

# INCENTIVO DE CURTO PRAZO (PLR)

2023

**ÍNDICE**

1. OBJETIVO	3
2. DESCRIÇÃO GERAL	3
2.1 DEFINIÇÃO DE INDICADORES, METAS E PESOS	4
2.2 INDICADORES E METAS	5
2.3 PESOS	6
2.4 FORMATO DE APURAÇÃO	7
2.5 CRITÉRIOS DE PAGAMENTO	9
2.6 PROPORCIONALIDADES	10
2.7 MÚLTIPLOS SALARIAIS - PAGAMENTO	13
3. EXCLUSÕES DE OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTÁBEIS	14
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
5. VIGÊNCIA	15
6. APROVAÇÃO	15
<b>ANEXO 1</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>17</b>

Pelo presente instrumento particular de TERMO DE ACORDO que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, com filial na Rua Manoelito de Ornellas, 55, Sala 601, Andar 5, Torre A, Praia de Belas, CEP 90.110-230, Porto Alegre/RS, CNPJ 71.208.516/0162-59, **ALGAR MULTIMIDIA S/A** com filial na Avenida Protasio Alves, 3405, part 2, Conj 101, Petropolis, CEP 90.410-003, Porto Alegre/RS, CNPJ 04.622.116/0023-29, **VOGEL SOLUÇÕES EM TELECOM E INFORMÁTICA S/A**, com filial na Avenida Carlos Gomes, 141, Sala 706, Parte T, Andar 6 Box 1, Auxiliadora, CEP 90.480-003, Porto Alegre/RS, CNPJ 05.872.814/0010-20, adiante denominadas conjuntamente **EMPRESAS** e de outro **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO RIO GRANDE DO SUL**, doravante denominado **SINTEL-RS**, com sede na rua Washington Luiz, 572, Centro, Porto Alegre, RS, CNPJ 89.623.375/0001-11,, acordam o presente Plano de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, conforme as cláusulas e condições a seguir descritas:

## 1. OBJETIVO

Estabelecer a política e diretrizes para aplicação do Incentivo de Curto prazo - PLR baseado em atingimento de resultados (corporativo e individual) para empregados executivos e não executivos com vínculo empregatício com as empresas que compõem o consolidado Algar Telecom.

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Semestral ou Anual dependendo do nível do cargo, conforme regras e condições apresentadas a seguir.

**Nota 1:** ICP (Incentivo de Curto Prazo): Nomenclatura de mercado para definir planos de remuneração variável.

## 2. DESCRIÇÃO GERAL

A participação dos trabalhadores no plano de Bônus denominado Incentivo de Curto Prazo dar-se á pelo cumprimento de metas corporativas previamente definidas pelo comitê de direção, denominadas metas Financeiras (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/Segmento/BU, Receita Líquida, Fluxo de Caixa, etc) e de Objetivos Específicos (MEI - Metas Estratégicas Individuais), previamente estabelecidas, registradas e aprovadas em sistema. Para o público executivo será considerado para composição do bônus a avaliação de performance individual denominada Desempenho Cultural.

Para que haja pagamento dos indicadores financeiros (empresa) será necessário o atingimento de no mínimo 80% do Lucro Líquido orçado. Nesse sentido, caso não atingido mínimo de 80% do Lucro Líquido orçado, as metas corporativas serão consideradas como não alcançadas para pagamento.

**Nota:** % LUCRO LÍQUIDO (LL): Margem Líquida do Exercício divulgado nas Demonstrações Financeiras Auditadas, sendo maior ou igual a 2% no exercício fiscal.  
% EBIT: Margem Ebit do Exercício divulgado nas Demonstrações Financeiras Auditadas, sendo maior ou igual a 18% no exercício fiscal.

Para o MEI e Desempenho Cultural não se aplica mínimo de atingimento.

A quantidade de salários a ser paga (premiação target) deve estar relacionada ao nível de cargo ocupado pelo trabalhador. O pagamento dependerá do alcance e/ou superação de metas de resultados anuais ou semestrais preestabelecidos e no caso de executivos da avaliação de performance individual do empregado.

Para o pagamento das metas específicas (MEI) será necessário que o empregado seja admitido até 02/04/2023 para elegibilidade no 1º semestre ou 03/10/2023 para elegibilidade ao 2º semestre (para apuração semestral) ou trabalhado no mínimo 90 dias no ano (para apuração anual). Caso o trabalhador seja admitido após este período será elegível somente a meta corporativa paga conforme atingimento e proporcional ao tempo trabalhado.

**Nota:**

Os empregados que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e remuneração variável por produtividade (RVP) mensal, ficam automaticamente excluídos deste plano no que tange a metas individuais (MEI), no que se refere a metas corporativas (meta financeira) a participação será plena.

## 2.1 DEFINIÇÃO DE INDICADORES, METAS E PESOS

Os indicadores e metas poderão ser definidos de forma quantitativa e/ou qualitativa. As métricas e respectivas metas devem ser vistas como desafiantes, atingíveis e obrigatoriamente dentro da alçada de responsabilidade (SMART + A) dos trabalhadores.

Metodologia para definição dos indicadores/metasp (SMART + A):

S	<b>Specific (específica)</b> O que deve ser feito é colocado claramente, como e quando
M	<b>Measurable (mensurável)</b> Será fácil medir se a meta é alcançada ou não. Indicadores quantitativos de resultados.
A	<b>Achievable (atingível)</b> A meta é desafiadora, mas realista e possível de ser alcançada.
R	<b>Relevant (relevante)</b> A meta apóia e está alinhada com os objetivos da equipe e dos negócios.
T	<b>Timebound (tempo determinado)</b> Prazos intermediários e final estão incluídos.
A	<b>Agreed (acordado)</b> Ser acordado entre superiores e subordinados

As regras para estipulação das metas devem ser claras, objetivas e passíveis de aferição, de modo a possibilitar o entendimento e certificar o cumprimento dos objetivos traçados.

Para os casos onde ocorrer mudanças organizacionais que impactam o atingimento dos objetivos propostos, durante o exercício, as metas poderão ser realinhadas imediatamente com o superior imediato.

## 2.2 INDICADORES E METAS

Os indicadores a serem estabelecidos para pagamento devem ser segmentados entre as seguintes esferas:

- a) **Empresa:** Determinados corporativamente pelo comitê direção e TH e que permeiam toda a área. Devem ser estabelecidos tendo como base indicadores críticos de desempenho organizacional, tais como indicadores financeiros com foco nos temas estratégicos (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/Segmento/BU, Receita Líquida, Fluxo de Caixa Livre, etc);
- b) **Indivíduo:** Determinados dentro do seu escopo de atuação e aprovados pelo Gestor. Devem ser desdobradas pelas Diretorias considerando os objetivos estratégicos previamente estabelecidos e as características de cada área, de forma que os indicadores suportem o alcance dos objetivos estratégicos e envolvam toda a estrutura no alcance de melhor desempenho. Caracterizadas nesse plano como **MEI – Metas Estratégicas Individuais.**
- c) **Desempenho Cultural: Somente para executivos -** Será avaliado conforme

critérios previstos na Avaliação de Performance através do resultado plotado na Matriz 9Box (conforme anexo 2) após calibragem.

Os trabalhadores são responsáveis pelo alinhamento de suas metas com seu superior imediato, bem como pela contratação/apuração no Portal da Gente (sistema) dentro dos prazos estipulados. Este processo permitirá o monitoramento e acompanhamento pelo empregado e gestor, para posterior cálculo do valor a ser pago.

Após a avaliação do atingimento de cada meta, será aplicado o peso correspondente, e calculado o resultado de acordo com a tabela de ponderação (anexo I).

O resultado será aplicado ao múltiplo de salários target (conforme cláusula 2.7).

### 2.3 PESOS

Os indicadores terão um peso estabelecido em decorrência de sua relevância para o resultado da Empresa e de acordo com o nível de cada cargo. A composição dos pesos deve somar 100% e será utilizada para a apuração do resultado final.

A composição destes pesos possui variação conforme o nível de cargo e é dividido nas metas corporativas (empresa) e individuais. Para empregados comissionados e que recebem incentivo mensal possuem a meta financeira somente a qual está baseada no EBIT apenas.

No tocante aos cargos em ascensão e demais empregados excluindo-se as categorias mencionadas no parágrafo anterior, tem-se o EBIT com peso de 25%, sendo os outros 75% baseado nas metas individuais.

Por fim, os cargos executivos possuem variação de pesos nas metas corporativas que vão de 10% a 60%, a depender do cargo executivo ocupado, bem como a meta individual possui um parâmetro de 30% a 40%.

NÍVEIS	EMPRESA			ÁREA	INDIVÍDUO	APURAÇÃO E PAGAMENTO
	Receita Líquida	Ebit	Fluxo de Caixa	MEI	Desempenho Cultural	
PRESIDENTE	20%	15%	15%	40%	10%	Anual
VP'S E DIRETOR 1	25%	20%	15%	30%	10%	Anual
DIR COMERCIAL	25%	15%	10%	40%	10%	Semestral
DEMAIS DIRETORES/ ESPECIALISTA III e ESPECIALISTA II	10%	20%	20%	40%	10%	Semestral

GERENTE COMERCIAL	25%	15%	10%	40%	10%	Semestral
DEMAIS GERENTE / ESPECIALISTA I	10%	20%	20%	40%	10%	Semestral
COORDENADOR/CONSULTOR	(-)	25%	(-)	75%	(-)	Semestral
DEMAIS TRABALHADORES	(-)	25%	(-)	75%	(-)	Semestral
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP	(-)	100%	(-)	(-)	(-)	Anual

**Nota:** O peso do MEI poderá ser dividido em 1 ou 2 metas para cargos executivos e até 4 metas para não executivos.

Os pesos poderão ser alterados a qualquer momento para adequação ao planejamento estratégico da empresa e relevância para cada nível de cargo.

## 2.4 FORMATO DE APURAÇÃO

A apuração terá frequência anual ou semestral conforme cada nível de cargo descritos na tabela abaixo

NÍVEIS	APURAÇÃO E PAGAMENTO
PRESIDENTE	Anual
VP E DIRETOR 1	Anual
DEMAIS EXECUTIVOS	Semestral
COORDENADOR/CONSULTOR (ágil)	Anual
COORDENADOR/CONSULTOR	Semestral
DEMAIS ASSOCIADOS	Semestral
DEMAIS ASSOCIADOS (ágil)	Anual
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP	Anual

Os indicadores financeiros anuais ou semestrais, serão apurados conforme orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração. O MEI será apurado conforme metas acordadas até dezembro do ano anterior para os pagamentos anuais. E para os pagamentos semestrais até dezembro do ano anterior para o 1º semestre e até junho do ano vigente para o 2º Semestre.

Na apuração do resultado final para os indicadores financeiros e MEI (desde que as metas sejam quantitativas e mensuráveis), deverá ser observado a curva de pagamentos conforme Tabelas do ANEXO 1.

O Desempenho Cultural (aplicado somente para executivos), será apurado conforme

posição da avaliação de performance na matriz 9Box após calibragem (Conforme Tabela ANEXO 2). Para a apuração semestral será utilizado o último resultado do ciclo de performance, ou seja, para os dois semestres será utilizado o resultado do ciclo de performance realizado no ano vigente.

**Nota:** Os trabalhadores que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e remuneração variável por produtividade (RVP) são elegíveis somente a participação nos resultados de metas financeiras com apuração/pagamento anual, uma vez que a contribuição para os resultados da empresa ocorrem e são remuneradas mensalmente.

### Exemplo de atingimento - Executivo

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK				
	Receita Líquida	EBIT	Fluxo de Caixa	MEI	Desempenho Cultural
Peso	25%	15%	10%	40%	10%
Atingimento Meta	120%	75%	80%	86%	B6
Ponderação	150%	0%	50%	65%	150%
Resultado (ponderado x peso)	38%	0%	5%	26%	15%
Total (soma do resultado dos indicadores)	<b>84%</b>				

*OBS: Considerando todas as metas quantitativas e por isso mensuráveis utilizando a tabela de ponderação (ANEXO 1).*

### Exemplo de atingimento - Não Executivo

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK	
	Meta Financeira	MEI
Peso	25%	75%



Atingimento Meta	120%	60%
Ponderação	150%	60%
Resultado (ponderado x peso)	38%	45%
Total (soma do resultado dos indicadores)	<b>83%</b>	

*OBS: Considerando Meta financeira superada e MEI como metas qualitativas atingidas parcialmente.*

### Exemplo de atingimento - Cargos Comissionados/ Incentivo/RVP

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK
	<b>Meta Financeira</b>
Peso	100%
Atingimento Meta	120%
Ponderação	150%
Resultado (ponderado x peso)	150%
Total (soma do resultado dos indicadores)	<b>150%</b>

*OBS: Considerando Meta financeira superada.*

## 2.5 CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

O valor a ser pago ao trabalhador semestralmente ou anualmente integral ou proporcional será calculado conforme a tabela de múltiplos salariais e cargos descritos nesta Política (ANEXO 1).

Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro).

Os pagamentos deverão ocorrer dentro do semestre posterior à contratação das metas, exceto se houver negociação diferenciada pelo Comitê de Direção da Algar Telecom:

- Para as metas do 1º semestre: a partir de outubro, tendo como data limite o dia 31/12/2023.
- Para as metas do 2º semestre: a partir de abril do ano seguinte, tendo como data limite o 30/06/2024.
- Apuração dos resultados anuais: a partir de abril do ano seguinte, tendo como

data limite o dia 30/06/2024.

## 2.6 PROPORCIONALIDADES

### • TRANSFERÊNCIAS ENTRE EMPRESAS DO GRUPO ALGAR

#### **MEI (Metas Estratégicas Individuais):**

**Na Empresa de origem** - no momento da transferência, o empregado deve apresentar suas metas para o gestor, neste momento será verificado o cumprimento das metas negociadas até aquela data. Em caso de cumprimento, o trabalhador receberá o valor na mesma data em que ocorrer o pagamento aos demais empregados da empresa origem, conforme peso das metas atingidas.

**Nota:** Em situações de caso fortuito ou força maior, comprovados pelo trabalhador, este deverá acionar a área de TH para que intervenha junto à liderança, para viabilizar a apuração e o lançamento das evidências das metas.

**Na empresa de destino** - O empregado terá a oportunidade de negociar novas metas na empresa de destino, dentro do semestre ou ano aquisitivo de acordo com as regras da nova empresa, seja anual ou semestral. Pactuadas as novas metas junto a empresa destino, proceder-se-á normalmente com a apuração dos resultados e o respectivo pagamento proporcional de acordo com o peso das novas metas atingidas, observado o Plano estipulado pela empresa destino.

**Metas Financeiras: Empresa de origem e destino** - Caso cumpridas, o empregado receberá o valor na mesma data em que ocorrer o pagamento dos demais empregados, observada a proporcionalidade ao número de meses trabalhados no semestre ou ano aquisitivo. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro). Na empresa de destino deverá ser observado a elegibilidade conforme o Plano estipulado e vigente.

**Desempenho Cultural - Somente Executivos: Empresa de origem e destino** - A análise do cumprimento das metas e o consequente pagamento basear-se-á no último resultado de avaliação de performance realizada. Na empresa de destino deverá ser observado a elegibilidade conforme o Plano estipulado e vigente.

## • DESLIGAMENTO DA EMPRESA

**MEI (Metas Estratégicas Individuais):** Na hipótese de desligamento, a pedido ou não do trabalhador e acordo mútuo, exceto em casos de rescisão por justa causa, o empregado deverá apresentar suas metas para o gestor para que seja será verificado o cumprimento das metas negociadas até aquela data. Em caso de cumprimento, o trabalhador receberá o valor no mês subsequente à data em que ocorrer o pagamento aos demais empregados da empresa, conforme peso das metas atingidas.

**Nota:** Em situações de caso fortuito ou força maior, comprovados pelo trabalhador, este deverá acionar a área de TH para que intervenha junto à liderança, para viabilizar a apuração e o lançamento das evidências das metas.

**Metas Financeiras:** Exceto em desligamentos por justa causa, caso cumpridas, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo. O empregado desligado receberá o valor no mês subsequente à data em que ocorrer o pagamento aos demais empregados da empresa. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro).

**Desempenho Cultural - Somente Executivos:** A análise do cumprimento das metas e o conseqüente pagamento basear-se-á no último resultado de avaliação de performance realizada.

## • ADMISSÃO OU PROMOÇÃO

**MEI (Metas Estratégicas Individuais):** Os admitidos no curso do período aquisitivo (semestral ou ano) terão direito desde que sejam admitidos até dia 01/Abril (para apuração do 1º semestre) e 03/Outubro (para apuração do 2º semestre). Caso cumpridas as metas o recebimento será conforme o peso definido, após a definição e aprovação junto ao superior imediato. Os promovidos receberão proporcionalmente ao tempo ocupado em cada cargo.

**Metas Financeiras:** O Pagamento, caso cumpridas as metas, será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo do incentivo. O empregado receberá o incentivo na mesma data em que ocorrer o pagamento aos demais empregados da empresa. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro).

**Desempenho Cultural - somente executivos:** O Pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo do incentivo e será utilizada

a última avaliação de performance realizada. Nos casos de admissões posteriores ao ciclo de performance ou na hipótese de impossibilidade de realização da avaliação, deverá ser utilizado o resultado da avaliação de performance realizada exclusivamente pelo Gestor sem o processo de calibragem.

Nos casos de empregados que estiverem em período de interinidade promocional, o cargo a ser considerado para apuração do valor do incentivo será o do mês anterior ao pagamento, mesmo que na condição de interino.

Caso haja o pagamento de gratificação de função, a mesma deverá ser considerada como integrante do salário-base para efeitos do cálculo do valor do incentivo.

• **AFASTAMENTOS (ACIDENTE DE TRABALHO, LICENÇA MATERNIDADE, ETC.)**

**MEI (Metas Estratégicas Individuais):** Os trabalhadores afastados no período terão direito ao recebimento conforme peso das metas atingidas durante o semestre ou ano aquisitivo e receberão o incentivo na mesma data em que ocorrer a quitação aos demais trabalhadores da empresa.

**Metas Financeiras:** Para os trabalhadores afastados no período o pagamento da meta será integral (conforme atingimento) independente do tempo trabalhado. O pagamento acontecerá na mesma data em que ocorrer a quitação aos demais empregados da empresa, considerando, o salário base do último mês trabalhado no semestre.

**\*Nota:** *para demais tipos de afastamento no período, o MEI será pago conforme atingimento, para a meta financeira o pagamento será integral conforme atingimento desde que o afastamento não seja superior a 30 dias, neste caso o pagamento será proporcional ao tempo trabalhado.*

**Desempenho Cultural - somente Executivos:** O Pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados na Empresa e será utilizado a última avaliação de performance realizada.

**Nota:** Para todos os cenários de proporcionalidade de meses trabalhados durante o ano ou semestre, a base de 1/12 (Anual) ou 1/6 (Semestral) por mês trabalhado deverá ser a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, como mês completo de trabalho.

Quando houver mudança de cargo/função que impacte no cumprimento dos objetivos,

os trabalhadores/gestores deverão analisar e renegociar as metas específicas individuais (MEI) formalizando pontualmente em sistema. Esta mudança deve ser realizada somente para as metas que serão comprometidos a partir da alteração de cargo/função e desde que tenha no mínimo 90 dias para realização das ações necessárias para atingimento (dentro do ciclo ora apurado).

## 2.7 MÚLTIPLOS SALARIAIS - PAGAMENTO

Os múltiplos salariais são definidos por nível de cargo como forma de premiar o alcance das metas estabelecidas para o exercício. Os múltiplos são referenciados por pesquisa de mercado e conforme a estratégia da Empresa, variando conforme o percentual de atingimento das metas descritos no item 2 acima.

Múltiplos salariais para cada nível de cargo:

VARIÁVEL/CARGOS PAGAMENTO	ICP		TOTAL ICP Anual (TARGET)	TOTAL (MÁXIMO) ICP Anual	PAGAMENTO
	ICP 1º semestre (Outubro)	ICP 2º semestre (Abril)			
PRESIDENTE	10	-	10	15	Anual
VP	7	-	7	10,5	Anual
DIRETOR 1 (responde ao Presidente)	6	-	6	9	Anual
DEMAIS DIRETORES	2,5	2,5	5	7,5	Semestral
ESPECIALISTA II E III	2,5	2,5	5	7,5	Semestral
GERENTES + ESPECIALISTA I	3,2	3,2	6,4	9,6	Semestral
ASCENSÃO	1,75	1,75	3,5	5,25	Semestral
ASCENSÃO ÁGIL	2,5	-	2,5	3,75	Anual
ASSOCIADOS	1,2	1,2	2,4	3,6	Semestral
ASSOCIADOS ÁGIL	1,4	-	1,4	2,1	Anual
ASSOCIADOS COMISSIONADOS/ PRODUTIVIDADE	1	-	1	1,5	Anual

*\*O máximo será aplicado quando todas as metas Financeiras + MEI e Desempenho Cultural (somente para executivos) forem superadas conforme tabela de ponderação (anexo 1).*

**Exemplo de cálculo para pagamento considerando período trabalhado integralmente:**

**SIMULAÇÃO CÁLCULO PRÊMIO**

Item a considerar	Preencher	Orientação
MÚLTIPLO SEMESTRE (Classe de cargo)	1,2	(Associado 1,2 / Ascensão 1,75)
SALÁRIO ÚLTIMO MÊS DO SEMESTRE	4000	(Dezembro na 2º semestre)
MESES TRABALHADOS NO SEMESTRE	6	

Meta	Nota Final - Sistema	Racional	\$ Bruto
Soma de atingimento da Meta corporativa	25,00%	(soma nota atingimento final X múltiplo X salário) / 6 X qtd meses trabalhados	1.200
Soma de atingimento das Metas individuais	75,00%	(soma nota atingimento final X múltiplo X salário)	3.600
<b>Total Bruto* a receber</b>			<b>4.800,00</b>

### 3. EXCLUSÕES DE OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTÁBEIS

As operações abaixo elencadas não são resultado de atividades operacionais da empresa, portanto podem ser excluídas da apuração dos resultados.

Deverão ser excluídas do resultado realizado as seguintes operações não orçadas:

- Operações de reestruturação societária;
- Planejamentos oriundos da holding;
- Venda de ativos;
- Mudanças de práticas contábeis
- Fusões e Aquisições

Não serão ajustadas:

- Constituições ou reversões de contingências serão consideradas como resultados no exercício em que foram contabilizadas

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liberação do pagamento está condicionada à aprovação deste instrumento coletivo pelos Sindicatos da categoria, bem como à disponibilidade de caixa da empresa (indicado pela Diretoria Financeira da Algar Telecom).

Os pagamentos referentes a esta política deverão sempre coincidir em um intervalo de 6 (seis) meses, dentro do mesmo ano civil.

Os casos omissos deste plano sobre participantes do Plano de Bônus da Empresa, poderão ser resolvidos com a Vice-Presidência de Gente e o Comitê de Talentos Humanos e contar com a participação do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL-RS.


#### 5. VIGÊNCIA

Este plano terá validade para o ano de 2023. Sua continuidade em anos seguintes dependerá de acordo entre as partes, que poderão revisá-lo em todo ou em parte, dependendo de possíveis alterações na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, condições econômicas, cenário dos negócios e objetivos estratégicos da empresa.

#### 6. APROVAÇÃO

Porto Alegre - RS, 15 de junho de 2023.

DocuSigned by:  
  
 8C8F0E7860E840  
**Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira**  
 Vice Presidente de Gente

DocuSigned by:  
  
 4002FE0D872618F1  
**Tamara Vieira Ramos Nascimento**  
 Gerente de Talentos Humanos

DocuSigned by:  
  
 9C413DB0004D41A...  
**Gilnei Porto Azambuja**  
 Presidente – Sinttel-RS

## ANEXO 1

Curva pagamento para indicadores financeiros e MEI

% de Atingimento	Ponderação	% de Atingimento	Ponderação
>= 80%	50%	101%	103%
81%	53%	102%	105%
82%	55%	103%	108%
83%	58%	104%	110%
84%	60%	105%	113%
85%	63%	106%	115%
86%	65%	107%	118%
87%	68%	108%	120%
88%	70%	109%	123%
89%	73%	110%	125%
90%	75%	111%	128%
91%	78%	112%	130%
92%	80%	113%	133%
93%	83%	114%	135%
94%	85%	115%	138%
95%	88%	116%	140%
96%	90%	117%	143%
97%	93%	118%	145%
98%	95%	119%	148%
99%	98%	>= 120%	150%
100%	100%		

\*No caso de atingimento fracionado, será considerado sempre a faixa seguinte (maior)



## ANEXO 2

### Curva pagamento para Desempenho Cultural (9Box) - Somente para Executivos

Posição 9Box	Ponderação
B1	0%
B4	0%
B7	0%
B2	100%
B5	100%
B8	100%
B3	150%
B6	150%
B9	150%

<sup>DS</sup>  
OK

<sup>DS</sup>  
GPA

<sup>DS</sup>  
Pty

<sup>DS</sup>  
DRM

<sup>DS</sup>  
TURN

17

<sup>DS</sup>  
APRMDA

**Certificado de Conclusão**

Identificação de envelope: AB6080E03DFC402593F21DA9CDA68623

Status: Concluído

Assunto: Documento Política ICP (PLR) 2023 - Sinttel-RS.pdf

Envelope fonte:

Documentar páginas: 17

Assinaturas: 3

Certificar páginas: 5

Rubrica: 96

Assinatura guiada: Ativado

Selo com Envelopeld (ID do envelope): Ativado

Fuso horário: (UTC-03:00) Brasília

Remetente do envelope:

PAULO VICTOR JUNQUEIRA

Rua JOSE ALVES GARCIA 415

UBERLANDIA, MG 38400-668

paulovjm@algartelecom.com.br

Endereço IP: 200.225.197.239

**Rastreamento de registros**

Status: Original

Portador: PAULO VICTOR JUNQUEIRA

Local: DocuSign

27/06/2023 17:05:33

paulovjm@algartelecom.com.br

**Eventos do signatário**

Olivar Antonio Rodrigues

olivar@algar.com.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

**Assinatura**


Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 216.165.192.234

**Registro de hora e data**

Enviado: 27/06/2023 17:17:17

Visualizado: 27/06/2023 21:24:37

Assinado: 27/06/2023 21:25:02

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 27/06/2023 21:24:37

ID: e1d03c7c-14dd-4bbf-b535-79cc20698b22

Gilnei Porto Ajambuzza

gilnei@sinttelrs.org.br

Presidente

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:



Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 191.54.62.64

Enviado: 27/06/2023 21:25:08

Visualizado: 27/06/2023 21:29:41

Assinado: 10/07/2023 11:10:32

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 27/06/2023 21:29:41

ID: a46efb52-2a2a-4d0f-a549-6dca108550cf

Paulo Victor Junqueira Moreira

paulovjm@algartelecom.com.br

Algar Telecom

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)



Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 200.225.197.240

Enviado: 10/07/2023 11:10:37

Visualizado: 10/07/2023 11:26:28

Assinado: 10/07/2023 11:26:46

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

Danielle Rodrigues Miranda

daniellerm@algartelecom.com.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)



Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 200.225.197.239

Enviado: 10/07/2023 11:26:52


Visualizado: 12/07/2023 09:06:33

Assinado: 12/07/2023 09:06:54

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

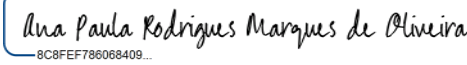
Aceito: 14/04/2023 09:53:28

ID: 930f93c0-896e-4485-9aa0-22a81ae3d157

Eventos do signatário	Assinatura	Registro de hora e data
<p>Tamara Vieira Ramos Nascimento  tamaravr@algartelecom.com.br  Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)</p>	<p>DocuSigned by:    4992FE0D872348F...</p> <p>Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  Usando endereço IP: 161.69.53.37</p>	<p>Enviado: 12/07/2023 09:07:01  Reenviado: 24/07/2023 11:40:38  Visualizado: 09/08/2023 01:33:04  Assinado: 09/08/2023 01:33:38</p>

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**  
Aceito: 08/04/2023 12:54:29  
ID: 6b47de6d-6493-4de5-b009-93f722035cba

Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira  
anapaula@algartelecom.com.br  
x  
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
8C8FEF786068409...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  
Usando endereço IP: 161.69.53.37

Enviado: 09/08/2023 01:33:45  
Visualizado: 11/08/2023 09:04:41  
Assinado: 11/08/2023 09:05:40

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**  
Aceito: 30/03/2023 19:26:09  
ID: 0d9706da-8f79-419a-8fa3-7976b1a2b588

Eventos do signatário presencial	Assinatura	Registro de hora e data
Eventos de entrega do editor	Status	Registro de hora e data
Evento de entrega do agente	Status	Registro de hora e data
Eventos de entrega intermediários	Status	Registro de hora e data
Eventos de entrega certificados	Status	Registro de hora e data
Eventos de cópia	Status	Registro de hora e data
Eventos com testemunhas	Assinatura	Registro de hora e data
Eventos do tabelião	Assinatura	Registro de hora e data
Eventos de resumo do envelope	Status	Carimbo de data/hora
Envelope enviado	Com hash/criptografado	27/06/2023 17:17:17
Entrega certificada	Segurança verificada	11/08/2023 09:04:41
Assinatura concluída	Segurança verificada	11/08/2023 09:05:40
Concluído	Segurança verificada	11/08/2023 09:05:40
Eventos de pagamento	Status	Carimbo de data/hora
<b>Termos de Assinatura e Registro Eletrônico</b>		

## **ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE**

From time to time, Algar Telecom S/A (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

### **Getting paper copies**

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

### **Withdrawing your consent**

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

### **Consequences of changing your mind**

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

### **All notices and disclosures will be sent to you electronically**

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

### **How to contact Algar Telecom S/A:**

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

#### **To advise Algar Telecom S/A of your new email address**

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at [algar@algar.com.br](mailto:algar@algar.com.br) and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

#### **To request paper copies from Algar Telecom S/A**

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to [algar@algar.com.br](mailto:algar@algar.com.br) and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number.

#### **To withdraw your consent with Algar Telecom S/A**

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;

ii. send us an email to and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. . .

### **Required hardware and software**

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: <https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements>.

### **Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically**

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to ‘I agree to use electronic records and signatures’ before clicking ‘CONTINUE’ within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to ‘I agree to use electronic records and signatures’, you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify Algar Telecom S/A as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by Algar Telecom S/A during the course of your relationship with Algar Telecom S/A.