

ANEXO**REGRAS E CONDIÇÕES GERAIS
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS ("PLR")
1º e 2º SEMESTRE DE 2023**

Regras gerais para participação dos Colaboradores nos lucros ou resultados da Comercial Automotiva S/A, especificamente a divisão de negócio da DPaschoal (DPA) – Lojas e Recmaxx -, 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 ("LAIR");
- Indicadores de Resultados ("KPIs").

Para fins de apuração do PLR, será considerado como premissa o atingimento de 90% do LAIR pela empresa. Portanto, o atingimento do LAIR abaixo de 90% não habilitará nenhum colaborador a receber valores a título de PLR.

No que tange ao LAIR, foram determinadas as metas (em reais), equivalentes aos 100%, para o 1º e 2º semestre de 2023, especificamente a divisão de negócio da DPaschoal (DPA) – Lojas e Recmaxx –, sendo:

1º e 2º SEMESTRE DE 2023

LAIR/23	1º SEM	2ºSEM	2023
<i>(R\$ milhares de R\$)</i>			
DPA	8.901	8.144	17.045

A partir da realização do valor mínimo do LAIR (90%) pela empresa, 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 se 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, nos termos detalhado abaixo.

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

30%	LAIR
70%	KPIs
100%	Total

Será permitido “recuperar/compensar” o LAIR de um semestre para o outro.

KPIs

Já com relação aos KPIs, para cada divisão (Lojas e Recmaxx) 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.

Os KPIs não serão recuperáveis/compensáveis de um semestre para o outro.

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: (i) 30/06/2023 para o 1º Semestre de 2023; (ii) 31/12/2023 para o 2º Semestre de 2023. Sendo:

Funções - CAMPO	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 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:

	Meta	Realizado	% Realizado
LAIR REALIZADO:	8.901	13.352	150%
Múltiplo Salarial	0,43		
Salário	5.000		
Valor Base	2.150	43% do salário	
Valor Base Ajustado	3.225	150% de R\$ 2.150,00	

	Peso PLR	Valor PLR
LAIR	30%	967,50

Meta	Peso KPI	% Atingimento KPI	Peso PLR	Valor PLR
KPI 1	20%	120%	70%	R\$ 541,80
KPI 2	20%	120%	70%	R\$ 541,80
KPI 3	20%	120%	70%	R\$ 541,80
KPI 4	40%	120%	70%	R\$ 1.083,60
Total Base KPI				R\$ 2.709,00

Total PLR	R\$ 3.676,50
------------------	---------------------

Como funcionará?

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

Vigência: 1º semestre de 2023 (janeiro a junho) e 2º semestre de 2023 (julho a dezembro). 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/2023: apuração em 30/06/2023 e pagamento até 30/09/2023;

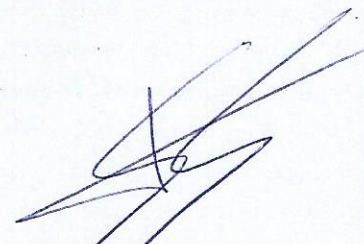
- **2º Semestre/2023:** apuração em 31/12/2023 e pagamento até 31/03/2024.

Como será apurado a PLR?

- ✓ O acompanhamento e divulgação dos KPIs será realizado mensalmente pela Controladoria e a apuração será semestral.
- ✓ O LAIR 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 30/06/2023 para o 1º Semestre/2023; e 31/12/2023 para o 2º Semestre/2023;
- 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.
- 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.



Léo Sérgio dos Santos
Grande Presidente
SECUA