

ACORDO SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - EUROFARMA – 2023

EUROFARMA LABORATÓRIOS S/A, com filial na Rodovia Castelo Branco, km 35,6, Itapevi – SP, CNPJ 61.190.096/0008-69; e Magabi Pesquisas Clínicas e Farmacêuticas LTDA, com filial no mesmo endereço, CNPJ 07.796.143/0002-81; neste ato representada por DANIELA PANAGASSI CUQUI (a “EMPRESA”);

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS – SNA, entidade sindical com registro nº 46.000.017420-2002-04 no Ministério do Trabalho e Emprego e inscrita no CNPJ sob o nº 33.452.400/0001-97, neste ato representado por seu presidente Sr. Henrique Hacklaender Wagner, doravante denominado “SINDICATO”;

RESOLVEM firmar o presente Acordo sobre Participação nos Resultados (o “Acordo”), conforme as condições contidas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

As partes celebram este Acordo, com fundamento na Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para regular o Programa de Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados da EMPRESA (o “PPR”) como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

CLÁUSULA SEGUNDA- DAS METAS

As partes concordam que o procedimento para o cálculo do PPR obedecerá aos seguintes critérios, a saber:

- a) Metas Corporativas: EBITDA e Participação no Mercado, aplicável a todos os empregados, indistintamente, cuja apuração será delimitada pelas metas estipuladas no Anexo I e,
- b) Metas Individuais: (i) o atendimento e cumprimento das metas individuais para as áreas elencadas no Anexo II.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA APURAÇÃO

3.1. As partes estabeleceram que o PPR será baseado nos resultados apurados entre

janeiro e dezembro de 2023, de acordo com os critérios definidos na cláusula segunda supra.

3.2. O pagamento dependerá dos resultados alcançados no ano 2023, em relação às metas pré-estabelecidas para esse exercício, e o pagamento será efetuado durante o exercício seguinte.

3.3. Se alcançados 100% de todas as metas, cada empregado terá direito a no mínimo 2 (dois) salários do ano calculados conforme regras definidas no Anexos II. O montante máximo do PLR em número de salários, será definido conforme o cargo ocupado e respectivo último salário do ano trabalhado no ano de vigência do programa, e comunicado aos empregados no momento da admissão ou de eventual promoção.

3.4. Nenhum pagamento será devido caso não seja atingido o percentual mínimo esperado para o indicador EBITDA conforme consta no Anexo I, ainda que sejam atingidas, total ou parcialmente, as Metas Individuais.

CLÁUSULA QUARTA – DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO

4.1. As partes estabelecem que o Acordo abrangerá todos os empregados efetivos, excluindo-se os aprendizes, estagiários, temporários e terceiros, locados na planta.

4.2 Terão direito a participar do programa os empregados que tiverem trabalhado por pelo menos 90 dias durante o ano de apuração.

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO

5.1. O pagamento para os funcionarios ativos será efetuado em duas parcelas iguais, sendo a primeira em fevereiro (50%) e a segunda parcela em agosto (50%) de 2024.

5.2. Funcionarios desligados receberão o credito referente ao PPR 2023 no último dia util do mês de Março de 2024 em parcela única.

CLÁUSULA SEXTA – DOS CRITÉRIOS DE APURAÇÃO

6.1. O cálculo para pagamento do PPR observará as regras abaixo:

- a) Após cumprida a clausula 4.2 deste documento, será considerada para apuração da

proporcionalidade de meses para recebimento do PPR a razão de 1/12 por mês de serviço, levando em consideração a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no respectivo mês;

- b) Demitidos sem justa causa por iniciativa da empresa no decorrer do ano:
 - a. Os empregados que tenham metas individuais, conforme anexo II deste documento, e que tenham trabalhado pelo menos 90 dias durante o ano de apuração serão elegíveis apenas ao recebimento das metas globais, proporcionais ao seu atingimento, calculado no momento da apuração final do programa.
- c) Funcionários que pedirem demissão e casos de falecimento no decorrer do ano de vigência terão direito ao valor pré fixado na convenção coletiva 2023 proporcional ao tempo trabalhado (respeitando a regra estabelecida na cláusula 6.1 item “a”).
- d) Demitidos por justa causa não terão direito ao PPR;
- e) Empregados que estiverem afastados dentro do ano de vigência do programa em decorrência de doença ou licença não remunerada terão direito ao PPR proporcional ao tempo efetivamente trabalhado durante o ano (respeitando as regras estabelecidas nas cláusulas 4.2 e 6.1 item “a”). Os empregados afastados por licença maternidade ou licença paternidade receberão normalmente o PPR, considerando, o percentual correspondente ao que tenha sido efetivamente atingido.
- f) Empregados afastados por acidente de trabalho terão direito ao PPR integral levando em consideração o cumprimento das metas globais e coletivas estabelecidas no programa.
- g) Serão considerados para o pagamento do percentual referente ao plano de metas individuais, apenas os empregados admitidos até 30 de junho 2023.
- h) Serão considerados para o pagamento do percentual referente ao plano de metas individuais, apenas os empregados que tenham atingido o resultado mínimo de 50% do seu plano de metas individuais.
- i) O empregado promovido terá direito ao múltiplo de salário referente ao cargo da promoção, somente se a promoção ocorrer até 30 de setembro de 2023.

- j) Para funcionarios transferidos entre areas ou unidades, será considerado para pagamento do plano de metas individuais e/ou coletivas (conforme anexo III), o plano da area em que o funcionario permaneceu mais tempo. Caso o período seja igual entre as áreas, será calculado o resultado de cada área levando em consideração os meses trabalhados em cada uma delas e os resultados atingidos pela área e colaborador, e será pago a soma destes valores.

CLÁUSULA SÉTIMA – DAS TAXAS E ENCARGOS

Conforme o disposto no artigo 3º da Lei 10.101 de 19/12/2000 o pagamento do PPR não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA OITAVA – DA VIGÊNCIA/REVISÃO

As condições estabelecidas no presente Acordo terão vigência pelo prazo de 12 (doze) meses, no que tange à apuração das metas, extinguindo-se o Acordo quando do pagamento do valor total devido aos empregados.

CLÁUSULA NONA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Por descumprimento de qualquer cláusula deste Acordo em prejuízo de algum tripulante de voo determinado, a EMPRESA pagará, a partir de 1º de setembro de 2024, multa no valor de um salário em favor do tripulante de voo prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA SOLUÇÃO DE CONTROVERSAS

Qualquer controvérsia decorrente da interpretação ou da execução do Acordo deverá inicialmente ser resolvida através de acordo entre as partes, caso não seja solucionada amigavelmente as partes poderão recorrer à Justiça do Trabalho.

E por estarem assim justas e combinadas, assinam o presente instrumento em por via eletrônica (D4Sign), em conjunto com 2 (duas) testemunhas.

São Paulo, __ de _____ de 2023

EUROFARMA LABORATÓRIOS S/A

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS – SNA

CNPJ nº 33.452.400/0002-78

HENRIQUE HACKLAENDER WAGNER

CPF nº XX

Presidente

Testemunhas:

1.- _____

Nome:

CPF:

2.- _____

Nome:

CPF:

ANEXO I

METAS CORPORATIVAS

O PPR tem como base o atingimento de metas (ou indicadores) definidas como estratégicas para a EMPRESA, que serão apuradas de Janeiro a Dezembro de 2023, e as Metas Corporativas abaixo detalhadas são aplicáveis a todos os empregados da EMPRESA abrangidos pelo Acordo:

EBITDA – Lucro da organização antes de juros, impostos, depreciação e amortização. Este indicador representa o quanto a EMPRESA gera de recursos por meio de suas atividades operacionais sem levar em consideração os efeitos financeiros e de impostos.

EBITDA 2023

O pagamento será proporcional, respeitando a tabela abaixo:

Auxiliares até Coordenadores (Brasil)

PPR 2023 - EBTIDA	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
95,0% - 99,9%	90%
~92,4% - 94,9%	75%

Gerentes e acima (Brasil) e colaboradores dedicados 100% as áreas internacionais

PPR 2023 - EBTIDA	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
95,0% - 99,9%	90%
~93,3% - 94,9%	75%

IMPORTANTE – SE NÃO FOR ATINGIDO O NÍVEL MÍNIMO ESPERADO PARA O INDICADOR GLOBAL EBITDA CONFORME TABELAS ACIMA, NÃO SERÁ PAGO O PPR 2023, MESMO QUE O COLABORADOR ATINJA SUAS METAS INDIVIDUAIS E A EMPRESA OS DEMAIS INDICADORES CONSTANTES NESTE ACORDO.

Participação no Mercado – Fatia do mercado que uma organização detem frente a concorrência, para sua apuração divide-se o valor total que a empresa vendeu em reais pelo valor total das vendas no segmento que a EMPRESA atua.

Metas conforme tabelas abaixo:

Auxiliar até Coordenadores (Brasil)

PPR 2023 - Market Share	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
100% - 109,9%	100%
75% - 99,9%	75%
0 - 74,9%	50%

Gerentes e acima (Brasil) e colaboradores dedicados 100% as áreas internacionais

PPR 2023 - Market Share Global	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
8,96% acima do mercado	110%
5,75% acima do mercado	105%
2,52% acima do mercado	100%
1% acima do mercado	75%
Ganho de Market Share	50%

Área Comercial

Market Share Farma	
META - Crescimento 5% acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
100% a 109,9%	100%
75,0% a 99,9%	75%

Market Share Licitações	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
100% a 109,9%	100%

Market Share Momenta	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
100% a 109,9%	100%

Market OTC	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
100% a 109,9%	100%

Market Share Hospitalar	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
100% a 109,9%	100%

Market Share Genéricos	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
100% a 109,9%	100%

Market Share Oncologia (Específico)	
META - Crescimento 10% acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	111%
100% a 109,9%	110%
75,0% a 99,9%	105%
50% a 74,9%	50%

Market Share Oncologia (Maduros)	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
100% a 109,9%	100%

ANEXO II

METAS INDIVIDUAIS

Aplicável aos empregados das áreas administrativas, técnicas e comercial, e a todos os Diretores, Gerentes, Coordenadores e Supervisores.

- Presidência
- VP Recursos Humanos
- VP de Inovação
- VP Comercial
- VP Operações
- VP de Sustentabilidade e Novos Negócios
- VP Administrativa Financeira
- VP Comercial Internacional e Empreendedorismo Digital
- Diretoria Executiva Relações Institucionais e Novos Mercados
- Diretoria Executiva Operações Internacional

Além das metas Corporativas os empregados das áreas administrativas e técnicas devem atingir as metas Individuais definidas através de plano de metas, documento este que deve estar assinado pelo empregado e pelo superior imediato (física ou eletronicamente).

Segue a composição das metas do PPR para área Comercial:

INDICADOR	FARMA / GENÉRICOS / MOMENTA / HOSPITALAR / ONCO / LICITAÇÕES / OTC	Composição
METAS CORPORATIVAS	30%	13,5% EBITDA global + 13,5% Market Share Global + 3% Corporativas
LUCRO OPERACIONAL (Unidade de Negócio)	20%	Lucro Operacional da Unidade Negócio
MARKET SHARE (Unidade de Negócio)	20%	Market Share Unidade Negócio
INDIVIDUAL	30%	Metas Individual

Composição de Metas para demais áreas da empresa:

Pesos Demais Áreas					
ÁREAS	Metas Corporativas	Ebitda Brasil	Market Share Brasil	Metas Individuais	Metas Coletivas
Gerentes e acima	30% (Ebitda global 13,5% + Market Share global 13,5% + 3% Corporativas)	20%	20%	30%	-
Áreas Administrativas (até nível de Coordenação/Supervisão Brasil)	-	30%	40%	30%	-
Áreas de Operação	-	30%	40%	-	30%

Composição de Metas para demais áreas da empresa:

Pesos - Internacional				
ÁREAS	Metas Corporativas	Ebitda	Market Share	Metas Individuais
Dedicados 100% área internacional	30% (Ebitda global 13,5% + Market Share global 13,5% + 3% Corporativas)	20% (Ebitda Média dos países)	20% (Market Share média dos países)	30%

Peso Indicadores para equipe dedicada 100% as atividades Subsidiarias

Os profissionais que atuam em 100% da sua atividade para as subsidiarias, deverão receber referente as metas globais compiladas de todas as Subsidiarias da empresa, conforme os pesos abaixo.

Peso Indicadores Brasil X Internacional para os Vice Presidentes e Diretores Executivos

Compartilhamento com os resultados das subsidiarias.

Cargos elegíveis: VPs e Diretores Executivos

INDICADOR	PESO
EBITDA GLOBAL	30%
MARKET SHARE GLOBAL	30%
METAS CORPORATIVAS (7,5% Montes Claros + 2,5% Lançamentos)	10%
META INDIVIDUAL	30%

Profissionais com atuação em tempo parcial Internacional

Profissionais que tem atividades Brasil e Subsidiarias deverão incluir em seu plano de metas individuais ações relacionadas a subsidiárias.

O colaborador terá o calculo baseado em seu multiplo de salários, levando em consideração os pesos e o atingimento dos indicadores acima. O multiplo salarial do programa que o colaborador é elegível será comunicado individualmente no momento da admissão ou de eventual promoção.

Indicadores específicos área Comercial (Internos e Externos)

Para os colaboradores da VP Comercial, serão considerados além do Indicador Market Share o indicador de Lucro Operacional da Unidade de Negócio, conforme composição abaixo:

LUCRO OPERACIONAL FARMA	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
90% - 99,9%	90%
85% - 89,9%	75%

LUCRO OPERACIONAL GENÉRICOS	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
90,0% - 99,9%	90%
85% - 89,9%	75%

LUCRO OPERACIONAL ONCOLOGIA	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
90% - 99,9%	90%
85% - 89,9%	75%

LUCRO OPERACIONAL LICITAÇÕES	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 113,5%	110%
106,0% - 113,4%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
90,0% - 99,9%	90%

LUCRO OPERACIONAL HOSPITALAR	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
90,0% - 99,9%	90%

LUCRO OPERACIONAL OTC	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
90,0% - 99,9%	90%
85,0% - 89,9%	75%

LUCRO OPERACIONAL MOMENTA	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
> 110%	110%
106,0% - 109,9%	106%
103,0% - 105,9%	103%
100,0% - 102,9%	100%
90,0% - 99,9%	90%
85% - 89,9%	75%

A descrição das metas deverá ser feita pelo gestor, juntamente com o empregado envolvido.

- O empregado elegível terá suas metas e respectivos pesos definidos pelo gestor, sendo a somatória dos pesos igual a 100%;
- Deverá ser atribuído um percentual de atingimento (0 a 100%) a cada meta;
- Os resultados das metas deverão ser justificados através de relatórios comprovando o atingimento ou não das metas. A pontuação final individual será o percentual de atingimento aplicado ao peso da meta individual.

As metas deverão ser definidas entre o empregado e seu gestor, devendo ser inseridas no sistema PGD dentro do prazo estabelecido pela área de Recursos Humanos. Para os empregados admitidos durante a vigência deste Acordo e que forem elegíveis ao PPR, as metas deverão ser acordadas no prazo máximo de 1 (um) mês a contar da admissão.