

**ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA ENTRE CERVEJARIAS KAISER BRASIL S/A - CERVEJARIA JACAREÍ - SP E SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO, CERVEJARIA, ÁGUA MINERAL, BEBIDAS EM GERAL, FRIGORÍFICOS E SORVETERIAS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, JACAREÍ, MONTEIRO LOBATO, SÃO BENTO DO SAPUCAÍ, SANTA BRANCA, PARAIBUNA, LITORAL NORTE E GUARAREMA - PERÍODO JAN A DEZ/2023.**

Entre as partes, de um lado CERVEJARIAS KAISER BRASIL S/A, estabelecida nesta cidade Jacareí - SP, a Av. Humberto de Alencar Castelo Branco, 2911 - Jacareí - SP, inscrita no CNPJ/MF sob nº 19.900.000/0039-49, neste ato representada por Monica Rodrigues Escanho Pereira, Diretor Jurídico, portador do CPF/MF nº 251.469.168-02 e por Giuliano Neri Belculfine - Diretor Planejamento Recursos Humanos, portador do CPF/MF n. 180.112.368-30 e, de outro lado, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO, CERVEJARIA, ÁGUA MINERAL, BEBIDAS EM GERAL, FRIGORÍFICOS E SORVETERIAS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, JACAREÍ, MONTEIRO LOBATO, SÃO BENTO DO SAPUCAÍ, SANTA BRANCA, PARAIBUNA, LITORAL NORTE E GUARAREMA, com sede a rua Rui Barbosa, nº 14, São José dos Campos - SP, inscrito no CNPJ/MF sob nº 60.209.707/0001-34 representado por Luciano Antonio da Silva, e Valter José dos Santos, membros de sua Diretoria Colegiada têm entre si justo e combinado, firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, ora denominado **PLR**, nos termos da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

**01. DO OBJETO**

O presente acordo visa estabelecer o critério para recompensar, através de montante fixo e múltiplos de salários (potencial), os empregados da empresa contratados nos termos do art. 3º da CLT, que atingirem o desempenho esperado, estabelecido no presente instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Excluem-se do pagamento do PPR os estagiários, jovem aprendizes, os prestadores de serviços, os temporários.

**02. DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

O presente acordo tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, incisos XI e XXVI, da Constituição Federal e especialmente na Lei n.º 10.101/2000 que ficam fazendo parte integrante deste acordo para todos os efeitos.

**03. DAS NEGOCIAÇÕES**

O procedimento de negociações escolhido pelas partes é o disposto no item II do artº 2 da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

**04. DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS**

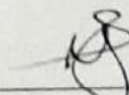
Conforme disposto na legislação em vigor, o pagamento da participação nos resultados, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando igualmente o princípio da habitualidade.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A tributação do IRRF será realizada e tratada em separado dos demais rendimentos recebidos no mês.



DS  
GNB

DS  
MREP



## 05. DO OBJETO

O presente acordo visa estabelecer o critério de recompensar, através de montante fixo e múltiplos de salários (potencial), aos empregados da empresa que atingirem o desempenho esperado, atrelado ao Placar de Resultado para os níveis Operacionais, PM - *Performance Management* para os demais níveis, e ao resultado da HEINEKEN Brasil para todos os níveis.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A base de cálculo para os valores a serem pagos será o salário do mês de Dezembro da vigência do acordo.

## 06. DA DIMENSÃO DOS RESULTADOS

A apuração da Remuneração por Resultados será obtida através de indicadores e necessariamente na seguinte ordem:

Apura-se o resultado da HEINEKEN Brasil, em seguida do Placar de Resultados e Metas Coletivas das Áreas para níveis Operacionais, e PM - *Performance Management* para demais níveis Administrativos, conforme estabelecido no presente acordo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A composição da remuneração será a seguinte:

Nível (Cargos)	Meta/Objetivo	Target		
		Mín	Meta	Máximo
Operacional	HEINEKEN Brasil = 30% / Placar de resultado da Cervejaria = 35% / Metas Coletivas das Áreas = 35% = Total 100%	-	1,2 salário	2,1 salários
Administrativo	PM - Performance Management = 100%	-	1,20 salario	2,1 salários

Excepcionalmente para a vigência do presente ano, observando as proporcionalidades contidas no presente acordo, caso a apuração anual totalize valor inferior a R\$ 1.600,00 a ser pago, esta diferença será paga como Abono Extraordinário. Em havendo apuração superior a R\$ 1.600,00, o valor será integralmente pago a título de Participação nos Resultados, não havendo diferença a ser paga como Abono.

## 07. DA ANTECIPAÇÃO

Nos termos da legislação vigente, será pago aos empregados ativos na ocasião do pagamento, mediante atingimento dos resultados HEINEKEN Brasil e Performance Local (HMS), uma antecipação, de até R\$ 3.000,00 (Três mil reais), conforme tabela abaixo, que será devidamente compensado da apuração anual cujo pagamento está previsto para 31/03/2024.

### Performance Local (HMS)

>95%	R\$	R\$ 800,00	R\$ 1.500,00	R\$ 3.000,00	R\$ 2.775,00	R\$ 2.775,00	
85%-95%	R\$	R\$ 800,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00	R\$ 2.775,00	
75%-85%	R\$	R\$ 800,00	R\$ 800,00	R\$ 800,00	R\$ 800,00	R\$ 1.500,00	
<75%	R\$						
		<90%	90%-95%	95%-99%	100%	101%-119%	>120%

### Performance HEINEKEN Brasil (Resultado OpCo)

**PARAGRAFO ÚNICO:** O período de apuração para pagamento da antecipação será de Janeiro a Junho da vigência do presente acordo, observando as proporcionalidades contidas no presente acordo, com pagamento em 31 de julho de 2023. Especificamente para o programa de PPR de 2023, será considerado apenas o objetivo da OPCO para pagamento da antecipação. Os empregados desligados e afastados na ocasião da apuração do adiantamento receberão o PPR integralmente por ocasião do pagamento final do programa, previsto para 31/03/2024.

DS  
GNB

DS  
MREP

## **08. DA PROPORCIONALIDADE NA ADMISSÃO OU PROMOÇÃO**

Os empregados admitidos no decorrer do período de apuração irão participar da Remuneração por Resultados de forma proporcional, ou seja, terão seu potencial de salários decorrente da metodologia calculado na razão de 1/12, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15(quinze) dias, desde que os objetivos sejam formalmente definidos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Empregados cedidos ou transferidos entre unidades da empresa receberão o PLR com base nos resultados proporcionais entre as localidades;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para a definição, aprovação e entrega do novo objetivo será de 30 dias após a admissão ou promoção;

## **09. DOS DESLIGAMENTOS**

Será devido o pagamento proporcional aos empregados desligados que tenham participado da remuneração por resultados, por um período mínimo de 15 dias de trabalho, durante o ano de vigência do programa, exceto os empregados que pedirem demissão que não terão direito ao programa caso peçam demissão na vigência do programa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O cálculo da proporcionalidade será realizado na razão de 1/12, por mês ou fração igual ou superior a 15(quinze) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O referido pagamento proporcional para os desligados ocorrerá no mesmo mês do pagamento dos empregados ativos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ficam excluídos do recebimento da remuneração por resultados, os empregados desligados por justa causa.

## **10. DOS AFASTAMENTOS**

Será devido o pagamento integral aos empregados que estiverem afastados por acidente do trabalho, cujo afastamento tenha se iniciado na vigência do presente acordo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que estiverem afastados pelos motivos de doença ocupacional e licença maternidade, que retornarem ao trabalho na vigência do presente acordo, receberão o pagamento proporcional na base de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento para os afastados ocorrerá quando do pagamento aos demais empregados.

## **11. DO RESULTADO DA HEINEKEN BRASIL**

O resultado do negócio será mensurado, para fins de Remuneração por Resultados, através dos resultados HEINEKEN Brasil (Receita, Fluxo de Caixa, Market Share e Lucro Operacional) definido no processo orçamentário da empresa com a devida aprovação dos acionistas, e será considerado como "gatilho" para pagamento do PLR o alcance mínimo estabelecido pela empresa, conforme disposto no **anexo 1**.

## **12. DO RESULTADO**

O processo, para fins de PLR, deverá ser mensurado através de indicadores quantitativos e/ou qualitativos que expressem a *performance* requerida e alinhada ao resultado global, conforme dispostos nos **anexos 2 e 3**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O resultado de um determinado processo, conforme acima, será o condicionante para o pagamento da parcela da remuneração por Resultados para todos os

DS  
GNB

DS  
MREP

empregados pertencentes a ele, ou seja, para todo o grupo de empregados inseridos num mesmo processo.

### **13. DO VALOR E FORMA DE PAGAMENTO**

Os resultados da HEINEKEN Brasil, do Placar de Resultado, das Metas Coletivas das Áreas e do PM, serão apurados no período de 01 de Janeiro a 31 de Dezembro do ano de vigência do acordo.

**PARÁGRAFO UNICO:** O pagamento do potencial de salários em função dos resultados apresentados, conforme descrito na metodologia, será realizado no mês de março do ano seguinte ao período de apuração após a divulgação dos resultados ao mercado. Na ocasião do pagamento final em Março não serão efetuados descontos, exceto os previstos em Lei e contribuições legalmente estabelecidas.

### **14. DA ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO**

Fica estabelecido que caso ocorram alterações ou mesmo revogação da legislação que serviu de base para o presente acordo, as partes de imediato se desobrigarão da manutenção do presente instrumento, não servindo este de base ou parâmetro para pagamentos sobre o mesmo título em exercícios futuros.

### **15. DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa descontará dos empregados, abrangidos pelo presente acordo da entidade sindical representativa da categoria, o percentual de 5% (cinco por cento) em março/2024, a título de contribuição assistencial, sobre o total pago a título de Participação nos Lucros e Resultados, nos termos estabelecidos e aprovados em assembleia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor da contribuição, deverá ser recolhido ao sindicato até o 5º. dia útil do mês subsequente ao que se efetivar o desconto;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os empregados que em razão do adiantamento previsto na cláusula 07ª não tenham saldo suficiente no pagamento final do programa para cobrir o desconto previsto no caput desta cláusula, não sofrerão tal desconto e a empresa não será obrigada a repassar tal valor.

### **16. DAS COMPENSAÇÕES**

Na hipótese de ocorrência de legislação superveniente, quer seja através de Medida Provisória, promulgada por Lei Ordinária, Lei Complementar, Decreto, bem como, por Decisão Judicial, Sentença Normativa, Convenção ou Acordo Coletivo ou Judicial que altere as disposições legais, a forma e as regras de aplicação da remuneração por resultados, os valores pagos serão devidamente compensados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Além das compensações previstas no “caput”, serão também compensadas, nos termos do parágrafo 3º do art. 3 da Lei 10.101/00, eventuais obrigações supervenientes derivadas de acordo ou convenção coletiva atinentes a participação nos lucros ou resultados.

### **17. MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM**

As partes convencionam que no decorrer da vigência do presente instrumento, não serão utilizados em nenhuma hipótese, os mecanismos dispostos no art. 4 da Lei 10.101/00.

### **18. FORO**

Para dirimir possíveis dúvidas decorrentes da aplicação do presente instrumento, as partes elegem o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região.

<sup>DS</sup>  
GNB

<sup>DS</sup>  
MREP

E, por estarem justos e acertados, assinam as partes o presente acordo, em cinco vias de igual teor e forma, para que se produzam seus jurídicos e legais efeitos, devendo após a celebração, ser lançado no sistema Mediador, disponibilizado pelo site do Ministério do Trabalho e Emprego.

Jacareí/SP, Janeiro de 2023.

**CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A.**

DocuSigned by:

*Monica Rodrigues Escanho Pereira*

MONICA RODRIGUES E. PEREIRA

Diretor Jurídico

CPF/MF n. 251.469.168-02

DocuSigned by:

*Giuliano Neri Belculfine*

GIULIANO NERI BELCULFINE

Diretor Planejamento Recursos Humanos

CPF/MF n. 180.112.368-30


**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO, CERVEJARIA, ÁGUA MINERAL, BEBIDAS EM GERAL, FRIGORÍFICOS E SORVETERIAS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, JACAREÍ, MONTEIRO LOBATO, SÃO BENTO DO SAPUCAÍ, SANTA BRANCA, PARAIBUNA E LITORAL NORTE**

Luciano Antonio da Silva

CPF 432.889.791-87

Valter José dos Santos

CPF 144.583.248-88



# Anexo 1 Modelo de PM (anexo)

Formulários Visão geral da equipe

Voltar para: Caixa de entrada

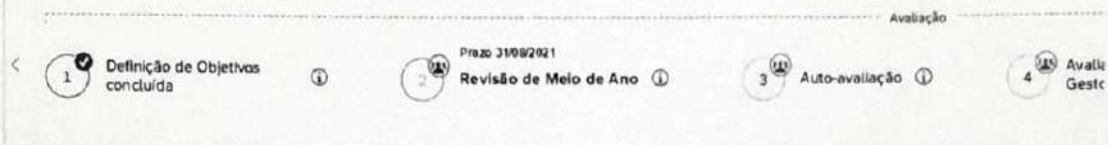
## 2021 Performance and Development Form



Nome do empregado

Processo Informações do Colaborador Performance Individual - O Que Performance Individual - Como Revisão de Meio de Ano PDP

Processo



### Informações do Colaborador

<b>Nome</b>		<b>Sobrenome</b>	
<b>Gestor imediato</b>		<b>Departamento</b>	
<b>Entidade legal</b>	HNK BR Beverage Industry Ltda. (BRUK)	<b>Função</b>	
<b>Gestor Matricial</b>			

### 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 lista, 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

Expandir Todos Contrair Todos

- > 1. Conectar
- > 2. Moldar
- > 3. Desenvolver
- > 4. Entregar
- > 5. Ser Exemplo - Comportamentos HEINEKEN

### Comentários do Colaborador

Comentário do colaborador

### PDP

Adicione ou modifique os objetivos de desenvolvimento

Expandir Todos Contrair Todos

- > Todos
- > Competência necessária para ocupar posições futuras
- > Benchmarking
- > Conectar

DS  
GNB

DS  
MRP

## Anexo 2

### Modelo Metas de Área (anexo)

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%			

DS  
GNB

DS  
MREP

# Anexo 3

## Modelo de Placar (HMS)

 <b>Manufacturing Star - Score Goals</b>												
Period <b>April 2018</b> Brewery <b>Igrejinha</b>						Better than YTD Target Better than LY but below YTD Target Below YTD Target						
Performance Indicators	TD	Focus		Month				YTD				Δ Act vs Tgt
		Last Year	Annual Target	Jan	Feb	Mar	Apr	Ytd Actual	Ytd Tgt	Ytd LY	12M	
Volume Produced (hl)		1.612										10%
<b>PRODUCTIVITY AND COST LEADERSHIP</b>												
OPI Bottle (%)	↑											-5%
OPI Can (%)	↑											0%
OPI Keg (%)	↑											
Production Productivity (hl/He/Year)	↑							10.368				16%
Extract Losses (Beer)	↓							6.05				-2%
Extract Losses (NAB)	↓											805%
One Way Packaging Material Losses (%)	↓											42%
Returnable Packaging Material losses (%)	↓											
<b>CUSTOMER SATISFACTION</b>												
Packaging Conformance to schedule (%)	↑							98				13%
<b>SOCIAL RESPONSIBILITY</b>												
Water Consumption (hl/HlPr)	↓							1.54				-3%
Electricity Consumption (kwh/HlPr)	↓							7.25				-4%
Thermal Energy Consumption (Mj/HlPr)	↓											2%
Total Energy (Mj/hl)	↓											0%
CO2 (kg/Vol.pr)	↓											2%
Non-Recycled Industrial Waste (kg/hl)	↓							9.02				-13%
<b>ORGANIZATION AND PEOPLE DEVELOPMENT</b>												
Absence Rate (%)	↓							1.54				-3%
Corporate TPM Audit (%)	↑											
<b>QUALITY</b>												
Taste Test Score Fresh (%)	↑							9.4				11%
Taste Test 3 months (Heineken) (%)	↑											
First Time Right Beer Production (%)	↑											-9%
First Time Right Packaging (%)	↑							9.9				2%
First Time Right Finished Product (%)	↑							9.8				5%
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%
<b>LOGISTIC STAR</b>												
Productivity Warehouse	↑							93.4				15%




DS  
GMB

DS  
MREP

