

# PPR PARTILHANDO SUCESSO

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 seu trabalho.

O cálculo do Programa de Participação dos Resultados – PPR passou por atualização em 2020 e vamos explicar como funciona.



## QUAL O PERÍODO DE APURAÇÃO ?

O período de apuração das metas segue o padrão dos anos anteriores, os indicadores são medidos de 01 de Janeiro a 31 de Dezembro. Neste ano, excepcionalmente apenas a nova composição do “Extra” terá apuração de 01 de Maio a 31 de dezembro.



## COMO O PPR É COMPOSTO?

O PPR é composto de dois grupos de indicadores e possuirá um extra, que será somado à nota final do PPR. O resultado final (PPR + extra) será multiplicado por um coeficiente, de acordo com a quantidade de faltas não justificadas que o colaborador tiver.

Portanto, teremos o seguinte modelo :





## GRUPO 1

O primeiro grupo de indicadores é responsável por 0,50 da nota do PPR, seu valor mínimo é 0,30, e máximo, 0,60, esses estão relacionados aos resultados do corporativo e serão aplicados para todos os colaboradores. Sendo dois indicadores usados para toda a KOFBR. São eles:

- 1) Volume : volume total KOFBR
- 2) Resultado financeiro (UAFIR) : lucro antes de juros e impostos



**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.  
\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.



## GRUPO 2

O segundo grupo de indicadores é responsável por 0,50 da nota do PPR, seu valor mínimo é 0,30, e o máximo, 0,60, e se relaciona aos resultados específicos de cada negócio, variando por unidade operativa, gerência de venda e plantas. Colaboradores que estão relacionados a mais de uma área receberão pela média do processo que estão alocados.



**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.  
\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

## EXTRA

O extra será um indicador **individual** de presença somado à nota final do PPR, com valor mínimo de 0 e no máximo 0,2. Esse valor dependerá da quantidade de ocorrências que o colaborador tiver no período de apuração que será a partir de 01 de Maio de 2020.



As ocorrências são: atestado médico (horas), atestado médico (15 dias), atestado médico ocupacional (15 dias), atestado médico de acompanhamento de gestante, atestado médico de acompanhamento de filho, atestado médico preventivo, atestado médico (30 dias), atestado médico ocupacional (30 dias), atraso, saída antecipada, suspensão, suspensão (horas), faltas não justificadas, faltas justificadas, licença remunerada, suspensão de contrato CLT, licença não remunerada, afastamento reclusão, aposentadoria por invalidez.

Todas as ocorrências terão o mesmo peso (1), exceto “atraso”. A cada 3 ocorrências do tipo “atraso”, durante o mês, será contabilizado 1.

Abaixo temos a correspondência das ocorrências com o valor do Extra:

Quantidade de ocorrências	Valor do Extra
0	0,20
1-2	0,15
3-4	0,10
5-6	0,05
>=7	0



## COEFICIENTE

Por fim, teremos um coeficiente, um indicador **individual**, que, de acordo com a quantidade de faltas não justificadas, será multiplicado sobre o resultado final (PPR + Extra) e terá valor máximo de 1,00 e um valor mínimo de 0.

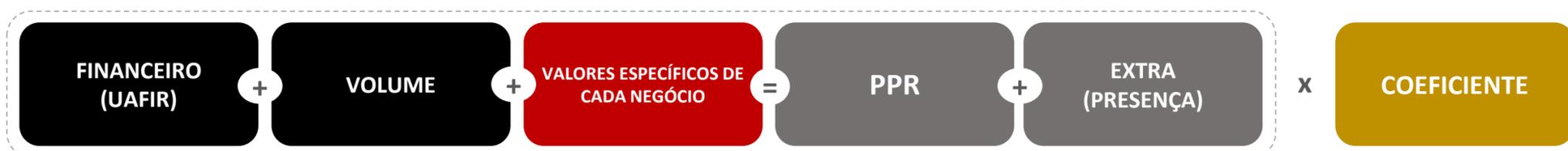
### COEFICIENTE

Mín. 0  
Máx. 1,00

Abaixo temos uma correspondência das faltas não justificadas com o coeficiente:

Quantidade de faltas não justificadas	Valor do coeficiente
0	1,00
1	0,95
2	0,90
3	0,85
4	0,80
5	0,75
>=6	0

Portanto teremos o seguinte modelo:





## PROCESSOS

A seguir temos os processos considerados neste ano. Todos eles são compostos de indicadores corporativos e específicos. Em caso de dúvidas, consulte o seu gestor para saber em qual processo você se enquadra.

### VENDAS – TRADICIONAL E DISTRIBUIDORES



#### Definição dos indicadores específicos:

**Copa de Excelência:** posição dentro da copa o que definiria nossa nota de Copa de Excelência.

**CSM:** Costume Service Metric, nota de avaliação dada pelos clientes do nosso serviço

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

### VENDAS – KA



#### Definição dos indicadores específicos :

**Copa de Excelência:** posição dentro da copa o que definiria nossa nota de Copa de Excelência.

**SOVI Gôndola:** Percentual de frentes de um fabricante/marca/embalagem sobre as frentes totais da categoria em análise.

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

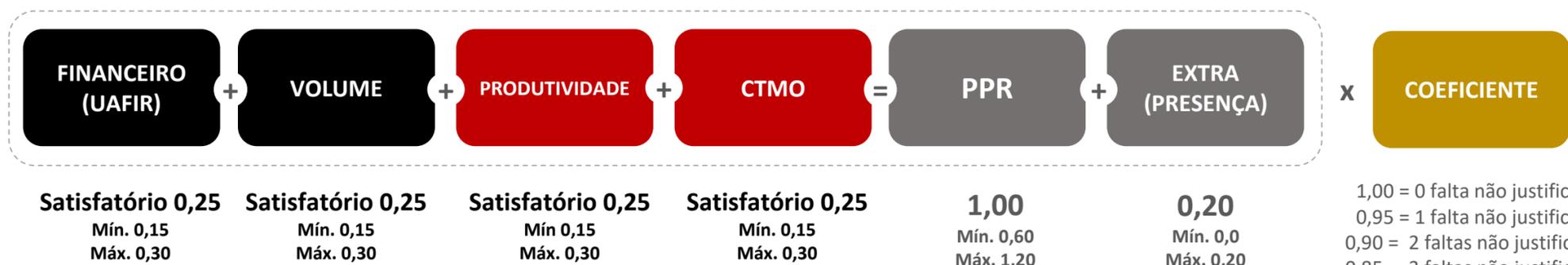


## PROCESSOS

### Administrativo - RH

#### Corporativo

#### Específico



Definição dos indicadores específicos:

**Produtividade:** Volume total vendido / HC total KOFBR

**CTMO:** Custo total de mão de obra / total vendas KOFBR

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

### Administrativo - Marketing

#### Corporativo

#### Específico



Definição dos indicadores específicos :

**Market Share CSD:** Sell out KOF / sell out mercado total

**SOS NARDT:** Vendas em R\$ KOF / vendas em R\$ mercado total

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.



## PROCESSOS

### Administrativo - Finanças

#### Corporativo

#### Específico



#### Definição dos indicadores específicos:

**Save o Meter:** Projetos estabelecidos para trazer saving (redução de custo ou gasto) quando comparado ao ano anterior

**HE irregulares:** Número de ocorrências de horas irregulares, (que são as horas realizadas acima do permitido por lei) sobre o HC elegível ao recebimento de Horas Extras [ocorrências irregulares/ HC elegível]

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

### Supply – T2

#### Corporativo

#### Específico



#### Definição dos indicadores específicos:

**DSM:** Indicadores qualitativos (pesquisa de satisfação) e indicadores quantitativos (Fill Rate Tradicional)

**Efetividade da entrega:** Efetividade do volume transportado

**Perdas:** Perdas operativas (sem validade)

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

\* Valores mencionados na página 4



## PROCESSOS

### Supply - Armazéns

#### Corporativo

#### Específico

FINANCEIRO  
(UAFIR)

VOLUME

DSM

EFETIVIDADE  
DE ENTREGA

PERDAS

PPR

EXTRA  
(PRESENÇA)

COEFICI-  
ENTE

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

Satisfatório 0,10  
Mín. 0,06  
Máx. 0,12

Satisfatório 0,15  
Mín. 0,09  
Máx. 0,18

1,00  
Mín. 0,60  
Máx. 1,20

0,20  
Mín. 0,0  
Máx. 0,20

\*

#### Definição dos indicadores específicos:

**DSM:** Indicadores qualitativos (pesquisa de satisfação) e indicadores quantitativos (Fill Rate Tradicional)

**Efetividade da entrega:** Efetividade do volume transportado

**Perdas:** Perdas operativas (sem validade)

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

\*Valores mencionados na página 4

### Supply – Manufatura

#### Corporativo

#### Específico

FINANCEIRO  
(UAFIR)

VOLUME

EFICIÊNCIA  
LINHA

CUSTO  
TRANSFORMAÇÃO

CMU

PPR

EXTRA  
(PRESENÇA)

COEFICI-  
ENTE

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

Satisfatório 0,20  
Mín. 0,12  
Máx. 0,24

Satisfatório 0,15  
Mín. 0,09  
Máx. 0,18

Satisfatório 0,15  
Mín. 0,09  
Máx. 0,18

1,00  
Mín. 0,60  
Máx. 1,20

0,20  
Mín. 0,0  
Máx. 0,20

\*

#### Definição dos indicadores específicos:

**Eficiência linha:** Tempo utilizado para produção em relação ao tempo relevante para produção. Unidade de medida: %

**Custo transformação:** Custo utilizado para transformar matéria-prima em produto acabado, entre eles, água, energia, utilidades e manutenção. Unidade de medida: BRL/UC

**CMU:** Número de contatos feitos pelos consumidores sobre o volume em milhões de caixas unitárias vendidas. Unidade de medida: índice

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

\*Valores mencionados na página 4

PPR

PARTILHANDO  
SUCESSO





## PROCESSOS

### Supply – Planejamento Logístico

#### Corporativo

#### Específico

FINANCEIRO  
(UAFIR)

VOLUME

INDISPONIBILIDADE DE PRODUTO NARDT

CUSTO FRETE T1

PERDAS PRODUTO POR VENCIMENTO

PPR

EXTRA (PRESENÇA)

COEFICIENTE

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

Satisfatório 0,15  
Mín. 0,09  
Máx. 0,18

Satisfatório 0,175  
Mín. 0,105  
Máx. 0,21

Satisfatório 0,175  
Mín. 0,105  
Máx. 0,21

1,00  
Mín. 0,60  
Máx. 1,20

0,20  
Mín. 0,0  
Máx. 0,20

\*

#### Definição dos indicadores específicos:

**Indisponibilidade de produto NARDT:** Taxa de corte por falta de produto no estoque sobre total de pedidos + venda potencial perdida por produtos suprimidos para todas as categorias, exceto cerveja. Unidade de medida: %

**Custo Frete T1:** Contabilizado nas empresas Spal e Fountain sobre total de produto vendido em caixas unitárias, com exceção da venda direta de cerveja. Unidade de medida: BRL/UC

**Perdas produtos por vencimento:** Perda de produto acabado por vencimento em valores com impostos inclusos sobre total de produto vendido em caixas unitárias, com exceção de venda direta de cerveja. Unidade de medida: BRL/UC

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

\*Valores mencionados na página 4

### Supply – PCM

#### Corporativo

#### Específico

FINANCEIRO  
(UAFIR)

VOLUME

WORKING CAPITAL

QUEBRAS DE EQUIPAMENTO

PPR

EXTRA (PRESENÇA)

COEFICIENTE

Satisfatório 0,25  
Mín. 0,15  
Máx. 0,30

1,00  
Mín. 0,60  
Máx. 1,20

0,20  
Mín. 0,0  
Máx. 0,20

1,00 = 0 falta não justificada  
0,95 = 1 falta não justificada  
0,90 = 2 faltas não justificadas  
0,85 = 3 faltas não justificadas  
0,80 = 4 faltas não justificadas  
0,75 = 5 faltas não justificadas  
0 >= 6 faltas não justificadas

#### Definição dos indicadores específicos:

**Working Capital:** Valor total das peças armazenadas usadas para manutenção. Unidade de medida: BRL

**Quebras de equipamento:** % de tempo planejado para produção perdido por falhas mecânicas, elétricas ou eletrônicas em equipamentos. Unidade de medida: %

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.



## PROCESSOS

### Supply – Frota

#### Corporativo

#### Específico



#### Definição dos indicadores específicos:

**Disponibilidade de veículos:** Taxa de caminhões indisponíveis na unidade dividida pelo número total de caminhões da unidade. Unidade de medida: %

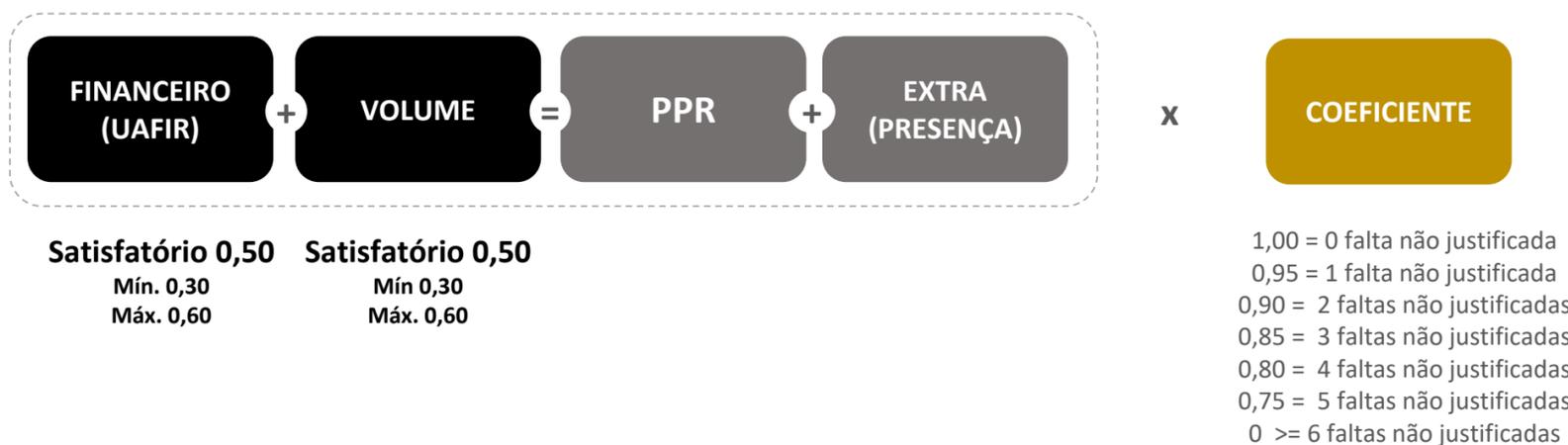
**Consumo de combustível:** Km percorrido pelo caminhão dividido por litro de diesel consumido no mesmo período. Unidade de medida: Km/l

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.

### Diretorias com menos de 50 pessoas

#### Corporativo



Diretorias que tiverem menos de 50 colaboradores, como auditoria, jurídico e outras, receberão apenas pelo resultado do corporativo. O Extra e o Coeficiente serão aplicados da mesma maneira que a dos demais processos.

**Obs.:** satisfatório = meta satisfatória atingida; mínimo = meta mínima atingida; máximo = meta máxima atingida.

\*Caso não seja atingido a meta mínima a nota será ZERO.



## COMO CALCULAR?

### MÍNIMO, SATISFATÓRIO E MÁXIMO

Cada indicador (tanto do corporativo quanto dos específicos) possui uma nota, que, atrelada a uma meta, varia entre mínimo, satisfatório e máximo.

Exemplo:

Vamos supor que para o **GRUPO 1** temos as seguintes condições.

	METAS	NOTA
Mínimo	10	0,15
Satisfatório	15	0,20
Máximo	20	0,25

VALOR DO INDICADOR ATINGIDO	17
-----------------------------	----

O valor do indicador atingido foi de 17. Ao analisarmos, vemos que esse valor **não** atingiu a meta máxima, porém atingiu a satisfatória, sendo assim a nota atribuída a esse valor será de 0,20.

Portanto, temos:

- 1) se o indicador **não** atingir a meta mínima, a nota será ZERO.
- 2) se o indicador atingir a meta mínima, porém **não** atingir a meta satisfatória, a nota será mínima;
- 3) se o indicador atingir a meta satisfatória, porém **não** atingir a meta máxima, a nota será satisfatória;
- 4) se o indicador atingir a meta máxima, a nota será máxima.



## COMO CALCULAR?

### EXEMPLO

Iremos mostrar um exemplo, com metas e resultados fictícios, para facilitar o entendimento.

METAS	VOLUME (Caixas)	FINANCEIRO (R\$)	INE (Pontos)	NCB's (Caixas)
Mínimo	1.000	20.000	5	5.000
Satisfatório	2.000	40.000	10	10.000
Máximo	3.000	60.000	15	15.000

NOTA	}	Satisfatório 0,25	Satisfatório 0,25	Satisfatório 0,25	Satisfatório 0,25
		Mín. 0,15 Máx. 0,30	Mín. 0,15 Máx. 0,30	Mín. 0,15 Máx. 0,30	Mín. 0,15 Máx. 0,30

	VOLUME (Caixas)	FINANCEIRO (R\$)	INE (Pontos)	NCB's (Caixas)
RESULTADOS	2.500	65.000	4	6.000
NOTA	0,25	0,30	0	0,15

Ao analisarmos, temos:

**Volume:** foi atingida a meta satisfatória, porém não foi atingida a meta máxima, sendo assim a nota atribuída foi de 0,25 (satisfatório).

**Financeiro:** foi atingida a meta máxima, sendo assim a nota atribuída foi de 0,30 (máximo).

**INE:** não foi atingida a meta mínima, sendo assim a nota atribuída foi de ZERO.

**NCB's:** foi atingida a meta mínima porém não foi atingida a meta satisfatória, sendo assim a nota atribuída foi de 0,15 (mínimo).



## COMO CALCULAR?

### EXEMPLO

Somaremos então as notas, para que seja obtido o valor do PPR.

$$\text{PPR} = 0,25 + 0,30 + 0 + 0,15 = 0,70$$

De acordo com o novo modelo de PPR, temos o indicador Extra (presença individual), que será somado ao PPR, e o coeficiente (faltas não justificadas), que será multiplicado sobre o PPR + Extra.

Vamos supor que o colaborador (do exemplo) teve 2 ocorrências e 1 falta não justificada.

1º) Veremos as ocorrências.

	Quantidade
OCORRÊNCIAS	2

Sabemos que as ocorrências correspondem à nota do Extra, então olharemos a tabela do Extra.

Quantidade de ocorrências	Valor do Extra
0	0,20
1 - 2	0,15
3 - 4	0,10
5 - 6	0,05
> = 7	0



## COMO CALCULAR?

### EXEMPLO

Ao analisarmos a tabela do Extra, vemos que 2 ocorrências corresponde a uma nota de 0,15.

	EXTRA
OCORRÊNCIAS	2
NOTA EXTRA	0,15

Somaremos então esse Extra à nota do PPR obtida anteriormente.

$$\text{PPR} + \text{Extra} = 0,70 + 0,15 = 0,85$$

2º) Veremos o coeficiente.

	Quantidade
FALTAS NÃO JUSTIFICADA	1

Sabemos que as faltas não justificadas correspondem ao valor do coeficiente, então olharemos a tabela do coeficiente.

Quantidade de faltas não justificadas	Valor do Coeficiente
0	1,00
1	0,95
2	0,90
3	0,85
4	0,80
5	0,75
> = 6	0



## COMO CALCULAR?

### EXEMPLO

Ao analisarmos a tabela do coeficiente, vemos que 1 falta não justificada corresponde a um valor de 0,95.

	Coeficiente
<b>FALTAS NÃO JUSTIFICADAS</b>	1
<b>VALOR DO COEFICIENTE</b>	0,95

Multiplicaremos esse coeficiente pelo valor do PPR + Extra, obtidos anteriormente.

$$\text{PPR} + \text{Extra} = 0,70 + 0,15 = 0,85$$

$$(\text{PPR} + \text{Extra}) \times \text{Coeficiente} = 0,85 \times 0,95 = 0,8075$$

Esse será o valor final a ser considerado nos cálculos a ser pago para o colaborador.

Sendo assim:

$$\text{R\$ VALOR PAGO NO FINAL} = (\text{PPR} + \text{EXTRA}) \times \text{COEFICIENTE} \times \text{SALÁRIO (DEZEMBRO 2020)} \times \text{MESES TRABALHADOS} / 12$$

**Importante:** Depois de todo o cálculo, se o resultado final for menor que o mínimo previsto em acordo coletivo, o mínimo do acordo prevalecerá para pagamento.



## ELEGÍVEIS

### QUEM TEM DIREITO AO PPR ?

Estão incluídos no 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.

Estão excluídos do PPR todos os prestadores de serviço, temporários, contratados por prazo determinado, estagiários, aprendizes e empregados que tenham sido desligados da empresa por justa causa.

### QUANDO EU RECEBO?

O PPR de 2020 será pago em fevereiro de 2021. O salário considerado como referência é o do mês de dezembro de 2020. Para quem possui salário variável, o valor a ser considerado será o Target do mês de dezembro de 2020.

### RESUMO PPR 2020

Estrutura:



Valor pago no final:

$$\text{R\$ VALOR PAGO NO FINAL} = (\text{PPR} + \text{EXTRA}) \times \text{COEFICIENTE} \times \text{SALÁRIO (DEZEMBRO 2020)} \times \frac{\text{MESES TRABALHADOS}}{12}$$

**Importante:** Depois de todo o cálculo, se o resultado final for menor que o mínimo previsto em acordo coletivo, o mínimo do acordo prevalecerá para pagamento.



Em caso de dúvidas entre em contato com o seu gestor ou o Núcleo de RH.