

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR - 2019

CONSIDERAÇÕES

CONSIDERANDO QUE as regras, metas e objetivos do presente Plano de Participação nos Resultados (“PPR”) são fruto de livre negociação entre o SINDICATO e a EMPRESA, tendo sido amplamente divulgados aos seus empregados desde o início do ano fiscal de 2019, nos termos do artigo 2º § 1º, da Lei 10.101/2000.

CONSIDERANDO QUE, para fins de cumprimento do artigo 2º inciso I, da Lei 10.101/2000 o presente instrumento deve ser regularmente assinado e registrado perante o SINDICATO, como forma de garantir a exequibilidade de suas cláusulas.

EMPRESA, seus Empregados e SINDICATO celebram o presente Plano de Participação nos resultados, por meio de acordo coletivo de trabalho, conforme cláusulas que se seguem:

1. PROPÓSITO

O propósito deste instrumento é definir os critérios de orientação e atendimento às condições estabelecidas no artigo 7, item XI, da Constituição da República Federativa do Brasil e da Lei nº 10.101/2000, para distribuição da Participação nos Resultados para os empregados da EMPRESA, de acordo com a elegibilidade dos critérios estabelecidos neste acordo.

Primeiro Parágrafo: o valor pago como Participação nos Resultados não deve integrar a remuneração, nem estão sujeitos aos encargos trabalhistas e de contribuições sociais, não sendo aplicado a ele o princípio da habitualidade.

2. ELEGIBILIDADE

Todos os empregados regulares e os contratados entre 01 de janeiro e 30 de Setembro de 2019, devem ser elegíveis para a Participação nos Resultados.

Parágrafo Primeiro: Será considerado como trabalhado, para efeitos de distribuição do PPR, o período de licença maternidade durante o ano de 2019.

3. APURAÇÃO

A Participação nos Resultados deve ser calculada levando em conta o seguintes fatores: Resultado Financeiro da EMPRESA, Metas de Desempenho da Área e Avaliação de Desempenho Individual.

A base de cálculo para pagamento será a somatória dos 12 (doze) salários recebido no ano de 2019, incluído o 13º e o 1/3 (um terço) referente a férias ambos sobre base de salário de dezembro. Tendo como target o percentual cujas funções estejam enquadradas no nível hierárquico de acordo com a tabela específica (**anexo 1**)

3.1. Gatilho Mínimo – Lucro - EBITDA

É um indicador da lucratividade como negócio. Será considerado o **Gatilho Mínimo** para pagamento desta parcela o atingimento EBITDA (receita, menos despesas, antes de juros, impostos, depreciação e amortização).

O valor do EBITDA servirá, ainda, para definição do Fator multiplicador a ser considerado para distribuição da Participação nos Resultados, devendo ser observada a seguinte régua:

Gatilho Mínimo	Fator Multiplicador
Limite Mínimo	0.75
Objetivo (Target)	1.00
Máx Atingimento ou Acima	1.25

O cálculo para apuração da Participação nos Resultados observará a seguinte fórmula:

$$\text{PPR} = \text{TechnipFMC Valor do Lucro (gatilho)} \times \left[\text{TechnipFMC \% de lucro (25\%)} + \text{Dias de Capital de Giro (25\%)} + \text{Métrica Específica (25\%)} \right] + \text{Avaliação de Desempenho Individual (25\%)}$$

3.2. TechnipFMC EBITDA Percentual de Lucro (Peso 25%)

A margem de lucro de empresa EBITDA Percentual é o que assegura a sustentabilidade do negócio a longo prazo. A margem percentual é calculada como o valor do EBITDA dividido pela receita.

Este indicador será responsável pela definição de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da distribuição da Participação nos Resultados.

Parágrafo Primeiro: O pagamento desta parcela dependerá do nível do resultado da EMPRESA, observando a seguinte métrica:

Item (métricas financeiras e metas especiais)	Índice de Pagamento
Abaixo do Limite Mínimo	0
Limite Mínimo	0,5
Alvo	1
Acima do Limite	1,6

3.3. Dias de Capital de Giro (peso equivalente a 25%)

Este indicador é calculado pela apuração do número médio de dias para converter capital de giro em receita.

Este indicador será responsável pela definição de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da distribuição da Participação nos Resultados.

Parágrafo Primeiro: O pagamento desta parcela dependerá do nível do resultado da EMPRESA, observando a seguinte métrica:

Item (métricas financeiras e metas especiais)	Índice de Pagamento
Abaixo do Limite Mínimo	0
Limite Mínimo	0,5
Alvo	1
Acima do Limite	1,6

3.4. Métricas Específicas (peso equivalente a 25%)

Métricas específicas são as metas definidas para cada área da empresa: Subsea, Surface, On/Offshore, EMS, RH, Legal, Finanças, Facilites e Comunicação

Este indicador será responsável pela definição de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da distribuição da Participação nos Resultados.

Parágrafo Primeiro: Em casos de empregados transferidos de área no decorrer do período de apuração o cálculo será proporcional as áreas de atuação.

Parágrafo Segundo: O pagamento desta parcela dependerá do nível do resultado da EMPRESA, observando a seguinte métrica:

Item (métricas financeiras e metas especiais)	Índice de Pagamento
Abaixo do Limite Mínimo	0
Limite Mínimo	0,5
Alvo	1
Acima do Limite	1,6

3.5. Metas de Desempenho Individual (peso equivalente a 25%)

Cada Empregado será avaliado individualmente por meio da avaliação de desempenho individual definida no programa de avaliação da empresa.

Parágrafo Primeiro: O pagamento desta parcela varia de acordo com o resultado de cada indivíduo em sua avaliação individual, conforme demonstrado abaixo:

Grades 8 a 12

Nível de Resultado	Percentual para Apuração da Parcela Atrélada ao Desempenho Individual
Desenvolvimento Necessário – DN	0%
Atendeu as Expectativas – ME	100%
Superou Expectativas – EE	135%
Superou Expectativas Frequentemente - FEE	200%

Grades 13 a 16

Nível de Resultado	Percentual para Apuração da Parcela Atrélada ao Desempenho Individual
Desenvolvimento Necessário – DN	0%
Atendeu as Expectativas – ME	80 - 110%
Superou Expectativas – EE	120 - 150%
Superou Expectativas Frequentemente - FEE	150 - 200%

4. PAGAMENTO

Participação nos Resultados será paga pela soma dos valores apurados pela soma de cada um dos fatores acima listados que tenham sido atingidos, multiplicado pelo índice relativo ao EBITDA Financeiro alcançado pela EMPRESA em 2019.

Parágrafo Primeiro: O valor líquido do PPR, já deduzido do Imposto de Renda de obrigação do empregado, deverá ser pago até final de Março do ano subseqüente ao Exercício de Apuração.

Parágrafo Segundo: Para todos os efeitos deste PPR, será observado o seguinte conceito, critério e condição: salário é espécie do gênero remuneração. Conseqüentemente, não integram o salário, para todos os efeitos deste PPR, quaisquer outras parcelas integrantes da remuneração, habituais ou não.

4.1 Pagamento Proporcional - Afastamento

Na hipótese de afastamento do empregado por auxílio-doença (B31) ou suspensão do contrato de trabalho durante o Exercício de Apuração, deverá ser calculado o pagamento de PPR proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo, aquele em que o empregado tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

4.2 Pagamento Proporcional - Admissão durante o Exercício de Apuração

Para os empregados admitidos depois de 1º de janeiro de 2019 até 30/09/2019, o pagamento será proporcional, calculando-se 1/12 (um sobre doze avos) por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

4.3 Pagamento Proporcional - Dispensa antes do término do Exercício de Apuração

Para os empregados elegíveis que tenham sido dispensados sem justa causa e os que pedirem demissão antes de término do Exercício de Apuração, o pagamento do PPR será proporcional, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Não considerando como mês de serviços efetivo o período de aviso prévio indenizado. Deverá ser pago até o final de Abril do ano subsequente ao Exercício de apuração.

4.4 Pagamento Proporcional - Óbito

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o Exercício de Apuração, por motivo de óbito do empregado, o pagamento do PPR será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação e de forma proporcional ao período trabalhado, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo, aquele em que o empregado tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos. Referido pagamento deverá ser efetuado em até 30 (trinta dias) da data da formalização do pagamento do PPR aos demais empregados elegíveis.

5. NÃO PAGAMENTO DE PPR

5.1 Desligamento de Colaborador por Justa Causa

Os empregados não terão direito a qualquer pagamento de PPR, tampouco proporcionalmente, quando dispensados por justa causa nos termos do artigo 482 da CLT, durante o exercício vigente ou até a data do pagamento do PPR.

5.2 Contrato por prazo de experiência/Aprendizes e Estagiários

Ficam excluídos do recebimento da participação nos resultados, os empregados admitidos por contrato por prazo experiência, que não foram efetivados ao contrato por prazo indeterminado, bem como os jovens aprendizes e os estagiários. Na hipótese do contrato de experiência tornar-se por prazo indeterminado, o período trabalhado naquela modalidade contratual será computado para fins de cálculo da participação do empregado.

6. NÃO INCORPORARÃO DO PAGAMENTO DE PPR

Qualquer pagamento de PPR que venha a ser efetuado em decorrência do bom desempenho profissional e cumprimento dos objetivos e das metas estabelecidas neste PPR não será incorporado ao salário dos empregados em hipótese alguma, não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

7. VIGÊNCIA E VALIDADE

O Exercício de Apuração dos resultados das metas de desempenho deve ser compreendido entre as datas de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 para o ano de 2019.

8. MUDANÇA DE CENÁRIO

Fica ajustado que a EMPRESA poderá, mesmo durante a vigência do presente PPR, efetuar modificações que entendam necessárias, ou mesmo alterações nos objetivos ora estabelecidos, desde que previamente discutida e aprovada em regular assembleia de empregados.

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, concordata, falência, crise econômica, greve e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da EMPRESA.

9. OUTRAS DISPOSIÇÕES

A participação de que trata o presente acordo coletivo não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

10. ARQUIVAMENTO

Conforme estabelecido pelo artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000, uma cópia deste Contrato deve ser arquivada no SINDICATO, que deve obrigatoriamente providenciar seu registro junto ao sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

11. FORO

No caso eventual litígio acerca do cumprimento deste instrumento, a EMPRESA, os empregados e o SINDICATO, aceitam negociar, buscando consenso e conciliação. Se permanecer divergência, a questão deve ser conduzida para o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro.

ANEXO 1 – Grade de Target Específica

Cláusula Primeira: O Target dos empregados cujas funções estejam enquadradas no nível hierárquico (Grade) seguirá a seguinte tabela:

Nível / Grade	Target % Salário anual
8 a 13	14,3%
14	17,3%
15.1	21,0%
15.2	26,3%
16.1 (ou acima)	Varição entre 20% e 60% do salário anual, conforme definido na carta individual.

Parágrafo Primeiro: Os indicadores de resultados da empresa aplicáveis aos empregados dos níveis 16.1 e acima serão aqueles definidos anualmente em suas respectivas cartas individuais.