

Plano Anual de Participação nos Lucros ou Resultados (PPLR) 2025

Plano Anual de Participação nos Lucros ou Resultados (PPLR) 2025

Entre as partes, de um lado, **ITALTEL BRASIL LTDA**, com endereço em São Paulo, na Rua George Ohm, 230 – 12 andar, salas 123/124, Torre B, Bairro Brooklin, CEP04576-020, no Estado de São Paulo, inscrita no C.N.P.J. sob o nº 04.287.615/0001-00, neste ato representada pelo seu Diretor Presidente Aray Cherubim Chagas, Brasileiro, Divorciado, Engenheiro, portador do RG 07.889.197-5 IFP/RJ, CPF/ME Nº 840.201.217-53, residente e domiciliado na Rua Jornalista Henrique Cordeiro, 350, bloco 1, apto 601, Barra da Tijuca, CEP 22631-450 – Rio de Janeiro – cidade do Rio de Janeiro, doravante denominada “EMPRESA”, e outro lado, o **SINTETEL - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO**, sob número 60.970.597/0001-29, CNES – Registro sindical referente ao Livro 070, Folha 099, Ano 1972 - (carta sindical), com sede na Rua Bento Freitas, nº 64 – Vila Buarque, na cidade de São Paulo - SP - CEP: 01220-000, por seus diretores abaixo assinados, na qualidade de representante dos empregados, doravante nomeado simplesmente "SINTETEL" tem entre si, justo e acordado, em consonância com a convenção coletiva assinada entre as partes, celebrar o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, doravante simplesmente PPR, que será regido pelas regras e condições abaixo definidas, aplicáveis a todos os empregados da ITALTEL BRASIL LTDA

CLÁUSULA 1ª - DEFINIÇÕES

- a) As definições utilizadas neste Plano estão descritas abaixo e tem por objetivo definir, instruir e formalizar a participação de todos os empregados da Italtel Brasil no Plano de Participação nos Lucros e Resultados para o ano de 2025. Determinando os critérios e condições para a elegibilidade ao Plano:
1. **Colaboradores** – trabalhadores com vínculo de emprego com a ITALTEL durante o prazo de vigência do plano, plano este, dividido em quatro categorias funcionais, conforme abaixo:
 - i. **GRUPO A** – Diretores;
 - ii. **GRUPO B** – Gerentes das áreas: Desenvolvimento de Negócios (Comercial, Pré-vendas), Contábil/Financeiro, Contratos, SCM, SOC, TOC, SDC e Operações.)
 - iii. **GRUPO C** – Gerentes Comerciais de Enterprise;
 - iv. **GRUPO D** – Demais Colaboradores.
 2. **Avaliação de Performance** – o processo interno de avaliação de performance, para cada COLABORADOR, realizado anualmente pela ITALTEL, com vistas ao pagamento de Participação Individual nos termos deste Plano, baseados nos critérios aqui estabelecidos e discutidos e aprovados pelo SINDICATO.
 3. **Participação Individual** – o pagamento do valor definido nos termos deste Plano, conforme as regras aqui definidas.
 4. **Salário-base** – valor do salário nominal fixo vigente no mês de dezembro 2025.

CLÁUSULA 2ª - DO OBJETO

Este PPLR tem como objeto formalizar a participação de todos os COLABORADORES nos resultados da ITALTEL no período de 01.01.2025 a 31.12.2025 (“**PERÍODO**”), fixando os critérios e as condições através dos quais será definido o respectivo valor da Participação Individual.

CLÁUSULA 3ª - DOS CRITÉRIOS PARA A PARTICIPAÇÃO INDIVIDUAL

3.1 A participação individual de cada COLABORADOR nos Lucros ou Resultados da ITALTEL será paga na medida em que as seguintes condições sejam atendidas:

- i. para os COLABORADORES do GRUPO A (Diretores), desde que atinjam, anualmente os objetivos quantitativos e ou qualitativos estipulados pela ITALTEL;
- ii. para os COLABORADORES do GRUPO B (Gerentes das áreas: Desenvolvimento de Negócios (Comercial, Pré-vendas), Contábil/Financeiro, Contratos, SCM, SOC, TOC, SDC e Operações.), desde que atinjam, anualmente os objetivos quantitativos e ou qualitativos estipulados pela ITALTEL;
- iii. para os COLABORADORES do GRUPO C (Gerentes Comerciais de Enterprise), desde que atinjam, anualmente os objetivos quantitativos e ou qualitativos estipulados pela ITALTEL;
- iv. para os COLABORADORES do GRUPO D (Demais Colaboradores), desde que atinjam, anualmente os objetivos quantitativos e ou qualitativos estipulados pela ITALTEL.

3.2 Os COLABORADORES admitidos no período de vigência do plano receberão proporcionalmente na base de 1/12 (um doze avos), por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, desde que atendidas as demais condições.

3.3 Os COLABORADORES afastados durante a vigência deste Plano por motivo de auxílio-doença receberão o valor da PLR proporcionalmente ao período de afastamento, acrescido do período efetivamente trabalhado, na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias, limitado ao período máximo de 4 (quatro) meses de afastamento, desde que atendidas as demais condições estabelecidas neste Plano.

3.4 Os períodos de licença maternidade e afastamento por acidente de trabalho serão considerados como tempo efetivamente trabalhado, devendo o COLABORADOR receber a PLR de forma integral, observadas as demais condições estabelecidas neste Plano.

3.5 Os COLABORADORES afastados em razão de rescisão do contrato trabalhado sem justa causa receberão proporcionalmente, na base de 1/12 (um doze avos), por mês trabalhado ou fração

superior a 15 dias, sendo o valor pago até o mês subsequente aos dos demais COLABORADORES, desde que atendidas as demais condições.

3.6 Os COLABORADORES em prazo de contrato de experiência ou que tenha tido seu contrato rescindido dentro do prazo de experiência, no ano de referência, não estão contemplados neste plano.

3.7 Atendidos os critérios indicados nos itens acima desta cláusula, a ITALTEL, pagará aos seus COLABORADORES o valor da participação individual vinculada ao salário-base, com base na seguinte fórmula:

Para COLABORADORES com os cargos de Diretor ou Gerente dos grupos A, B e C, a modalidade de pagamento do presente plano se dará sobre o total do salário anual e o percentual da participação será determinado pela ITALTEL, para cada cargo específico, no momento da contratação ou promoção, através de apresentação de Carta Proposta, Adendo à Carta Proposta e ou comunicado eletrônico. Para COLABORADORES dos demais cargos (Grupo D), o pagamento se dará sobre 01 (um) salário-base, isto é, valor do salário nominal fixo vigente no mês de dezembro/2025.

A avaliação se dará anualmente em função das metas quantitativas e/ou qualitativas (individual e/ou corporativa) alcançadas, previamente estipuladas, pelo gestor/empresa para cada funcionário destes grupos.

CLÁUSULA 4ª - REGRAS APLICÁVEIS PARA OS GRUPOS A, B, C e D:

4.1 As regras a seguir estabelecidas abrangem todos os COLABORADORES.

4.2 As metas individuais serão estabelecidas e avaliadas, variável para cada empregado ocupante dos cargos de cada grupo e serão refletidas em formulários próprios que serão arquivados na sede da ITALTEL. Esta avaliação individual deverá ser feita pelo Gestor do funcionário, tendo como padrão o formulário de avaliação de performance.

4.3 A avaliação atenderá à diferentes critérios qualitativos e quantitativos de desempenho e direcionará o valor da Participação Individual de cada COLABORADOR.

4.4 AVALIAÇÃO DOS COLABORADORES DOS GRUPOS A, B, C e D: serão avaliados segundo os seguintes critérios:

- a) Cada funcionário receberá do seu Gestor uma carta de apresentação e metas, determinadas para a função.
- b) **DO GRUPO A** – A elegibilidade das metas será a partir do atingimento do “objetivo 1”, descrito abaixo como “Gatilho de Performance”. No alcance deste objetivo, os demais objetivos serão avaliados.

- I. Objetivo 1 – Gatilho de Performance. O não atingimento deste objetivo inviabiliza a avaliação dos demais objetivos.
- II. Para os demais objetivos quantitativos o percentual de elegibilidade para a avaliação será a partir de 70% de atingimento, podendo alcançar até 150%, segundo cada meta individualmente estipulada.

A interpolação linear dos resultados não é permitida e sim, a seguinte escala de valores abaixo:

MBO%
70%
80%
85%
95%
100%
115%
130%
140%
150%

c) DO GRUPO B -

- I. Para os objetivos quantitativos o percentual de elegibilidade para a avaliação será a partir de 85% de atingimento, podendo alcançar até 130%, segundo cada meta individualmente estipulada. A partir do atingimento deste percentual o pagamento será efetuado por cada meta individualmente alcançada, conforme segue:

Para resultado abaixo de 85% o pagamento será zero.

Para resultado igual a 85% o pagamento será 85%. (Mínimo)

Para resultado igual a 130% o pagamento será 130% (Máximo)

(A avaliação será calculada através de interpolação linear entre os níveis).

Avaliação de Performance (base quantitativa)			
Avaliação da Performance Escala	< 85%	85%-130%	> 130%
Escala de Pagamento	0%	85%-130% (linear)	130%
Interpolação entre os níveis é permitido somente para resultados entre 85% e 130%.			

- II. Para os casos onde se aplica objetivo qualitativo, isto é, KPI específico (Individual Performance Indicator) a avaliação e pagamento será:

Tipo de Objetivo Individual	Métrica	Interpolação linear do resultado
Objetivos vinculados a projetos específicos em nível italiano ou do Grupo: qualitativos (ex. alcance da certificação XY até...) ou quantitativos (ex. número de tickets gerenciados dentro de...)	ON-OFF ou 0-50-100 em relação à duração e complexidade, prevê possibilidade de alcançar parcialmente o objetivo (50%)	N/A

* Em qualquer caso, o objetivo deve ser MENSURÁVEL e, portanto, ser estruturado de forma a permitir a compreensão de se o objetivo foi ou não alcançado (ex. há uma data, um evento específico, um KPI de referência que pode demonstrar o alcance do objetivo).

Para qualquer tipo de objetivo, não é permitido dar um peso abaixo de 10%. No total, deve haver um máximo de 5 objetivos, até um total de 100% do peso total.

O teto máximo que a Empresa reconhece, para fins de atingimento e pagamento de cada meta para este grupo é o quanto está determinado nos pontos i) ii) acima.

d) **DO GRUPO C -**

- I. Objetivo A: percentual para a elegibilidade do objetivo será em linha com a escala do quadro abaixo:

Objetivo - Avaliação de Performance (base quantitativa)							
Avaliação da Performance Escala	0% - 50%	50% - 70%	70% - 85%	85% - 100%	100% - 120%	120% - 140%	>140%
Escala de Pagamento	0,50%	1,5%	2%	3%	4%	5%	6,5%

A partir do atingimento dos percentuais acima o pagamento será apurado e pago. A critério da empresa o pagamento poderá ser feito em duas parcelas, sendo a primeira uma antecipação paga em outubro/2025 e a segunda em **maio** 2026.

O percentual para a elegibilidade dos objetivos B e C será a partir de 85% podendo alcançar até 130%, segundo cada meta individualmente estipulada.

Para resultado abaixo de 85% o pagamento será zero.

Para resultado igual a 85% o pagamento será 85%. (Mínimo)

Para resultado igual a 130% o pagamento será 130% (Máximo)

(A avaliação será calculada através de interpolação linear entre os níveis).

Avaliação da Performance (base quantitativa)			
Avaliação da Performance Escala para Quantitativo	< 85%	85%-130%	> 130%
Escala de Pagamento	0%	85%-130% (linear)	130%
Interpolação entre os níveis é permitido somente para resultados entre 85% e 130%.			

e) DO GRUPO D

- I. O percentual para a elegibilidade das metas será a partir de 85% podendo alcançar até 130%, segundo cada meta individualmente estipulada. A partir do atingimento deste percentual o pagamento será apurado e pago, por cada meta individualmente alcançada, conforme segue:

Para resultado abaixo de 85% o pagamento será zero.

Para resultado igual a 85% o pagamento será 85%. (Mínimo)

Para resultado igual a 130% o pagamento será 130% (Máximo)

(A avaliação será calculada através de interpolação linear entre os níveis).

Avaliação da Performance (base quantitativa)			
Avaliação da Performance Escala para Quantitativo	< 85%	85%-130%	> 130%
Escala de Pagamento	0%	85%-130% (linear)	130%
Interpolação entre os níveis é permitido somente para resultados entre 85% e 130%.			

- II. Para os casos onde se aplica objetivo qualitativo, isto é, KPI específico (Individual Performance Indicator) a avaliação e pagamento será:

Tipo de Objetivo Individual	Métrica	Interpolação linear do resultado
Objetivos vinculados a projetos específicos em nível italiano ou do Grupo: qualitativos (ex. alcance da certificação XY até...) ou quantitativos (ex. número de tickets gerenciados dentro de...)	ON-OFF ou 0-50-100 em relação à duração e complexidade, prevê possibilidade de alcançar parcialmente o objetivo (50%)	N/A

* Em qualquer caso, o objetivo deve ser MENSURÁVEL e, portanto, ser estruturado de forma a permitir a compreensão de se o objetivo foi ou não alcançado (ex. há uma data, um evento específico, um KPI de referência que pode demonstrar o alcance do objetivo).

Para qualquer tipo de objetivo, não é permitido dar um peso abaixo de 10%. No total, deve haver um máximo de 5 objetivos, até um total de 100% do peso total.

- III. O teto máximo que a Empresa reconhece, para fins de atingimento e pagamento de cada meta para este grupo é o quanto está determinado nos pontos i) ii) acima

Para os próximos anos a ITALTEL reserva o direito de modificar a estrutura deste incentivo de remuneração variável, para atender a evolução dos negócios e/ou da ITALTEL, cabendo a avaliação pela entidade sindical no tange a negociação efetiva.

CLÁUSULA 5ª – PUBLICIDADE

5.1. Todos os COLABORADORES dos GRUPOS A a D têm acesso às informações e critérios das avaliações que são discutidas pessoalmente e individualmente com cada COLABORADOR, juntamente com seus supervisores.

CLÁUSULA 6ª – DATA DA PARTICIPAÇÃO INDIVIDUAL

6.1. O pagamento da Participação Individual, nos termos deste Plano, ocorrerá, de forma integral, após aprovação do balanço pelos Acionistas, até o dia 31 de maio de 2026 para os empregados ativos e até 30 de junho de 2026 para os empregados inativos, elegíveis.

CLÁUSULA 7ª – NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

7.1. Conforme disposto no artigo 3º da Lei acima mencionada, a Participação Individual não integrará os salários dos COLABORADORES, nem constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se tornando parte integrante dos respectivos contratos de trabalho, sendo sujeito apenas ao imposto sobre a renda ou outros tributos determinados por lei.

CLÁUSULA 8ª – COMPENSAÇÃO

8.1. Caso haja, por força de legislação superveniente, seja através de Medida Provisória ou de Lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como por decisão da Justiça do Trabalho, qualquer alteração nas regras do valor de pagamento ou das normas aplicáveis à participação nos lucros ou resultados, os valores da Participação Individual previstos neste Plano poderão ser automaticamente compensados.

CLÁUSULA 9ª – DO ARQUIVAMENTO

9.1. Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei 10.101, este Plano terá uma via arquivada no Sindicato.

CLÁUSULA 10ª – DOS CONFLITOS

10.1. Na hipótese de controvérsias quanto a este PPLR, os Trabalhadores, o Sindicato Laboral e a ITALTEL se comprometem a negociar, objetivando o entendimento e a conciliação. Persistindo o impasse, a questão poderá ser levada à apreciação dos órgãos competentes.

CLÁUSULA 11ª – VIGÊNCIA

O presente acordo vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a contar de 01.01.2025, independentemente da data de sua assinatura e poderá ser revisto ou alterado mediante acordo expresso entre as partes.

São Paulo, 01 de abril de 2025.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTETEL

ITALTEL BRASIL LTDA
