

PI ARQUIVO J023 Leroy

**ACORDO COLETIVO SOBRE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES**  
**NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA**

Pelo presente instrumento, entre as partes, de um lado **LEROY MERLIN CIA. BRASILEIRA DE BRICOLAGEM**, localizada à Rua Pascoal Pais, 525 – Vila Cordeiro – São Paulo, inscrita no CNPJ/MF sob nº 01.438.784/0001-05, doravante denominada **EMPRESA**, e de outro lado, **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UBERLÂNDIA E ARAGUARI**, com sede na Av. Fernando Vilela, 1.421 – Bairro Martins – Uberlândia - MG, doravante, denominada **SINDICATO**, resolvem celebrar o presente **ACORDO COLETIVO SOBRE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA**, doravante denominado, por mera liberalidade das partes, **PRÊMIO DE PROGRESSO**”, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições que se seguem:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – PREVISÃO LEGAL:**

O presente Acordo Coletivo tem como base a livre negociação entre a Leroy Merlin Brasil e os respectivos sindicatos que celebram um **ACORDO COLETIVO**, tendo como base e para atender as disposições da Lei 10.101/2000 de 19 de Dezembro de 2000, bem como, o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA:**

Estão compreendidos no presente Acordo Coletivo os colaboradores lotados nas filiais da Empresa localizadas na cidade de Uberlândia - MG, sendo:

- a. Loja Uberlândia – Avenida Paulo Gracindo, 15 – Loja LSU06 – Morada da Colina – Uberlândia - MG

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As novas unidades da Empresa a serem inauguradas, farão parte do presente Acordo Coletivo através de Termo de Aditamento a ser firmado com o Sindicato dos Empregados no Comércio.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – DEFINIÇÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO:**

O **PRÊMIO DE PROGRESSO** trata-se de sistema de remuneração variável que tem como premissa básica compartilhar com os colaboradores uma parte dos lucros e resultados auferidos por determinada unidade da empresa ora denominado “Progresso”. Entende-se como “Progresso” a evolução de indicadores apurados em determinado período em comparação ao período correspondente do ano anterior, conforme detalhamento constante na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”.

### **CLÁUSULA QUARTA – COMISSÃO DE PROGRESSO:**

A “Comissão de Representantes dos Empregados” para o **PRÊMIO DE PROGRESSO** será eleita pelos colaboradores da Empresa, sendo sua composição e responsabilidades descritas na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A “Comissão de Representantes dos Empregados” para o **PRÊMIO DE PROGRESSO** é criada com a finalidade de representação dos colaboradores de cada unidade na negociação, comunicação e animação do **PRÊMIO DE PROGRESSO**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fazem parte integrante do presente Acordo Coletivo os documentos relativos ao processo de eleição da “Comissão de Representantes dos Empregados” para o **PRÊMIO DE PROGRESSO**.

### **CLÁUSULA QUINTA - ELEGÍVEIS:**

Serão elegíveis ao **PRÊMIO DE PROGRESSO** todos os colaboradores na empresa, independente da sua jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os Colaboradores com carga horária inferior á 220 horas/mês, terão o cálculo de forma proporcional ao período efetivamente trabalhado no trimestre apurado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os Colaboradores expatriados com vínculo ao Grupo Adeo (França) não estão abrangidos por esta negociação coletiva, não fazendo jus ao Prêmio de Progresso (PP) aqui tratado.

## **CLÁUSULA SEXTA – APURAÇÃO E PAGAMENTO:**

O valor destinado ao pagamento do **PRÊMIO DE PROGRESSO** (PP) ficará atrelado ao percentual de conquista dos níveis de progresso mencionados e definidos na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”, podendo atingir-se no máximo de 04 (quatro) salários mensais nominais do colaborador no ano, sendo que para os gestores da empresa a quantidade máxima de salários seguirá o seguinte critério:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quantidade de salário máximo para os Gestores.

- 6.1.1. Diretores do Comitê Executivo: 10 (dez) salários mensais/ano.
- 6.1.2. Diretores de Loja e Diretores de Serviço Interno: 6,5 (Seis vírgula cinco) salários mensais / ano.
- 6.1.3. Gerentes Regionais (Gestão e RH): 6,5 (seis vírgula cinco) salários mensais/ano.
- 6.1.4. Gerentes de Serviço Interno: 6,0 (seis) salários mensais / ano.
- 6.1.5. Gerentes de Loja: 6,4 (seis vírgula quatro) salários mensais / ano.
- 6.1.6. Especialistas (grade 15 e acima): 5,5 (cinco vírgula cinco) salários mensais / ano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Regra estabelecida no parágrafo primeiro é aplicada desde de 01 de janeiro de 2.022.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O recebimento da quantidade de salários estabelecidos no parágrafo primeiro estará condicionado ao cumprimento dos objetivos/metasp coletivos estabelecidos e a avaliação individual também baseada em objetivos/metasp.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O percentual máximo do **PRÊMIO DE PROGRESSO** a ser considerado para o pagamento semestral será equivalente a 30% (trinta por cento) da remuneração semestral total do colaborador, podendo-se atingir o máximo de 04 (quatro) salários mensais nominais do colaborador no ano, sendo que para os gestores fica estabelecida a regra no parágrafo primeiro. Na ocorrência de eventual saldo de percentual positivo, excedente a 30%, este, será migrado para o

semestre seguinte e considerado no cálculo do trimestre imediatamente posterior à ocorrência do excedente. Os eventuais percentuais excedentes serão zerados ao final de cada período anual de apuração (doze meses).

No caso de percentual negativo, esse resultado deverá ser compensado no período seguinte e assim sucessivamente até que esse saldo seja suprido tornando-se um %PP positivo a ser distribuído às equipes.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para fins de apuração do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, serão auferidos os resultados trimestrais alcançados pelas lojas, conforme critérios estabelecidos na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”, sendo o pagamento efetuado em períodos semestrais, conforme disposto no parágrafo 2º da Lei 10.101/2000:

PERÍODO	APURAÇÃO	PAGAMENTO
1º JAN/FEV/MAR	ABRIL	AGOSTO
2º ABR/MAI/JUN	JULHO	AGOSTO
3º JUL/AGO/SET	OUTUBRO	FEVEREIRO
4º OUT/NOV/DEZ	JANEIRO	FEVEREIRO
5º REGULARIZAÇÃO	JANEIRO	FEVEREIRO

**PARÁGRAFO SEXTO:** Do montante total do **PRÊMIO DE PROGRESSO** apurado, 30% (trinta por cento), será distribuído aos colaboradores de forma uniforme e 70% (setenta por cento), distribuídos de forma proporcional aos salários nominais.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O **PRÊMIO DE PROGRESSO** será calculado tendo como base a remuneração total do colaborador (soma dos proventos auferidos no trimestre), relativa ao período trimestral de apuração, conforme previsto no parágrafo quinto.

**PARÁGRAFO OITAVO:** No caso do reajuste coletivo (data-base), a correção salarial será aplicada a partir do trimestre em que ocorrer a

formalização da Convenção ou Acordo Coletivo, sendo a diferença salarial considerada na base de cálculo do trimestre imediatamente posterior.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - REGULARIZAÇÃO:**

Após o encerramento do ano civil, as provisões financeiras realizadas pela Empresa serão regularizadas, confrontando-se valores provisionados no ano, com aqueles efetivamente auferidos. Em virtude da regularização anual, eventuais valores apurados serão pagos aos colaboradores até o mês de fevereiro de cada ano.

### **CLÁUSULA OITAVA - AUSÊNCIAS:**

Quaisquer ausências dos colaboradores na Empresa, não justificadas ou acima de 180 (cento e oitenta) dias, ocorridas durante o ano, serão descontadas para efeito de apuração da parcela individual do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, considerando-se para o cálculo proporcional o período da efetiva presença do colaborador na unidade.

### **CLÁUSULA NONA – DESLIGADOS:**

Os colaboradores desligados (iniciativa da empresa ou própria), durante a vigência do presente Acordo Coletivo, exceto por “*Justa Causa*”, farão *jus* ao recebimento proporcional do **PRÊMIO DE PROGRESSO** por ventura apurado, conforme período de permanência na unidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA – DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS:**

Mensalmente a Empresa, através do departamento de Recursos Humanos, efetuará a apuração e divulgação dos progressos obtidos pelas unidades, conforme resultados constantes da “Conta de Exploração”, comparando-os com os resultados do correspondente mês do ano anterior, publicando-os de forma ampla, analisando e discutindo com a Comissão Nacional de Representantes dos Empregados, **providências que visem à melhoria dos sistemas de trabalho, gestão, animação das equipes e conseqüentemente dos respectivos progressos esperados.**

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em virtude do caráter confidencial das informações constantes na “Conta de Exploração” a divulgação e análise dos dados

serão realizadas pelo Diretor da unidade em reunião com a Comissão de Representantes dos Empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ENCARGOS:**

Conforme estabelecido no Artigo 3º da Lei 10.101/2000, os pagamentos mencionados no presente Acordo Coletivo, não constituem base de incidência de qualquer encargo Trabalhista ou Previdenciário, exceto quanto à tributação do IRRF, também não se aplicando o princípio da habitualidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADITAMENTO AO ACORDO COLETIVO:**

Durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho com base, as partes em comum acordo poderão estabelecer através de termo de aditamento, eventuais ajustes no atual sistema de cálculo e pagamento do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, constante na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – LEGISLAÇÃO SUPERVENIENTE:**

Caso, por força de legislação superveniente, seja através de Medida Provisória ou de Lei, bem como, por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda em decorrência de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, haja eventual alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, prevalecerão, sempre, os valores e condições pactuadas e previstas no presente Acordo Coletivo Anual vigente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ocorrendo ainda, qualquer mudança na legislação, que torne inviável o presente Acordo Coletivo, ou prejudique qualquer das partes, será motivo determinante para seu rompimento, não cabendo às partes qualquer indenização, seja de que tipo for.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Acordo Coletivo em vigência será imediatamente suspenso nos casos de ocorrência de caso fortuito, força maior, concordata, falência e outros que embora até previsíveis, impeçam ou dificultem o pleno andamento dos negócios da Empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os valores pagos resultantes do Acordo Coletivo vigente quitam para todos os efeitos, qualquer outra concessão legal ou

judicial da mesma natureza, que porventura venha a ser estabelecida para período anterior à presente avença.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – VIGÊNCIA DO ACORDO:**

O presente acordo coletivo terá vigência por 04 (quatro) períodos autônomos de apuração, sendo de 06 (seis) meses cada um, ou seja, pelo período de 01/01/2023 a 31/12/2024.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS:**

Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo Coletivo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar entre si, e permanecendo ainda a divergência, conforme previsão na Lei 10.101/2000, poderão em comum consentimento nomear "Mediador ou Árbitro", devidamente credenciados, a fim de compor definitivamente a divergência apresentada, sendo as despesas com honorários suportadas por ambas as partes.

O presente **ACORDO COLETIVO**, após achado em conformidade e devidamente assinado pelas partes, será depositado no Sindicato dos Trabalhadores.

E por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente **ACORDO COLETIVO** em 02 (duas) vias de igual teor e efeito legal.

**Uberlândia, 01 de Janeiro de 2023.**

DocuSigned by:  
*Michelle Dapper*  
5C4C622AF326489...

DocuSigned by:  
*Waldir Antonio Vieira*  
37BB5A9C02C0497...

DocuSigned by:  
*Cleber Gomes Leite*  
A6DD579B431F469...

**LEROY MERLIN. CIA. BRASILEIRA DE BRICOLAGEM**

OAB: 223.937

**REPRESENTANTE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE UBERLÂNDIA E ARAGUARI**

*Sérgio dos Santos*  
Presidente  
S E C O A

**COMISSÃO DO PLR “PRÊMIO DE PROGRESSO”**

**INTEGRANTES DA COMISSÃO – UBERLÂNDIA:**

**Nome: FABRICIO DOS SANTOS PEREIRA**

CPF: 084.828.006-71

Missão: OPERADOR DE EMPILHADEIRA

Assinatura:  \_\_\_\_\_

**Nome: GUILHERME AUGUSTO DE SOUSA E SILVA**

CPF: 389.630.488-70

Missão: COORDENADOR COMERCIAL

Assinatura:  \_\_\_\_\_

**Nome: CHRISTIAN DE ANDRADE COELHO**

CPF: 088.267.966-02

Missão: COORDENADOR COMERCIAL

Assinatura:  \_\_\_\_\_

**Nome: CELIA MARIA FERREIRA**

CPF: 117.969.248-90

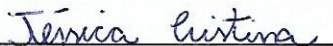
Missão: ASSESSOR DE VENDAS

Assinatura:  \_\_\_\_\_

**Nome: JESSICA CRISTINA COELHO PIRES**

CPF: 133.201.216-77

Missão: ANALISTA DE RH

Assinatura:  \_\_\_\_\_

**Nome: JESSICA FERNANDES DOS SANTOS**

CPF: 024.997.775-32

Missão: GERENTE COMERCIAL


Assinatura:  \_\_\_\_\_



**Nome: HARLEY WESLEY RODRIGUES DOS SANTOS**

CPF: 000.255.021-07

Missão: GERENTE COMERCIAL

Assinatura:  \_\_\_\_\_

**INTEGRANTES DA COMISSÃO – UNIDADES:**

Nome: CHRISTIAN DE ANDRADE COELHO

Assinatura: \_\_\_\_\_



Nome: Fabiano dos Santos Lima

Assinatura: \_\_\_\_\_



Nome: HARLEY WESLEY P. SANTOS

Assinatura: \_\_\_\_\_



Nome: Guilherme A.S. SILVA

Assinatura: \_\_\_\_\_



Nome: Adelino Alves de Jesus

Assinatura: \_\_\_\_\_



Nome: Jessica Cristina Coelho

Assinatura: \_\_\_\_\_

Jessica Cristina

Nome: Jessica Fernandes dos Santos

Assinatura: \_\_\_\_\_



Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## NORMA GERAL DE APLICAÇÃO DO PLR, DENOMINADO “PRÊMIO DE PROGRESSO” – 2023

### 1. PREÂMBULO

Visando a busca de maior comprometimento dos colaboradores com o desenvolvimento da Empresa, bem como, a criação de uma cultura econômica norteada pelos princípios contidos no seu Projeto de Empresa, a **Leroy Merlin** pratica uma filosofia de gestão empresarial e dos seus recursos humanos denominada “**Filosofia da Partilha**”, que está baseada em 04 pontos fundamentais:

- Partilha do “**QUERER**” – os valores do Grupo Adeo e a vontade de progredir coletivamente.
- Partilha do “**SABER**” – Processos de Formação, desenvolvimento e Comunicação.
- Partilha do “**PODER**” – Autonomia e Maiores Responsabilidades na construção do espírito de “dono do negócio”.
- Partilha do “**TER**” – Participação no Progresso e nos Resultados da Empresa

### 2. OBJETIVO

Fruto deste último fundamento (partilha do “**TER**”), o **PRÊMIO DE PROGRESSO**, tem como principal objetivo propiciar o envolvimento do colaborador na vida e gestão da Empresa, através de um sistema de remuneração variável coletiva. Sua aplicabilidade e demais princípios gerais se regerá pela presente “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**” (PLR), contendo as condições gerais pactuadas em comum acordo com a Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso** eleita pelos colaboradores de cada unidade.

### 3. CÁLCULO DO PERCENTUAL DESTINADO AO PRÊMIO DE PROGRESSO

Os diferentes elementos mensurados que servem de base para o cálculo do **Prêmio de Progresso**, têm sua origem na “Conta de Exploração” mensal de cada loja, que reflete sua atividade e realidade econômica.

#### 4. DETERMINAÇÃO DO PERCENTUAL DO PRÊMIO DE PROGRESSO

O Prêmio de Progresso a ser distribuído leva em conta 02 fatores:

1. Progressão da Cifra de Vendas Bruta (com impostos) da unidade e da praça em que está situada
2. Progressão do Resultado Operacional - Aluguéis, em reais da unidade sobre a massa salarial da unidade.

Os fatores mencionados anteriormente serão apurados por taxas percentuais:

$$P\% = (P1\% + P2\%)$$

Onde:

- P% = Refere-se ao Prêmio de Progresso (em%) da loja.
- P1% = Refere-se à Progressão de Vendas (em %) da loja e da praça.
- P2% = Refere-se à Progressão do Resultado Operacional (em %) da loja.

#### 5. CÁLCULO DE P1 – PROGRESSÃO DE VENDAS:

$$P1\% = 50\% \times (70\% \times \text{Progressão Vendas} + 30\% \times \text{Progressão Vendas Praça})$$

Onde:

- **Vendas** = Vendas Brutas (vendas com impostos) São os valores de vendas com os impostos obtidos na “Conta de Exploração / DRE - Demonstrativo de Resultado das unidades.
- **Praça**= Grupo de lojas que se encontrem na mesma região geográfica com grande interdependência ou influência.
- **Loja geograficamente isoladas**= O cálculo considera apenas o resultado da unidade.

$$P1 = 50\% \times (\text{Progressão Venda Loja})$$

#### 6. CÁLCULO DE P2 – PROGRESSÃO DO RESULTADO:

$$P2\% = 20\% \times (\text{Progressão Resultado Operacional-Aluguéis} / \text{Despesa de pessoal})$$

Onde:

- **Resultado Operacional**= Nossa eficiência operacional, nossas receitas deduzidas de todas as despesas relacionadas a operação e administrativo;



DS  
MD

DS  
WAV

DS  
LGL

- **Aluguéis** = Aluguel Externo + Aluguel Técnico

**Aluguel Externo:** despesa das lojas alugadas | pagamos aluguel para o proprietário;

**Aluguel Técnico:** despesa relacionada às lojas próprias | pagamos depreciações de tudo que gastamos para construir nossa loja

- **Despesa de Pessoal** = Valor referente as despesas de pessoal da Conta de Exploração (DRE).

## 7. DISTRIBUIÇÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO – ( PLR )

- O cálculo do **Prêmio de Progresso** global em Reais, será igual ao percentual do prêmio (P%), multiplicado pela remuneração (soma dos proventos auferidos no trimestre) dos colaboradores elegíveis da unidade;
- Do valor obtido, **30%** serão distribuídos de forma uniforme (FCP - Fundo Comum de Progresso), e **70%** proporcional aos salários dos colaboradores elegíveis da unidade.
- **Cálculo do FCP – Fundo Comum de Progresso Individual (X):**

$$X = (30\% * \text{Valor global a distribuir}) / N^{\circ} \text{ colaboradores do trimestre.}$$

- **Cálculo do Prêmio de Progresso Individual (Y):**

$$Y = 70\% * (\text{Valor global a distribuir} / \text{remuneração da loja no trimestre n.}) * \text{salário individual no trimestre n.}$$

O valor total individual do Prêmio de Progresso em Reais a ser pago será igual a: **X+Y**.

- O percentual do **Prêmio de Progresso** para o Escritório Central calcula-se mediante a fórmula geral, aplicada neste caso, a soma das Contas de Exploração das lojas e Marketplace em regime normal (deve ser a soma das contas de todas as lojas existentes no Brasil, com histórico a partir do 13º mês de abertura).

## 8. REGULARIZAÇÃO ANUAL DE PROVISÕES

Considerando-se a existência de valores que são provisionados pelas unidades durante o ano civil, assim que conhecidos e apurados os resultados reais, estes, substituirão as

provisões existentes, sendo calculada e paga aos colaboradores a eventual diferença do Prêmio de Progresso apurado durante os 12 meses “regulares” entre o Prêmio de Progresso apurado 12 meses + o mês de regularização (anulação das provisões para alocação dos valores reais), em fevereiro do ano seguinte ao ano-base.

## 9. COLABORADORES ELEGÍVEIS

- Serão elegíveis ao **Prêmio de Progresso** todos os colaboradores que possuem vínculo CLT com a Empresa.
- Para colaboradores afastados ou desligados (exceto por “justa causa), o **Prêmio de Progresso** será proporcional ao período efetivamente trabalhado na unidade. Para o cálculo proporcional serão consideradas inclusive, ausências justificadas e/ou abonadas (exceto férias e “Banco de Horas”).
- Para os colaboradores em período de integração (“PLM”), tempo que não estarão envolvidos diretamente com uma loja específica, por estarem em processo de formação para futuras lojas, será aplicado o percentual de prêmio da mesma forma que a **Regional que faz parte**. Após este período, serão elegíveis ao **Prêmio de Progresso** das lojas em que forem incorporados.
- Os colaboradores transferidos entre unidades se beneficiarão do percentual do **Prêmio de Progresso**, proporcionalmente ao período de efetiva permanência em cada unidade
- O Prêmio de Regularização será proporcional ao tempo de efetivação do colaborador na unidade no período apurado.
- Toda e qualquer negociação feita fora desses critérios de forma individual com qualquer colaborador e que não forem aderentes a essa política não terá validade para efeito de pagamento através do prêmio de progresso.

## 10. SITUAÇÕES PARTICULARES

1. Caso P% seja menor do que zero no trimestre deverá ser compensado por P% positivo apurado nos trimestres posteriores, incluindo a regularização.
2. Eventuais valores negativos de P% acumulados até 31/12, após aplicação da regularização, serão desconsiderados para o ano seguinte.

3. Para o cálculo do P1% e P2% serão aplicados o teto de 30% para cada um dos indicadores (P1% e P2%).
4. Unidades com EBITDA (resultado econômico) negativo, não estará elegível para receber PP.
5. O valor a ser distribuído para as equipes de uma determinada unidade, não poderá ultrapassar 50% da sua progressão (evolução  $n \times n-1$ ) do EBITDA.

**EBITDA=** Indicador financeiro usado para medir os resultados de uma empresa. Ele contempla a quantidade de recursos financeiros que a empresa gera apenas em suas atividades principais.

6. Para lojas novas, exclusivamente para cálculo do **Prêmio de Progresso**, será considerado o seguinte critério:

$$\{(Margem - Despesas Influenciáveis) / Venda\} - 5\%$$

- Ao invés de comparar o resultado de um ano para outro (“n” versus “n-1”), será comparado e mensurado com base na sua própria performance do período (fórmula acima).

- A Fórmula de Abertura será aplicada durante os 4 trimestres cheios, MAIS o Trimestre vigente no momento da abertura da loja.

- Após o período determinado acima, a unidade passará a integrar exatamente a base de cálculo e comparativos de resultados mencionados nos itens de 3 a 10;

- As lojas novas seguirão o resultado da Regional até o mês de inauguração.

- As lojas que inaugurarem a partir do segundo dia do mês, também, assumirão o resultado do Prêmio de Progresso da Regional a que pertence a folha de pagamento respectiva nesse mês de abertura.

O percentual máximo do **Prêmio de Progresso** a ser considerado para o **pagamento semestral** será equivalente a no máximo 30% (trinta por cento) da remuneração semestral total do colaborador. Na ocorrência de eventual saldo de percentual positivo, excedente a 30%, este, será migrado para o semestre seguinte, descontados no trimestre posterior à essa ocorrência conforme o item 6.5 da política

do Prêmio de Progresso. Os eventuais percentuais excedentes serão zerados ao final de cada período anual de apuração (doze meses).

No caso de percentual negativo, esse resultado deverá ser compensado no período seguinte e assim sucessivamente até que esse saldo seja suprido tornando-se um %PP positivo a ser distribuído às equipes.

## 11. COMUNICAÇÃO E ANIMAÇÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO

- a) Até o final da segunda quinzena do mês seguinte ao trimestre vigente o Gerente indicado da loja deverá receber do departamento de Recursos Humanos, os resultados do **Prêmio de Progresso** do trimestre. O Gerente indicador da loja deverá reunir a Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, fornecendo informações relativas a Conta de Exploração do trimestre e resultados do **Prêmio de Progresso** atingidos. Deverão juntos comparar os resultados com trimestres anteriores, com seus objetivos e com outras lojas, analisando os pontos fortes e a evolução do progresso para o próximo trimestre.
- b) O Gerente indicado da Loja, em conjunto com os demais integrantes da Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, deverá estabelecer o calendário anual de reuniões trimestrais (obrigatórias) e as reuniões mensais de animação do Progresso como alavanca de Co construção de resultados da Empresa.
- c) No que se refere a Serviços Internos, reuniões de informação e intercâmbio deverão ocorrer de modo idêntico às das lojas.

## 12. COMISSÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO

- a) Em todas as lojas de grande superfície, CDs e Plataformas, a Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, terá a seguinte composição:
  - 1 Gerente ou supervisor (indicado pelo DL + RH)
  - 4 Colaboradores eleitos
- b) Em Serviços Internos a Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, terá a seguinte composição:
  - RH / BP membro fixo por área / departamento



- 02 colaboradores - Oferta Produto (eleitos)
  - 02 colaboradores – Suprimentos (eleito/a)
  - 02 colaboradores - Marketing (eleito/a)
  - 02 colaboradores – Expansão (eleito/a)
  - 02 colaboradores – Informática (eleito/a)
  - 02 colaboradores – Financeiro (eleito/a)
  - 02 colaboradores – RH (eleito/a)
  - 02 colaboradores - Experiência e Atendimento Cliente (eleito/a)
- c) Em Lojas de pequena superfície (Leroy Merlin Express, L'espace e formato compacto) a Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, terá a seguinte composição:  
02 colaboradores (indicados pela equipe de RH + Diretores da unidade apoio)
- d) A Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso** será eleita pelos colaboradores de cada unidade, através de votação secreta, sendo que os eleitos terão mandato por um período de 02 (dois) anos, que coincidirá com o prazo de vigência do Acordo Coletivo.
- e) Eventuais vagas surgidas na Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, que surgirem no período de vigência do Acordo Coletivo, serão preenchidas através do candidato imediatamente mais votado na eleição.
- f) A Comissão do **Prêmio de Progresso** da Empresa se reunirá no mínimo 02 vezes ao ano, devendo ser elaborada respectiva “ata de reunião”, para registro dos assuntos discutidos.

### 13. MISSÃO DA COMISSÃO DE INFLUENCIADORES DO PRÊMIO DE PROGRESSO

Cada membro da Comissão de representantes do **Prêmio Progresso** deve ser o “porta-voz” da cultura da Empresa, sendo o responsável direto pelo reforço permanente da “Filosofia da Partilha” perante todos os demais colaboradores através das seguintes posturas e ações:

- Ser exemplo positivo para os demais colaboradores, multiplicando as atitudes que irão gerar progresso.
- Representar sua unidade (Loja e Serviços Internos), nos assuntos do **Prêmio de Progresso**.



- Realizar a animação das equipes no dia-a-dia, nas reuniões de setor, de prêmio, de comitê, na comunicação, incentivando e orientando para as melhores práticas.
- Informar os colaboradores de sua unidade sobre o andamento do programa e de seus resultados, esclarecendo dúvidas.
- Adotar posturas críticas, exercendo “contra poder”, recomendando melhorias perante a Comissão de Progresso Nacional (CPN).
- Garantir que a formação do **Prêmio de Progresso** seja aplicada aos novos colaboradores, além das reciclagens.
- Representar os colaboradores da unidade na assinatura do Acordo Coletivo.

#### 14. COMISSÃO DE INFLUENCIADORES DO PROGRESSO NACIONAL – CPN

a) A Comissão de representantes do Prêmio de Progresso da Empresa (CPN) será o órgão da empresa que em nível nacional que garantirá a aplicação da presente normativa, além de promover todas as ações gerais que poderão sugerir melhorias na animação e resultados do **Prêmio de Progresso**.

b) A Comissão do Progresso Nacional analisará todas as propostas surgidas nas unidades, direcionando as ações e medidas que permitam desenvolver o **Prêmio de Progresso**.

- A Comissão de Progresso Nacional será composta por:
  - Diretor Geral
  - Diretor de Recursos Humanos
  - Diretora da Partilha
  - 01 representante da Comissão de cada unidade

c) A Comissão do Prêmio de Progresso Empresa se reunirá no mínimo 02 (duas) vezes ao ano.

**\* A presente Normativa faz parte integrante do “Acordo Coletivo Sobre Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa” – Lei 10.101/2000.**

DS  
MD

DS  
WAV

DS  
LGL

