

ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Por este instrumento de um lado a empresa **Bebidas Fruki S/A** pessoa jurídica de direito privado, com sede na cidade de Lajeado/RS, na Rodovia BR 386 – Km 346, inscrita no CNPJ sob nº 87.315.099/0001-07, neste ato representado por sua Diretora Aline Eggers Bagatini, brasileira, empresária, inscrita no CPF nº 646.011.100-68, neste ato denominada **EMPRESA** e, de outro lado, os seus respectivos empregados, representados neste ato pela comissão especialmente aprovada para este fim, doravante denominada **COMISSÃO DE EMPREGADOS** firmam o presente acordo de participação nos resultados atendendo o disposto na Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, e com fundamentos no Art. 7º, inciso XI da Constituição Federal, o qual, além das normas aplicadas na espécie reger-se-á pelas seguintes cláusulas:

Dos Objetivos

O Programa de Participação nos Resultados (PPR), ora acordado, tem por fim a distribuição dos resultados da EMPRESA aos seus empregados conforme os critérios e condições a seguir especificados.

1.0 Vigência

1.1 O presente Acordo terá vigência exclusiva no período de 01/01/2026 a 31/12/2026 nos termos da legislação que regula a matéria.

2.0 Abrangência

2.1 O presente Programa de Participação nos Resultados abrange todos os empregados da EMPRESA que estejam com os respectivos contratos de trabalho em vigor na data de término do período de apuração e que já tenham, nessa mesma data, ultrapassado 6 meses de contrato.

2.2 Terão direito ao pagamento integral, de acordo com o resultado decorrente do presente Programa de Participação, e nos limites fixados no presente termo, os empregados que tenham trabalhado durante todo o período de apuração.

2.3 Os empregados admitidos no curso do período de apuração e que ao seu término continuem vinculados à EMPRESA, desde que ultrapassado 6 meses de contrato, receberão participação proporcional ao número de meses trabalhados em cada período de apuração, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a quinze dias.

2.4 Os empregados que não tiverem ultrapassado os 6 meses de contrato no final do período de apuração, assim como os desligados anteriormente a essa data, independentemente do motivo do desligamento, não farão jus ao estabelecido no presente programa, nem mesmo de forma proporcional.

2.5 Os empregados que estiverem afastados, com os respectivos contratos

Acordo Repente
Aline Eggers *Vander L. Gomes* *[assinatura]* *[assinatura]* *[assinatura]* *[assinatura]* *[assinatura]*

suspensos ou interrompidos, durante todo o período de apuração do programa, não farão jus à participação correspondente. Todavia, se a suspensão for em período parcial da apuração, receberão participação proporcional aos meses efetivamente trabalhados, observadas as limitações da cláusula 4.1.

2.5.1 A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será considerada como mês integral para a apuração da proporcionalidade devida.

2.6 Em caso de falecimento do empregado habilitado, no período compreendido entre o dia 31 de dezembro do ano-base e a data do pagamento da Participação aos empregados, sua Participação deverá ser paga ao dependente principal legalmente habilitado.

2.7 Nos casos de promoção ocorrida durante o ano, em que haja mudança de cargo com alteração do grupo de cargo, o enquadramento na nova faixa de pagamento será realizado de forma proporcional, considerando o período de vigência do novo cargo.

3.0 Ausências Toleradas

3.1 Não serão consideradas, para efeito do cálculo proporcional da participação, o afastamento durante percepção de salário maternidade.

4.0 Não pagamento

4.1 Não terão direito a receber o PPR os empregados que se enquadrarem nas seguintes situações:

- a) 6 meses ou mais de afastamento, dentro do período de vigência do acordo, independentemente de serem corridos ou fracionados;
- b) Menores aprendizes e Estagiários;
- c) 3 ou mais advertências e/ou 1 ou mais suspensões por escrito durante o período de vigência do presente acordo.

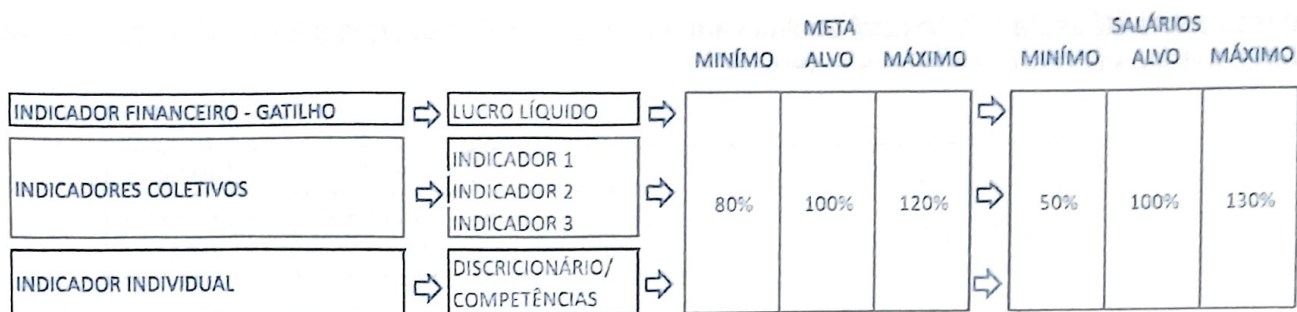
5.0 Distribuição

5.1 A participação nos resultados será distribuída anualmente, tendo como base os resultados obtidos no ano de 2026, apurados em 31/12/2026.

5.1.1 A distribuição da participação nos resultados anuais será efetuada pela EMPRESA até o dia 31 de março de 2027.

5.2 A matriz abaixo demonstra a estrutura de Pagamento do PPR:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'J. Simon', followed by a smaller signature, then a signature that looks like 'Vanderlei', and several other initials and signatures, including one that looks like 'B' and another that looks like 'J. B.'. The handwriting is cursive and somewhat stylized.



a) Indicador Global será o LUCRO LÍQUIDO.

Conceito: LUCRO LÍQUIDO representa a diferença entre todas as receitas e os gastos necessários para que a empresa se mantenha em atividade. Isso inclui ainda a dedução tributária. Para se chegar ao lucro líquido a fórmula é a seguinte:

Receita Bruta (-) Custo (-) Despesas
 (=) LUCRO LÍQUIDO

b) Indicadores Coletivos e Individual são aplicados somente para cargos de Coordenadores, Gerentes, Gerentes Executivos, Diretores e Diretora Presidente, conforme tabela no Anexo 01 e são negociados entre as partes.

5.2.1 Somente haverá distribuição de PPR se for atingida a meta de Lucro Líquido estipulada na cláusula 5.4. Portanto, se a organização não atingir o lucro proposto para o ano não haverá distribuição.

(O Lucro Líquido é a última linha do Demonstrativo do Resultado do Exercício, calculado após IRPJ/CSLL e Participação dos Profissionais/Administradores).

5.2.2 O valor total de PPR distribuído não poderá ser superior a 14% do Lucro Líquido contábil. Caso o montante apurado supere esse limite, o valor que cada profissional receberá será recalculado, desconsiderando a tabela de salários a receber divulgada, a fim de cumprimento do limite estabelecido.

5.3 Serão considerados para a base de cálculo do valor a ser distribuído o salário fixo, periculosidade, insalubridade e o prêmio de produção com o respectivo DSR (descanso semanal remunerado) pago a cada empregado. Para apurar a base de cálculo será considerado o salário fixo pago no mês de dezembro/2026. Em casos de promoção em que haja mudança de grupo de cargo ao longo do ano, o cálculo observará a **proporcionalidade do tempo de permanência** em cada cargo, utilizando-se os respectivos salários de cada período. Já para apuração do valor correspondente ao prêmio de produção e ao descanso semanal remunerado será considerada a média paga no ano do respectivo acordo (janeiro a dezembro/2026), exceto para casos cuja nova função não tenha prêmio de produção.

5.3.1 O percentual dos recursos a serem distribuídos, conforme classe global será aplicado sobre a base de cálculo atribuída para cada empregado, sendo o seu pagamento efetuado em recibo específico no mês/competência em que será pago.

5.4 A distribuição dos recursos financeiros, conforme o atingimento dos indicadores

Adilson Ruppenthal *B* *D* *R* *de*
Alimom S. *Vanderleide Guedes* *CP* *de* *de*

descritos na cláusula 5.2, se dará exclusivamente nas ocasiões em que a EMPRESA apresentar os resultados conforme a tabela a seguir:

	Mínimo	Alvo	Máximo
Lucro Líquido	A partir de R\$ 54 Milhões	A partir de R\$ 67 Milhões	A partir de R\$ 80 Milhões
	↓	↓	↓
Grupo de Cargos	Salários a distribuir		
Operacional e Administrativo	0,40	0,80	1,04
Analista	0,50	1,00	1,30
Especialista, Líder e Supervisor	0,65	1,30	1,69
Gerente e Coordenador	0,90	1,80	2,34
Gerente Executivo	1,75	3,50	4,55
Diretor	2,50	5,00	6,50
Diretora Presidente	3,00	6,00	7,80

5.5 Os pagamentos ocorrerão se e somente se a Fruki atingir o valor mínimo de Lucro Líquido estabelecido. Adicionalmente o profissional terá a oportunidade de obter outros ganhos como demonstrado acima (Indicadores coletivos e individual) desde que cumpra as condições da matriz de pagamento abaixo:

Cumprimento de meta mínima

INDICADOR FINANCEIRO – CORPORATIVO – GATILHO	INDICADORES COLETIVOS	INDICADOR INDIVIDUAL	PAGAMENTO
+	+	+	INTEGRAL
+	+	-	PARCIAL
+	-	-	PARCIAL
+	-	+	PARCIAL
-	+	+	NÃO
-	-	+	NÃO
-	-	-	NÃO

Pagamento somente dos pontos positivos alcançados.

5.6 Os valores de PPR são fixos e escalonados de acordo com os níveis hierárquicos, conforme tabela da cláusula 5.4, bem como seus respectivos pesos dentro da estrutura de PPR estão descritos no Anexo 01.

5.7 Para fins de pagamento, será considerado pagamento proporcional, conforme atingimento, a partir da faixa mínima do Lucro Líquido, sendo o teto a faixa máxima. O

[Handwritten signatures and initials]

6.0 Comissões

6.1.1 A Comissão de empregados e o Sindicato poderá sugerir mudanças no projeto inicial do Programa quanto à sistemática de avaliação dos parâmetros ou quanto aos índices de avaliação, mas não poderá requerer modificações relacionadas ao percentual proposto para distribuição.

6.1.3 Em caso de impasse, as partes elegerão um mediador, de comum acordo, para realizar as negociações.

7.1 O pagamento desta participação nos resultados, conforme disposto na Lei 10.101 de 19/12/2000, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos, bem como não se constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários. Igualmente não se aplica o princípio de habitualidade. A tributação do Imposto de Renda será feita de forma separada dos demais rendimentos do mês.

a) Mudanças significativas que venham a ocorrer na legislação que regulamenta o tema;
b) Mudanças significativas na conjuntura econômica do país.
c) Calamidades públicas.

9.2 Se, durante a vigência deste Acordo, vier a ser editada nova norma regulamentando o dispositivo constitucional de Participação nos Resultados (Artigo 7º, XI da CF), ou ainda alterando os termos da legislação infra-constitucional, a EMPRESA poderá usar de compensação e adequar o programa aqui criado com as novas regras que vierem a ser instituídas.

instituídas.

Alcides Regenstein

Almon S. Vanecko to Graham

9.3 Na hipótese de ser prevista participação nos resultados em quaisquer outros instrumentos coletivos, relativamente ao mesmo período de referência, ainda que parcial, a EMPRESA poderá proceder a devida compensação financeira e/ou adequações que se fizerem necessárias.

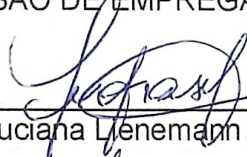
9.4 Os casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham a surgir durante a vigência deste Regulamento serão dirimidos através de negociação entre EMPRESA, a COMISSÃO DE EMPREGADOS e o SINDICATO DOS TRABALHADORES.

E, por estarem de pleno acordo, firmam o presente acordo para todos os fins.

Lajeado (RS), 29 de Abril de 2026


BEBIDAS FRUKI SA

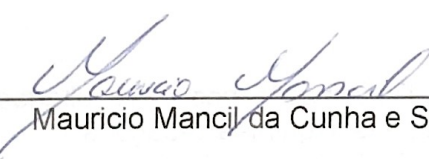
COMISSÃO DE EMPREGADOS:


Luciana Lienemann Trasel

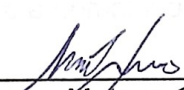

Leonardo Andre Becker

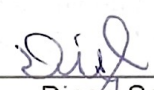

Vanderlei Luis Groders

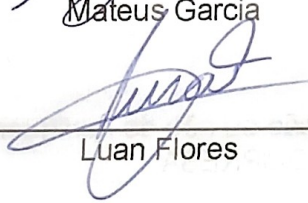

Igor Lucas Zimmermann Henkes

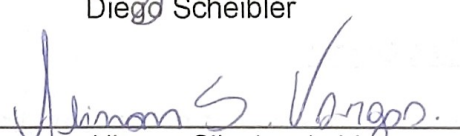

Mauricio Mancil da Cunha e Silva

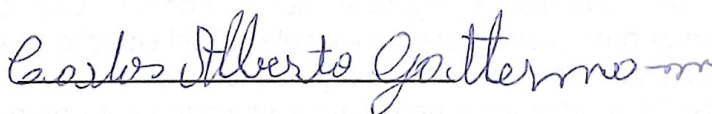

Aldair Ruppenthal


Mateus Garcia


Diego Scheibler


Luan Flores


Alisson Silveira de Vargas


Representante do Sindicato
Carlos Alberto Gattermann

ANEXO 01- ESTRUTURA DE PAGAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE PESOS

ADMINISTRATIVO / OPERACIONAL	INDICADOR	PESO INDICADOR	PESO NÍVEL HIERARQUICO	DISTR. Nº SALÁRIOS
GLOBAL	LUCRO LÍQUIDO	100%	100%	0,80

ANALISTA	INDICADOR	PESO INDICADOR	PESO NÍVEL HIERARQUICO	DISTR. Nº SALÁRIOS
GLOBAL	LUCRO LÍQUIDO	100%	100%	1,00

ESPECIALISTA / LÍDER / SUPERVISOR	INDICADOR	PESO INDICADOR	PESO NÍVEL HIERARQUICO	DISTR. Nº SALÁRIOS
GLOBAL	LUCRO LÍQUIDO	100%	100%	1,30

GERENTE / COORDENADOR	INDICADOR	PESO INDICADOR	PESO NÍVEL HIERARQUICO	DISTR. Nº SALÁRIOS
GLOBAL	LUCRO LÍQUIDO	100%	50%	0,90
INDICADORES COLETIVOS	INDICADOR 1	33,33%	10%	0,18
	INDICADOR 2	33,33%	10%	0,18
	INDICADOR 3	33,33%	10%	0,18
INDIVIDUAL	DISCRICIONÁRIO/COMPETÊNCIAS	100%	20%	0,36
	TOTAL		100%	1,80

GERENTE EXECUTIVO	INDICADOR	PESO INDICADOR	PESO NÍVEL HIERARQUICO	DISTR. Nº SALÁRIOS
GLOBAL	LUCRO LÍQUIDO	100%	50%	1,75
INDICADORES COLETIVOS	INDICADOR 1	33,33%	10%	0,35
	INDICADOR 2	33,33%	10%	0,35
	INDICADOR 3	33,33%	10%	0,35
INDIVIDUAL	DISCRICIONÁRIO/COMPETÊNCIAS	100%	20%	0,70
	TOTAL		100%	3,50

DIRETORES	INDICADOR	PESO INDICADOR	PESO NÍVEL HIERARQUICO	DISTR. Nº SALÁRIOS
GLOBAL	LUCRO LÍQUIDO	100%	50%	2,50
INDICADORES COLETIVOS	INDICADOR 1	33,33%	10%	0,50
	INDICADOR 2	33,33%	10%	0,50
	INDICADOR 3	33,33%	10%	0,50
INDIVIDUAL	DISCRICIONÁRIO/COMPETÊNCIAS	100%	20%	1,00
	TOTAL		100%	5,00

DIRETORA PRESIDENTE	INDICADOR	PESO INDICADOR	PESO NÍVEL HIERARQUICO	DISTR. Nº SALÁRIOS
GLOBAL	LUCRO LÍQUIDO	100%	50%	3,00
INDICADORES COLETIVOS	INDICADOR 1	33,33%	10%	0,60
	INDICADOR 2	33,33%	10%	0,60
	INDICADOR 3	33,33%	10%	0,60
INDIVIDUAL	DISCRICIONÁRIO/COMPETÊNCIAS	100%	20%	1,20
	TOTAL		100%	6,00

Adriano Aguiar

Simão S.

Vander de Góes

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]