

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS EUROFARMA – 2024**

Pelo presente Acordo Coletivo, nesta data e na melhor forma de direito, de um lado:

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 nº33.452.400/0001-97, neste ato representado por seu presidente Sr. Henrique Hacklaender Wagner, doravante denominado o “SINDICATO”;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 12 de novembro de 2024 a 12 de novembro de 2025, e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria profissional dos aeronautas pilotos.

CLÁUSULA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - DA APURAÇÃO

3.1. As partes estabeleceram que o PPR será baseado nos resultados apurados entre janeiro e dezembro de 2024, de acordo com os critérios definidos na cláusula segunda supra.

3.2. O pagamento dependerá dos resultados alcançados no ano 2024, 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 nos 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 SEXTA – DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO

4.1. As partes estabelecem que o Acordo abrangerá todos os empregados efetivos.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO

5.1. O pagamento para os empregados ativos será efetuado em duas parcelas iguais, sendo a primeira em fevereiro (50%) e a segunda parcela em agosto (50%) de 2025.

5.2. Empregados desligados receberão o crédito referente ao PPR 2024 no último dia útil do mês de Março de 2025 em parcela única.

CLÁUSULA OITAVA – DOS CRITÉRIOS DE APURAÇÃO

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

- a) Após cumprida a cláusula 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) Empregados que pedirem demissão e casos de falecimento no decorrer do ano de vigência terão direito ao valor pré fixado na convenção coletiva 2024 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 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 2024.
- 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) Para empregados transferidos entre áreas ou unidades, será considerado para pagamento do plano de metas individuais, o plano da área em que o empregado 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 empregado, e será pago a soma destes valores.

CLÁUSULA NONA – 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 DÉCIMA – 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 DÉCIMA PRIMEIRA – 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, 12 de novembro de 2024

EUROFARMA LABORATÓRIOS S/A

**SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS
HENRIQUE HACKLAENDER WAGNER**

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 2024, e as Metas Corporativas abaixo detalhadas são aplicáveis a todos os empregados da EMPRESA abrangidos pelo Acordo.

O PROGRAMA SERÁ DIVIDIDO EM 3 SEGMENTOS:

TIPO	DEFINIÇÃO	RESULTADOS EBITDA E MARKETSHARE
GLOBAL	Colaboradores com atuação Global	Resultado consolidado do Grupo
LOCAL	Colaboradores com atuação apenas em seu País	Resultado do País de atuação
100% INTERNACIONAL	Colaboradores de Países com dedicação 100% a área Internacional	Resultado da Média dos Países

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 2024

O pagamento será proporcional, respeitando a tabela abaixo:

TIPO	GATILHO	FAIXA PAGAMENTO
GLOBAL	EBITDA consolidado Grupo	Mínimo 80%
LOCAL	EBITDA do País que atua	Máximo 140%
100% INTERNACIONAL	EBITDA Internacional	Pagamento do resultado direto (ex. resultado 101,1%, paga-se 101,1%)

IMPORTANTE – SE NÃO FOR ATINGIDO O NÍVEL MÍNIMO ESPERADO PARA O INDICADOR EBITDA (80%) CONFORME TABELA ACIMA, NÃO SERÁ PAGO O PPR 2024, MESMO QUE O COLABORADOR ATINJA SUAS METAS INDIVIDUAIS E A EMPRESA OS DEMAIS INDICADORES CONSTANTES NESTE ACORDO.

Participação no Mercado (Market Share) – 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:

Market Share Global, Local e Internacional

PPR 2024 - Market Share		
	Faixas de Atingimento	% Distribuição
Max	110%	110%
Min	0%	0%

O pagamento do indicador Market Share acima, será realizado em proporção direta respeitando os percentuais definidos.

Área Comercial

Market Share Farma	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
105% a 109,9%	105%
100% a 104,9%	100%

Market Share Licitações	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
105% a 109,9%	105%
100% a 104,9%	100%

Market Share Momenta	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
105% a 109,9%	105%
100% a 104,9%	100%

Market Share OTC	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
105% a 109,9%	105%
100% a 104,9%	100%

Market Share Hospitalar	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
105% a 109,9%	105%
100% a 104,9%	100%

Market Share Genéricos	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
105% a 109,9%	105%
100% a 104,9%	100%

Market Share Oncologia	
META - Crescimento acima do mercado	
Faixas de	% Distribuição
> 110%	110%
105% a 109,9%	105%
100% a 104,9%	100%

O pagamento do indicador Market Share acima, será realizado conforme o atingimento da respectiva unidade de negócio em que o colaborador atua, respeitando os percentuais definidos da sua unidade.

Metas Corporativas

Brasil

Unidades Internacionais e Colaboradores Brasil dedicados 100% ao Internacional

INDICADOR	META PAISES E 100% INTERNACIONAL	AREAS ENVOLVIDAS E PESOS
Diversidade	Termos a média de 3% de PCD's no total de colaboradores dos Países em dez/24	Peso 5% CEO Internacional, Argentina, Bolivia, CARD, Chile, Colombia, EUA, Ecuador, México, Paraguai, Peru, Uruguai
Lançamentos	Atingir a venda líquida de produtos para lançamento, tal qual plano de lançamento assinado e colocado no SAP, considerando a somatória para Brasil, América Latina e Genfar. Pagamento conforme resultado atingido com gatilho de 75% e índice máximo 130%	Peso 5% CEO Internacional, Argentina, Bolivia, CARD, Chile, Colombia, EUA, Ecuador, México, Paraguai, Peru, Uruguai Peso 10% Angola, Moçambique e Venezuela

ANEXO II

METAS INDIVIDUAIS

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

- Presidência
- VP Global Pessoas e Organização
- VP Global Inovação e P&D
- VP Comercial Internacional
- VP Comercial Brasil
- VP Global Operações e Estratégia
- VP Global Novos Negócios e Sustentabilidade
- VP Global Finanças
- Diretoria Empreendedorismo e Digital
- Diretoria Executiva Global Relações Institucionais

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).

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 Pessoas e Organização. 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.

Segue a composição das metas do PPR para área Comercial:

Diretores, Gerentes Exec. e Gerentes (incluindo Campo e Internos)

INDICADOR	PESO
EBITDA (País)	10%
LUCRO OPERACIONAL Brasil – resultado Unidade Negócio Países – resultado País	20%
MARKETSHARE Brasil – resultado Unidade Negócio Países – resultado País	30%
CORPORATIVAS	10%
INDIVIDUAIS	30%

Demais colaboradores (incluindo Campo e Internos)

INDICADOR	PESO
EBITDA (País)	10%
LUCRO OPERACIONAL Brasil – resultado Unidade Negócio Países – resultado País	25%
MARKETSHARE Brasil – resultado Unidade Negócio Países – resultado País	35%
INDIVIDUAIS	30%

Composição de Metas para demais áreas da empresa:

Pesos Demais Áreas					
Áreas	Metas Corporativas	Ebtida	Market Share	Metas Individuais	Metas Coletivas
Presidente, VP's, CEO's, Diretor, Gerente Exec, Gerentes Gerais/País e Gerentes - (Exceto Áreas Comerciais/Unidades Negócios)	10%	30%	30%	30%	-
Coord/Sup e demais cargos abaixo - (Exceto das Áreas Comerciais/Unidades de Negócios)	-	30%	40%	30%	-
Operacional Países (metas coletivas)	-	30%	40%	-	30%

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 estrutura 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
140% (máximo)	140%
80% (mínimo)	80%

LUCRO OPERACIONAL GENÉRICOS	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
140% (máximo)	140%
80% (mínimo)	80%

LUCRO OPERACIONAL ONCOLOGIA	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
140% (máximo)	140%
-93,5% (mínimo)	-93,5%

LUCRO OPERACIONAL LICITAÇÕES	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
140% (máximo)	140%
95% (mínimo)	95%

LUCRO OPERACIONAL HOSPITALAR	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
140% (máximo)	140%
80% (mínimo)	80%

LUCRO OPERACIONAL OTC	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
140% (máximo)	140%
80% (mínimo)	80%

LUCRO OPERACIONAL MOMENTA	
Faixas de Atingimento	% Distribuição
140% (máximo)	140%
-81,4% (mínimo)	-81,4%

O pagamento do indicador Lucro Operacional, será realizado em proporção direta conforme o atingimento da respectiva unidade de negócio em que o colaborador atua, respeitando os percentuais definidos da sua unidade.