

nosso modelo de negócio. Queremos ser exemplo de excelência nas práticas de gestão aeroportuária.

Valor **INTEGRIDADE**: Pregamos a ética, a responsabilidade e a transparência em relação a nossos resultados e decisões corporativas.

Valor **INTEGRAÇÃO**: Incentivamos a cooperação e o trabalho em equipe, com ênfase na diversidade e no diálogo aberto, valorizando as conquistas pessoais e coletivas.

Valor **INQUIETUDE**: Encorajamos a inovação e a busca constante de melhoria nos processos e nos resultados, sempre com base em objetivos realistas.

Valor **IN LOVE**: Somos apaixonados pela atividade aeroportuária e perseguimos sempre oferecer uma boa experiência ao cliente.

CLÁUSULA TERCEIRA – ELEGIBILIDADE

Serão elegíveis à premiação do PPR empregados ativos da EMPRESA que cumpram com os seguintes requisitos:

- i. Mínimo de 90 (noventa) dias de contrato laboral no período de vigência do Programa, excluindo os que se encontram nas seguintes situações:
 - a. Empregados dispensados por justa causa;
 - b. Não possuam, no período compreendido entre a data de assinatura do presente acordo até 31/12/2018:
 - i. Mais que 05 (cinco) faltas injustificadas ao trabalho, salvo nas condições previstas em acordo coletivo e legislação trabalhista em vigor;
 - ii. Mais que 02 (duas) advertências disciplinares por escrito ou 1 (uma) suspensão;
 - iii. Credencial aeroportuária vencida, em decorrência do não cumprimento do prazo para renovação, representado pela data de validade presente na credencial.

Parágrafo primeiro: Os eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham surgir durante a vigência do presente acordo serão dirimidos através de negociação entre as partes.

CLÁUSULA QUARTA – EXCLUSIVIDADE DO PAGAMENTO

Os valores pagos a título de PPR – Programa de Participação nos Resultados não integram, em nenhuma hipótese, a remuneração dos empregados e também não integram o “Direito Personalíssimo” pactuado no Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, da mesma forma que não se integram às médias de férias e 13º salário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000.



Parágrafo único: A premiação decorrente da aplicação do presente acordo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do anexo à lei 10.101/00, modificado pela lei 12.832/13 e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário da Declaração de Ajuste Anual.

CLÁUSULA QUINTA – INDICADORES E METAS

Para fins de aferição de resultado, considerar-se-ão os seguintes indicadores e metas:

DIMENSÃO	INDICADOR	DESCRIÇÃO	META	PESO
Meta Corporativa	Fator Q	Fator de qualidade dos serviços e infraestrutura aeroportuários oferecidos aos clientes, obtido mediante avaliação da ANAC e componente do reajuste tarifário.	0,75%	10%
Meta Corporativa	EBITDA (s/ outorga)	Medida financeira que representa quanto a empresa gera de recursos através de suas atividades operacionais, sem contar impostos e outros efeitos financeiros.	R\$153,2 milhões	10%
Meta Corporativa	Movimento de Aeronaves	Medida de produtividade operacional do aeroporto, que compreende o total de pousos e decolagens de aeronaves no ano.	156,3 mil	5%
Meta Corporativa	Movimento de Passageiros	Medida de produtividade operacional do aeroporto, que compreende o total de passageiros embarcados, desembarcados ou em conexão no ano.	16 milhões	10%
Meta de Área	Gastos	Cumprimento do orçamento de OPEX 2018 de cada área. Será considerada como unidade mínima o nível de gerência (demais áreas serão contabilizadas dentro das Diretorias).	Orçamento aprovado pelo Conselho de Administração	15%
Meta Individual	Absenteísmo	Quantidade de faltas ao trabalho não enquadradas nas exceções previstas na CLÁUSULA TERCEIRA, item ii a).	0	25%
Meta Individual	Advertência e Suspensão	Quantidade de advertências disciplinares por escrito ou suspensões.	0	25%
Meta Individual	Educação	Realização autônoma de curso, gratuito ou pago, visando a capacitação, comprovado mediante apresentação de atestado de conclusão.	1	EXTRA 10%

Parágrafo primeiro: Para apuração do Fator Q, considerar-se-á o resultado oficial da ANAC divulgado para o período de aferição, compreendido entre os meses de janeiro a dezembro de 2018.

Parágrafo segundo: Para apuração dos indicadores de EBITDA, Movimento de Aeronaves, Movimento de Passageiros, Gastos e Educação, considerar-se-ão os resultados oriundos de medições e controles internos obtidos pelas áreas



de Operações, Controladoria e Gente e Gestão, referentes ao período compreendido entre os meses de janeiro a dezembro de 2018.

Parágrafo terceiro: Para apuração dos indicadores de absenteísmo, advertência e suspensão serão considerados os resultados apurados a partir da data de aprovação do presente acordo em assembleia até o dia 31 de dezembro de 2018.

Parágrafo quarto: Para os casos de empregados que não precisam registrar ponto (empregados com cargos de liderança), as faltas serão apuradas e contabilizadas como a média aritmética das faltas dos empregados sob a responsabilidade dos mesmos.

Parágrafo quinto: Para que haja a apuração do percentual do PESO do indicador relativo ao EBITDA, a empresa deverá atingir o percentual mínimo de 90% até o limite 110% da META. Nesse caso, o percentual mínimo do PESO será de 9% podendo chegar ao limite máximo de 11%.

Parágrafo sexto: A meta de Educação será utilizada como um PESO extra, apenas àqueles funcionários que buscarem seu autodesenvolvimento, e não atingirem na somatória de todos os PESOS o percentual de 100%.

CLÁUSULA SEXTA – PREMIAÇÃO

Para a premiação a que se pretende o presente acordo, observar-se-á o atingimento das metas e pesos descritos na CLÁUSULA QUINTA, onde:

DIMENSÃO	PESO TOTAL
Metas Corporativas	30%
Metas de Área	20%
Metas Individuais	50%
Metas Individuais (bônus)	EXTRA 10%

O potencial de premiação do Programa de Participação nos Resultados, se cumpridos integralmente os critérios de elegibilidade e proporcionalidade constante no quadro acima, será de:

- R\$ 1.630,00 (Hum mil seiscentos e trinta reais) para empregados com salário de até R\$ 2.523,00 (Dois mil e quinhentos e vinte e três reais) na data de assinatura do acordo;
- 65% do salário nominal mensal dos empregados que recebam acima de 2.523,00 (Dois mil e quatrocentos e setenta e um reais) até R\$ 5.692,00 (Cinco mil seiscentos e noventa e dois reais);
- R\$ 3.700,00 (Três mil e setecentos reais) para empregados que recebem salário superior a R\$ 5.692,00 (Cinco mil seiscentos e noventa e dois reais).



O atingimento máximo está limitado ao teto de 100% da pontuação, correspondente à premiação descrita no parágrafo anterior. Percentuais inferiores a esse serão proporcionalmente aplicados à mesma premiação.

Parágrafo primeiro: As referências salariais citadas para pagamento dos prêmios descritos acima são válidas para os salários vigentes na data de assinatura do presente acordo, as quais serão consideradas à época do pagamento do prêmio, independente de quaisquer reajustes em massa que venha ser negociado para a empresa ou categoria.

Parágrafo segundo: Considerando as peculiaridades de gestão para alguns cargos e dentro do processo de avaliação de desempenho e remuneração variável administrado pela área de Gente e Gestão, poderá, a critério exclusivo da EMPRESA, ser adotada premiação superior à descrita na CLÁUSULA SEXTA, caput, para determinadas categorias profissionais ou cargos específicos.

Parágrafo terceiro: A premiação referente ao presente acordo de participação nos resultados será proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados pelo empregado no ano de 2018, compreendido em 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, considerando-se como mês integral aquele que tiver fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Parágrafo quarto: Empregados afastados por motivo auxílio previdenciário terão direito ao pagamento proporcional, nos termos do parágrafo anterior, exceto a licença à maternidade em que o afastamento contará como meses efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA SÉTIMA – DATA DO PAGAMENTO

Após concluído o processo de aferição das metas e aprovação pela Diretoria, a área de Gente e Gestão fará a publicação dos resultados em fontes informativas da empresa, tais como murais, e-mails ou Intranet.

O valor devido a cada empregado será apurado e pago em duas parcelas, sendo vedada qualquer tipo de antecipação.

A primeira parcela será paga em janeiro de 2019 e corresponderá aos resultados das metas de “Absentéismo” e “Advertência e Suspensão”, totalizando 50% do valor total da premiação.

A segunda parcela será paga em abril de 2019 e corresponderá aos demais resultados (Metas Corporativas, Metas de Área e Meta Individual Bônus), totalizando os 50% restantes incluindo os 10% extra, caso aplicável, cujas apurações e aprovações passam pelo Conselho de Administração ou pela ANAC.

Parágrafo único: Na hipótese do não atingimento da meta referente ao Fator Q, que será divulgada oficialmente no mês de junho de 2019 pela ANAC, o valor

