

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR

EXERCÍCIO 2024

São partes integrantes deste instrumento:

- a. **A TELEFONICA BRASIL S/A** inscrita no CNPJ n.º 02.558.157/0001-62, denominada “EMPRESA”.
- b. **O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINTTEL/RS**, inscrito no CNPJ 89.623.375/0001-11, doravante denominado simplesmente “SINDICATO”.

As partes celebram o presente Acordo Coletivo do Programa de Participação nos Resultados – PPR, regido pelas seguintes cláusulas:

CLAUSULA 1ª – OBJETIVO

O presente acordo tem por objetivo regulamentar o Programa de Participação nos Resultados – PPR dos empregados da EMPRESA para o exercício 2024, conforme o disposto na Lei 10.101, de 19/12/2000.

CLAUSULA 2ª – DA PERIODICIDADE

O Programa de Participação nos Resultados – PPR, objeto deste Acordo, terá como base o exercício anual da EMPRESA, facultadas a antecipação semestral de pagamento e a apuração mensal do incentivo.

CLAUSULA 3ª – ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este Acordo os empregados da EMPRESA integrante da categoria profissional representada pelo SINDICATO.

Parágrafo Primeiro: O presente acordo estabelece condições gerais a todos os empregados da EMPRESA e também condições específicas para: a) os empregados da EMPRESA que trabalham em lojas, exceto gerentes gerais de loja, b) aos empregados que trabalham em atividade de Campo (corresponde a atividade de Planta Externa), c) aos empregados que trabalham em atividade de Atendimento – (atendimento corresponde a atividade de call center) e, d) aos demais empregados e gerentes gerais de lojas. Estas condições constarão nas cláusulas a seguir, que trarão sempre a orientação para quem se destina.

Parágrafo Segundo: As participações nos lucros e resultados dos ocupantes dos cargos estatutários e executivos, como tais compreendidos os administradores estatutários, diretores executivos e os demais cargos diretivos, de gerência e de supervisão ou assessores, doravante denominados de Executivos, integram o presente acordo e obedecerão, conforme o seu cargo, às regras e valores específicos fixados pela EMPRESA.

Parágrafo Terceiro: Fica ainda estipulado que o presente Acordo não se aplica aos aprendizes, estagiários e terceiros.

CLAUSULA 4ª – INDICADORES, METAS E CÁLCULO DO PPR

O Programa de Participação nos Resultados – PPR referente ao exercício de 2024, terá como base de apuração do valor a ser pago o quadro de indicadores e metas do Grupo Telefonica Brasil anexado a seguir:

| Indicadores | Peso | Mínimo | Médio | P (Méd/Targ) | Target | Máximo |
|---|-------------|--------|--------|--------------|---------|---------|
| IRT: Índice de Receita Total | 25% | 92,00% | 97,00% | 98,00% | 100,00% | 105,00% |
| IRO: Índice de Resultado Operacional | 25% | 92,00% | 97,00% | 98,00% | 100,00% | 107,00% |
| ICO: Índice de Caixa Operacional | 30% | 91,00% | 97,00% | 98,00% | 100,00% | 114,00% |
| NPS: Net Promoter Score | 10% | 18,0 | 21,0 | 22,50 | 24,0 | 32,0 |
| Emissão de Gases GHG 1+2 (tCO _{2e}) | 5% | 25.996 | 25.501 | 25.006 | 24.758 | 21.787 |
| % de Mulheres em Liderança (VP e Diretores) | 5% | 30,60% | 32,98% | 33,32% | 34,0% | 37,40% |
| TOTAL | 100% | | | | | |

Parágrafo Primeiro: Os indicadores possuem pesos determinados e seguem intervalos de atingimento específicos: Mínimo, Médio, Target, Máximo, além de ponto intermediário entre o médio e target, conforme demonstrado na tabela acima.

Parágrafo Segundo: O atingimento do resultado de cada indicador obedece ao conceito de "Score", de acordo com os intervalos indicados na tabela acima e seguindo as regras abaixo, que será considerada na fórmula como "pagamento":

- Quando o resultado atingir o valor Mínimo da meta, o score será de 50% para todos os indicadores;
- Quando o resultado atingir o valor Médio da meta, o score será de 80% para os indicadores IRT, IRO e ICO e 90% para os demais;
- Quando o resultado atingir o valor do ponto intermediário da meta, o score será de 95% para todos os indicadores;
- Quando o resultado atingir o valor Target da meta, o score será de 100% para todos os indicadores;
- Quando o resultado atingir o valor Máximo da meta ou superior, o score será de 125% para todos os indicadores;
- Quando o resultado estiver entre o valor Mínimo e Médio, Médio e Target ou Target e Máximo será utilizada a interpolação entre os respectivos ranges (maior e menor valor) com percentual entre os intervalos.

Parágrafo Terceiro: O valor final de atingimento do conjunto de indicadores do PPR será obtido por meio da soma do atingimento de cada indicador (score), ponderado pelos seus pesos correspondentes.

Fórmula para calcular o score% atingido por cada indicador:

$$\text{Score\%} = \frac{(\text{Pagamento}_{\text{Maior valor do intervalo}} - \text{Pagamento}_{\text{Menor valor do intervalo}}) \times (\text{Real-Atingimento}_{\text{Menor valor do intervalo}})}{(\text{Atingimento}_{\text{Maior valor do intervalo}} - \text{Atingimento}_{\text{Menor valor do intervalo}})} + (\text{Pagamento}_{\text{Menor valor do intervalo}} \times \text{Peso})$$

Será considerado como resultado para cálculo do PPR a soma total dos Score% dos indicadores, da seguinte forma:

$$\text{Score\%}_{\text{TOTAL}} = \text{Score\%}_{\text{IRT}} + \text{Score\%}_{\text{IRO}} + \text{Score\%}_{\text{ICO}} + \text{Score\%}_{\text{NPS}} + \text{Score\%}_{\text{GAP NPS}} + \text{Score\%}_{\text{Reprtrak}} + \text{Score\%}_{\text{Emissão de gases}} + \text{Score\%}_{\text{\% Mulheres}}$$

Parágrafo Quarto: O pagamento será calculado através do Score obtido no Valor Final de Atingimento aplicado à Tabela de Quantidade de Salários, respeitando as seguintes regras:

- Score abaixo de 50% (meta mínima) o resultado do PPR será zero;
- Score entre 50% (meta mínima) e 125% (meta máxima) o resultado do PPR será proporcional entre a meta mínima e máxima;
- Score acima de 125% (meta máxima) o valor do PPR será a meta máxima.

VRB

MAA

GPA

LCRX f

B

Tabela de Atingimento (Quantidade de salários)

| Atingimento das metas (score) | Empregados lotados nas áreas Administrativo e Loja | Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>não</u> recebem remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV) | Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que recebem remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV) |
|-------------------------------|--|--|---|
| Abaixo da meta mínima (50%) | Zero | Zero | Zero |
| Meta mínima (50%) | 1,92 salários | 1,92 salários | 0,88 salários |
| Target (100%) | 2,40 salários | 2,40 salários | 1,10 salários |
| Meta máxima (125%) | 3 salários | 3 salários | 1,37 salários |

Parágrafo Quinto: Nenhum trabalhador terá reduzido seus "Targets" de PPR por ocasião de implantação de variável ou qualquer verba similar.

Parágrafo Sexto: As decisões empresariais de caráter estratégico ou fatores externos que não sejam de responsabilidade direta dos empregados, e que venham a ter repercussão nos resultados, poderão ensejar ajustes nas metas equivalentes aos efeitos destas decisões ou fatores externos. Nessas hipóteses, as partes acordantes se reunirão para avaliar essas influências.

Parágrafo Sétimo: Acordam as partes que os indicadores, seus pesos e as metas para o exercício de 2024, quadro acima, poderão ser revistos, se necessário, mediante negociação e formalização através de termo aditivo ao presente acordo.

CLAUSULA 5ª – ADIANTAMENTO

A EMPRESA antecipará o PPR do exercício 2024 no dia 22 de julho de 2024, aos seus empregados ativos em 05/07/2024 e admitidos até 30/06/2024, respeitando as regras previstas na cláusula 7º itens I, II, IV e V, exceto aqueles que estejam afastados por auxílio-doença previdenciário, bem como os denominados Executivos, conforme quadro abaixo:

| Empregados lotados nas áreas Administrativo e Loja | Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>não</u> recebem remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV) | Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que recebem remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV) |
|--|--|---|
| 1 salário | 1 salário | 0,5 salário |

Parágrafo Único: Este adiantamento será compensado quando ocorrer o pagamento do Programa de Participação nos Resultados – PPR, nos termos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

CLAUSULA 6ª – PAGAMENTO

O pagamento do Programa de Participação nos Resultados – PPR será efetuado até o dia 31 de março do ano subsequente ao do período de apuração aos empregados com vínculo empregatício em 31/12/2024. E, em separado dos demais rendimentos recebidos pelos empregados no mesmo mês, não tendo, portanto, qualquer vinculação com a folha de pagamento dos salários dos empregados.

Parágrafo Primeiro: Considera-se o salário nominal de dezembro de 2024, como base para o cálculo descrito na Clausula 4ª para apuração do exercício 2024.

Parágrafo Segundo: Os empregados desligados, caso tenham direito segundo os critérios de elegibilidade previstos na Cláusula 7ª, e desde que se manifestem, receberão em Rescisão Complementar o valor correspondente, após a apuração de todos os resultados e dos pagamentos dos empregados efetivos, ou seja, a partir de abril do ano subsequente, conforme calendário que será divulgado ao SINDICATO. Considera-se o salário nominal do mês de desligamento como base para o cálculo descrito na Clausula 4ª.

CLAUSULA 7ª – ELEGÍVEIS E PROPORCIONALIDADE

O Programa Anual de Participação nos Resultados observará os seguintes critérios e condições quanto à elegibilidade e proporcionalidade:

- A proporcionalidade ao número de meses trabalhados em 2024 será de (x/12 avos), considerando-se parcela de mês igual ou superior a 15 dias como mês integral (1/12 avos);
- Empregados admitidos, desligados ou que pedirem demissão no exercício de 2024 terão direito ao PPR proporcional aos meses trabalhados, conforme Súmula no. 451 do TST.

VRB MAA GPA

LCRX f

B

- iii. Empregadas em Licença Maternidade tem direito ao PPR, no período legal de licença de 120 (cento e vinte) dias mais o período de prorrogação de 60 (sessenta dias), quando este tiver sido solicitado;
- iv. Empregados em Acidente do Trabalho tem direito ao PPR integral no período do afastamento;
- v. Empregados afastados por auxílio-doença superiores a 15 dias, será aplicada a regra de proporcionalidade prevista no item I desta cláusula, isto é, período excedente a 15 dias será descontado do PPR;
- vi. Empregados em exercício de Mandato Sindical com ônus para a EMPRESA em 2024 são considerados como efetivo exercício e, portanto, tem direito ao PPR integral;
- vii. Empregados da EMPRESA transferidos, durante os exercícios de 2024, para outras EMPRESAS do Grupo Telefonica | Vivo, fazem jus ao PPR da EMPRESA, proporcional ao número de meses trabalhados na EMPRESA prevista no item I desta Cláusula;
- viii. Não será descontado do cálculo do PPR o período de ausência dos empregados afastados durante a vigência deste acordo para efetuarem trabalhos em outras operações do grupo Telefonica | Vivo e que não tenham recebido qualquer valor equivalente ao Programa de Participação nos Resultados – PPR;
- ix. O período de ausência dos empregados para compensação de banco de horas, consentida pela EMPRESA, não será descontado do cálculo do PPR;
- x. Não será descontado do cálculo do PPR o período de ausência por decorrência de férias;
- xi. Empregados desligados por justa causa, até 31/12/2024, não terão direito a proporcionalidade do PPR;
- xii. Nos casos de falecimento do empregado, a Empresa deverá pagar ao cônjuge ou, na ausência deste, ao beneficiário da quitação de verbas trabalhistas, na época do pagamento do PPR aos empregados desligados, conforme previsto no parágrafo segundo da Cláusula 6ª, o proporcional ao número de meses trabalhados, previsto no item I e II desta Cláusula;
- xiii. No caso de falecimento por Acidente de Trabalho Típico, exceto acidente de trajeto que será aplicado a proporcionalidade previsto nos itens I e XII desta Cláusula, o pagamento do PPR será integral, ou seja, correspondente a 12/12 avos;
- xiv. Empregados licenciados, sem ônus para a EMPRESA (ex.: licença para estudos, licença para assumir cargo público, etc.), não fazem jus ao PPR, ressalvada a proporcionalidade pelo período de 2024 em que tenham trabalhado na EMPRESA prevista no item I desta Cláusula.

CLAUSULA 8ª – DAS COMPENSAÇÕES

As Participações nos Resultados previstas neste Acordo serão compensadas com quaisquer verbas que venham a ser devidas a este título, seja por força de lei, convenção coletiva, contrato individual ou norma interna.

Parágrafo Único: O não exercício, por parte da EMPRESA, da compensação prevista nesta cláusula não significará renúncia, novação ou mudança no pactuado.

CLAUSULA 9ª – DA TRIBUTAÇÃO

Os valores pagos a título deste Programa não integram, em nenhuma hipótese, a remuneração dos empregados, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000.

CLAUSULA 10ª – REUNIÃO TRIMESTRAL

A EMPRESA se compromete a promover uma reunião com o SINDICATO no final de cada trimestre, após fechamento e divulgação dos resultados, para apresentação do atingimento dos indicadores do PPR.

CLAUSULA 11ª – DO PERÍODO DE ABRANGÊNCIA

O presente instrumento abrange o período de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 para o exercício de 2024.

E por estarem assim ajustados, a EMPRESA e o SINDICATO celebram o **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR PARA EXERCÍCIO 2024** em 2 (duas) vias de igual teor.

São Paulo, 25 de junho de 2024.

Luiz Claudio Rangel Xavier

EMPRESA

Luiz Claudio Rangel Xavier
Diretor de Relações do Trabalho

Gilnei Porto Azambuja

SINDICATO

Gilnei Porto Azambuja
Presidente

Marcio Aparecido Afonso

EMPRESA

Márcio Aparecido Afonso
Gerente de Relações Trabalhistas e Sindicais

B

EMPRESA

Breno Rodrigo Pacheco De Oliveira
Secretário Geral e Diretor Jurídico