

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – 2023

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE UBERLÂNDIA E ARAGUARI, entidade sindical inscrita sob o CNPJ nº. 25.649.153/0001-95, neste ato representada por seu Presidente Luis Sérgio dos Santos, doravante designada simplesmente "**Sindicato**";

MART MINAS DISTRIBUIÇÃO LTDA., inscrita sob o CNPJ nº 04.737.552/0008-04, com sede na Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, Vila Nova Conceição, São Paulo, SP – CEP 04.543-011, representada por seu bastante Procurador Rafael Lara Rabelo; doravante designada simplesmente "**Mart Minas**" ou "**Empregador**",

Empregador e Sindicato são denominados, em conjunto, "Partes" ou, individualmente, "Parte".

Preâmbulo

CONSIDERANDO as disposições do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000, que institui regras sobre a participação dos empregados nos resultados das empresas;

CONSIDERANDO que a participação nos resultados representa um incentivo ao desempenho dos trabalhadores, atua como efetivo mecanismo de distribuição de renda e constitui oportunidade de alinhamento dos objetivos individuais de cada empregado com os objetivos globais do Empregador;

CONSIDERANDO que o Empregador e o sindicato, após negociações, fixaram os parâmetros e as condições para a participação dos empregados ("**Empregados**") nos resultados do Empregador, para o exercício de 2022 ("**Exercício**");

RESOLVEM, amparados pela Lei nº 10.101/2000, artigo 7º, IX, da CRFB/88 e artigos 611-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho ("**CLT**"), ajustar entre si o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ("**Acordo**"), com o objetivo de instituir um Programa de Participação nos Resultados, doravante denominado ("**PPR**"), que será regido pelas cláusulas e condições a seguir estipuladas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA

1.1. As Partes fixam a vigência do presente Acordo o exercício do ano de 2023, tendo seus efeitos estendidos até a data de pagamento do valor correspondente ao PPR de [2023], dependendo sua alteração, renovação ou prorrogação de aditivo escrito, assinado pelo Empregador e pelo Sindicato.

1.2. Fica ajustado que, para a apuração do valor correspondente ao PPR dos Empregados relativo ao Exercício, será considerado todo o período relativo a tal ano.

1.3. Depois de expirado o período de vigência do presente Acordo, as Partes se comprometem a negociar, de modo a verificarem a possibilidade e interesse de celebração de um novo acordo coletivo de trabalho para participação dos Empregados nos resultados referentes a exercícios sociais posteriores.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Acordo será aplicável a todos os empregados do Empregador, observada a base territorial de representação do Sindicatos.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO OBJETO

3.1. O objetivo do PPR é motivar o desempenho individual dos Empregados para que trabalhem de forma a atingir as metas aqui descritas, contribuindo para o sucesso do empreendimento, permitindo-lhes a participação nos resultados que vierem a ser alcançados pelo Empregador, fazendo com que ambos compartilhem, cada vez mais, objetivos comuns. O Empregador e o Sindicato, com fundamento no Artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, e observando as disposições da Lei Federal nº 10.101/00 e respectivas alterações trazidas pela Lei nº 12.832/2013 e pela Lei nº 14.020/2020, pactuam o presente Acordo, tendo como objeto o pagamento de Participação nos Resultados, caso sejam alcançados os objetivos estipulados no PPR, na forma do inciso II do art. 2º da Lei nº 10.101/00, respeitados os critérios de elegibilidade abaixo relacionados.

3.2. O PPR, ora implementado, é aplicado exclusivamente para o exercício referente ao ano de 2023, com início em [01º de janeiro de 2023 e término em 31 de dezembro de 2023], nos termos constantes do presente instrumento e seus respectivos Anexos, que fazem parte integrante deste Acordo.

CLÁUSULA QUARTA – DA ELEGIBILIDADE

4.1. São elegíveis, observado o disposto nos Anexos do presente Acordo, ao recebimento integral ou proporcional da parcela referente ao PPR, todos os Empregados que, cumulativamente, forem registrados pelo Empregador, tenham suas relações de emprego regidas pelo regime celetista e que tenham prestado serviços para o Empregador ao longo do Exercício, nos termos da legislação vigente.

4.2. Os Empregados admitidos ao longo do Exercício receberão 1/12 (hum doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias.

4.2.1 Na hipótese de mudança de função, considerando promoção ou manutenção em mesmo nível hierárquico, no curso do Exercício, serão considerados os resultados atingidos na função previamente ocupada de maneira proporcional ao período de permanência nesta, bem como as variações do PPR Potencial da função anterior e do novo cargo, conforme o caso concreto.

4.3. Os Empregados dispensados ou que formularem pedido de demissão ao longo do Exercício receberão 1/12 (hum doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias.

4.4. Os empregados que tenham permanecido afastados do emprego ao longo do Exercício, por acidente de trabalho e licença maternidade, são elegíveis ao recebimento integral da parcela referente ao PPR.

4.5. Ficam excluídos do recebimento de valores a título do PPR ora pactuado, não tendo direito a qualquer benefício estabelecido nesse Acordo, ainda que de forma proporcional, os empregados dispensados por justa causa.

4.6. Ficam excluídos deste Programa: (i) estagiários; (ii) aprendizes; (iii) funcionários terceirizados; (iv) trabalhadores temporários; (v) funcionários em período de experiência; (vi) prestadores de serviços autônomos.

CLÁUSULA QUINTA – DO PROGRAMA

5.1. A parcela devida a cada Empregado, do total a ser distribuído, resultará do atingimento das metas fixadas nas cláusulas abaixo.

5.2. O pagamento da parcela de PPR fica condicionado ao atingimento das metas corporativas, as quais observarão as regras estabelecidas nos itens abaixo, bem como nos Anexos deste Acordo.

5.2.1. As metas corporativas poderão considerar tanto os resultados do Empregador, quanto da área específica de atuação do Empregado, conforme o caso, sendo, desde já, definido que passarão a ser elegíveis ao recebimento do valor do PPR todos os Empregados do Empregador, considerando o critério Global de Resultado definido na Cláusula 5.2.2.

5.2.2. A parcela do PPR será devida considerando as metas individuais e por áreas, definidas nos Anexos do presente Acordo, desde que o Empregador atinja o resultado de meta global, o qual será utilizado como gatilho para a elegibilidade de todos os Empregados, ora denominado 'Performance Global'.

CONCEITOS:

- 1) **Performance Global:** (Lucro Bruto – Despesas Operacionais, de Vendas, Administrativas e Gerenciais/Receita Bruta = Performance Global). Sendo:
- 2) **Lucro Bruto:** Receita Bruta da empresa reduzido das deduções de vendas (impostos sobre as vendas e devolução) e dos custos de mercadorias vendidas ajustados para o ano de 2022;
- 3) **Despesas Operacionais:** Despesas Operacionais de Vendas, administrativas e Operacionais, excluindo as depreciações e amortizações;
- 4) **Receita Bruta:** Total de vendas da empresa no período.

5.2.3. As metas dos indicadores nos Anexos, individualizadas por Departamento, serão estabelecidas pela administração em periodicidade mensal, devidamente comunicadas aos Empregados, garantida a devida publicidade e transparência, sempre levando em consideração os objetivos estratégicos do Empregador e das áreas da organização, conforme os seguintes grupos:

- i Equipe Administrativa;
- ii Equipe Comercial;
- iii Equipe de Vendas;
- iv Equipe de Operação;
- v Equipe de Prevenção de Perdas.

5.3. Para fins de acompanhamento do desenvolvimento do PPR, as informações serão disponibilizadas pelos gestores a suas áreas quando do término do período de apuração ou em prazo inferior, sempre que possível, conforme organização de cada Departamento.

5.4. Caso não sejam atingidas as metas previstas para pagamento da parcela do PPR, não será devido nenhum valor sob tal título aos Empregados.

CLÁUSULA SEXTA – DO CÁLCULO E DAS REGRAS DE PAGAMENTO

6.1. Na hipótese de serem alcançadas as metas corporativas, cada Empregado fará jus ao recebimento da parcela do PPR de acordo com seu salário-base e com o nível organizacional ao qual pertence na forma dos Anexos deste Acordo, levando-se em conta a capacidade de

contribuição de cada Empregado e de cada área para o resultado do Empregador, conforme discriminado nos Anexos.

6.1.1. O salário-base utilizado para o cálculo do pagamento será o do mês de janeiro de 2023 ou último salário percebido.

6.1.1.1. Para os casos de alteração vertical de função do Empregado que implique em promoção, com conseqüente aumento salarial não decorrente de reajuste legal, o valor potencial devido ao Empregado se dará de maneira proporcional aos salários percebidos durante o período de apuração, da mesma forma quanto ao atingimento das metas dos setores em que atuou, nos termos do item 4.2.1 acima, nos casos em que houver mudança de departamento com metas individuais distintas.

6.1.2. Considera-se como salário base o valor nominal fixo mensal pago aos Empregados, não se incluindo quaisquer adicionais fixos ou variáveis, tais como adicional noturno, prêmios de qualquer natureza, gratificações, hora complementar, horas extraordinárias, intervalo de refeição, etc.

6.2. Constitui condição para o pagamento, a título de PPR, o atingimento pelo Empregador de, no mínimo, 8,50% da Performance Global, apurada semestralmente, conforme conceitos acima definidos.

6.2.1. Conforme previsto na Cláusula 5.4., na hipótese de não atingimento do percentual mínimo de 8,50% reconhecem as Partes que nenhum valor será devido a título de PPR.

6.3. Os critérios para o pagamento do valor correspondente ao PPR, estabelecidos no presente Acordo, somente valem pelo período de sua respectiva vigência, inexistindo obrigação de repetição de idênticos critérios em negociação ou acordos posteriores, vedada a ultratividade, nos termos do artigo 614, §3º, da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO PAGAMENTO

7.1. O pagamento da parcela do PPR aos Empregados se dará de forma semestral, com apuração dentro deste período, sendo que o primeiro desembolso corresponderá a, no máximo, 40% (quarenta por cento) do valor total do prêmio potencial, a ser realizado ao final do primeiro semestre do Exercício, no 5º (quinto) dia útil do mês de setembro. O potencial valor restante, correspondente a, no máximo, 60% (sessenta por cento) do valor total a ser pago a título de PPR, será adimplido até o 5º (quinto) dia útil do mês de abril do ano seguinte ao término do Exercício.

7.2. O pagamento do valor devido a título de PPR aos Empregados já desligados do Empregador será realizado em até 90 (noventa) dias contados da data do pagamento realizado em favor dos Empregados ativos contemplados pelo Acordo.

CLÁUSULA OITAVA – REVISÃO DO PPR

8.1. O PPR poderá ser revisto, com acompanhamento do Sindicato, nos casos de força maior, caso fortuito, recuperação judicial, falência e outros fatos, que embora previsíveis, impeçam ou dificultem a normalidade dos negócios do Empregador.

8.2. Se no exercício ocorrerem alterações significativas nos resultados do Empregador, de forma a alterar radicalmente o contexto em que as metas foram estabelecidas, caberá às Partes reverem, em conjunto, as metas fixadas.

8.3. Por se constituir o PPR, estabelecido neste Acordo, em condição mais benéfica aos empregados, este prevalecerá sobre qualquer cláusula que disponha sobre os temas e aspectos tratados neste documento, inclusive aquelas decorrentes de Convenção Coletiva de Trabalho, sentença normativa e/ou outros acordos coletivos de trabalho.

CLÁUSULA NONA – DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

9.1. O valor a título de PPR, ora pactuado, não possui caráter salarial, não integrando a remuneração dos Empregados para qualquer fim, e, conseqüentemente, não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, conforme estabelece o artigo 3º da Lei nº 10.101/00.

9.2. Os valores a serem pagos, estarão sujeitos ao imposto de renda, em separado dos demais rendimentos, considerando-se a tabela específica aplicável, nos termos da Lei nº 12.832/2013.

9.3. Fica ressalvado que, na hipótese de alteração na legislação quanto à incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários, serão reduzidos, proporcionalmente, os valores devidos a título de PPR de modo a adequá-los ao valor máximo original.

CLÁUSULA DÉCIMA – DO ACOMPANHAMENTO

10.1. Todos os Empregados terão acesso às informações relativas às premissas e aos resultados previstos nesse Acordo, através dos meios internos de comunicação.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

11.1. Todas as informações comerciais, financeiras, gerenciais e contábeis do Empregador são estritamente confidenciais e assim deverão ser mantidas pelos Empregados, só podendo ser reveladas a terceiros mediante prévio consentimento por escrito do Empregador, sob pena de aplicação das sanções e medidas cabíveis conforme legislação aplicável.

11.1.1. Em caso de determinação judicial para divulgação de eventuais informações referentes ao PPR, o Empregador deverá ser comunicado previamente a respeito do caso, a fim de que possa tomar as providências cabíveis no que diz respeito à proteção de seus interesses.

11.2. Caso a revelação de qualquer informação venha a causar prejuízo ao Empregador, o responsável (ou responsáveis) pela revelação deverá indenizar o Empregador pelas perdas e danos sofridos, inclusive lucros cessantes.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO FORO COMPETENTE

12.1. As divergências ou conflitos decorrentes da interpretação da aplicação das cláusulas ora avençadas, serão objeto de processo conciliatório, mediante provocação de qualquer das Partes acordantes. Frustrada a conciliação, as divergências ou conflitos serão dirimidos pela Justiça do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, estado de Minas Gerais.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA MULTA

13.1. A empresa se compromete que na ocorrência de inadimplemento deste acordo, incidirá uma multa no importe de 20% (vinte por cento) sobre o valor de direito revertidos em favor dos trabalhadores, cujo montante deverá ser distribuído de forma igual a todos os que estiverem aptos a receberem o PPR 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

14.1. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste acordo, atenderá às normas contidas no artigo 615 e seus referidos parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DOS REQUISITOS LEGAIS

15.1. As Partes declaram que o presente Acordo cumpre todos os requisitos legais para sua respectiva formalização, fazendo referência principalmente àqueles constantes do artigo 613 e seguintes da CLT, de modo que nenhuma condição ou elemento essencial ao Acordo deixou de ser observado por qualquer uma das Partes.

15.2. Havendo omissão do presente Acordo, prevalecerá o disposto na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DISPOSIÇÕES FINAIS

16.1. Este Acordo e seus Anexos, os quais são considerados como partes integrantes deste Acordo, contém todas as cláusulas e condições acordadas de boa-fé pelas partes em relação às regras estabelecidas no presente Acordo, substituindo todo e qualquer ajuste ou acordo firmado anteriormente pelas Partes envolvidas.

16.2. A Empresa se compromete a manter o cumprimento das cláusulas convencionais vigentes nos demais instrumentos coletivos ajustados entre as partes.

E por estarem assim ajustados, os representantes legais das entidades convenientes acima mencionadas e, seus respectivos consultores jurídicos, firmam o presente instrumento em 3 (três) vias de igual teor.

Belo Horizonte/MG, 9 de fevereiro de 2023

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE UBERLÂNDIA E ARAGUARI - CNPJ nº. 25.649.153/0001-95

Presidente Luis Sérgio dos Santos

...

MART MINAS DISTRIBUIÇÃO LTDA – CNPJ nº 04.737.552/0008-04

Procurador Rafael Lara Rabelo

ANEXO I – VARIÇÕES DA META GLOBAL**Superação da Meta de Performance Global:**

A Performance Global terá os múltiplos abaixo como indicadores do Gatilho Global, critério de atingimento da empresa para que os funcionários se tornem elegíveis para as avaliações individuais para o recebimento do PPR, de acordo com a variação da Margem Operacional:

- Abaixo de 8,5% - 0%;
- Entre 8,50% e 8,99% - 50% do prêmio potencial;
- Acima de 9% - 100% do prêmio potencial.

Marl Minas

ANEXO II – DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

A equipe administrativa terá metas objetivas e comportamentais.

Metas objetivas por área administrativa:

1) As metas para equipe administrativa.

Metas objetivas por área administrativa:

1.1 Avaliação 180° de cada área, que consistirá na avaliação de atendimento pelas demais áreas da empresa: **Peso 25% - Orientação positiva.**

1.2 Metas de cada área a ser proposta pela Diretoria, divulgadas mediante contrato de gestão com cada área: **Peso 75% - Orientação positiva ou negativa.**

Metas Comportamentais Individuais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, com capacidade de redução das metas individuais objetivas acima definidas.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e comportamentais.

2) As metas para dos gerentes do administrativo serão compostas:

Metas objetivas:

2.1 Avaliação 180° de cada área, que consistirá na avaliação de atendimento pelas demais áreas da empresa: **Peso 25% - Orientação positiva.**

2.2 Metas de cada área a ser proposta pela Diretoria, divulgadas mediante contrato de gestão com cada área: **Peso 75% - Orientação positiva ou negativa.**

Metas Comportamentais Individuais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, com capacidade de redução das metas individuais objetivas acima definidas.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e comportamentais.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Negativa:

- Até 100,00% ganha 100%;
- Entre 100,01% e 101,99% ganha até 90%;
- Entre 102,00% e 104,99% ganha até 75%;
- Igual ou acima de 105% não ganha.

Prêmios potenciais:

1) Gerentes – Potenciais por faixa:

ÁREA	CARGO	POTENCIAL (1) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (2) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (3) (Múltiplo Salarial)
ADMINISTRATIVO	GERENTE	2	4	6

2) Demais cargos: Potencial de 1 salário.

São considerados no grupo de Áreas Administrativas: Administrativo/Viagens, Contabilidade, Controladoria, Departamento Pessoal, Engenharia, Financeiro, Fiscal/Tributário, Gestão de Operações, Inteligência Comercial, Jurídico, Logística, Manutenção, Marketing, Negócios Imobiliários, Recursos Humanos, SESMT, Suprimentos, TI/Infraestrutura.

Este documento foi assinado eletronicamente por Luis Sergio dos Santos e Rafael Lara Rabelo. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://vertsign.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 2942-C3BE-0E8E-0AE7.

ANEXO III – DEPARTAMENTO COMERCIAL E CEASA

III.1 DEPARTAMENTO COMERCIAL:

1) Formato de Apuração Positiva: Avaliação Mensal somada durante o período para apuração global semestral, conforme regra geral prevista nas condições gerais, sendo:

- % de atingimento de meta (Comercial) de Lucratividade (Lucro Bruto Gerencial) da empresa, definida para cada mês de vigência do Acordo - **Orientação positiva.**

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 94,99% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

2) Indicadores de Penalidade Individual – Penalizadores sobre o valor aferido com a meta global prevista no item 1 acima, somados:

- Ruptura (Objetivo por linha a ser definido): **Peso 30% - Orientação negativa;**
- Objetivo de Estoque (R\$ Objetivo x R\$ Realizado): **Peso 20% - Orientação negativa;**
- Ocorrência de acordos em atraso: **Peso 10%**
- Meta de Vendas (R\$ Meta de Lucratividade x R\$ Realizado de Lucratividade): **Peso 10% - Orientação positiva.**

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Negativa:

- Até 100,00% ganha 100%;
- Entre 100,01% e 101,99% ganha até 90%;
- Entre 102,00% e 104,99% ganha até 75%;
- Igual ou acima de 105% não ganha.

- **Ruptura:** Ruptura é o cálculo de perda de oportunidade de venda por falta de produto para vender na loja. A meta é definida por linha de produto e o não atingimento deste objetivo implica em uma penalização de **30%** sobre a nota atribuída ao Gatilho da Área;
- **Objetivo de Estoque:** Estoque de acordo com o objetivo por linha;
- **Acordos em atraso:** A existência de acordos pendentes de quitação financeira no final do período de apuração mensal implica em penalização;
- Atingimento de Metas do Setor de Vendas.

3) Divisão das áreas por cargo do Departamento Comercial:

ÁREA	CARGO	POTENCIAL (1) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (2) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (3) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (4) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (5) (Múltiplo Salarial)
COMERCIAL	Assist. de Compras	4	4	6	7	8
	Anal. de Compras	6	6	6	6	7
	Comprador	6	7	7	7	10
	Ger. de Compras	8	8	10	12	15

Metas Comportamentais Individuais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, com capacidade de redução das metas individuais objetivas acima definidas.

Para que o funcionário receba **100%** do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e comportamentais.

III.2 CEASA

- 1) Formato de Apuração Positiva:** Avaliação Mensal somada durante o período para apuração global semestral, conforme regra geral prevista nas condições gerais, sendo:

- % de atingimento de meta (Ceasa) de Lucratividade (Lucro Bruto Gerencial) da empresa, definida para cada mês de vigência do Acordo - **Orientação positiva.**

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 94,99% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

2) Indicadores de Penalidade Individual – Penalizadores sobre o valor aferido com a meta global prevista no item 1 acima, somados:

Ocorrência de acordos em atraso: **Peso 10%**
 Meta de Vendas Externas FLV (R\$ Meta de Lucratividade x R\$ Realizado de Lucratividade): **Peso 10% - Orientação positiva.**
 Objetivo de Perda: Meta de Valor de Perda de Produtos FLV. **Peso 25% - Orientação negativa.**
 Meta de Devolução: Retorno de Produtos FLV das Lojas. **Peso 15%. Orientação Negativa.**

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Negativa:

- Até 100,00% ganha 100%;
- Entre 100,01% e 101,99% ganha até 90%;
- Entre 102,00% e 104,99% ganha até 75%;
- Igual ou acima de 105% não ganha.

Metas Comportamentais Individuais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, com capacidade de redução das metas individuais objetivas acima definidas.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e comportamentais.

3) Divisão das áreas por cargo da Equipe Ceasa:

ÁREA	CARGO	POTENCIAL (1) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (2) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (3) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (4) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (5) (Múltiplo Salarial)
COMERCIAL	Assist. de Compras	4	4	6	7	8
	Anal. de Compras	6	6	6	6	7
	Comprador	6	7	7	7	10
	Ger. de Compras	8	8	10	12	15

ANEXO IV – EQUIPE DE VENDAS

1) Os gerentes regionais de vendas terão metas objetivas e comportamentais.

Meta objetiva: Percentual de atingimento de meta de vendas da sua regional → Peso 100%.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

Penalizador individual:

- Atingimento de meta de margem em relação ao somatório dos vendedores da sua regional → Peso 20%.

Percentuais de penalidade:

- Abaixo de 79,99% não ganha;
- Entre 80,00% e 89,99% ganha até 75%;
- Entre 90,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Acima de 100% ganha 100%.

Meta individual objetiva: Orientação negativa

- 100% do prêmio potencial é composto pelo somatório das lojas que compõem a regional - **Orientação negativa;**
- 100% das lojas como indicador – se não fechar todas as lojas redutor de 10%

Metas Individuais Comportamentais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, que poderá gerar uma redução de até 25% das metas individuais objetivas acima definidas, a depender do resultado individual do funcionário.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e individuais.

ÁREA	CARGO	POTENCIAL (1) (Múltiplo Salarial)	POTENCIAL (2) (Múltiplo Salarial)
Vendas Externas	Gerente Regional De Vendas	6	8

2) Os vendedores externos terão metas objetivas e comportamentais.

Metas objetivas: Atingimento do faturamento individual do vendedor externo.

	MÍNIMO	MÁXIMO	PPR
EXCLUSOS	Abaixo de R\$100.00,00		R\$ 0,00
GRUPO 1	R\$ 100.000,00	R\$ 149.999,99	Até 5 salários
GRUPO 2	R\$ 150.000,00	R\$ 199.999,99	Até 8 salários
GRUPO 3	R\$ 200.000,00	R\$ 249.999,99	Até 10 salários
GRUPO 4	R\$ 250.000,00	R\$ 299.999,99	Até 12 salários
GRUPO 5	R\$ 300.000,00	R\$ 349.999,99	Até 14 salários
GRUPO 6	R\$ 350.000,00	R\$ 399.999,99	Até 17 salários
GRUPO 7	R\$ 400.000,00	R\$ 499.999,99	Até 19 salários
GRUPO 8	R\$ 500.000,00	R\$ 599.999,00	Até 25 salários
GRUPO 9	R\$ 600.000,00	R\$ 699.999,00	Até 29 salários
GRUPO 10	R\$ 700.000,00	R\$ 799.999,00	Até 34 salários
GRUPO 11	R\$ 800.000,00	R\$ 899.999,00	Até 39 salários
GRUPO 12	R\$ 900.000,00	R\$ 999.999,00	Até 43 salários
GRUPO 13	R\$ 1.000.000,00	R\$ 1.149.999,00	Até 49 salários
GRUPO 14	R\$ 1.150.000,00	R\$ 1.299.999,00	Até 56 salários
GRUPO 15	R\$ 1.300.000,00	R\$ 1.500.000,00	Até 64 salários
GRUPO 16	Acima de R\$1.500.000,00		Até 69 salários

Metas Individuais Comportamentais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, que poderá gerar uma redução de até 25% das metas individuais objetivas acima definidas, a depender do resultado individual do funcionário.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e individuais.

1) Indicadores de Penalidade Individual – Penalizadores sobre o valor aferido com a meta global prevista no item 1 acima, somados:

Faturamento loja: **Peso 0,25%**
 Faturamento individual: **Peso 0,15%**
 Meta de Mix: **Peso 0,10 %**
 Meta mensal e avaliação mensal: comportamental

ANEXO V – GERENTES REGIONAIS DE OPERAÇÃO DE LOJA

1) Gerentes Regionais de Operação de Loja

Os gerentes regionais terão metas objetivas e comportamentais.

Meta objetiva: Percentual da Meta de Vendas das Lojas que Compõem a Regional.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

- **Penalizadores individuais: incidem sobre o valor obtido na meta individual.**

- 1) **Lucratividade:** Valor determinado de margem gerencial somada de todas as lojas da sua regional: **Peso 20% - Orientação positiva;**
- 2) **Despesas:** Metas de despesas determinadas no orçamento para cada loja, somada sua regional: **Peso 25% - Orientação negativa;**
- 3) **Inventário:** Meta de perda no inventário determinada no orçamento, somada sua regional: **Peso 15% - Orientação negativa;**
- 4) **Entrada para a Troca:** Meta de Valor de Entrada para a Troca determinada no orçamento, somada sua regional: **Peso 20% - Orientação negativa;**
- 5) **Vendas Externas:** Meta de Vendas determinada para cada vendedor de cada loja. O somatório dos objetivos de cada loja de cada regional tem o peso de **15% - Orientação positiva;**
- 6) **Turnover:** Turnover é o percentual pela média de admissões e demissões do período dividido pelo quadro aprovado do mês de apuração. **Peso 5% - Orientação negativa.**

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Negativa:

- Até 100,00% ganha 100%;
- Entre 100,01% e 101,99% ganha até 90%;
- Entre 102,00% e 104,99% ganha até 75%;

Igual ou acima de 105% não ganha.

Metas Comportamentais Individuais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, que poderá gerar uma redução de até 25% das metas individuais objetivas acima definidas, a depender do resultado individual do funcionário.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e comportamentais.

2) Gerentes, Gerentes de Departamento, Subgerentes e Equipe de Loja:

Os gerentes de loja, departamento, subgerentes e Equipe Operacional de Loja terão metas objetivas e comportamentais.

Meta objetiva: percentual da meta de Vendas da Loja.

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

Penalizadores individuais: Incidem sobre o valor obtido na meta individual.

- 1) Avaliação do Checklist (Cumprimento de qualidade no padrão Mart Minas - 90%): **Peso 25% - Orientação positiva;**
- 2) Despesa (R\$ Meta x R\$ Realizado): **Peso 20% - Orientação negativa;**
- 3) Meta de Lucratividade (Comercial – R\$ Meta x R\$ Realizado): **Peso 15% - Orientação positiva;**
- 4) Troca (R\$ Meta x R\$ Realizado): **Peso 15% - Orientação negativa;**
- 5) Inventário (R\$ Meta x R\$ Realizado): **Peso 10% - Orientação negativa;**
- 6) Meta de Vendas Externas (R\$ Meta x R\$ Realizado) – **Peso 10% - Orientação positiva;**
- 7) Turnover (% Meta x % Realizado) - **Peso 5% - Orientação negativa.**

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Positiva:

- Abaixo de 95,00% não ganha;
- Entre 95,00% e 97,99% ganha até 75%;
- Entre 98,00% e 99,99% ganha até 90%;
- Igual ou acima de 100% ganha 100%.

Percentuais de atingimento da meta – Orientação Negativa:

- Até 100,00% ganha 100%;
- Entre 100,01% e 101,99% ganha até 90%;

Entre 102,00% e 104,99% ganha até 75%;
Igual ou acima de 105% não ganha.

Metas Comportamentais Individuais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, que poderá gerar uma redução de até 25% das metas individuais objetivas acima definidas, a depender do resultado individual do funcionário.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e comportamentais.

Potencial Equipe de Operação de Loja:

ÁREA	CARGO	POTENCIAL (Múltiplo Salarial)
OPERAÇÃO	Subgerente	4
	Equipe Loja	1
	Ger. Departamento	6
	Ger. Loja	8
	Ger. Regional	5

ANEXO VI – DEPARTAMENTO DE PREVENÇÃO DE PERDAS

A equipe de prevenção de perdas terá metas individuais objetivas e comportamentais.

Meta individual objetiva: Orientação negativa

- 50% do prêmio potencial é composto pelo somatório das lojas que compõem a regional - **Orientação negativa;**
- 50% do prêmio potencial é composto pela divisão da quantidade de lojas que compõe a regional e multiplicado pela quantidade de lojas sob sua responsabilidade que atingiram a meta estipulada.

Metas Comportamentais Individuais: Redutor de 25%

Avaliação de desempenho comportamental, formalizada de maneira objetiva mediante critérios pré-estabelecidos em sistema próprio, que poderá gerar uma redução de até 25% das metas individuais objetivas acima definidas, a depender do resultado individual do funcionário.

Para que o funcionário receba 100% do potencial, deverá atingir nota máxima nas metas objetivas e comportamentais.

ÁREA	CARGO	POTENCIAL (Múltiplo Salarial)
P. PERDAS	Ger. Prevenção	6
	Coord. Prevenção	5
	Supervisor Prevenção	5
	Administrativo	1
	Equipe Loja	1

Mart Minas

PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Portal Vertsign. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://vertsign.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/2942-C3BE-0E8E-0AE7> ou vá até o site <https://vertsign.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 2942-C3BE-0E8E-0AE7



Hash do Documento

ABE924E6AE18A7E10CF1C76FC02B2821AFED0163919413F5C708DFCC2ED50E32

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 09/02/2023 é(são) :

Luís Sérgio dos Santos (Parte) - ***.401.036-** em 09/02/2023 16:33 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Por email: luizao@secua.com.br

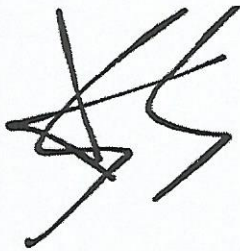
Evidências

Client Timestamp Thu Feb 09 2023 16:33:42 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Location not shared by user.

IP 189.37.75.157

Assinatura:



Hash Evidências:

13FA3C7E7D0D3CD58C28A44A5547C58AA64B4048D02EE8AF858128A7596D48E1

Rafael Lara Rabelo (Parte) - ***.035.646-** em 09/02/2023 16:28 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Autenticação de conta

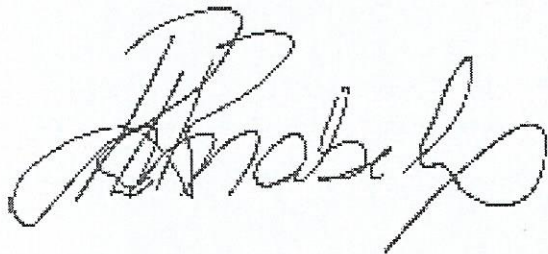
Evidências

Client Timestamp Thu Feb 09 2023 16:28:11 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Latitude: -19.9659916 Longitude: -43.9722723 Accuracy: 1214.5396207792944

IP 8.242.180.26

Assinatura:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Anabela', written in a cursive style.

Hash Evidências:

F13F48F123784A74DD45BAEBDC5AB7B1DA79709CDC4EF8663B663F137329C157

