

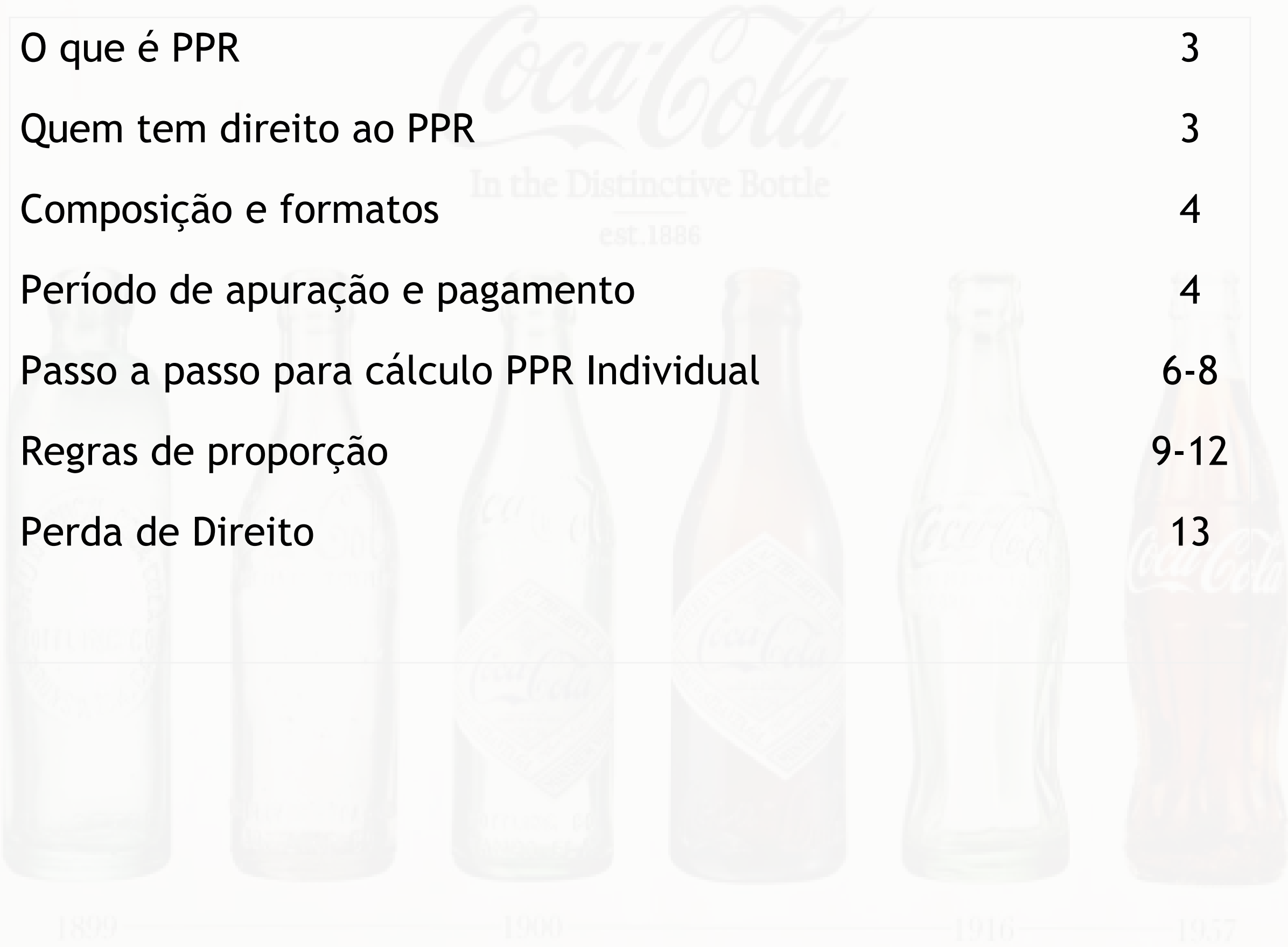
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS 2025



Sabemos que os resultados movem nossas ações diárias. Por isso, buscamos uma forma de entregar a você condições de alcançá-los e ser reconhecido e recompensado pelo trabalho.

O Programa para o PPR 2025 já começou e vamos explicar como funcionam as regras desse ano.

O que é PPR	3
Quem tem direito ao PPR	3
Composição e formatos	4
Período de apuração e pagamento	4
Passo a passo para cálculo PPR Individual	6-8
Regras de proporção	9-12
Perda de Direito	13





O que é o PPR?

PPR é o Programa de Participação nos Resultados. Trata-se de uma forma de remunerar os colaboradores estabelecendo uma relação entre a estratégia, objetivos, metas e desempenho da empresa e dos colaboradores. Visa ainda:

- Motivar colaboradores, alavancando resultados e criando oportunidade de recompensar seu desempenho;
- Aumentar o envolvimento dos colaboradores com o resultado do negócio;
- Aprimorar o desempenho coletivo e individual;
- Reforçar e estimular o trabalho em equipe.



Quem tem direito ao PPR?

São elegíveis ao PPR todos os colaboradores que façam parte do quadro de empregados da empresa por tempo superior a 90 dias, no período de apuração dos resultados. Abaixo 2 quadros com mais informações:

Elegíveis

- Colaboradores que façam parte do quadro de empregados e tenham trabalhado mais de 90 dias no período de apuração.

Não Elegíveis

- Terceiros e Temporários;
- Estagiários e Aprendizes;
- Desligados por Justa Causa;
- Colaboradores com menos de 89 dias Trabalhados;
- Média Chefia, Gerentes e Diretores.



Composição e formatos de PPR:

O programa de PPR é calculado com base no Target de 1,0 salário (sem mudanças vs anos anteriores) para o público elegível e possui dois formatos: **INDIVIDUAL** e o **COLETIVO**.

- 🌀 **Formato Individual:** Colaboradores avaliados por meio de avaliação individual na Plataforma de Talentos.
- 🌀 **Formato Coletivo:** Colaboradores avaliados por meio de indicadores coletivos específicos de cada área.

Detalharemos nesta cartilha, separadamente, as regras para os dois formatos.



Qual o período de apuração e de pagamento?

- 🌀 **Período de Apuração:** Segue o padrão dos anos anteriores, sendo medido entre 01 de Janeiro e 31 de Dezembro do ano corrente.
- 🌀 **Período de Pagamentos:** O pagamento do valor referente ao PPR é realizado separadamente para cada formato:
 - Formato Individual: O pagamento para colaboradores ativos será realizado no último dia do mês de Março do ano subsequente.
 - Formato Coletivo: O pagamento para colaboradores ativos será realizado no último dia do mês de Fevereiro do ano subsequente.

*Desligados: Para os desligados no período de apuração, o pagamento será realizado no primeiro dia do mês de Maio do ano subsequente, conforme a elegibilidade prevista em acordo de PPR.



Para realização do cálculo do PPR Individual é necessário considerar as etapas descritas nesta cartilha, pois as regras mudam de acordo com o tempo na posição, notas de avaliação de desempenho, entre outros fatores. Destacamos ainda que:

- 1) É obrigatório ter as Metas Individuais (FC) inseridas no Formulário de Talentos até a data limite estabelecida anualmente, por meio dos comunicados internos;
- 2) A Avaliação de Desempenho precisa estar com a nota aprovada até o prazo limite.

PRINCÍPIOS KOF





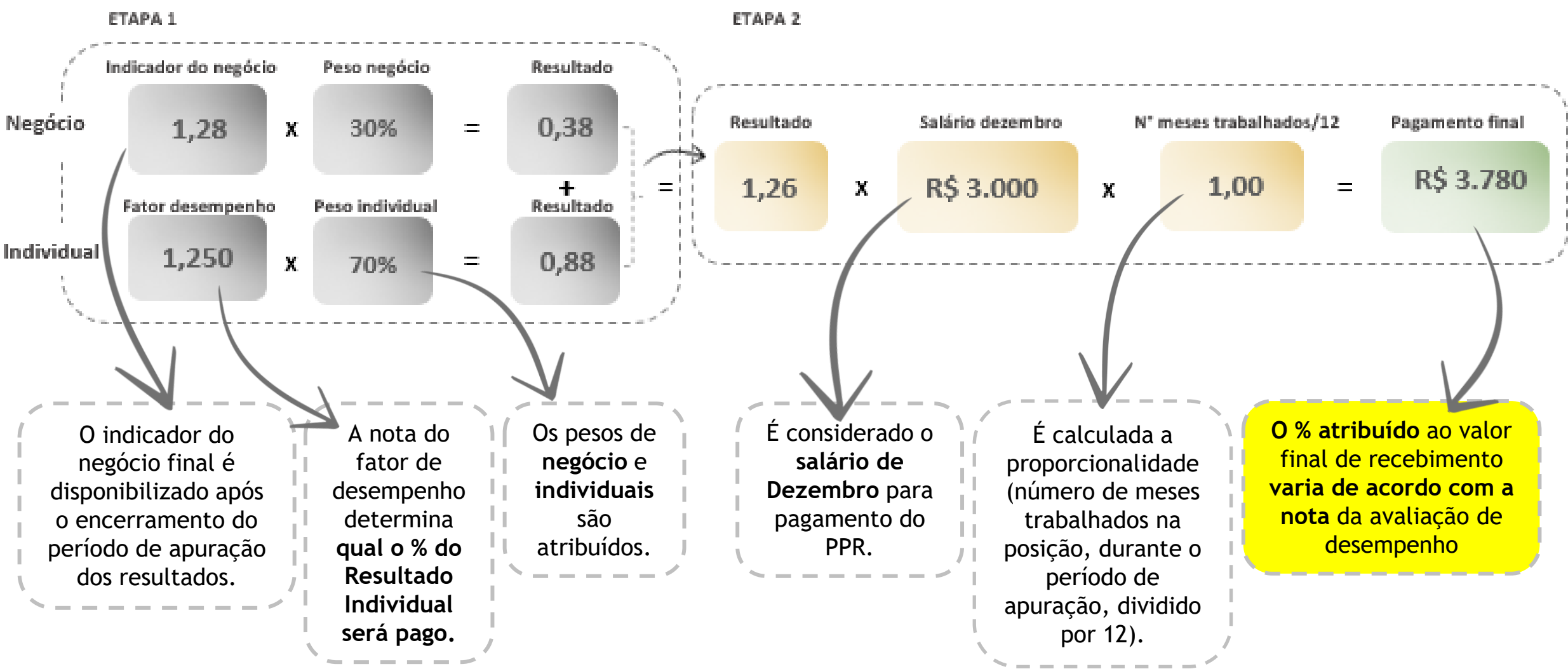
Passo a passo do cálculo de PPR Individual:

A composição do PPR Individual é realizada em duas etapas.

Etapa 1: apuração dos Resultado do Negócio e Resultado Individual, ponderados pelo peso de cada.

Etapa 2: soma dos resultados da etapa anterior, multiplicado pelo salário referência, proporcionalizado pela quantidade de meses trabalhados.

No quadro a seguir descrevemos a fórmula para o cálculo:



SALÁRIO DEZEMBRO*	Formato Salarial	Referência
	Salário Fixo	Salário fixo de Dezembro/25
	Salário Misto	Salário fixo + Target variável Dezembro/25
	Salário 100% Variável	Target variável de Dezembro/25

Na sequência, apresentaremos os detalhes para apuração dos resultados de negócio e individuais.

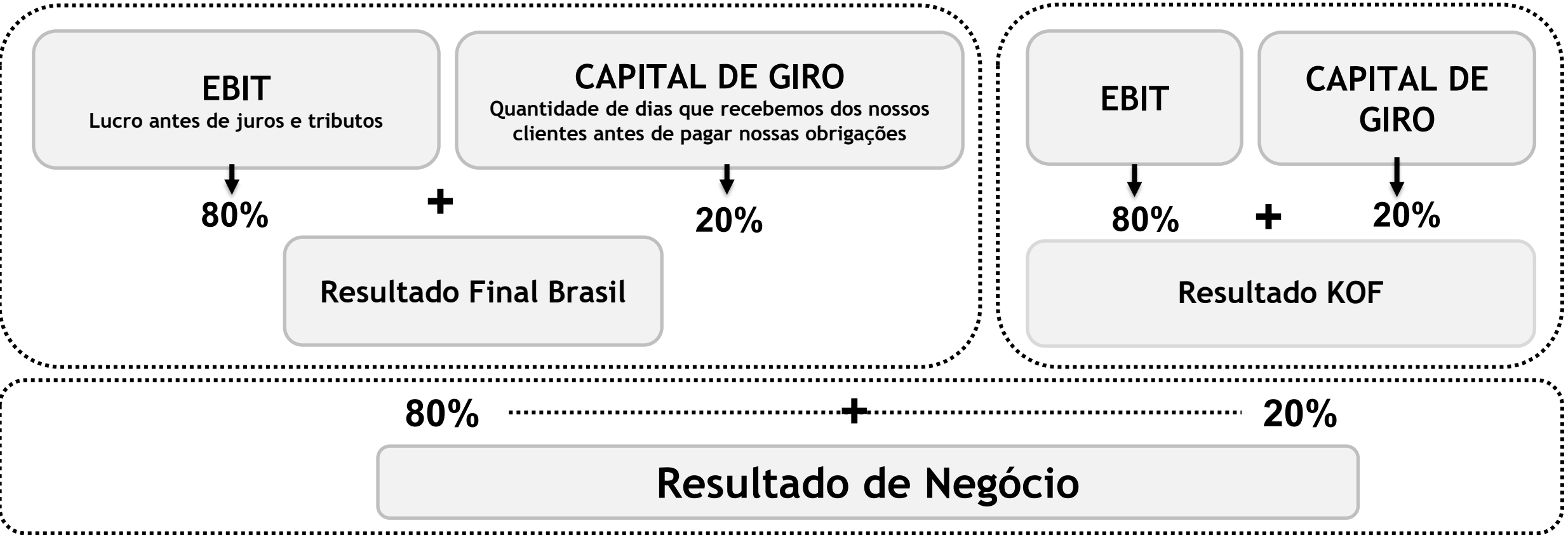


Resultado de Negócio

Os objetivos do negócio possuem dois indicadores que são calculados e resultam no **Resultado de Negócio**, conforme ilustração abaixo:

Resultado Divisão Brasil 80%

Resultado KOF 20%



Resultado Individual

O Resultado Individual é obtido por meio da **Avaliação de Desempenho (FCE)**, que retrata a avaliação da performance integral anual e tem por objetivo formalizar o desempenho da pessoa durante o ano em que está sendo avaliada.

Após a calibração da avaliação de desempenho, apura-se o **Fator de desempenho individual**, que será utilizado para o cálculo do PPR do colaborador. Confira abaixo os detalhes do **Fator de Desempenho**:

Nota	Avaliação de Desempenho	Fator de Desempenho Individual	
1	Baixo Desempenho	0.00 – 0.624	Recebe pela regra do mínimo garantido
2	Desempenho com Oportunidade	0.625 – 0.899	Obtém 75% do resultado calculado
3	Desempenho Satisfatório	0.900 – 1.134	
4	Desempenho Extraordinário	1.135 – 1.383	
5	Desempenho Transformacional	1.384 – 1.500	Obtém 100% do resultado calculado



Regras para FCE

- I. A **liderança imediata** é responsável por garantir que a nota de avaliação de desempenho da pessoa avaliada esteja correta na plataforma de talento;
- II. A **pessoa avaliada** é responsável por assinar o formulário concluindo o processo;
- III. Para simular seu cálculo, utilize o seu resultado de Fator de desempenho individual no simulador, conforme exemplo da página anterior.

***Regra do mínimo garantido:** É garantido como valor mínimo do PPR a todos os empregados, 60% (sessenta por cento) do salário referente ao mês de dezembro de 2025 ou R\$ 1.138,50 (um mil e cento e trinta e oito reais e cinquenta centavos), o que for maior, independentemente do grupo a que pertença, seja elegível ou não a avaliação individual na plataforma de talentos.

***Regra de Equivalência:** Conforme o exemplo demonstrado acima, sobre o resultado final calculado do PLR é necessário aplicar o %Percentual de Equivalência à nota de FC atingida para chegar no valor final de pagamento do PPR, ou seja:



*Fator de Desempenho 0,850 >>> Corresponde a Nota Final 2;
Nota Final 2 >>> Corresponde a 75% do resultado calculado para o PPR;
Resultado do Negócio + Resultado Individual >>> Aplicar 75% sob o valor.*



REGRAS DE PROPORCIONALIDADE E PERDA DO DIREITO

ADMISSÃO DURANTE O PERÍODO DE VIGÊNCIA:

- Pessoas admitidas durante o período de vigência, com **90 dias ou mais**, deverão ter suas notas calibradas em sistema, e serão pagos com o valor proporcional aos meses trabalhados.

MOVIMENTAÇÃO - INDIVIDUAL >< COLETIVO:

- Para colaboradores movimentados para cargos elegíveis ao PPR em ambos os formatos, **não haverá cálculo proporcionalizado para nenhum dos períodos**. Sendo assim, será considerada a regra da última posição do colaborador.

DE: PPR Coletivo >>> PARA: PPR Individual

DE: PPR Individual >>> PARA: PPR Coletivo

MOVIMENTAÇÃO - PPR Coletivo e Individual >> PPR Executivo:

- Para colaboradores movimentados de cargos elegíveis ao PPR, em ambos os formatos, para cargos elegíveis ao PPR Executivo, **será realizado o cálculo considerando a proporcionalização para cada um dos períodos**. Além disso, o pagamento será realizado de forma integral no último dia do mês de Março.

DE: PPR Coletivo >>> PARA: Executivo

DE: PPR Individual >>> PARA: Executivo

AFASTAMENTOS - LICENÇA MATERNIDADE:

- No caso de afastamento por **Licença Maternidade**, será pago todo o período, sem desconto dos meses de afastamento. Em caso de não ter a nota final de FC aprovada, considera-se fator 1,000.

AFASTAMENTOS EM GERAL (CONTÍNUO OU NÃO):

- Para os empregados que trabalharem menos de 12 meses no período de vigência do programa, ou seja de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, a participação será proporcional aos meses efetivamente trabalhados, na proporção de 1/12 (avos) mês, considerando mês a fração igual ou superior a 15 dias;
- Até 30 dias de afastamento no período de apuração, o **recebimento será integral**;
- Acima de 30 dias de afastamento, o **recebimento será proporcional aos meses efetivamente trabalhados**, considerando mês a fração igual ou superior a 15 dias;
- Por exceção, para os motivos de afastamento por **Acidente de Trabalho/Doença Ocupacional** ocorridas no período de vigência do programa (Jan a Dez), será realizado o pagamento integral do PPR;
- **Não haverá desconto no pagamento do PPR** em função de Licença Paternidade, ou seja, o pagamento será efetuado de forma integral.

RESCISÃO CONTRATUAL:

1. Em caso de rescisão contratual, sem justa causa, por iniciativa da empresa ou do colaborador, durante o período de vigência do programa, será devido o pagamento proporcional aos meses trabalhados, desde que haja um mínimo de 90 dias trabalhados.
- Desligados durante a vigência do programa, de 1º de janeiro a 31 de dezembro, será considerado para efeito de cálculo do PPR apenas o resultado do Grupo 1;
 - O resultado individual será zerado e o cálculo será efetuado apenas pelo indicador do negócio considerando a proporção atribuída ao nível do cargo (30%);
 - Será considerado o último salário do mês de rescisão contratual.
- Desligados após a conclusão do período de aquisição, terá direito ao pagamento integral ou proporcional de acordo com o tempo trabalhado dentro do período de aquisição;
 - Será considerado o último salário do ano de apuração;
 - Em caso de não ter a nota final de FC aprovada, será considerado o fator 1,000.

ADMISSÃO DURANTE O PERÍODO DE VIGÊNCIA:

- Admitidos com 89 dias trabalhados ou menos, dentro do período de vigência para apuração do PPR, não serão elegíveis ao pagamento.



Menos de 90 dias
trabalhados, não terão
direito ao pagamento do
PPR.

RESCISÃO CONTRATUAL:

- Perde-se o direito ao pagamento de PPR, automaticamente, caso a Rescisão Contratual dentro do período de apuração (Jan a Dez), seja por:



➤ Rescisão Por Justa Causa



POR QUE *Coca-Cola* DE VIDRO É TÃO GOSTOSA?

**PORQUE A
GARRAFA É
COMO UM
TROFÉU QUE
EU MERECEI
GANHAR.**

● BRUNO

