

**ACORDO COLETIVO DE PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E
RESULTADOS - PLR 2022**

De um lado, as empresas **HUAWEI DO BRASIL TELECOMUNICAÇÕES LTDA.**, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) sob o n.º 02.975.504/0001-52, estabelecida na rua Arquiteto Olavo Redig de Campos, 105, bairro Vila São Francisco, cidade e Estado de São Paulo, **HUAWEI SERVIÇOS DO BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 06.126.425/00001-28, estabelecida na Av. Jerome Case, 2.650, Bairro Éden, cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo, **HUAWEI GESTÃO E SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES DO BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 10.519.123/0001-97, estabelecida na Av. Jerome Case, 2.650, Bairro Éden, cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo, doravante denominadas “EMPRESAS”, e, do outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 89.623.375/0001-11, estabelecido em Rua Washington Luiz, 572, Centro Histórico, Porto Alegre/RS, CEP 90010-460, doravante denominado “**SINDICATO**”, na forma do disposto no artigo 611 da CLT, vêm celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, negociado conforme abaixo:

1. OBJETIVO

1.1. Em cumprimento ao disposto no artigo 7º, XI, da Constituição Federal, e na Lei 10.101, de 19.12.2000, as **Empresas** e o **Sindicato** celebram o presente acordo para regular a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das **Empresas**.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. O presente acordo é válido para todos os empregados efetivos das **Empresas**, brasileiros ou expatriados, que trabalhem em período integral, independentemente de onde estiverem lotados e dos respectivos cargos ocupados, com exceção dos temporários, contratados por prazo determinado, ou com regime especial ou empregados de alto escalão elegíveis para o programa *On Target Bonus*.

3. PERÍODO AVALIADO

3.1. O presente acordo disciplinará o PLR dos empregados das **Empresas** referente ao exercício social de 2022, sendo certo que os critérios e valores poderão ser alterados para os próximos exercícios. A avaliação para fins de pagamento será realizada semestralmente e ocorrerá nos meses de abril e outubro de 2022.

4. DA ELEGIBILIDADE E DO PAGAMENTO.

4.1. Os empregados admitidos após a data de início da avaliação terão direito à participação derivada do PLR proporcionalmente ao efetivo período trabalhado dentro do período avaliado. A participação derivada será calculada de acordo com as avaliações efetivamente realizadas.



4.2. O afastamento de trabalho durante o período avaliado implicará redução proporcional de valor-alvo ao mesmo período avaliado. Nos casos de afastamento por acidente de trabalho, doença do trabalho, licença maternidade, licença adotante e por afastamento de até 90 dias, não haverá tal redução.

4.3. Caso haja mudança na situação funcional do empregado de forma que ele passe a integrar categoria profissional não coberta por este acordo ou passe a integrar departamento com faixas de PLR diferentes, o respectivo valor-alvo será devido *pro rata temporis* ao período em que fez jus ao mesmo.

4.4. Empregados que tenham sido dispensados das **Empresas** por justa causa perderão, automaticamente, o direito ao recebimento dos valores devidos sob este PLR.

4.5. Os empregados desligados sem justa causa ou que pedirem demissão antes do término de vigência do Programa, o pagamento será proporcional aos meses efetivamente avaliados, excluindo-se desta contagem o período relativo ao aviso prévio indenizado.

4.6. Na hipótese do pagamento proporcional o valor do PLR será calculado com base na nota da última avaliação que estiver vigente no sistema. As notas poderão ser inseridas a partir dos meses de abril e outubro. Além disso, quando houver trabalho de fração igual ou superior a 15 dias dentro de um mês, será considerado como trabalhado o período do mês inteiro.

4.7. Os valores apurados serão devidos no exercício social subsequente, até o dia 30 de abril de 2023 aos empregados ativos e, aos demitidos, até o dia 30 de junho de 2023, em uma única parcela.

5. METAS ORGANIZACIONAIS E INDIVIDUAIS

5.1. Metas organizacionais e individuais. Serão formalmente fixados índices de produtividade, qualidade ou lucratividade organizacionais, bem como os respectivos pesos, para cada empregado. Os índices estabelecidos constarão de formulário padronizado que passará a ser o instrumento hábil de controle, apuração e atribuição de valores a serem pagos aos empregados a título de participação nos resultados. O recebimento integral dos valores previstos dependerá de pleno alcance tanto dos objetivos organizacionais das **Empresas** e quanto dos objetivos individuais de cada empregado, conforme abaixo descrito:

5.2. Metas setoriais - são as metas da equipe da qual o empregado está encarregado ou à qual pertence, avaliadas semestralmente.

- i. Determinação dos indicadores-chave de performance (ICP);
- ii. Distribuição de peso entre os ICPs (100%);
- iii. Indicadores de atingimento das metas;
- iv. Razão de incremento, determinada pela razão entre o atingimento de metas no ano avaliado e no ano anterior;
- v. Resultado final: (iii) multiplicado por (iv); e
- vi. Pontuação: (v) multiplicado por (ii).



5.3. Metas de desempenho individual - são as metas de cada empregado, que vão medir a sua contribuição para a equipe. As metas prioritárias individuais são estabelecidas em conjunto pelo empregado e por seu supervisor no início do ano, avaliadas semestralmente.

- i. Metas prioritárias;
- ii. Prazo para atingir as metas;
- iii. Principais atividades a serem desenvolvidas;
- iv. Critério de avaliação de atingimento de metas;
- v. Status – porcentagem de atingimento da meta; e
- vi. Auto-avaliação.

5.4. Critérios de avaliação

5.4.1. Conceito. O conceito do trabalho do empregado, estimado com base no plano de avaliação acima descrito, seguirá os critérios da tabela abaixo:

Conceito	Descrição
A ou Qualificado (Excelente)	Desempenho excepcional: Encontra-se além das expectativas da organização em todos os aspectos. Ultrapassa as expectativas de responsabilidade e desempenho para o nível da posição e alcança excelentes resultados. O desempenho é significativamente maior que o de seus pares e é referência para todos em seu departamento.
B+ ou Qualificado	Desempenho ótimo: Atinge as expectativas da organização. Por vezes, ultrapassa as expectativas de desempenho e responsabilidades para o nível da posição. Continuamente expande o escopo e influência no trabalho. No geral, seu desempenho é mais elevado que de seus pares.
B	Desempenho satisfatório: Atinge parcialmente as expectativas da organização. Está apto a ter as responsabilidades e expectativas da organização para sua posição. Seu desempenho é equiparado ao dos seus pares.
C ou Não Qualificado	Desempenho insuficiente: Falha em atingir as expectativas da organização. Falha em seguir e atingir as responsabilidades e expectativas da posição. Necessita melhorar o desempenho de forma acelerada para corretamente atingir as responsabilidades exigidas pela posição ocupada. Seu desempenho é abaixo do de seus pares.

5.4.2. A avaliação do empregado será feita anualmente por seu supervisor, que fará uma sugestão de conceito ao diretor da área. O conceito anual do empregado será determinado pelo diretor da área, com base na autoavaliação do empregado e na sugestão do supervisor, levando em consideração os pesos de cada meta.

5.5. Valoração do conceito atribuído. A valoração do conceito do trabalhador será de acordo com a tabela abaixo:

Conceito Individual	Índice
A ou Qualificado (Excelente)	1,2
B+ ou Qualificado	0,8
B	0,5



C ou Não Qualificado	0
----------------------	---

5.6. **Cálculo do índice.** Os índices estabelecidos para cada setor e conceito serão multiplicados pelo valor do salário base do empregado, vigente em 31 de dezembro do ano de apuração, sendo que nenhuma atualização monetária será devida por ocasião de seu pagamento.

5.7. **Vigência dos índices.** Os valores e índices acima indicados valem exclusivamente para o exercício 2022 e não serão garantidos para os exercícios posteriores.

6. DA FORMA DE CÁLCULO

6.1. A verificação do atingimento das metas acima descritas será feita anualmente.

6.2. O valor de PLR será calculado da seguinte forma, **proporcionalmente ao número de meses avaliados**:

6.3.

Índice de Avaliação Individual (PBC)
Classificação
A ou Qualificado (Excelente)
B+ ou Qualificado
B
C ou Não Qualificado

X SALÁRIO BASE DO EMPREGADO

=

PLR

6.4. Será considerado, para fins de cálculo do PLR, o Índice de Avaliação Individual da última avaliação do empregado.

7. PREVALÊNCIA SOBRE OUTRAS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS E COMPENSAÇÃO

7.1. Por constituir o pagamento do PLR estabelecido no presente acordo condição mais benéfica para os empregados, o que se encontra aqui ajustado prevalece sobre qualquer cláusula que disponha sobre a mesma questão, decorrente de convenção coletiva ou de sentença normativa, não se aplicando, ao caso, a regra estatuída no artigo 620 da CLT, conforme redação dada pelo Decreto-lei n.229 de 28.02.1967.

7.2. Em qualquer caso, os valores decorrentes dos pagamentos do PLR poderão ser compensados com aqueles derivados de eventual cláusula de Participação nos Lucros ou Resultados estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

8. OUTRAS CONDIÇÕES

8.1. A distribuição, por parte das **Empresas**, de qualquer montante em razão deste PLR 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, de acordo com a legislação ora vigente.

8.2. Para efeito de Imposto de Renda, o referido pagamento será tributado em separado dos demais rendimentos do mês, conforme determina o parágrafo 5º do artigo 30 da lei 10.101/2000.

8.3. Em caso de concordata, falência, planos econômicos diferenciados ou quaisquer fatores extemporâneos que venham a comprometer o equilíbrio econômico-financeiro das empresas e impactem diretamente nos compromissos assumidos ou tornem impossível a execução do Programa após sua assinatura, poderão acarretar sua eventual revisão em conjunto com o **SINDICATO**, em parte ou no todo.

8.4. Fica estabelecido que eventuais dúvidas ou divergências que surgirem sobre os termos deste acordo serão dirimidas, em comum acordo, pelas partes, através de mecanismos de autocomposição, privilegiando entendimento direto e conciliação extrajudicial, sendo que em caso de malogro será submetido ao poder judiciário.

9. VIGÊNCIA

9.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2022, independente da data de sua assinatura, encerrando-se em 31 de dezembro de 2022, ressalvando-se a eficácia da cláusula 4.6, que se estenderá até 30 de junho de 2023.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente em duas vias de igual teor e para um só efeito.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E
OPERADORES DE MENSAGENS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

FENGYING WANG
CPF 901.139.368-69

HUAWEI DO BRASIL TELECOMUNICACOES LTDA

FENGYING WANG

CPF 901.139.368-69

HUAWEI SERVICOS DO BRASIL LTDA.

FENGYING WANG

CPF 901.139.368-69

HUAWEI GESTAO E SERVICOS DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL LTDA.



ANEXO I

Modelo do Formulário de Avaliação Individual

PBC - Comprometimento Pessoal com o Negócio

Nome		ID	
Dept.		Posição	
Período de Avaliação		Avaliador	

Parte 1 Metas de Desempenho Organizacional

Categoria	Número	KPIs (Índices)	Peso	Metas Semestrais/Anuais			Razão de incremento	Resultado atual	Pontuação
				Limite (60)	Completado (100)	Desafiado (120)			
KPI Total									

Parte 2 metas de desempenho individual

IMetas Individual Negócios

Categoria	Número	Tarefas das metas principais	Data de Conclusão	Atividades Chave	Critérios de avaliação	Departameto de suporte	Situação da Meta	Auto Avaliação Pessoal

II Gestão de Pessoas Metas (apenas para gestores)

Categoria	Número	Metas de Gestão de Pessoas	Data de Conclusão	Atividades Chave	Critérios de avaliação	Departameto de suporte	Situação da Meta	Auto Avaliação Pessoal

Parte 3 Plano de Desenvolvimento Pessoal



Capacidades a serem melhoradas	Objetivo de desenvolvimento	Número	Plano de Aprendizagem e Desenvolvimento	Data de conclusão	Situação da Meta	Auto Avaliação Pessoal

Assinatura do avaliado:

Assinado em:

Assinatura do avaliador:

Assinado em:

Parte 4 geral Comentário

Avaliação geral pelo avaliador	
---------------------------------------	--

Parte 5 Comentário Avaliação

Comentário

Avaliação:

Assinatura do avaliado:

Assinado em:

Assinatura do avaliador:

Assinado em:



Personal Business Commitment

Name		ID	
Dept.		Position	
Appraisal Period		Appraiser	

Part 1 Organizational Performance Goals

【Remark】

1. Reflected as KPIs. Organizational Performance Goals of supervisors are the goals of the organization he/she is in charge, and Organizational Performance Goals of normal employees are the goals of the organization he/she belongs to.
2. Not too many item.

Category	No.	KPIs	Weight	Mid-Year/Annual goals			Ratio of the Increment	Actual Result	Score
				Threshold (60)	Completed (100)	Challenged (120)			
		Take the CGM as an example, the KPIs may include "operational indexes", "market goals", "quality and customer satisfaction", "organizational efficiency"	The total weight of all KPIs is 100%		[(Goal Completion Value Set this Year/actual completion result at the Same Time in the Previous Year)-1]×100%		The appraiser fill the data faithfully. The corporate data shall prevail in case of any difference between the data provided by the individual and the corporate data		
KPI Total									

Part 2 Individual Performance Goals

1 Individual Business Goals

【Remark】

1. It is the manager's individual goals not the organizational's. It means the individual specific contribution to the organization, which support achievement of organization.
2. The PBC indicates the direction rather than plan of the work. The goals set should be really important and critical.
3. Within 6-8 items.

Category	No.	Main Task Goals	Completion Date	Key Activities	Measurement Criteria	Supporting Department	Goal Completion Status	Personal Self-Assessment Grade
		Take the CGM as an example, the individual business goal may include individual market goal, project and organization management			Try to describe the criteria briefly and clearly. For goals which cannot be measured, the assessor and assessee communicate with each other and reach consensus.			Personal self-assessment grades are Exceeded, Reached, Fail



II People Management Goals (for manager only)

【Remark】

1, Analyze challenges facing the organization in personnel management(e.g. selection, deployment, retention, and development), and set directed goals by referring to the following dimensions:(1) manager selection and ladder building (2) subordinate/employee capability improvement (3) organization climate building. Personnel management should focus on the training and development of direct subordinates.
2, 3-5 items are reasonable.

Category	No.	People Management Goals	Completion Date	Key Activities	Measurement Criteria	Supporting Department	Goal Completion Status	Personal Self-Assessment Grade

Part 3 Personal Development Plan

【Remark】

Established in order to improve employee's capabilities and experience to fulfill his/her position requirements, so as to support the achievement of his/her performance goals. The fulfillment of those goals is not included in appraisal scope.

Capabilities to be Improved	Development Goal	No.	Learning & development Plan	Completion Date	Goal Completion Status	Personal Self-Assessment Grade
Analyze your strongpoint and weakness, select 2 to 3 capabilities which require urgent improvement						

Signed by the Appraisee :

Signed by the Appraiser :

Signed on:

Signed on:

Part 4 Overall Appraisal

Overall Appraisal by Appraiser	
--------------------------------	--

Part 5 Appraisal Rating

Appraisal Rating:

Signed by the Appraisee :

Signed by the Appraiser :

Signed on:

Signed on:

