S/A,** com sede na Avenida Chedid Jafet, 222 – Bloco B – 4º andar – sala 10 – CEP 04.551-065 – São Paulo – SP, devidamente inscrita no CNPJ/MF sob o n. **42.130.537/0001-16**, neste ato representada na forma de seu estatuto por seus procuradores ao final assinados os Srs. **EDMILSON PINHEIRO DA SILVA**, CPF nº 067.916.858-32, e **NOEL MOREIRA DA SILVA**, CPF nº: 077.239.148-30, doravante denominada simplesmente **EMPRESA** e o **SINDICATO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE AEROPORTOS - SINA**, inscrita no CNPJ sob o n.º 59.945.154/0001-54, neste ato representado por seu Presidente **FRANCISCO LUIZ XAVIER DE LEMOS**, brasileiro, casado, CPF 272.707.504-91 e **LEANDRO CASTRO PINHEIRO**, brasileiro, casado, CPF 442.951.706-15, que entre si tem justo e acordado firmar o presente Acordo de **PPLR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DE 2021 PARA PAGAMENTO EM 2022**, que será regido pelas seguintes cláusulas e condições:

CONSIDERANDO QUE:

- ✓ trabalhamos para viabilizar soluções de investimentos e serviços em infraestrutura, contribuindo para o desenvolvimento socioambiental e econômico das regiões onde atuamos;
- ✓ acreditamos na capacidade criativa, realizadora e transformadora do ser humano, trabalhando em equipe com mentalidade empresarial, levando a organização a superar desafios e limites;
- ✓ acreditamos na gestão participativa e na remuneração por resultados, fundamentada na avaliação da contribuição individual para viabilizar o comprometimento das pessoas e agregar valor ao negócio;
- ✓ acreditamos que a remuneração é determinada em função da capacidade diferenciada de cada empregado no exercício de suas atividades e de sua contribuição na consecução dos resultados;
- ✓ a observância do princípio da igualdade implica em tratar de modo igual os iguais e de forma desigual os desiguais, inclusive como atendimento ao princípio da isonomia trabalhista, atribuindo a todos participação nos lucros ou resultados da empresa de acordo com o cumprimento de metas, mas também em função da participação individual de cada empregado, seja em relação à sua capacidade

de atingir metas como também de exceder expectativas em benefício dos resultados do negócio;

- ✓ o alto grau de fidúcia que detém os empregados de nível estratégico e tático para a condução do negócio e das suas equipes;
- ✓ pretendemos estimular a produtividade e a eficiência de nossos empregados e que, para motivá-los, devemos compartilhar os resultados de acordo com a contribuição de todos e de cada um, na proporção de sua contribuição para os resultados alcançados:

I. DA BASE LEGAL

O presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PPLR)** tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, bem como aquelas constantes da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, com a observância do princípio da igualdade entre seus beneficiários.

II. DO OBJETO E DO PERÍODO DE APURAÇÃO

O **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PPLR)** visa estabelecer, única e exclusivamente, o sistema de participação dos empregados nos Lucros ou Resultados da Empresa, fixando os critérios e as condições por meio dos quais será definido o valor da participação.

II.a) O período de apuração do presente PPLR é de 01/01/2021 a 31/12/2021.

II.b) Nos casos de transferências será repactuado com a inclusão das metas coletivas/área da unidade de destino após a data de transferência, com apuração em 31/12/21, considerando a proporcionalidade dos dois contratos de metas (origem e destino), conforme data de transferência.

II.c) Nos casos de colaboradores admitidos, ainda que tenha 01 (um) dia efetivamente trabalhado em 2021, serão consideradas metas coletivas/específica da área, definidas para o novo negócio, proporcional aos dias trabalhados.

III. DA PARTICIPAÇÃO E DA ELEGIBILIDADE AO PPLR

Todos os empregados que tenham vínculo empregatício mantido em 2021, ainda que tenha 01 (um) dia efetivamente trabalhado, participam proporcionalmente do PPLR de 2021, sendo que se trabalhados menos de 90 dias a apuração das metas fica definida como 30% de atingimento, sem a necessidade de formalização de um PMI – Plano de Metas Individuais, de acordo com as seguintes regras e critérios:

1) Não Elegíveis:

a) Estagiários e Aprendizes;

b) Empregados dispensados por Justa Causa durante a vigência do presente programa de 2021.

1.1) Qualquer descumprimento das regras, políticas e/ou normas, que forem relatados no Canal Confidencial, que pode ser acessado em 0800 721 0759 ou em www.canalconfidencial.com.br/canalconfidencialccr, **devidamente apurados e corroborados**, desde que já não tenha havido à aplicação de Medidas Disciplinares com impactos financeiros, o colaborador denunciado e que após apuração e corroborado(s) o(s) fato(s) denunciado(s), poderá haver a redução de *até* 20% da remuneração variável (Participação nos Lucros ou Resultados) a ser definido pelo Comitê da Área de Compliance.

2) A empresa considerará como dias efetivamente trabalhados no cálculo da PLR de 2021 (*) (**):

a. Até 7 (sete) dias de afastamento por qualquer motivo, além dos itens abaixo mencionados;

b. Os dias de afastamento por acidente de trabalho, exceto acidente de trajeto;

c. Todos os dias de afastamento por Covid-19;

d. Os dias por suspensão do contrato de trabalho decorrentes da Medida Provisória n. 1045/21;

e. Os dias de afastamento por maternidade ou paternidade;

f. O dia do aniversário;

g. Os dias gozados de Férias, os DSR's – Descansos Semanais Remunerados, os feriados e os dias de descanso de banco de horas;

h. No cálculo do absenteísmo haverá o encontro de contas dos empregados sujeitos à marcação formal de frequência (registro do ponto) entre as horas de ausências (não trabalhadas) e as horas extras realizadas;

(*) Em nenhuma hipótese será considerado no cálculo da PLR a projeção do aviso prévio indenizado.

(**) Para os colaboradores que não tenham as ausências previstas nos itens "b", "c" , "d" e "e", até 15 (quinze) dias de afastamento por qualquer motivo.

O critério de PLR para os colaboradores falecidos em 2021 será o mesmo adotado para os demais colaboradores ativos.

III.a) As Partes reconhecem que as metas financeiras (anexo II) constituem informações privilegiadas e sigilosas, sendo altamente sensíveis, inclusive em relação ao mercado em que a empresa atua, além de incluírem componentes acerca da estratégia da EMPRESA e do Grupo CCR, justificando o procedimento ora pactuado de reserva acerca de tais informações e vedação de divulgação externa.

III.a.1) As partes têm ciência de que, no exercício de suas funções e atribuições, poderão ter acesso a informações e documentos pertinentes à Empresa, seja por papéis ou meios eletrônicos, cujos conteúdos são de propriedade exclusiva da Empresa, e podem conter estratégias de negócios e processos de caráter confidencial, sob os quais a Empresa também assumiu perante terceiros o sigilo de dados e documentos que lhe são confiados, resultando daí a responsabilidade civil e criminal pela divulgação ou utilização não autorizada e para além dos estritos limites e necessidades oriundas deste acordo, inclusive referente ao tratamento adequado desses dados, dentro dos termos, limites e conceitos aplicados pela legislação vigente - Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 13.709/18).

III.b) Caberá ao Conselho de Administração da empresa aferir o cumprimento, no todo ou em parte, e aprovar o resultado das metas da empresa e do Grupo CCR.

III.c) Para o período de apuração em curso, referente ao PPLR de 2021, as metas aprovadas, são divulgadas aos empregados também por meio deste instrumento, que estará disponível a todos na Intranet assim que aprovado.

III.d) Fica definido o IAM – Índice de Atingimento de Metas - mínimo de 50,01% e máximo de 130%, anexo II.

III.e) Serão rejeitadas metas relacionadas à saúde e segurança no trabalho do próprio empregado. As metas da Empresa e do Grupo CCR são metas financeiras conforme anexo II.

IV. DO PAGAMENTO DO PPLR

Se atingidas as metas, os empregados receberão a sua participação individual nos lucros ou resultados de 2021 (PLR), mediante depósito bancário em conta corrente até o dia 31 de maio de 2022.

IV.a) No caso de ex-empregado o pagamento do PLR será feito por meio de termo de rescisão complementar, através de depósito em conta corrente, sem que este pagamento posterior ao da quitação das verbas rescisórias implique na ocorrência da multa do Art. 477, da CLT, não estando este pagamento restrito apenas ao ano calendário subsequente ao desligamento do empregado.

IV.b) No caso de ex-empregado, que não completaram o ciclo anual, salvo as exceções previstas, o pagamento de PLR de 2021 será até o dia 31 de julho de 2022, mediante depósito em conta corrente, sendo aplicado:

IV.b.1) 30% de atingimento fixo, sem a necessidade de PMI - Plano de Metas Individuais.

IV.b.2) 30% para avaliação de atitudes e valores fixo, sem a necessidade de avaliação.

Para os colaboradores que possuem PMI – Plano de Metas Individuais será apurado o PMI.

V. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DOS EMPREGADOS PERTENCENTES AO GRADE 14 E ABAIXO

As seguintes regras são exclusivamente aplicáveis aos empregados pertencentes ao **GRADE 14 E ABAIXO**:

V.a) Cada empregado poderá fazer jus à participação nos lucros ou resultados da empresa referente ao ano-calendário 2021, a qual será apurada com base nas metas financeiras (anexo II) e no PMI – Plano de Metas Individuais pactuados.

V.b) Sendo atingido o gatilho mínimo de 40% do EVA global do Grupo CCR previsto para 2021, a apuração do PLR 2021, será feita da seguinte maneira, com base no anexo II e no PMI – Plano de Metas individuais do empregado:

V.b.1) Após a aprovação do presente PPLR serão divulgadas as metas da empresa (anexo II) para os empregados a serem realizadas durante o ano de 2021. Em 2022, juntamente com a publicação das demonstrações financeiras de cada empresa será observado o atendimento das metas (IAM – Índice de Atingimento de Metas) conforme anexo II, que será multiplicado pelo PMI – Plano de Metas Individuais do empregado para apurar o valor bruto da PLR a ser pago.

V.c) Fica definido o IAM máximo de 130%.

V.d) O quadro resumo da metodologia definida para os empregados pertencentes ao **GRADE 14 E ABAIXO** é o seguinte:

V.d.1) As 02 (duas) metas do PMI – Plano de Metas Individuais para os **não-líderes**, com peso de 50% cada uma para fins de apuração de 100% do PMI e que são definidas pela empresa através de fórum colegiado da Equipe de Gestão, sendo metas comuns ao mesmo cargo e/ou área de atuação.

V.d.2) As 03 (três) metas do PMI – Plano de Metas Individuais para os **líderes**, com peso de 35% para cada uma das duas metas comuns da área e uma meta com peso de 30% para a avaliação de atitudes e valores para fins de apuração de 100% do PMI e que são definidas pela empresa através de fórum colegiado da Equipe de Gestão, sendo metas comuns ao mesmo cargo e/ou área de atuação.

V.e) As metas individuais serão valoradas conforme os seguintes pesos, que deverão totalizar 100%, sendo:

V.e.1) 02 (duas) metas para Não-líderes

- ☑ 2 (duas) metas de área ou cargo comum com 50% de peso cada - atingimento máximo 100%.

V.e.2) 03 (três) metas para Líderes

- ☑ 2 (duas) metas da área com 35% de peso cada - atingimento máximo 100%; e

- ☑ 1 (uma) Meta da Avaliação de Atitudes e Valores com 30% de peso – atingimento máximo 120%.

VI. DAS FORMAS DE APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DE EMPREGADOS ATIVOS PERTENCENTES AO GRADE 14 E ABAIXO

A apuração da participação nos lucros ou resultados dos empregados pertencentes ao GRADE 14 E ABAIXO, correspondente ao grupo de empregados que executam atividades imprescindíveis à manutenção e crescimento das atividades da empresa, com características voltadas às rotinas funcionais administrativas ou operacionais, com o foco na prestação do serviço com mentalidade empresarial e pertinente ao negócio observará as premissas a seguir elencadas:

1º Passo: No ato da contratação ou promoção para o novo cargo serão informadas as metas do cargo e/ou da área, definindo assim o seu PMI – Plano de Metas Individuais;

2º. Passo: com base nas demonstrações financeiras de cada empresa, devidamente auditadas, é apurado o IAM – Índice de Atingimento de Metas do grupo econômico (conforme anexo II);

3º Passo: A partir da apuração, será aplicada a seguinte fórmula matemática:

$$PLR = \left(\begin{matrix}\textbf{Salário Base}\\ \textbf{em dez}\end{matrix}\right) x \left(\begin{matrix}\textbf{Múltiplo de Salário}\\ \textbf{do Cargo}\end{matrix}\right) x \left(\begin{matrix}\textbf{IAM}\\ \textbf{do Grupo CCR}\end{matrix}\right) x \left(\begin{matrix}\textbf{PMI do}\\ \textbf{Colaborador}\end{matrix}\right) X \left(\frac{\textbf{Dias efetivamente trabalhados}}{\textbf{365}} \right)$$

FÓRMULA APLICÁVEL AOS EMPREGADOS PERTENCENTES AO **GRADE 14 E ABAIXO**:

PLR = ***SB x MS x IAM x PMI x DT***

Onde:

***SB* =** Salário-base e nominal do empregado de dezembro de 2021;

***MS* =** Múltiplo Salarial de dezembro de 2021, sendo 1,00 salário para não-líderes e 1,40 salários para líderes;

***IAM* =** (Índice de Atingimento de Metas), observado o teto de até 130% da meta financeira do Grupo CCR;

***PMI* =** Plano de Metas Individuais, devidamente aferido.

***DT* =** Quantidade de dias efetivamente trabalhados em 2021, considerando as regras definidas neste instrumento.

VII. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DOS EMPREGADOS PERTENCENTES AO GRADE 15 E ACIMA

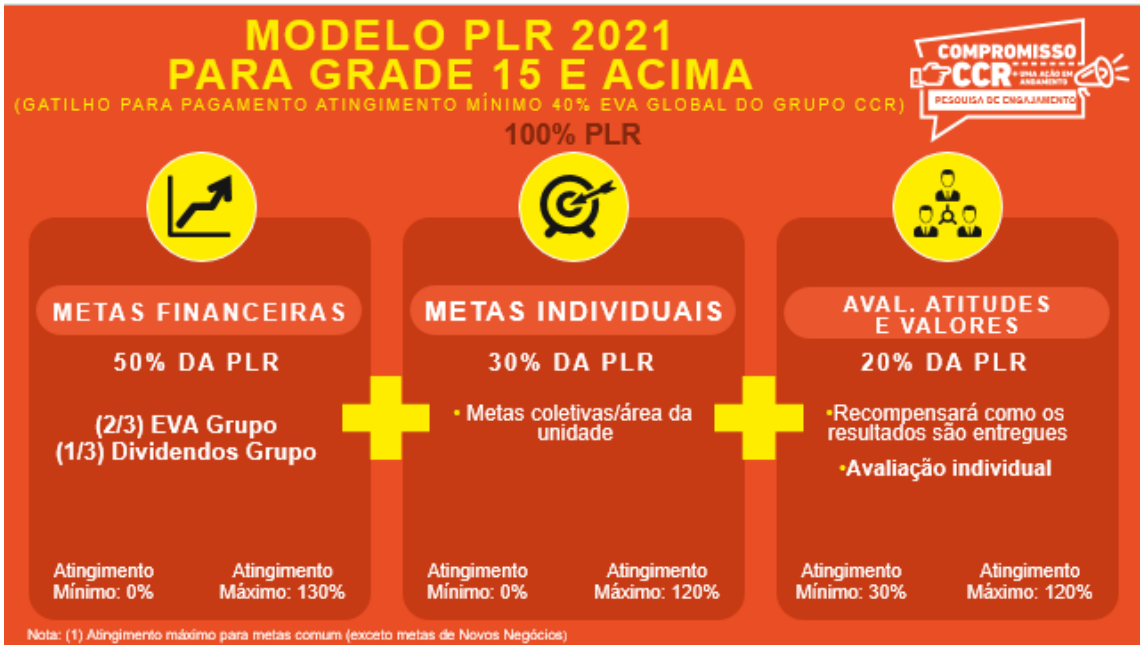
Cada empregado poderá fazer jus à participação nos lucros ou resultados da empresa (PLR), referente ao ano-calendário 2021, a qual será apurada na seguinte base de distribuição dos pesos, desde que o Grupo CCR alcance, no mínimo, 40% do EVA global previsto para 2021, conforme valores definidos no anexo II, que fica definido como gatilho necessário a ser atingido para haver qualquer distribuição de PLR de 2021:

i) peso de 50%, com base nas metas financeiras (anexo II), mensuradas pelo EVA do Grupo CCR (2/3), e pelos dividendos do Grupo CCR (1/3);

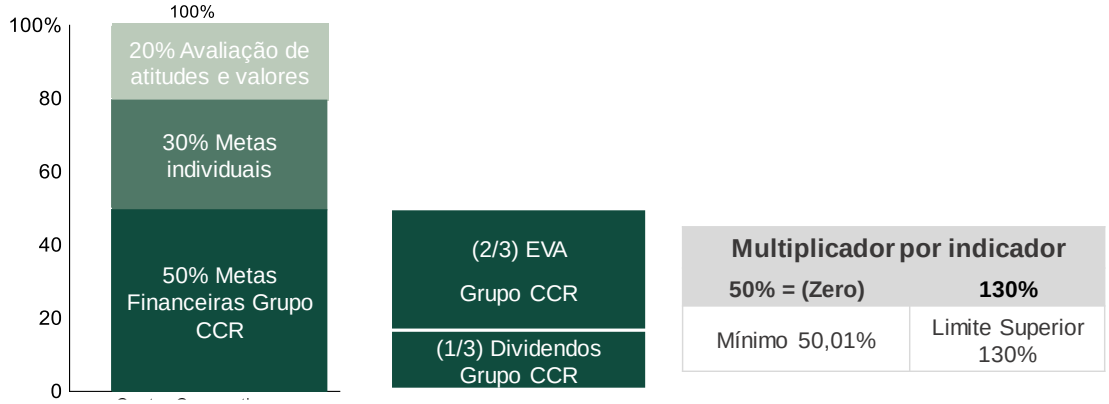
ii) peso de 30%, com base no PMI – Plano de Metas Individuais; e

iii) peso de 20%, com base na avaliação de atitudes e valores.

VII.a) O quadro resumo da metodologia definida para os empregados pertencentes ao **GRADE 15 E ACIMA** é o seguinte:



Peso das Metas:



VII.b) Após a aprovação do presente PPLR serão divulgadas as metas da empresa (anexo II) para os empregados a serem realizadas durante o ano de 2021. Em 2022, juntamente com a publicação das demonstrações financeiras de cada empresa será observado o atendimento das metas (IAM – Índice de Atingimento de Metas) efetivo atinente à empresa que será composto conforme anexo II, o qual será utilizado para o cálculo do **IAM** – Índice de Atingimento de Metas com o peso de 50% da meta financeira, que será somado ao PMI – Plano de Metas Individuais do empregado com o peso de 30% e, ainda, somado à Avaliação de Atitudes e Valores com o peso de 20% para apurar o valor bruto do PLR a ser pago.

VII.c) As metas para fins de apuração do PPLR serão discutidas entre líder e liderado, e serão digitadas no sistema diretamente por cada empregado, pertinentes às metas empresariais econômico-financeiras e qualitativas da empresa, para concordância do líder imediato e aprovação junto a área de gestão. A apuração máxima das metas individuais é limitada a 120%, exceto as metas de Novos Negócios que o limite máximo é 150%.

VII.d) Avaliação de Atitudes e Valores dos empregados será aplicada com periodicidade anual e a apuração máxima é limitada a 120%.

VII.e) Aos empregados pertencentes ao **GRADE 15 E ACIMA** que executam atividades de natureza estratégica, visando à manutenção e crescimento das atividades da empresa, sua perpetuidade, rentabilidade e segurança jurídica, com características voltadas à definição de estratégias, ao enfrentamento de desafios, identificação e aproveitamento de oportunidades, com foco no empresariamento, a apuração da participação nos lucros ou resultados observará as premissas a seguir elencadas:

1º Passo: O múltiplo alvo do empregado é atribuído de acordo com o “grade” ou grau da posição/cadeira que ocupa. Para a definição dos “grades” ou graus é utilizada a metodologia de avaliação de cargos da *Korn Ferry ®,* que leva em consideração três

fatores universais comparáveis para medir o tamanho de cada uma das posições/cadeiras: (i) know-how, ou seja, conhecimento e experiência necessária para executar as atividades daquela função; (ii) solução de problemas, que é a capacidade de resolver problemas, criar, analisar e aplicar seu julgamento; e por fim, (iii) "accountability", medido pela responsabilidade no resultado final.

2º Passo: Cada posição/cadeira está relacionada a um "grade" ou grau, que por sua vez tem seu múltiplo alvo de PLR para 100% de metas atingidas, conforme anexo I.

3º Passo: O empregado toma conhecimento do "grade" ou grau e do respectivo múltiplo da posição/cadeira assim que recebe uma proposta para ocupá-la. Caso haja mudança do "grade" ou grau ao longo do ano, o cálculo será realizado com a posição do mês de dezembro de 2021.

4º Passo: Considerando o valor que formará a base de cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), mencionados no 2º e 3º Passo, será aplicada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados pelo empregado em 2021.

5º Passo: A partir da apuração das metas financeiras, do PMI – Plano de Metas Individuais e da avaliação de atitudes e valores (360º), que compõem o conjunto de metas, será aplicada a seguinte fórmula matemática, considerando os conceitos que elencamos:

$$PLR = \left(\boldsymbol{\text{Salário Base em dez}}\right) x \left(\boldsymbol{\text{Múltiplo ALVO}}\right) x \left(\boldsymbol{\text{Multiplicador de Metas}}\right) x \left(\frac{\boldsymbol{\text{Dias efetivamente trabalhados}}}{\boldsymbol{365}}\right)$$

FÓRMULA APLICÁVEL AOS EMPREGADOS PERTENCENTES AO **GRADE 15 E ACIMA**:

PLR = ***(SB x MAlvo x MMetas x (DT/ 365 dias no ano)***

Onde,

***SB* =** Salário-base do empregado de dezembro de 2021;

***MAlvo* =** Múltiplo alvo obtido com base no "grade" ou grau da posição/cadeira ocupada pelo empregado em dezembro de 2021 (Nº de salários referencial para cálculo da PLR – Anexo I)

***MMetas* =** Multiplicador de metas ponderado por peso, sendo a meta financeira com peso de 50%, o PMI – Plano de Metas Individuais com peso de 30% e Avaliação de Atitudes e Valores com peso de 20%, totalizando 100%;

***DT* =** Dias efetivamente trabalhados no ano, considerando o conceito de absenteísmo deste instrumento.

VIII. DAS DECLARAÇÕES FINAIS E DA ACESSIBILIDADE DE INFORMAÇÃO

Os representantes dos empregados abaixo identificados declaram ter recebido informações suficientes acerca das condições propostas pela empresa para o PPLR de 2021, bem como que tiveram a oportunidade de participar ativamente e livremente da negociação do PPLR de 2021 em nome de todos os empregados que podem ser beneficiários pelo PPLR de 2021, caso as metas sejam atingidas.

VIII.a) As partes reconhecem e declaram que o PPLR de 2021 não substitui e não complementa a remuneração devida pela empresa a qualquer de seus empregados, e que os valores de referência indicados no “Anexo-I” são de livre negociação entre as partes.

IX. DA RETENÇÃO DO IRRF E DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

Conforme disposto no artigo 3º, da Lei 10.101/2000, a participação nos lucros ou resultados (i) não integra a remuneração dos empregados e/ou ex-empregados a qualquer título, (ii) tampouco constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, e (iii) estará sujeita à retenção do Imposto de Renda porventura devido, de forma separada dos demais rendimentos do mês de seu pagamento, sendo aplicável a retenção a ser efetuada pela empresa, conforme tabela progressiva então vigente.

X. DA VIGÊNCIA

O presente instrumento de PPLR (PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS) da empresa terá vigência de um ano, sendo válido para apuração do ano calendário de 2021 (de 01/01/2021 a 31/12/2021).

XI. DA COMPENSAÇÃO

Caso seja determinado, por força de legislação, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, bem como por decisão da Justiça do Trabalho, qualquer pagamento a esse mesmo título, os valores previstos neste PPLR serão compensados.

XII. DAS DIVERGÊNCIAS

Na hipótese de divergência, relativamente ao cumprimento deste PPLR, as Partes, objetivando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si e, permanecendo ainda a divergência, levar a questão a um mediador.

XIII. DO ARQUIVAMENTO

Em cumprimento aos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, cópia do presente PPLR será enviada, por e-mail, a todos que assinam o presente acordo, em especial, à entidade sindical.

XIV. CLÁUSULA OITAVA - DA ASSEMBLEIA

O presente acordo de PLR 2021 – pagamento 2022, foi edificado através de livre negociação entre o SINA e a CCR Bloco Sul e foi aprovado pela maioria dos empregados interessados em votação de assembleia virtual dos empregados realizada no período das XXhXX do dia XX/11/2021 até as XXhXX do dia XX/11/2021, onde XXX (XXXXXXXXXXXXXXXXXXX) empregados votaram, sendo XXX (XXXXXXXXXXX) votos aprovando a proposta da empresa em assembleia dos empregados, o que representa XX,XX% (XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX) dos votantes e XX (XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX) votos reprovando a proposta da empresa em assembleia dos empregados, o que representa XX,XX% (XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX) dos votantes e, ainda, XX (XXXXXXXXXXXXX) voto de abstenção o que representa XX,XX% (XXXXXXXXXXXXXXXXX por cento) dos votantes.

E por estarem de pleno acordo com o acima convencionado, **SINA** e EMPRESA assinam o presente Acordo de **PPLR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DE 2021 PARA PAGAMENTO EM 2022**, em 03 (três) vias de igual teor e forma, datando e firmando o presente.

São Paulo, XX de novembro de 2021.

CONCESSIONÁRIA DO BLOCO SUL S/A

EDMILSON PINHEIRO DA SILVA
CPF nº 067.916.858-32
Procurador

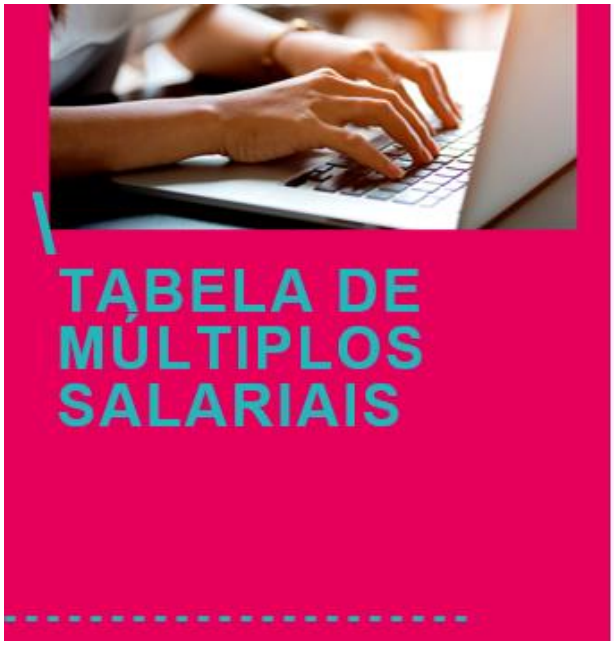
NOEL MOREIRA DA SLVA
CPF nº 077.239.148-30
Procurador

SINDICATO NACIONAL DOS AEROPORTUÁRIOS DE EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE AEROPORTOS - SINA

FRANCISCO LUIZ XAVIER DE LEMOS
PRESIDENTE
CPF: 272.707.501-94

LEANDRO CASTRO PINHEIRO
DIRETOR
CPF 442.951.706-15

ANEXO I - Tabela de múltiplos de salários de dezembro de 2021:

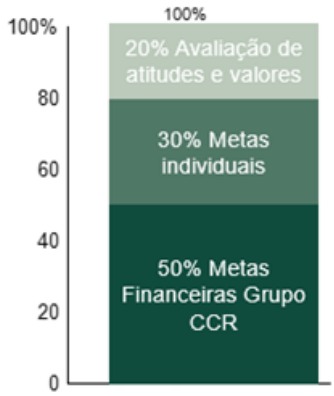


Grade	Nº de salários referencial para cálculo do PLR para 100% das metas atingidas
5 ao 14	Não líder 1,0 Líder 1,4
15	3
16	4
17	4
18	5
19	6
20	6
21	7
22	9
23	10
24	12

ANEXO II – METAS FINANCEIRAS.

Item I – Metas financeiras dos colaboradores pertencentes ao GRADE 15 E ACIMA

Peso das Metas:



Multiplicador por indicador	
50% = (Zero)	130%
Mínimo 50,01%	Limite Superior 130%

	Régua de Atingimento			
	Zero	70%	100%	130%
Indicador	Mínimo	Limite Inferior	Meta	Limite Superior
Dividendos Grupo CCR	623.741	873.237	1.247.481	1.621.725
EVA Grupo CCR	281.846	394.584	563.692	732.799

Item II – Metas financeiras dos colaboradores pertencentes ao GRADE 14 E ABAIXO

Peso das Metas: