

PLR 2026

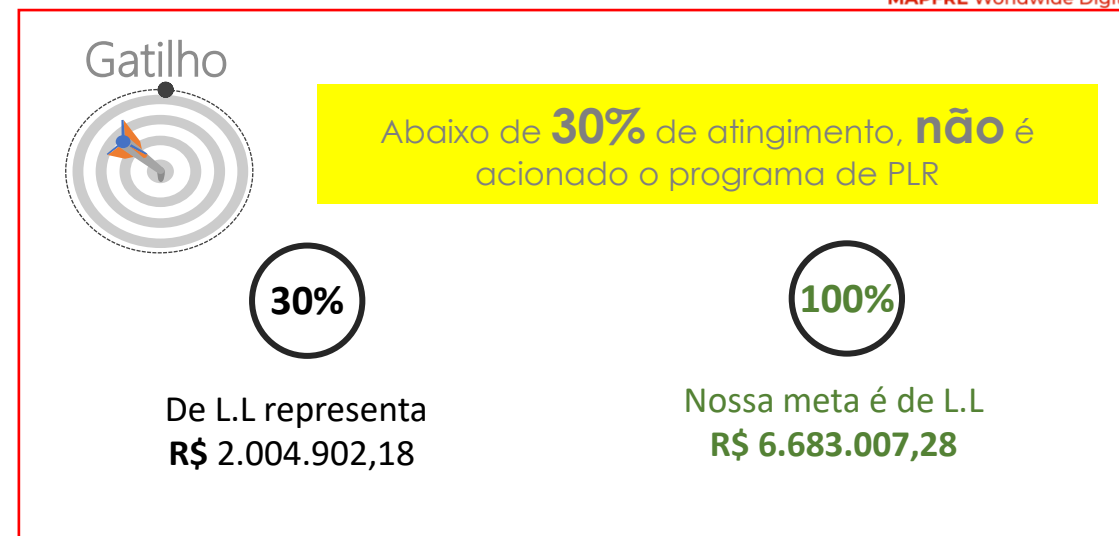


Tabela de Indicador Habilitador

FAIXA	ATINGIMENTO DO L.L	MÚLTIPLOS DE SALÁRIOS	TODOS OS CARGOS CLT
1	0% a 29,99%	ZERO	0%
2	30% a 39,99%	INICIAL	30%
3	40% a 100%	PROPORCIONAL	PROPORCIONAL
4	MAIOR OU IGUAL QUE 100%	META	100%

MÚLTIPLOS DE SALÁRIOS

	DIR CLT	SUPT	GER/ESP II	COORD/ ESP I	DEMAIS NÍVEIS
Atingimento L.L 100%	1,30	1,20	1,10	1,10	1,10

METAS EMPRESARIAIS

representam um peso de 70%

Indicador	Peso	Meta 2026
Ingressos Facturados	30,00%	227.835.260,71
NPS do Cliente	30,00%	69
Total de Reembolsos	10,00%	1,5%
Total	70%	

Plano Próprio de Participação nos Lucros e Resultados da Mawdy Ltda – Ano Base 2026

Plano Próprio de Participação nos Lucros e Resultados 2026

**Mawdy Ltda
Sintetel**

Plano Próprio de Participação nos Lucros e Resultados da Mawdy Ltda – Ano Base 2026

Por meio deste instrumento, institui-se o Plano Próprio de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa: **MAWDY LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 68.181.221/0001-47, com sede na Alameda Rio Negro, 503, sala 2414, CEP: 06454-000 – Barueri/SP, doravante denominada “**Mawdy**”, por seus representantes legais que assinam ao final; e, de outro lado, o **REPRESENTANTE DO Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de São Paulo – SINTETEL**, inscrito no CNPJ sob nº **60.970.597/0001-29**, com sede nesta Capital, na Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – Vila Buarque por seus representantes legais que assinam ao final, na forma do art. 2º, I, da Lei n. 10.101/2000, com efeitos ao período de 01/01/2026 a 31/12/2026 – doravante denominado “Plano Próprio”.

Resolvem, as Partes, estabelecer as regras e condições dispostas a seguir ao pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados a EMPREGADOS da **MAWDY LTDA** – doravante denominada “PLR” – decorrente deste Plano Próprio, composto pelos seguintes documentos:

- 1) Parte principal – Cláusulas 1ª a 10ª;**
- 2) Anexo I – Conceito e Composição dos Indicadores das METAS CORPORATIVAS**
- 3) Anexo II - Metodologia de Aferição Individualizado por Área**

CLÁUSULA 1ª: BASE LEGAL

1.1 Este Plano Próprio baseia-se no art. 7º, XI, da Constituição Federal, e na Lei n. 10.101/2000, de modo que a PLR não substitui ou complementa a remuneração devida aos EMPREGADOS, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, nos termos do art. 3º, *caput*, da Lei n. 10.101/2000.

1.2 A PLR paga será tributada pelo Imposto sobre a Renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo da Lei n. 10.101/2000, e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual, nos termos do art. 3º, §5º, da referida Lei.

CLÁUSULA 2ª: CONCEITOS E PRINCÍPIOS BÁSICOS

2.1 O presente Plano Próprio serve como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, e tem o objetivo de estabelecer regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da PLR e das regras adjetivas, bem como mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, considerando o índice de lucratividade do **MAWDY LTDA** e o reconhecimento da participação dos EMPREGADOS na construção dos resultados alcançados.

2.2 A PLR não constitui direito adquirido dos EMPREGADOS, tampouco compromisso ou promessa, por parte das EMPRESAS, de que os valores pagos se repetirão em períodos não abrangidos na vigência deste Plano Próprio.

2.3 A PLR objetiva estimular a produtividade e o comprometimento de seus EMPREGADOS, reconhecendo o esforço para o atingimento de melhores resultados, por meio de metas previamente estabelecidas.

2.4 Esse Plano Próprio adota os seguintes conceitos às Cláusulas e aos Anexos:

- **Empregados Afastados:** Empregados que se encontrem com Contrato de Trabalho suspenso, ou interrompido, pelos seguintes motivos: licença maternidade, licença paternidade, auxílio-doença, acidente do trabalho e suspensão do Contrato.
- **Empregados Ativos:** Empregados que tenham seus Contratos de Trabalho vigentes, em 31/12/2026.
- **Empregados Inativos:** Empregados que não tenham seus Contratos de Trabalho vigentes, em 31/12/2026.
- **Empregados:** Trabalhadores celetistas da **MAWDY LTDA** elegíveis à PLR prevista nesse Plano Próprio, exceto Presidentes e Diretores Estatutários;
- **Habilitadores:** Percentual mínimo de atingimento do Lucro Líquido Local para acionamento do Plano Próprio.
- **Indicadores:** São os objetivos que representam o Planejamento Estratégico da **MAWDY LTDA**
- **Lucro Líquido Local:** Lucro Líquido da empresa **MAWDY LTDA**.

- **Múltiplos Salariais:** Quantidade de salários-base alvo de distribuição anual de PLR, estabelecidos por Grupo de EMPREGADOS, de acordo com o nível da atividade exercida.
- **PLR:** Participação nos Lucros e Resultados objeto desse Plano Próprio.
- **Representantes da Diretoria:** Presidentes e Diretores Estatutários da **MAWDY LTDA**.
- **Salário-Base:** É o salário contratual, nominal e não variável, devido ao **EMPREGADO** no exercício de sua função, correspondente ao salário-base que consta em seu demonstrativo de pagamento, em 31/12/2026.
- **Teto:** É o percentual máximo de Lucro Líquido a ser distribuído, de acordo com o resultado da **MAWDY LTDA** em 2026, para pagamento da PLR.

CLÁUSULA 3ª: ABRANGÊNCIA

3.1 Esse Plano Próprio abrange todos os EMPREGADOS celetistas da **MAWDY LTDA** vinculados ao Sintetel (Sindicato), exceto Presidentes e Diretores Estatutários.

3.2 As condições relativas à PLR de eventuais empresas que passem a fazer parte da **MAWDY LTDA** e que tenham vínculo com o Sindicato indicado, ou se excluam dela, durante a vigência desse Plano Próprio, assim como eventuais superveniências, não estão contempladas neste Instrumento, e serão tratadas, se o caso, em comum acordo pelos representantes das EMPRESA e Sindicato Sintetel.

CLÁUSULA 4ª: PREMISSAS BÁSICAS - HABILITADOR

4.1 Para que haja apuração deste Plano Próprio deverá apurar-se ao final do Exercício de 2026, obrigatoriamente, o atingimento mínimo do indicador de Lucratividade em 30% (trinta por cento), sobre o Lucro Líquido Local orçado pela **MAWDY LTDA**, estipulado para 2026 em R\$ 6.683.007,28 (seis milhões, seiscentos e oitenta e três mil, sete reais e vinte e oito centavos).

4.2 Para fins de apuração do Habilitador **Lucro Líquido Local**, considera-se a seguinte equação:

Descrição do Habilitador Forma de apuração	Para fins de apuração do indicador Lucro Líquido Local, considera-se a equação:
	<u>Prêmio ganho (Ingressos Adquiridos)</u>
	(-) Custo Sinistros
	(-) Gastos de Gestão Externa
	(-) Gastos de Gestão Interna
	(-) Custo Resseguro Cedido
	(+/-) Resultados Financeiro Líquido
	(+/-) Resultados Extraordinários
	<hr/>
	= Resultado Antes do Suporte Regional
(-) Suporte SSCC	
<u>= Resultado Antes dos Impostos</u>	
(-) impostos sobre sociedade	
<u>= Lucro Líquido</u>	

4.3 Não se verificando o atingimento mínimo do referido Indicador de Lucratividade (Lucro Líquido Local), não será acionado este Plano Próprio de PLR.

4.4 Para efeito desse Plano Próprio, não farão parte: resultados extraordinários e não recorrentes provenientes de aquisições, operações e registros não habituais da operação, além de venda de participação acionária, compra e venda de bens móveis ou imóveis da **MAWDY LTDA.**

CLÁUSULA 5ª: MECANISMO DE AFERIÇÃO DA PLR

5.1 O gatilho para pagamento da PLR prevista nesse Plano Próprio de 2026 consiste no atingimento do HABILITADOR de 30% do Lucro Líquido Local, conforme item 4.1, orçado da **MAWDY LTDA.**, e sua apuração seguirá a seguinte estrutura:



5.2 O valor da PLR a ser distribuída dependerá do percentual de atingimento do Lucro Líquido que será multiplicado pelo múltiplo salarial correspondente ao Grupo de Empregado a que estiver enquadrado, conforme Quadros 1 e 2:

QUADRO 1: LUCRO LÍQUIDO LOCAL

Faixa	Atingimento do Lucro Líquido	Percentual de Pagamento	Observação
1	0% a 29,99%	0%	Não é acionado o Plano Próprio/2026.
2	30% a 39,99%	30%	Pagamento de acordo com o atingimento mínimo (30%).
3	40% a 100%	% Proporcional	Pagamento proporcional ao atingimento.
4	Maior ou igual a 100%	100%	Pagamento integral a 100%.

QUADRO 2: MÚLTIPLOS DE SALÁRIOS APLICADO AOS GRUPOS DE EMPREGADOS

	DIR CLT	SUPT	GER/ESP II	COORD/ESP I	DEMAIS NÍVEIS
Atingimento LL 100%	1,30	1,20	1,10	1,10	1,10

Quanto ao indicador de Lucro Líquido Local e múltiplos de salários:

- O percentual de atingimento do lucro líquido corresponde ao percentual do lucro líquido realizado, em comparação ao lucro líquido orçado.
- O atingimento do lucro líquido está dividido em 4 faixas, sendo que na faixa 1 – não há múltiplos a serem pagos, pois o indicador está zerado, e na faixa 4 – são os múltiplos máximos a serem pagos a título de PLR.
- Para cálculo das faixas 2 do Quadro 1, o múltiplo será pago de acordo com o percentual de pagamento do múltiplo definido no Quadro 1.
- Para cálculo da faixa 3 do Quadro 1, se aplica a proporcionalidade, de forma que o múltiplo será pago proporcionalmente ao atingimento do lucro líquido auferido dentro de referida faixa.

5.3 Uma vez identificado o múltiplo de salários, a PLR dos EMPREGADOS elegíveis, ainda será apurada considerando **Metas Corporativas e Metas de Área**, com base nos indicadores específicos e previamente definidos e aprovados.

5.4 **METAS CORPORATIVAS:** O indicador METAS CORPORATIVAS, que representa alguns indicadores do Planejamento Estratégico – Algoritmo da **MAWDY LTDA** para o ano vigente, possui peso de 70% na apuração, e será apurado de acordo com o peso e percentual proporcional de atingimento sobre os índices orçados para 2026.

5.5 **METAS DE ÁREA:** O indicador **METAS DE ÁREA** possui peso de 30% e será apurado de acordo com o percentual de atingimento das metas estipuladas para cada área da **MAWDY LTDA**, relacionadas no **Anexo II** desse Plano Próprio.

5.5.1 No caso de não haver metas definidas passíveis de apuração em função de criação ou exclusão de áreas durante o período de vigência do presente Plano Próprio ou para empregados vinculados/subordinados diretamente aos CEOs e/ou Diretores, será utilizada a média das metas de área da Diretoria correspondente ou das áreas subordinadas ao respectivo Executivo, para fins de cálculo para pagamento.

5.5.2 No caso de criação de novas áreas, a partir de 01/10/2026 será mantido para os EMPREGADOS transferidos a Meta de Área anterior ou média de área da Diretoria correspondente, conforme item 5.5.1.

5.5.3 A revisão de metas, em caráter extraordinário, somente será possível até 30/09/2026 e deverá ter a aprovação do Diretor Executivo, CEO ou COO, (vínculo da Diretoria), mediante justificativa da revisão e vínculo

a uma mudança de estratégia. A área solicitante deve acionar a área de RH que fará a análise e deliberação sobre a efetivação do ajuste ou não. No caso de criação de novas áreas ou revisão de metas, será assinado aditivo.

5.6 As **METAS CORPORATIVAS** serão apuradas proporcionalmente ao atingimento de cada indicador, limitado a 100%, respeitando a escala de atingimento, se houver, sendo vedada a compensação dos resultados entre os indicadores.

5.7 As **METAS DE ÁREA** serão apuradas proporcionalmente ao atingimento de cada indicador, limitado a 100% e respeitando a escala de atingimento, se houver, sendo vedada a compensação dos resultados entre os indicadores.

5.7.1 O peso correspondente a 30% das **METAS DE ÁREA**, possui limitação de 100% e deverá ser pautado nas métricas de mensuração definida.

CLÁUSULA 6ª: ELEGIBILIDADE À PLR

6.1 EMPREGADOS ATIVOS

6.1.1 Os **EMPREGADOS** admitidos anteriormente a 01/01/2026, e que permaneçam ativos até 31/12/2026, farão jus ao recebimento integral da PLR, de acordo com critérios estabelecidos nesse Plano Próprio.

6.1.2 Os **EMPREGADOS** admitidos a partir de 01/01/2026, farão jus ao recebimento proporcional da PLR, devendo ser considerada a fração de dias trabalhados igual ou superior a 15 dias no mês (1/12 avos) do ano vigente, contabilizados a partir da data de admissão.

6.1.3 Para a apuração anual, serão considerados os dados cadastrais de salário base e nível, assim como área, vigentes em 31/12/2026.

6.1.4 Para fins de antecipação, se houver, serão considerados os dados cadastrais de salário base vigente em 31/08/2026. Os **EMPREGADOS** admitidos anteriormente a 01/01/2026, e que permaneçam ativos até 31/08/2026, farão jus ao recebimento integral da antecipação da PLR, de acordo com critérios estabelecidos nesse Plano Próprio. Os **EMPREGADOS** admitidos a partir de 01/01/2026, farão jus ao recebimento proporcional

da antecipação da PLR, devendo ser considerada a fração de dias trabalhados igual ou superior a 15 dias no mês (1/12 avos) do ano vigente, contabilizados a partir da data de admissão.

6.2 EMPREGADOS INATIVOS:

6.2.1 Os **EMPREGADOS** que tenham sido desligados em 2026 por demissão sem justa causa, acordo entre partes firmado nos termos do art. 484-A da CLT e/ou por pedido de demissão voluntária, receberão o valor proporcional ao período trabalhado, de acordo com o resultado apurado na Cláusula 5ª desse Plano Próprio, em março/2027, observando-se o desconto de eventual adiantamento ocorrido em 2026.

6.2.2 Na hipótese de ocorrer adiantamento de PLR durante o contrato vigente em 2026, nos termos do item 7.5, este não será descontado das verbas rescisórias.

6.2.3 No caso de falecimento do **EMPREGADO**, os seus dependentes, devidamente instituídos pela Previdência Social ou legalmente constituídos através de processo de sucessão cível - caso não exista dependência para fins econômicos, receberão o valor proporcional ao período trabalhado de acordo com o resultado apurado na Cláusula 5ª desse Plano Próprio, em março/2027, observando-se o desconto de eventual adiantamento ocorrido em 2026.

6.2.3 Os **EMPREGADOS** desligados por justa causa durante o ano vigente do Plano Próprio, não farão jus a nenhuma participação prevista nesse Plano Próprio.

6.2.4 Para efeito de proporcionalidade dos **EMPREGADOS INATIVOS**, considera-se a fração de dias trabalhados, igual ou superior a 15 dias no mês (1/12 avos) do ano vigente, contabilizados a partir da data de admissão.

6.3 EMPREGADOS AFASTADOS

6.3.1 Os **EMPREGADOS AFASTADOS** por motivo de auxílio-doença, acidente de trabalho, licença maternidade ou paternidade, e que mantenham vínculo empregatício em 2026, terão direito à PLR integral incluindo o período de afastamento, desde que tenham trabalhado pelo menos 15 dias no ano.

O valor será calculado com base no resultado definido na Cláusula 5ª deste Plano, com pagamento em março de 2027, sendo descontados eventuais adiantamentos pagos em 2026.

6.3.2 Para efeitos de antecipação, os **EMPREGADOS AFASTADOS** por motivo de auxílio-doença, acidente de trabalho, licença maternidade e paternidade, com vínculo empregatício em 2026 desde que tenham trabalhado no mínimo 15 dias no ano de 2026 farão jus à PLR de forma integral ao período de afastamento.

6.3.3 Os **EMPREGADOS AFASTADOS** por motivo de licença não remunerada e/ou suspensão de contrato, com vínculo empregatício em 2026, desde que tenham trabalhado no mínimo 15 dias no ano, farão jus à PLR de forma integral ao período trabalhado, de acordo com o resultado apurado na Cláusula 5ª desse Plano Próprio, em março/2027, observando-se o desconto de eventual adiantamento ocorrido em 2026.

6.3.4 Para efeitos de antecipação, os **EMPREGADOS AFASTADOS** por motivo de licença não remunerada e/ou suspensão de contrato, com vínculo empregatício em 2027, desde que tenham trabalhado no mínimo 15 dias no ano de 2026, farão jus à PLR de forma proporcional ao período trabalhado.

6.3.5 Para efeito de proporcionalidade dos **EMPREGADOS AFASTADOS**, considera-se a fração de dias trabalhados, igual ou superior a 15 dias no mês (1/12 avos) do ano vigente, contabilizados a partir da data de admissão.

CLÁUSULA 7ª: DA APURAÇÃO E DO PAGAMENTO

7.1 Uma vez atendida a premissa constante da Cláusula 4ª - PREMISSAS BÁSICAS – HABILITADOR a apuração da PLR devida aos EMPREGADOS observará a Cláusula 5ª desse Plano Próprio- MECANISMO DE AFERIÇÃO DA PLR, do que se extrai a seguinte equação:

$$\begin{array}{l} \text{PLR} = \text{[Resultado do LUCRO LÍQUIDO e MULTIPLOS DE SALÁRIOS]} \quad \text{X} \\ \quad \text{[Resultado das METAS CORPORATIVAS]} \quad \text{X} \\ \quad \text{[Resultado das METAS DE ÁREA]} \quad \text{X} \\ \quad \text{[SALÁRIO-BASE DO EMPREGADO]} \quad \text{X} \\ \quad \text{[Proporcionalidade do período trabalhado]} \end{array}$$

EXEMPLOS DE CÁLCULO DE APURAÇÃO

Exemplo 1: Não atingimento do habilitador

Selecione seu nível:	Coordenador/ Especialista I	Salário Base:	R\$ 5.000,00
Diretoria	XXXXXXXXXX	Data de Admissão:	19/12/2022
Múltiplo Salarial do nível:	1,10	Proporcionalidade:	12

Habilitador

	Faixa	Meta	Realizado	Atingimento	Multiplo Salarial Alvo
Lucro Liquido Local (R\$)	1	R\$ 6.683.007,28	R\$ 1.938.072,11	29,00%	0,00

Metas Corporativas 70%

	Peso	Meta	Real	Ating.
Ingressos facturados (R\$)	30,00%	227.835.260,71	227.835.260,71	100,00%
NPS do Cliente	30,00%	69,0	69,00	100,00%
Total de Reembolsos	10,00%	1,50%	1,50%	100,00%
Peso Total:	70,00%		Ating. Ponderado:	70,00%

Metas de Área 30%

	Peso	Meta	Real	Ating.
META XXXXXX	30,00%	100,00%	90%	90,00%
Peso Total:	30,00%		Ating. Ponderado:	27,00%

Ating. Ponderado Total:				97,00%
<i>Múltiplo Salarial Apurado</i>				<i>0,000</i>
Valor Bruto à Receber:				R\$ 0,00

Exemplo 2: Atingimento fixo

Selecione seu nível:	Coordenador/ Especialista I	Salário Base:	R\$ 5.000,00
Diretoria	XXXXXXXXXX	Data de Admissão:	19/12/2022
Múltiplo Salarial do nível:	1,10	Proporcionalidade:	12

Habilitador

	Faixa	Meta	Realizado	Atingimento	Multiplo Salarial Alvo
Lucro Liquido Local (R\$)	2	R\$ 6.683.007,28	R\$ 2.339.052,55	35,00%	0,3300

Metas Corporativas 70%

	Peso	Meta	Real	Ating.
Ingressos facturados (R\$)	30,00%	227.835.260,71	227.835.260,71	100,00%
NPS do Cliente	30,00%	69,0	69	100,00%
Total de Reembolsos	10,00%	1,50%	1,50%	100,00%
Peso Total:	70,00%		Ating. Ponderado:	70,00%

Metas de Área 30%

	Peso	Meta	Real	Ating.
META XXXXXX	30,00%	100,00%	100%	100,00%
Peso Total:	30,00%		Ating. Ponderado:	30,00%

Ating. Ponderado Total:				100,00%
<i>Múltiplo Salarial Apurado</i>				<i>0,330</i>
Valor Bruto à Receber:				R\$ 1.650,00

Exemplo 3: Atingimento proporcional

Selecione seu nível:	Coordenador/ Especialista I	Salário Base:	R\$ 5.000,00
Diretoria	XXXXXXXXXX	Data de Admissão:	19/12/2022
Múltiplo Salarial do nível:	1,10	Proporcionalidade:	12

Habilitador

	Faixa	Meta	Realizado	Atingimento	Multiplo Salarial Alvo
Lucro Liquido Local (R\$)	3	R\$ 6.683.007,28	R\$ 6.348.856,92	95,00%	1,045

Metas Corporativas 70%

	Peso	Meta	Real	Ating.
Ingressos facturados (R\$)	30,00%	227.835.260,71	227.835.260,71	100,00%
NPS do Cliente	30,00%	69,0	69,0	100,00%
Total de Reembolsos	10,00%	1,50%	1,50%	100,00%

Peso Total: 70,00% Ating. Ponderado: 70,00%

Metas de Área 30%

	Peso	Meta	Real	Ating.
META XXXXXX	30,00%	100,00%	100%	100,00%
Peso Total:	30,00%			Ating. Ponderado: 30,00%

Ating. Ponderado Total: 100,00%
Múltiplo Salarial Apurado 1,045
Valor Bruto à Receber: R\$ 5.225,00

Exemplo 4: Atingimento superior

Selecione seu nível:	Coordenador/ Especialista I	Salário Base:	R\$ 5.000,00
Diretoria	XXXXXXXXXX	Data de Admissão:	19/12/2022
Múltiplo Salarial do nível:	1,10	Proporcionalidade:	12

Habilitador

	Faixa	Meta	Realizado	Atingimento	Multiplo Salarial Alvo
Lucro Líquido Local (R\$)	4	R\$ 6.683.007,28	R\$ 8.019.608,74	120,00%	1,10

Metas Corporativas 70%

	Peso	Meta	Real	Ating.
Ingressos facturados (R\$)	30,00%	227.835.260,71	227.835.260,71	100,00%
NPS do Cliente	30,00%	69,0	69,0	100,00%
Total de Reembolsos	10,00%	1,50%	1,50%	100,00%
Peso Total:	70,00%		Ating. Ponderado:	70,00%

Metas de Área 30%

	Peso	Meta	Real	Ating.
META XXXXXX	30,00%	100,00%	100%	100,00%
Peso Total:	30,00%		Ating. Ponderado:	30,00%

Ating. Ponderado Total: 100,00%
Múltiplo Salarial Apurado 1,10
Valor Bruto à Receber: R\$ 5.500,00

7.2 A PLR será apurada ao final do Exercício de 2026, de acordo com os termos previstos nesse Plano Próprio e o pagamento será efetuado no mês de março/2027, com crédito em conta corrente do EMPREGADO.

7.3 Para fins de apuração, será considerado o salário-base de 31/12/2026, ou, para o caso de empregados desligados, o salário-base vigente no momento do desligamento.

7.4 Para empregados que tenham atuado em mais de uma área durante o ano, será calculado o atingimento com base na lotação da área vigente em 31/12/2026, conforme Anexo II – Distribuição de pesos dos indicadores e Múltiplos Salariais.

7.5 Na hipótese de atingimento de lucro líquido igual ou superior à 100% do acumulado orçado até agosto/2026, correspondente a **R\$ 2.695.756,12 (dois milhões, seiscentos e noventa e cinco mil, setecentos e cinquenta e seis reais e doze centavos)** a ser apurado no fechamento do mês de agosto/2026, haverá pagamento, no mês de setembro/2026, a título de antecipação do valor de PLR, de valor correspondente a 25% do salário-base de agosto/ 2026 de cada **EMPREGADO**, independentemente de seu cargo.

7.6 A base de dados de empregados para cálculo de antecipação será a de 31/08/2026 e os mesmos deverão estar ativos, incluindo os empregados afastados na data do pagamento, que se dará em 30/09/2026. Os empregados inativos não terão direito ao adiantamento.

7.7 Para a apuração da antecipação da PLR devida aos empregados afastados, serão aplicados os critérios indicados no item 6.3, desse Plano Próprio.

7.8 O valor pago correspondente ao adiantamento, caso ocorra, será descontado quando forem apurados os resultados de 2026, e calculado o valor total a ser pago em março/2027, exceto na hipótese de o valor adiantado ser maior que o valor apurado em março/2027, ou de não ser habilitado o Programa de PLR, hipótese em que não haverá desconto ou devolução.

7.9 Conforme legislação vigente, é vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de PLR da Empresa, em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil, e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

CLÁUSULA 8ª - PISO MÍNIMO E TETO MÁXIMO GARANTIDOS PARA REMUNERAÇÃO DA PLR

8.1. Piso Mínimo: Não se aplica, para fins de distribuição de PLR, estipulação de piso mínimo. Para fins de distribuição, deverá ser observado o Habilitador previsto na Cláusula 4ª, sendo que na hipótese de não se atingir o Habilitador, não haverá distribuição de PLR.

8.2. Teto: Para fins de distribuição de PLR, considerar-se-á como limite máximo, para o exercício de 2026, o percentual de atingimento de Lucro Líquido previsto na faixa 4 do quadro constante no Cláusula 5.2 deste Plano Próprio.

CLÁUSULA 9ª: VIGÊNCIA DO PLANO PRÓPRIO

9.1 As regras definidas nesse Plano Próprio têm vigência de 01/01/2026 a 31/12/2026, não se configurando direito adquirido ou paradigma para os próximos anos e/ou para os anteriores, e seus efeitos se estendem até a data do efetivo pagamento em março/2027.

CLÁUSULA 10ª: DISPOSIÇÕES GERAIS

10.1 Fica estabelecido que a PLR constante deste Plano Próprio será apurada e paga nos termos da Lei 10.101/2000, e que não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

10.2 Na eventualidade de surgirem situações não previstas neste instrumento, ou na ocorrência de divergências relativas ao cumprimento do presente acordo, as partes primeiramente buscarão conciliação entre si, por meio de negociação direta com REPRESENTANTES DA DIRETORIA e Sindicato, para somente após, permanecendo a divergência, levarem a questão ao exame e decisão da Justiça do Trabalho.

10.3 As partes declaram que as regras definidas nesse Plano Próprio decorrem de livre negociação entre a **MAWDY LTDA**, seus EMPREGADOS representados pelos seus representantes e Sindicato, sendo claras e objetivas, e que estão acessíveis a todos os participantes, possibilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos, com o objetivo de incentivar o aumento de lucratividade e produtividade da **Mawdy**, e reconhecimento do esforço dos empregados na construção de seus resultados.

10.4 A versão integral do presente Plano Próprio será divulgada a todos os empregados, assim como será mantida na Intranet da **Mawdy**, possibilitando sua consulta por todos os seus empregados, a qualquer momento.

10.5 Todos os empregados terão acesso aos resultados previstos nesse Plano Próprio, sendo que os resultados finais serão divulgados após encerramento do ano vigente, e poderão ser acompanhados periodicamente através dos meios internos de comunicação.

10.6 É facultado a qualquer empregado, verbalmente ou por escrito, recorrer aos **REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS** para sanar qualquer dúvida quanto ao presente Plano Próprio.

10.7 As partes convencionam que, em decorrência de alterações relevantes na legislação pertinente, ou ainda pela ocorrência de mudanças significativas na conjuntura econômica do País, ou que afetem o mercado segurador, e que possam justificadamente impactar nas regras e metas estabelecidas no presente Plano Próprio, o presente Instrumento poderá ser revisto, de comum acordo, mediante negociação entre as partes, sendo vedada qualquer alteração unilateral quanto às regras deste Plano Próprio.

10.8 Firma-se o presente em 3 (três) vias de igual teor e forma, para que produza todos os seus efeitos legais e de direito, sendo ainda arquivada uma cópia junto ao Sindicato Sintetel.

Anexo I

Conceito e Composição dos Indicadores das METAS CORPORATIVAS

Indicador	Peso	Meta 2026	Escala de Atingimento	Descrição da Meta e Fórmula de Cálculo
Ingressos Faturados	30,00%	227.835.260,71	Proporcional	Para fins de apuração do indicador de INGRESSOS FACTURADOS (CONTRATOS DE CLIENTES ATUAIS + CONTRATOS DE NOVOS CLIENTES - INGRESSOS REFATURADOS), considera-se a equação: - Ingressos FACTURADOS = Receita Operacionais (Seguro Direto + Outras Atividades). - Atingir o volume de Ingressos Faturados nos contratos e clientes atuais (31/12/2026).

				Apuração limitada a 100%
NPS* do Cliente	30,00%	69,00	Haverá escala específica	O objetivo para 2026 é ter a nota NPS de satisfação do atendimento ao cliente igual ou superior a 69,00, apurado pelo sistema Medallia. Escala específica Consecución Máxima 100%. 1) Objetivo 100% =100% 2) <100% Objetivo = 0%
Total de Reembolsos	10,00%	1,50%	Proporcional	O objetivo para 2026 é ter o percentual de pedido de reembolso pelos clientes inferior a 1,50% (Métrica: Reembolso concedido dividido por total de serviços prestados ao cliente). Apuração limitada a 100%

*Conceito do NPS: O Net Promoter Score (NPS) é um indicador que mede o nível de qualidade percebida pelo cliente. Com esse sistema busca-se identificar a proporção de clientes que recomendariam contratar/comprar produtos/serviços de uma companhia, com base na seguinte pergunta: Em uma escala de 0 a 10, onde 0 é nada provável, e 10 é muito provável, "Com que probabilidade recomendaria [seguradora] a um amigo ou família?". Os que respondem 9 a 10 são considerados promotores, 7 a 8 neutros, e valores abaixo de 7 são os detratores. O NPS é obtido pela diferença entre os percentuais de promotores e de detratores, de acordo com a seguinte fórmula: $NPS = \text{Promotores} - \text{Detratores} / \text{Número total de respondentes}$.

Por exemplo: em uma pesquisa com 50 pessoas, 25 deram notas 9 e 10 (promotores), 20 deram notas 7 ou 8 (neutros) e 5 deram notas de 0 a 6 (detratores). O cálculo de NPS deve ser: $25 (\text{promotores}) - 5 (\text{detratores}) \div 50 (\text{número total de pessoas que responderam}) = 40$.

O fornecedor responsável pelo trabalho de pesquisa de NPS para os indicadores de Satisfação do Cliente e de Satisfação do Distribuidor é o Instituto Datafolha.

PLANO PRÓPRIO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA MAWDY LTDA – ANO BASE 2026

ANEXO II – Metas de Área

Diretoria	Área	Indicador	Peso	Meta 2026 (100%)	% ating. máx	Escala de Atingimento	Descrição da Meta e Métrica
ASSISTENCIA	TECNICA ASSISTENCIA	Impulsionar Segurviaje en Brasil /Seguimiento del Margen Técnico/Adecuación BI a las nuevas herramientas.	30,00%	100%	100%	Proporcional	<p>Evaluación realizada desde cuatro perspectivas, cada una con su identificación del peso:</p> <p>a) Implementación del nuevo cotizador de Segurviaje, ampliando la oferta de productos disponibles en la herramienta. Asimismo, apoyar el crecimiento de las ventas mediante la identificación de oportunidades de adecuación de precios, asegurando su alineación y competitividad con el mercado brasileño. Peso 35%</p> <p>b) Evaluación, seguimiento y proyección del Margen Técnico, con identificación de brechas y definición y consecución de acciones correctivas frente al presupuesto. Peso 35%</p> <p>c) Evaluación del impacto del conflicto bélico en Oriente Medio y sus consecuencias en los resultados de Mawdy. Peso 10%</p> <p>d) Adecuación e implementación de la nueva metodología de extracción de datos de BI local, alineándola con las herramientas corporativas recientemente disponibilizadas, garantizando eficiencia, estandarización y calidad en la información generada. Peso 20%</p> <p>Consecucion Máxima 100%.</p>
MAWDY	CALL CENTER ASSISTENCIA E REDE ASSISTENCIA	NPS Transaccional	4,00%	69	100%	Proporcional	<p>Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO de MAWDY fijado para el país.</p> <p>Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta)</p> <p>Fonte del dato: Medalia</p>
MAWDY	CALL CENTER ASSISTENCIA E REDE ASSISTENCIA	Contactos Clientes Autogestionados	4,00%	13,24%	100%	Proporcional	<p>Alcanzar el objetivo de Contactos Clientes Autogestionados en 2026 fijado para el país..</p> <p>Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta).</p> <p>Fonte del dato: MAPI Y Genesys</p>
MAWDY	CALL CENTER ASSISTENCIA E REDE ASSISTENCIA	Ratio de Respuesta al Cliente en Contact Center	4,00%	80,00%	100%	Proporcional	<p>Alcanzar un ratio de respuesa al cliente en Contact Center en 2026 fijado para el país.</p> <p>Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta).</p> <p>Fonte del dato: MAPI Y Genesys.</p>
MAWDY	CALL CENTER ASSISTENCIA E REDE ASSISTENCIA	Lucha Contra el Fraude	5,00%	2,50%	100%	Proporcional	<p>Alcanzar el objetivo de tasa de ahorro en la lucha contra el fraude fijado para el país en 2026.</p> <p>Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta)</p> <p>Fonte del dato: MAPI</p>
MAWDY	CALL CENTER ASSISTENCIA E REDE ASSISTENCIA	Coste de Gestión Operativa	5,00%	-16,69%	100%	Proporcional	<p>Alcanzar el objetivo de ratio de Coste de Gestión Operativa marcado para el país en 2026.</p> <p>Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta).</p> <p>Fonte del dato: BI Financiero</p>

PLANO PRÓPRIO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA MAWDY LTDA – ANO BASE 2026

ANEXO II – Metas de Área

Diretoria	Área	Indicador	Peso	Meta 2026 (100%)	% ating. máx	Escala de Atingimento	Descrição da Meta e Métrica
MAWDY	CALL CENTER ASSISTENCIA E REDE ASSISTENCIA	CGO sin S24 por Asistencia Aceptada	4,00%	-148,0	100%	Proporcional	Ratio calculado entre el Coste de Gestión Operativa y las Asistencias Aceptadas Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: MAPI
MAWDY	CALL CENTER ASSISTENCIA E REDE ASSISTENCIA	NPS Mapfre	4,00%	69,20	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO para solo cliente Mapfre. Resultado NPS AUTO negocio Mapfre acumulado 2026 vs Objetivo NPS AUTO negocio Mapfre presupuestado por pais. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: Medalia
MAWDY	GESTAO OPERACIONAL ASSISTENCIA	NPS Transaccional	6,00%	69	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO de MAWDY fijado para el país. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: Medalia
MAWDY	GESTAO OPERACIONAL ASSISTENCIA	Contactos Clientes Autogestionados	6,00%	13,24%	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo de Contactos Clientes Autogestionados en 2026 fijado para el país.. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta). Fonte del dato: MAPI Y Genesys
MAWDY	GESTAO OPERACIONAL ASSISTENCIA	Ratio de Respuesta al Cliente en Contact Center	6,00%	80,00%	100%	Proporcional	Alcanzar un ratio de respuesa al cliente en Contact Center en 2026 fijado para el país. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta). Fonte del dato: MAPI Y Genesys.
MAWDY	GESTAO OPERACIONAL ASSISTENCIA	CGO sin S24 por Asistencia Aceptada	6,00%	-148,0	100%	Proporcional	Ratio calculado entre el Coste de Gestión Operativa y las Asistencias Aceptadas Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: MAPI
MAWDY	GESTAO OPERACIONAL ASSISTENCIA	NPS Mapfre	6,00%	69,20	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO para solo cliente Mapfre. Resultado NPS AUTO negocio Mapfre acumulado 2026 vs Objetivo NPS AUTO negocio Mapfre presupuestado por pais. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: Medalia
MAWDY	REDE PRESTADORES ASSISTENCIA	NPS Transaccional	10,00%	69	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO de MAWDY fijado para el país. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: Medalia

PLANO PRÓPRIO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA MAWDY LTDA – ANO BASE 2026

ANEXO II – Metas de Área

Diretoria	Área	Indicador	Peso	Meta 2026 (100%)	% ating. máx	Escala de Atingimento	Descrição da Meta e Métrica
MAWDY	REDE PRESTADORES ASSISTENCIA	Lucha Contra el Fraude	10,00%	2,50%	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo de tasa de ahorro en la lucha contra el fraude fijado para el país en 2026. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: MAPI
MAWDY	REDE PRESTADORES ASSISTENCIA	NPS Mapfre	10,00%	69,20	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO para solo cliente Mapfre. Resultado NPS AUTO negocio Mapfre acumulado 2026 vs Objetivo NPS AUTO negocio Mapfre presupuestado por país. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: Medalia
MAWDY	COMERCIAL ASSISTENCIA	Ingresos totales Unidad de Negocio	10,00%	R\$ 397.247.295,35	100%	Proporcional	Ingresos totais faturados abrangendo as receitas oriundas de todo e qualquer Cliente no período de Jan a Dez26. Fonte: Portal Informacional Mawdy Escala proporcional: 70% - 120%
MAWDY	COMERCIAL ASSISTENCIA	Ingresos Nuevo Negocio país (Grupo y no Grupo)**	10,00%	R\$ 53.066.052,54	100%	Proporcional	Ingresos Nuevo Negocio país (Grupo y no Grupo)** Escala proporcional: 70% - 120%
MAWDY	COMERCIAL ASSISTENCIA	Pesquisa CSAT (CSAT – Customer Satisfaction Score)	10,00%	86	100%	Proporcional	Resultado de Pesquisa de Satisfação com Clientes, sendo: CSAT = ((PROMOTOR+NEUTRO)/(PROMOTOR+NEUTRO+DETRATOR)). Fuente: Medallia / Qlik. Escala proporcional.
MAWDY	EXPERIENCIA DO CLIENTE ASSISTENCIA	NPS Transaccional	15,00%	69	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO de MAWDY fijado para el país. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: Medalia
MAWDY	EXPERIENCIA DO CLIENTE ASSISTENCIA	NPS Mapfre	15,00%	69,20	100%	Proporcional	Alcanzar el objetivo en el NPS transaccional AUTO para solo cliente Mapfre. Resultado NPS AUTO negocio Mapfre acumulado 2026 vs Objetivo NPS AUTO negocio Mapfre presupuestado por país. Proporcional segun % de consecucion (Conseguido / Meta) Fonte del dato: Medalia

PLANO PRÓPRIO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA MAWDY LTDA – ANO BASE 2026

ANEXO II – Metas de Área

Diretoria	Área	Indicador	Peso	Meta 2026 (100%)	% ating. máx	Escala de Atingimento	Descrição da Meta e Métrica
MAWDY	PROJETOS E IMPLANTACAO ASSISTENCIA	Documentação dos principais processos de Implantação	30,00%	100%	100%	Proporcional	<p>Descrever, estruturar e padronizar os principais processos de Implantação, garantindo que estejam devidamente documentados, organizados e acessíveis a toda a equipe.</p> <p>Temas dos processos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implantação de novos clientes; • Implantação de novos contratos em clientes da base; • Rescisão de clientes e regulamentos (contratos); • Soluções telefônicas; • Implementação de novas estruturas; • Transferência de titularidade; • Alterações e demais tratativas relacionadas.