

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS 2024 - 1º SEMESTRE.

COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A. sociedade anônima fechada, CNPJ/MF 45.987.005/0001-98, com sede na Avenida. Antonio Von Zuben, 2155, São José, Campinas, Estado de São Paulo, CEP 13051-900, doravante denominada EMPRESA, pelo representante legal ao final assinado, e SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, entidade sindical, CNPJ/MF 92.997.394/0001-12, com sede na Rua Marçílio Dias, nº 824, Menino Deus, Porto Alegre/RS, CEP 90.130-000, doravante denominado SINDICATO, por seu presidente ao final assinado, celebram este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO A DISPOR SOBRE O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS, em conformidade com o disposto na LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000, que é regido pelas seguintes cláusulas:

01) CLÁUSULA PRIMEIRA: FUNDAMENTOS LEGAIS DESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

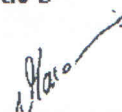
As partes signatárias escolheram a via do Acordo Coletivo, autorizado pelo inciso II do artigo 2º, da Lei nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000, para celebrarem o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE DISPÕE SOBRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA.

02) CLÁUSULA SEGUNDA: EMPREGADOS ABRANGIDOS E VIGÊNCIA

Os empregados abrangidos neste acordo coletivo de trabalho são aqueles cujos contratos de trabalho são vinculados aos seguintes CNPJ: 45.987.005/0182-16.

2.1. - Nos termos do quadro anexo do artigo 577, do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, esses empregados pertencem à categoria profissional dos empregados no comércio, e dada a localização geográfica da EMPRESA, são legitimamente representados pelo SIND DOS EMPR VEND VIAJ NO COM EST RIO GRANDE DO SUL.

2.2. - A EMPRESA, no mesmo quadro, dada a sua atividade econômica principal, é enquadrada no 2º grupo - categoria econômica do comércio varejista, da Confederação Nacional do Comércio.



2.3. - Este acordo coletivo de trabalho vigorará entre 01/01/2024 a 30/06/2024. Ele é improrrogável.

2.4. - A revisão parcial ou total dos seus dispositivos será, obrigatoriamente, submetida à comissão paritária dos representantes dos EMPREGADOS, do SINDICATO e da EMPRESA.

03) CLÁUSULA TERCEIRA: OBJETIVO DO PROGRAMA DE PLR

O programa de participação nos lucros e resultados (PLR) constitui-se num padrão de reconhecimento de performances dos empregados, que leva em conta a efetiva contribuição deles para o negócio e o alcance dos objetivos previamente estabelecidos pela EMPRESA.

3.1. - Busca a retenção dos profissionais com base nos resultados individuais dos EMPREGADOS e financeiros da EMPRESA.

3.2. - O programa prevê pagamento referente aos resultados atingidos no primeiro semestre do ano de 2024; sendo assim as apurações dos resultados serão realizadas ao término do semestre, de acordo com o prazo concedido pelo §2º, do artigo 3º, da LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000, não constituindo, portanto, base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

04) CLÁUSULA QUARTA: REGRAS ANEXAS

Serão aplicadas, para aferição do direito e pagamento do programa de PLR, as regras contidas no documento anexo, que foram ratificadas pelos empregados. Esse documento é parte integrante e indissociável deste acordo coletivo de trabalho.

A EMPRESA esclarece que será considerado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias para fins de considerações de 1 avo para os cálculos indicados no anexo.

05) CLÁUSULA QUINTA: CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos deste programa de PLR, o EMPREGADO deverá encaminhá-los para a área de Remuneração da EMPRESA, que envidará todos os esforços no sentido de dirimi-los junto com a comissão de

Jung
AltoZ

empregados, comprometendo-se as partes a não buscar solução judicial antes de esgotar todas as possibilidades de negociação.

5.1. - As partes elegem a JUSTIÇA DO TRABALHO cuja competência é originária para julgar dissídio emergido de acordo coletivo de trabalho.

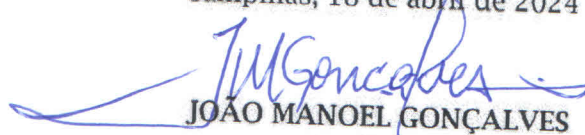
5.2. - Este acordo coletivo de trabalho que dispõe sobre PLR é registrado e arquivado no SINDICATO para todos os efeitos legais.

5.3. - Para efeitos do inciso VIII, do artigo 613 do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, a partes signatárias estipulam a multa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para o caso de violação das regras contidas neste acordo coletivo de trabalho, que será revertida em favor de quem não lhe deu causa.

5.4. - Embora esse acordo coletivo de trabalho esteja sendo assinado na data abaixo, as partes signatárias declaram expressa e reciprocamente que todos os seus termos, critérios, regras e condições são de pleno conhecimento dos empregados desde o início do exercício (em 01/01/2024), eis que vêm sendo discutidos desde esta data.

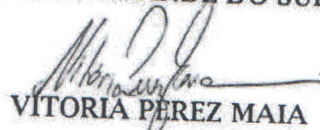
E, por assim se acharem as partes signatárias ajustadas e acordadas quanto às cláusulas e condições fixadas neste instrumento de acordo coletivo de trabalho, firmam-no três (3) vias de igual teor e para uma mesma finalidade.

Campinas, 18 de abril de 2024


JOÃO MANOEL GONÇALVES

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.


VITÓRIA PÉREZ MAIA

Advogada

COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.

ANEXO

REGRAS E CONDIÇÕES GERAIS
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS ("PLR")
1º SEMESTRE DE 2024

Regras gerais para participação dos Colaboradores nos lucros ou resultados da Comercial Automotiva S/A, especificamente a divisão de negócios KDP, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos da Lei 10.101/2000, mediante negociação entre a Empresa e seus Colaboradores, por meio de comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da categoria.

Com o objetivo de gerar um maior compromisso com os desafios da empresa, serão considerados como parâmetros para apuração da PLR:

- Lucro antes do imposto de renda sobre vendas ("LAIR sobre vendas");
- Indicadores de Resultados ("KPIs").

Para fins de apuração do PLR, será considerado como premissa o atingimento de 90% do LAIR sobre vendas pela empresa ou unidade de negócios que o Colaborador estiver vinculado na folha de pagamentos. Portanto, o atingimento do LAIR sobre vendas abaixo de 90% não habilitará nenhum colaborador a receber valores a título de PLR.

No que tange ao LAIR sobre vendas, foram determinadas as metas (em reais), equivalentes aos 100% para o 1º semestre de 2024, separadas por divisões e negócios, sendo:

1º SEMESTRE DE 2024

(R\$ em milhares de reais)

Unidade Negócios	LAIR	% LAIR	Unidade / Total
DPA Total	14.420	1,7%	52%

A partir da realização do valor mínimo do LAIR sobre vendas (90%), o montante da PLR a ser distribuída será ajustada proporcionalmente de acordo com o percentual atingido, exemplos:

- LAIR = 89% (nível mínimo não atingido); PLR não habilitado = zero;
- LAIR = 90%; PLR = 90% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);
- LAIR = 95%; PLR = 95% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);
- LAIR = 110%; PLR = 110% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);
- LAIR = 150% ou mais; PLR = 150% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);

O limite máximo de ajuste da PLR, em caso de superação da meta de LAIR, será de 150%.

O LAIR, além de ser o Indicador de habilitará o Colaborador a receber valores à título de PLR, terá também peso de 30% na apuração do montante a ser pago, sendo os 70% restantes apurados conforme KPIs de cada área/unidade de negócio, nos termos detalhado abaixo.

Assim, o montante de PLR será composto da seguinte forma:

30%	LAIR sobre vendas
70%	KPIs
100%	Total

KPIs

Já com relação aos KPIs, para cada divisão de negócio foram estabelecidos indicadores e atribuído um peso, cuja soma de todos resulte em 100% (que corresponderá a 70% do montante total de PLR). Tais KPIs foram construídos e validados entre equipe, gestão e diretoria e serão acompanhados e divulgados pela área de Controladoria.

Sendo o número mínimo de LAIR atingido (90%), o Colaborador estará habilitado à PLR, que será apurada de acordo com a realização das metas (KPIs).

- ✓ Cada uma das metas (KPIs) deverá ter o atingimento mínimo, conforme aprovado pela Diretoria e formalizado com a Controladoria, para estar habilitado ao recebimento da PLR;
- ✓ Quando a realização de uma meta (KPI) ficar acima do nível mínimo e abaixo de 100%, receberá o equivalente a 80% do valor base ajustado pelo LAIR realizado;
- ✓ Quando a realização de uma meta (KPI) for de 100% (alvo), receberá o equivalente a 100% do valor base ajustado pelo LAIR realizado;
- ✓ Quando a realização de uma meta (KPI) atingir a superação, receberá o equivalente a 120% do valor base ajustado pelo LAIR realizado.

Ao final do semestre, serão fornecidas evidências dos atingimentos dos KPIs e a área de Auditoria fará a validação, por amostragem, do atingimento dos KPIs.

Potencial máximo do PLR:

Para cálculo da PLR, serão considerados múltiplos salariais, vinculadas aos cargos exercidos pelos Colaboradores em 30/06/2024 para o 1º Semestre de 2024. Sendo:

Funções - CAMPO (LAIR KDP)	Múltiplos Salariais
Gerente Regional, Gerente Industrial	0,43
Gerente Filial, Gerente Trainee, Gerente Unid. Recapagem, Gerente Vendas DPK, Supervisores, Coord. Serviços a Frota, Coord. Atendimento e Coord. KDP	0,35
Coordenadores DPK (Internos, Externos e de Contas), Técnicos de Frota, Instrutores CTTi, Consultores de Venda Interno, Líder HUB e equipe (demais funções)	0,25

Para fins deste acordo, o múltiplo salarial será o valor base.

À título de exemplificação e visando total transparência, segue abaixo simulação:

SIMULAÇÃO

		Meta	Realizado	% Realizado
LAIR sobre vendas REALIZADO:		1,8%	2,5%	139%
Múltiplo Salarial	0,60			
Salário	5.000			
Valor Base	3.000	60% do salário		
Valor Base Ajustado	4.167	139% de	R\$ 3.000,00	

% Atingimento KPI	Peso PLR	Valor PLR
139%	30%	1.250,00

Meta	Peso KPI	% Atingimento KPI	Peso PLR	Valor PLR
KPI 1	20%	120%	70%	R\$ 700,00
KPI 2	20%	120%	70%	R\$ 700,00
KPI 3	20%	120%	70%	R\$ 700,00
KPI 4	40%	120%	70%	R\$ 1.400,00
Total Base KPI				R\$ 3.500,00

Total PLR	R\$ 4.750,00
------------------	---------------------

Como funcionará?

Participantes: todas as funções, com exceção de aprendizes e estagiários.

Vigência: 1º semestre de 2024 (janeiro a junho). Para o resultado final será considerado o semestre e mensalmente serão enviadas as prévias para acompanhamento.

Caso haja algum KPIs cujas metas sejam mensais, estes deverão ser cumpridos todos os meses para receber a premiação. Nestes casos não será considerado o acumulado do semestre.

Pagamento em caso de atingimento das metas:

- 1º Semestre/2024: apuração em 30/06/2024 e pagamento até 30/09/2024;

Como será apurado a PLR?

- ✓ O acompanhamento e divulgação dos KPIs será realizado mensalmente pela Controladoria e a apuração será semestral.
- ✓ O LAIR sobre vendas será divulgado mensalmente, contudo será considerado o atingimento do semestre.

Demais condições e regras gerais:

- Para o programa será considerado o cargo e salário do Colaborador em 30/06/2024 para o 1º Semestre/2024;
- Para que o Colaborador esteja habilitado a receber a PLR será preciso ter trabalhado, no mínimo, 04 (quatro) meses da vigência do Programa no semestre;

- O pagamento da PLR será calculado proporcionalmente ao tempo trabalhado, obedecendo o mínimo dos 04 (quatro) meses;
- Colaboradores afastados por período superior a 04 (quatro) meses não terão direito a PLR. Para esta regra serão excluídos os casos de licença maternidade e auxílio-doença por acidente de trabalho, para esse último, desde que o Colaborador tenha trabalhado, no mínimo, um dia do período da vigência do programa de PLR. Na hipótese de auxílio-doença por acidente de trabalho e preenchida a condição supracitada, o Colaborador receberá a PLR de forma proporcional aos dias trabalhados.
- Colaboradores demitidos por iniciativa do Colaborador ou da empresa, sem justa causa, receberão a PLR proporcional ao tempo trabalhado, desde que seja superior a 04 (quatro) meses;
- Em caso de demissão por justa causa, durante a vigência do Programa ou até a data de pagamento, o Colaborador perderá o direito ao recebimento da PLR.

ANEXO

REGRAS E CONDIÇÕES GERAIS
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS ("PLR")
1º SEMESTRE DE 2024

Regras gerais para participação dos Colaboradores nos lucros ou resultados da Comercial Automotiva S/A, especificamente a divisão de negócios DPK – Vendas e Logística – e Rede AutoZ como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos da Lei 10.101/2000, mediante negociação entre a Empresa e seus Colaboradores, por meio de comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da categoria.

Com o objetivo de gerar um maior compromisso com os desafios da empresa, serão considerados como parâmetros para apuração da PLR:

- Lucro antes do imposto de renda sobre vendas ("LAIR sobre vendas");
- Indicadores de Resultados ("KPIs").

Para fins de apuração do PLR, será considerado como premissa o atingimento de 90% do LAIR sobre vendas pela empresa ou unidade de negócios que o Colaborador estiver vinculado na folha de pagamentos. Portanto, o atingimento do LAIR sobre vendas abaixo de 90% não habilitará nenhum colaborador a receber valores a título de PLR.

No que tange ao LAIR sobre vendas, foram determinadas as metas (em reais), equivalentes aos 100% para o 1º semestre de 2024, separadas por divisões e negócios, sendo:

1º SEMESTRE DE 2024

(R\$ em milhares de reais)

Unidade Negócios	LAIR	% LAIR	Unidade / Total
DPK e AutoZ	13.057	2,2%	48%

A partir da realização do valor mínimo do LAIR sobre vendas (90%), o montante da PLR a ser distribuída será ajustada proporcionalmente de acordo com o percentual atingido, exemplos:

- LAIR = 89% (nível mínimo não atingido); PLR não habilitado = zero;
- LAIR = 90%; PLR = 90% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);
- LAIR = 95%; PLR = 95% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);
- LAIR = 110%; PLR = 110% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);
- LAIR = 150% ou mais; PLR = 150% do valor base (correspondente ao múltiplo salarial do colaborador);

O limite máximo de ajuste da PLR, em caso de superação da meta de LAIR, será de 150%.

O LAIR, além de ser o indicador de habilitará o Colaborador a receber valores à título de PLR, terá também peso de 30% na apuração do montante a ser pago, sendo os 70% restantes apurados

conforme KPIs de cada área/unidade de negócio, nos termos detalhado abaixo.

Assim, o montante de PLR será composto da seguinte forma:

30%	LAIR sobre vendas
70%	KPIs
100%	Total

KPIs

Já com relação aos KPIs, para cada divisão de negócio foram estabelecidos indicadores e atribuído um peso, cuja soma de todos resulte em 100% (que corresponderá a 70% do montante total de PLR). Tais KPIs foram construídos e validados entre equipe, gestão e diretoria e serão acompanhados e divulgados pela área de Controladoria.

Sendo o número mínimo de LAIR atingido (90%), o Colaborador estará habilitado à PLR, que será apurada de acordo com a realização das metas (KPIs).

- ✓ Cada uma das metas (KPIs) deverá ter o atingimento mínimo, conforme aprovado pela Diretoria e formalizado com a Controladoria, para estar habilitado ao recebimento da PLR;
- ✓ Quando a realização de uma meta (KPI) ficar acima do nível mínimo e abaixo de 100%, receberá o equivalente a 80% do valor base ajustado pelo LAIR realizado;
- ✓ Quando a realização de uma meta (KPI) for de 100% (alvo), receberá o equivalente a 100% do valor base ajustado pelo LAIR realizado;
- ✓ Quando a realização de uma meta (KPI) atingir a superação, receberá o equivalente a 120% do valor base ajustado pelo LAIR realizado.

Ao final do semestre, serão fornecidas evidências dos atingimentos dos KPIs e a área de Auditoria fará a validação, por amostragem, do atingimento dos KPIs.

Potencial máximo do PLR:

Para cálculo da PLR, serão considerados múltiplos salariais, vinculadas aos cargos exercidos pelos Colaboradores em 30/06/2024 para o 1º Semestre de 2024. Sendo:

Funções - CAMPO (LAIR DPK)	Múltiplos Salariais
Gerente Regional, Gerente Industrial	0,43
Gerente Filial, Gerente Trainee, Gerente Unid. Recapagem, Gerente Vendas DPK, Supervisores, Coord. Serviços a Frota, Coord. Atendimento e Coord. KDP	0,35
Coordenadores DPK (Internos, Externos e de Contas), Técnicos de Frota, Instrutores CTTi, Consultores de Venda Interno, Líder HUB e equipe (demais funções)	0,25

Para fins deste acordo, o múltiplo salarial será o valor base.

[Handwritten signatures]

À título de exemplificação e visando total transparência, segue abaixo simulação:

SIMULAÇÃO

	Meta	Realizado	% Realizado
LAIR sobre vendas REALIZADO:	1,8%	2,5%	139%
Múltiplo Salarial	0,60		
Salário	5.000		
Valor Base	3.000	60% do salário	
Valor Base Ajustado	4.167	139% de R\$ 3.000,00	

% Atingimento KPI	Peso PLR	Valor PLR
139%	30%	1.250,00

Meta	Peso KPI	% Atingimento KPI	Peso PLR	Valor PLR
KPI 1	20%	120%	70%	R\$ 700,00
KPI 2	20%	120%	70%	R\$ 700,00
KPI 3	20%	120%	70%	R\$ 700,00
KPI 4	40%	120%	70%	R\$ 1.400,00
Total Base KPI				R\$ 3.500,00

Total PLR	R\$ 4.750,00
------------------	---------------------

Como funcionará?

Participantes: todas as funções, com exceção de aprendizes e estagiários.

Vigência: 1º semestre de 2024 (janeiro a junho). Para o resultado final será considerado o semestre e mensalmente serão enviadas as prévias para acompanhamento.

Caso haja algum KPIs cujas metas sejam mensais, estes deverão ser cumpridos todos os meses para receber a premiação. Nestes casos não será considerado o acumulado do semestre.

Pagamento em caso de atingimento das metas:

- 1º Semestre/2024: apuração em 30/06/2024 e pagamento até 30/09/2024;

Como será apurado a PLR?

- ✓ O acompanhamento e divulgação dos KPIs será realizado mensalmente pela Controladoria e a apuração será semestral.
- ✓ O LAIR sobre vendas será divulgado mensalmente, contudo será considerado o atingimento do semestre.

Demais condições e regras gerais:

- Para o programa será considerado o cargo e salário do Colaborador em 30/06/2024 para o 1º Semestre/2024;




- Para que o Colaborador esteja habilitado a receber a PLR será preciso ter trabalhado, no mínimo, 04 (quatro) meses da vigência do Programa no semestre;
- O pagamento da PLR será calculado proporcionalmente ao tempo trabalhado, obedecendo o mínimo dos 04 (quatro) meses;
- Colaboradores afastados por período superior a 04 (quatro) meses não terão direito a PLR. Para esta regra serão excluídos os casos de licença maternidade e auxílio-doença por acidente de trabalho, para esse último, desde que o Colaborador tenha trabalhado, no mínimo, um dia do período da vigência do programa de PLR. Na hipótese de auxílio-doença por acidente de trabalho e preenchida a condição supracitada, o Colaborador receberá a PLR de forma proporcional aos dias trabalhados.
- Colaboradores demitidos por iniciativa do Colaborador ou da empresa, sem justa causa, receberão a PLR proporcional ao tempo trabalhado, desde que seja superior a 04 (quatro) meses;
- Em caso de demissão por justa causa, durante a vigência do Programa ou até a data de pagamento, o Colaborador perderá o direito ao recebimento da PLR.

