

INCENTIVO DE CURTO PRAZO

2022

ÍNDICE

OBJETIVO	3
DESCRIÇÃO GERAL	3
DEFINIÇÃO DE INDICADORES, METAS E PESOS	5
INDICADORES E METAS	5
PESOS	6
FORMATO DE APURAÇÃO	7
CRITÉRIOS DE PAGAMENTO	9
PROPORCIONALIDADES	10
MÚLTIPLOS SALARIAIS - PAGAMENTO	13
PRÊMIO POR PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS ESPECIAIS	Erro! Indicador não definido.
CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
VIGÊNCIA	14
APROVAÇÃO	Erro! Indicador não definido.
ANEXO 1	15
ANEXO 2	16

Pelo presente instrumento particular de TERMO DE ACORDO que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, companhia aberta concessionária de serviços de telecomunicações inscrita no CNPJ sob o n.º 71.208.516/0001-74, com sede na Rua José Alves Garcia, n.º 415, Bairro Brasil, **ALGAR MULTIMÍDIA S/A**, empresa autorizada à prestação do Serviço de Comunicação Multimídia inscrita no CNPJ sob o n.º 04.622.116/0001-13, com sede na Rua José Alves Garcia, n.º 415 - Mezanino, Bairro Brasil, **ALGAR SOLUCOES EM TIC S/A**, empresa de Serviços De Comunicação Multimídia inscrita no CNPJ sob o nº 22.166.193/0015-93, com sede na Rua José Alves Garcia, nº 415 - Mezanino, Bairro Brasil, adiante denominadas conjuntamente **EMPRESAS** e **SMART TELECOMUNICAÇÕES E SERVIÇOS LTDA**, inscrita no CNPJ 03.423.730/0001-93 , com sede na Av. Cais do Apolo, 222 Sala 801 8º andar. CEP:50030-905 e de outro , **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTETEL**, inscrita sob CNPJ nº 60.970.597/0001-29 e CNES - Livro 070, Folha 099, Ano 1972 - Carta Sindical, com sede nesta Capital, à Rua Bento Freitas, nº 64, pelo (s) seu(s) representante (s) legal (si) abaixo assinado(s), doravante simplesmente **SINTETEL**, acordam o presente Plano de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, conforme as cláusulas e condições a seguir descritas:

1. OBJETIVO

Estabelecer a política e diretrizes para aplicação do Incentivo de Curto prazo para associados executivos e não executivos com vínculo empregatício com as empresas que compõem o consolidado Algar Telecom

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Semestral ou Anual dependendo do nível do cargo, conforme regras e condições apresentadas a seguir.

2. DESCRIÇÃO GERAL

A participação dos associados no plano de Bônus denominado Incentivo de

Curto Prazo dar-se á pelo cumprimento de metas corporativas previamente definidas pelo comitê de direção, denominadas metas Financeiras (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/ Segmento/BU, Receita líquida, Fluxo de Caixa, etc) e de Objetivos Específicos (MEI - Metas Estratégicas Individuais), previamente estabelecidas, registradas e aprovadas em sistema. Para o público executivo será considerado para composição do bônus a avaliação de performance individual denominada Desempenho Cultural.

Para que haja pagamento dos indicadores financeiros (empresa) será necessário o atingimento de no mínimo 80% do Lucro Líquido orçado. Nesse sentido, caso não atingido mínimo de 80% do Lucro Líquido orçado, as metas corporativas serão consideradas como não alcançadas para pagamento.

Nota: % LUCRO LÍQUIDO (LL): Margem Líquida do Exercício divulgado nas Demonstrações Financeiras Auditadas, sendo maior ou igual a 2% no exercício fiscal. % EBIT: Margem Ebit do Exercício divulgado nas Demonstrações Financeiras Auditadas, sendo maior ou igual a 18% no exercício fiscal.

Para o MEI e Desempenho Cultural não se aplica do mínimo de atingimento.

A quantidade de salários a ser paga (premiação target) deve estar relacionada ao nível de cargo ocupado pelo Associado. O pagamento dependerá do alcance e/ou superação de metas de resultados anuais ou semestrais preestabelecidos e no caso de executivos da avaliação de performance individual do associado.

Para o pagamento das metas específicas (MEI) será necessário que o associado seja admitido até 02/04/2022 para elegibilidade no 1º semestre ou 03/10/2022 para elegibilidade ao 2º semestre (para apuração semestral) ou trabalhado no mínimo 90 dias no ano (para apuração anual). Caso o associado seja admitido após este período será elegível somente a meta corporativa paga conforme atingimento e proporcional ao tempo trabalhado.

Nota:

Os associados que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e remuneração variável por produtividade (RVP) mensal, ficam automaticamente excluídos deste plano no que tange a metas individuais (MEI), no que se refere a metas corporativas (meta financeira)

a participação será plena.

2.1 DEFINIÇÃO DE INDICADORES, METAS E PESOS

Os indicadores e metas poderão ser definidos de forma quantitativa e/ou qualitativa. As métricas e respectivas metas devem ser vistas como desafiantes, atingíveis e obrigatoriamente dentro da alçada de responsabilidade (SMART + A) dos associados.

Metodologia para definição dos indicadores/metras (SMART + A):

S	Specific (específica) O que deve ser feito é colocado claramente, como e quando
M	Measurable (mensurável) Será fácil medir se a meta é alcançada ou não. Indicadores quantitativos de resultados.
A	Achievable (atingível) A meta é desafiadora, mas realista e possível de ser alcançada.
R	Relevant (relevante) A meta apóia e está alinhada com os objetivos da equipe e dos negócios.
T	Timebound (tempo determinado) Prazos intermediários e final estão incluídos.
A	Agreed (acordado) Ser acordado entre superiores e subordinados

As regras para estipulação das metas devem ser claras, objetivas e passíveis de aferição, de modo a possibilitar o entendimento e certificar o cumprimento dos objetivos traçados.

Para os casos onde ocorrer mudanças organizacionais que impactem o atingimento dos objetivos propostos, durante o exercício, as metas poderão ser realinhadas imediatamente com o superior imediato.

2.2 INDICADORES E METAS

Os indicadores a serem estabelecidos para pagamento devem ser segmentados entre as seguintes esferas:

a) **Empresa:** Determinados corporativamente pela direção e que permeiam toda a área. Devem ser estabelecidos tendo como base indicadores críticos de desempenho organizacional, tais como indicadores financeiros com foco nos temas estratégicos (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/ Segmento/BU,

Receita líquida, Fluxo de Caixa Livre, etc);

b) **Indivíduo:** Determinados dentro do seu escopo de atuação e aprovados pelo Gestor. Devem ser desdobradas pelas Diretorias considerando os objetivos estratégicos previamente estabelecidos e as características de cada área, de forma que os indicadores suportem o alcance dos objetivos estratégicos e envolvam toda a estrutura no alcance de melhor desempenho. Caracterizadas nesse plano como **MEI – Metas Estratégicas Individuais**.

c) **Desempenho Cultural: Somente para executivos** - Será avaliado conforme critérios previstos na Avaliação de Performance através do resultado plotado na Matriz 9Box (conforme anexo 2) após calibragem.

Os associados são responsáveis pelo alinhamento de suas metas com seu superior imediato, bem como pela contratação/apuração no Portal da Gente (sistema) dentro dos prazos estipulados. Este processo permitirá o monitoramento e acompanhamento pelo associado e gestor, para posterior cálculo do valor a ser pago.

Após a avaliação do atingimento de cada meta, será aplicado o peso correspondente, e calculado o resultado de acordo com a tabela de ponderação.

O resultado será aplicado ao múltiplo de salários target.

2.3 PESOS

Os indicadores terão um peso estabelecido em decorrência de sua relevância para o resultado da Empresa e de acordo com o nível de cada cargo. A composição dos pesos deve somar 100% e será utilizada para a apuração do resultado final.

Abaixo tabela contendo indicadores e pesos recomendados para nível de cargo, os pesos podem variar conforme aprovação do Comitê de Direção:

NÍVEIS	EMPRESA			ÁREA	INDIVÍDUO	APURAÇÃO E PAGAMENTO
	Receita Líquida	Ebit	Fluxo de Caixa	MEI	Desempenho Cultural	
PRESIDENTE	20%	15%	15%	40%	10%	Anual
VP'S E DIRETOR 1	25%	20%	15%	30%	10%	Anual
DIR COMERCIAL	25%	15%	10%	40%	10%	Semestral
DEMAIS DIRETORES/ ESPECIALISTA SR e ESPECIALISTA PL	10%	20%	20%	40%	10%	Semestral
GERENTE COMERCIAL	25%	15%	10%	40%	10%	Semestral
DEMAIS GERENTE / ESPECIALISTA JR	10%	20%	20%	40%	10%	Semestral
COORDENADOR/CONSULTOR	(-)	25%	(-)	75%	(-)	Semestral
DEMAIS ASSOCIADOS	(-)	25%	(-)	75%	(-)	Semestral
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP	(-)	100%	(-)	(-)	(-)	Anual

Nota: O peso do MEI poderá ser dividido em 1 ou 2 metas para cargos executivos e até 4 metas para não executivos.

Os pesos poderão ser alterados a qualquer momento para adequação ao planejamento estratégico da empresa e relevância para cada nível de cargo.

2.4 FORMATO DE APURAÇÃO

A apuração terá frequência anual ou semestral conforme cada nível de cargo descritos na tabela abaixo:

NÍVEIS	APURAÇÃO E PAGAMENTO
PRESIDENTE	Anual
VP E DIRETOR 1	Anual
DIRETOR COMERCIAL	Semestral
DEMAIS DIRETORES	Semestral
GERENTE COMERCIAL	Semestral
DEMAIS GERENTES	Semestral
COORDENADOR/CONSULTOR (ágil)	Anual
COORDENADOR/CONSULTOR	Semestral
DEMAIS ASSOCIADOS	Semestral

DEMAIS ASSOCIADOS (ágil)	Anual
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP	Anual

Os indicadores financeiros anuais ou semestrais, serão apurados conforme orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração. O MEI será apurado conforme metas acordadas até dezembro do ano anterior para os pagamentos anuais. E para os pagamentos semestrais até dezembro do ano anterior para o 1º semestre e até junho do ano vigente para o 2º Semestre.

Na apuração do resultado final para os indicadores financeiros e MEI (desde que as metas sejam quantitativas e mensuráveis), deverá ser observado a curva de pagamentos conforme Tabelas do ANEXO 1.

O Desempenho Cultural (aplicado somente para executivos), será apurado conforme posição da avaliação de performance na matriz 9Box após calibragem (Conforme Tabela ANEXO 2). Para a apuração semestral será utilizado o último resultado do ciclo de performance, ou seja, para os dois semestres será utilizado o resultado do ciclo de performance realizado no ano vigente.

Nota: Os associados que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e remuneração variável por produtividade (RVP) são elegíveis somente a participação nos resultados de metas financeiras com apuração/pagamento anual, uma vez que a contribuição para os resultados da empresa ocorrem e são remuneradas mensalmente.

Exemplo de atingimento - Executivo

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK				
	Receita Líquida	EBIT	Fluxo de Caixa	MEI	Desempenho Cultural
Peso	25%	15%	10%	40%	10%
Atingimento Meta	120%	75%	80%	86%	B6
Ponderação	150%	0%	50%	65%	150%
Resultado (ponderado x peso)	38%	0%	5%	26%	15%
Total (soma do resultado dos indicadores)	84%				

OBS: Considerando todas as metas quantitativas e por isso mensuráveis utilizando a tabela de ponderação (ANEXO 1).

Exemplo de atingimento - Não Executivo

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK	
	Meta Financeira	MEI
Peso	25%	75%
Atingimento Meta	120%	60%
Ponderação	150%	60%
Resultado (ponderado x peso)	38%	45%
Total (soma do resultado dos indicadores)	83%	

OBS: Considerando Meta financeira superada e MEI como metas qualitativas atingidas parcialmente.

Exemplo de atingimento - Cargos Comissionados/ Incentivo/RVP

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK
	Meta Financeira
Peso	100%
Atingimento Meta	120%
Ponderação	150%
Resultado (ponderado x peso)	150%
Total (soma do resultado dos indicadores)	150%

OBS: Considerando Meta financeira superada.

2.5 CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

O valor a ser pago ao associado semestralmente ou anualmente integral ou proporcional será calculado conforme a tabela de múltiplos salariais e cargos descritos nesta Política (ANEXO 1).

Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês

trabalhado no semestre (junho e dezembro).

Os pagamentos deverão ocorrer dentro do semestre posterior à contratação das metas, exceto se houver negociação diferenciada pelo Comitê de Direção da Algar Telecom:

- Para as metas do 1º semestre: a partir de outubro.
- Para as metas do 2º semestre: a partir de abril.
- Apuração dos resultados anuais: a partir de abril do ano seguinte.

2.6 PROPORCIONALIDADES

• TRANSFERÊNCIAS ENTRE EMPRESAS DO GRUPO ALGAR

MEI (Metas Estratégicas Individuais):

Na Empresa de origem - no momento da transferência, será verificado o cumprimento das metas negociadas até aquela data. Em caso de cumprimento, o associado receberá o valor na mesma data em que ocorrer o pagamento aos demais associados da empresa origem, conforme peso das metas atingidas.

Na empresa de destino - O associado terá a oportunidade de negociar novas metas na empresa de destino, dentro do semestre ou ano aquisitivo desde que reste no mínimo 3 meses para encerramento do ciclo, seja anual ou semestral. Pactuadas as novas metas junto a empresa destino, proceder-se-á normalmente com a apuração dos resultados e o respectivo pagamento proporcional de acordo com o peso das novas metas atingidas, observado o Plano estipulado pela empresa destino.

Metas Financeiras: Empresa de origem e destino - Caso cumpridas, o associado receberá o valor na mesma data em que ocorrer o pagamento dos demais associados nas empresas de origem/destino, observada a proporcionalidade ao número de meses trabalhados no semestre ou ano aquisitivo. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre (junho e dezembro).

Desempenho Cultural - Somente Executivos: Empresa de origem e destino - A análise do cumprimento das metas e o consequente pagamento basear-se-á no último resultado de avaliação de performance realizada.

- **DESLIGAMENTO DA EMPRESA**

MEI (Metas Estratégicas Individuais): Na hipótese de desligamento, a pedido ou não do associado e acordo mútuo, exceto em casos de rescisão por justa causa, será verificado o cumprimento das metas negociadas até aquela data. Em caso de cumprimento, o associado receberá o valor no mês subsequente à data em que ocorrer o pagamento aos demais associados da empresa, conforme peso das metas atingidas.

Metas Financeiras: Caso cumpridas, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo. O associado desligado receberá o valor no mês subsequente à data em que ocorrer o pagamento aos demais associados da empresa. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre (junho e dezembro).

Desempenho Cultural - Somente Executivos: A análise do cumprimento das metas e o consequente pagamento basear-se-á no último resultado de avaliação de performance realizada.

- **ADMISSÃO OU PROMOÇÃO**

MEI (Metas Estratégicas Individuais): Os admitidos no curso período aquisitivo (semestral ou ano) terão direito, caso cumpridas as metas ao recebimento conforme o peso das metas, após a definição e aprovação de metas junto ao superior imediato. Os promovidos receberão proporcionalmente ao tempo ocupado em cada cargo.

Metas Financeiras: O Pagamento, caso cumpridas as metas, será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo do incentivo. O associado receberá o incentivo na mesma data em que ocorrer o pagamento aos demais associados da empresa. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre (junho e dezembro).

Desempenho Cultural - somente executivos: O Pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo do incentivo na empresa e será utilizada a última avaliação de performance realizada. Nos casos de admissões posteriores ao ciclo de performance ou

na hipótese de impossibilidade de realização da avaliação, deverá ser utilizado o resultado da avaliação de performance realizada exclusivamente pelo Gestor sem o processo de calibragem.

Nos casos de associados que estiverem em período de interinidade promocional, o cargo a ser considerado para apuração do valor do incentivo será o do mês anterior ao pagamento, mesmo que na condição de interino.

Caso haja o pagamento de gratificação de função, a mesma deverá ser considerada como integrante do salário-base para efeitos do cálculo do valor do incentivo.

- **AFASTAMENTOS (DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, LICENÇA MATERNIDADE, ETC.)**

MEI (Metas Estratégicas Individuais): Os associados afastados no período terão direito ao recebimento conforme peso das metas atingidas durante o semestre ou ano aquisitivo e receberão o incentivo na mesma data em que ocorrer a quitação aos demais associados da empresa.

Metas Financeiras: Para os associados afastados no período o pagamento da meta será integral conforme atingimento desde que o afastamento não seja superior a 30 dias, neste caso o pagamento será proporcional ao tempo trabalhado. O pagamento acontecerá na mesma data em que ocorrer a quitação aos demais associados da empresa, considerando, o salário base do último mês trabalhado no semestre.

Desempenho Cultural - somente Executivos: O Pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados na Empresa e será utilizado a última avaliação de performance realizada.

Nota: Para todos os cenários de proporcionalidade de meses trabalhados durante o ano ou semestre, a base de 1/12 (Anual) ou 1/6 (Semestral) por mês trabalhado deverá ser a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, como mês completo de trabalho.

Quando houver mudança de cargo/função que impacte no cumprimento dos objetivos, os associados/gestores deverão analisar e renegociar as metas específicas individuais (MEI) formalizando em sistema. Esta mudança deve

ser realizada somente para os objetivos que serão comprometidos a partir da alteração de cargo/função e desde que tenha no mínimo 90 dias para realização das ações necessárias para atingimento.

2.7 MÚLTIPLOS SALARIAIS - PAGAMENTO

Os múltiplos salariais são definidos por nível de cargo como forma de premiar o alcance das metas estabelecidas para o exercício. Os múltiplos são referenciados por pesquisa de mercado e conforme a estratégia da Empresa, variando conforme o percentual de atingimento das metas descritos no item 2 acima.

Múltiplos salariais para cada nível de cargo (*Para pagamento semestral o múltiplo deve ser dividido por dois (2)*):

VARIÁVEL CARGOS	ICP		TOTAL ICP Anual (TARGET)	TOTAL (MÁXIMO) ICP Anual	PAGAMENTO
	ICP 1º semestre	ICP 2º semestre			
PAGAMENTO	(Abril)	(Outubro)			
PRESIDENTE	10,0	-	10,0	15,0	Anual
VP	7,0	-	7,0	10,5	Anual
DIRETOR 1 (responde ao Presidente)	6,0	-	6,0	9,0	Anual
DEMAIS DIRETORES	2,5	2,5	5,0	7,5	Semestral
ESPECIALISTA PL E SR	2,5	2,5	5,0	7,5	Semestral
GERENTE + ESPECIALISTA JR	3,2	3,2	6,4	9,6	Semestral
ASCENSÃO	2,25	2,25	4,5	6,8	Semestral
ASCENSÃO ÁGIL	2,5	-	2,5	3,8	Anual
ASSOCIADOS	1,7	1,7	3,4	5,1	Semestral
ASSOCIADOS ÁGIL	1,4	-	1,4	2,1	Anual
ASSOCIADOS COMISSIONADOS	1,0	-	1,0	1,5	Anual

**O máximo será aplicado quando todas as metas Financeiras + MEI e Desempenho Cultural (somente para executivos) forem superadas.*

Exemplo de cálculo para pagamento considerando período trabalhado integralmente:

SIMULAÇÃO

Cargo com classe - Associado 1,7 Múltiplo semestre
Salário do último mês do semestre 4000
Tempo trabalhado no semestre 6 meses

Meta	Nota Sistema	Racional	\$ receber
Soma atingimento Meta corporativa	25,75%	(atingimento x múltiplo x salário)/6* qtd meses trabalhados)	R\$ 1.751
Soma atingimento MEI	75,00%	(atingimento x múltiplo x salário)	R\$ 5.100
Total	100,75%		R\$ 6.851

Valor a Receber Bruto =

*Salário Nominal (R\$ 4.000) X Múltiplos Salários sem (1,7) X Atingimento Total (100,75%)
 Recebimento Bruto: R\$6.851*

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liberação do pagamento está condicionada à aprovação deste instrumento coletivo pelos Sindicatos da categoria, bem como à disponibilidade de caixa da empresa (indicado pela Diretoria Financeira da Algar Telecom). Os pagamentos referentes a esta política deverão sempre coincidir em um intervalo de 6 (seis) meses, dentro do mesmo ano civil.

Os casos omissos deste plano sobre participantes do Plano de Bônus da Empresa, poderão ser resolvidos com a Diretoria de Gente e o Comitê de Talentos Humanos e contar com a participação do Sindicato dos Trabalhadores (SINTTEL- SP).

5. VIGÊNCIA

Este plano terá validade para o ano de 2022. Sua continuidade em anos seguintes dependerá de acordo entre as partes, que poderão revisá-lo em todo ou em parte, dependendo de possíveis alterações na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, condições econômicas, cenário dos negócios e objetivos estratégicos da empresa.

ANEXO 1

Curva pagamento para indicadores financeiros e MEI

% de Atingimento	Ponderação
>= 80%	50%
81%	53%
82%	55%
83%	58%
84%	60%
85%	63%
86%	65%
87%	68%
88%	70%
89%	73%
90%	75%
91%	78%
92%	80%
93%	83%
94%	85%
95%	88%
96%	90%
97%	93%
98%	95%
99%	98%
100%	100%

% de Atingimento	Ponderação
101%	103%
102%	105%
103%	108%
104%	110%
105%	113%
106%	115%
107%	118%
108%	120%
109%	123%
110%	125%
111%	128%
112%	130%
113%	133%
114%	135%
115%	138%
116%	140%
117%	143%
118%	145%
119%	148%
>= 120%	150%

*No caso de atingimento fracionado, será considerado sempre a faixa seguinte (maior)

ANEXO 2

Curva pagamento para Desempenho Cultural (9Box) - Somente para Executivos

Posição 9Box	Ponderação
B1	0%
B4	0%
B7	0%
B2	100%
B5	100%
B8	100%
B3	150%
B6	150%
B9	150%