

# 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     |
| Regras de cálculo PPR Coletivo  | 6-7   |
| Detalhamento do Extra           | 8-9   |
| Detalhamento do Coeficiente     | 10    |
| Indicadores Coletivos           | 11-16 |
| Regras de proporção             | 18-20 |
| Perda de direito                | 21    |

1899

1900

1916

1957



## 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 o cálculo do PPR Coletivo é necessário considerar as etapas descritas nesta cartilha, pois as regras variam de acordo com as operações e áreas de negócio, tempo na posição, entre outros fatores. Destacamos ainda que:

- 1) As áreas responsáveis por fornecer os resultados dos indicadores precisam enviar as prévias mensalmente e o resultado fechado na data estabelecida para cálculo;
- 2) Os líderes precisam acompanhar as prévias mensalmente e comunicar às equipes para visibilidade e gerar engajamento em busca de melhores faixas de ganho.

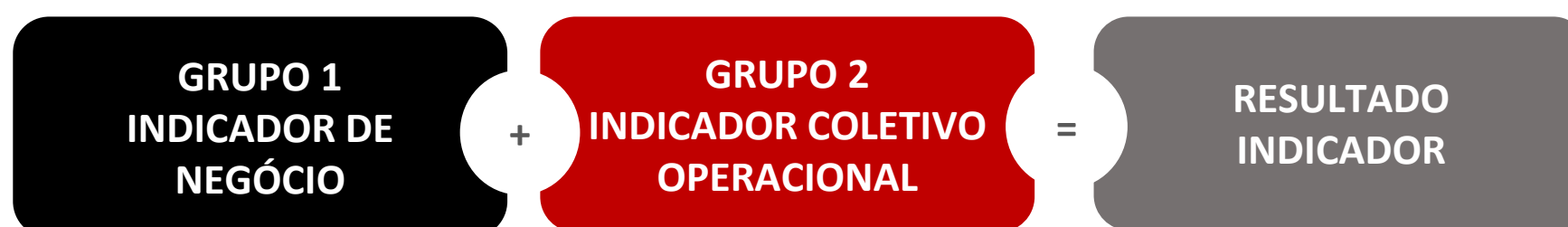


## Regra de Cálculo do PPR Coletivo

O cálculo de PPR coletivo é realizado em duas etapas:

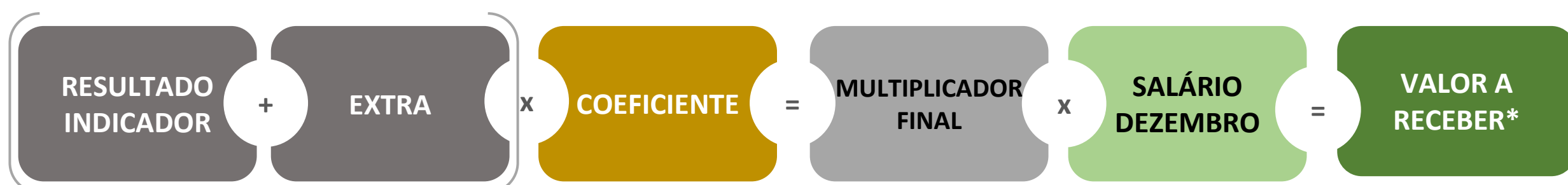
### Primeira etapa

Soma dos resultados ponderados dos resultados dos Grupos 1 e 2.



### Segunda etapa

Soma do Resultado Indicador com o Extra, multiplicado pelo Coeficiente calculado de acordo com a quantidade de faltas não justificadas do colaborador:



\*Proporcional aos meses trabalhados

Caso o Valor a receber seja inferior ao valor do mínimo garantido descrito em acordo coletivo, este último será o valor final a ser pago.



## Detalhamento da Primeira Etapa

### Grupo 1:

O primeiro grupo de indicadores compõe 30% da nota do PPR do formato coletivo, limitado a 200%.

**GRUPO 1**  
**INDICADOR DE NEGÓCIO**  
**30%**

### Grupo 2:

O segundo grupo de indicadores compõe 70% da nota do PPR do formato coletivo. Quando é alcançada a meta mínima, seu valor é 50%, e quando é alcançada a meta máxima, o seu valor é 80%.

Esse grupo de indicadores se relaciona aos resultados específicos de cada área, variando por unidade operativa, gerência de vendas e plantas.

**INDICADOR COLETIVO  
OPERACIONAL**

**NOTA**

**Satisfatório 70%**

Mín. 50%

Máx. 80%

#### Observação:

- **Satisfatório** = Meta satisfatória atingida;
- **Mínimo** = Meta mínima atingida;
- **Máximo** = Meta máxima atingida;
- Caso não seja atingido a meta mínima, a nota será **ZERO (0)**



## Detalhamento do Extra

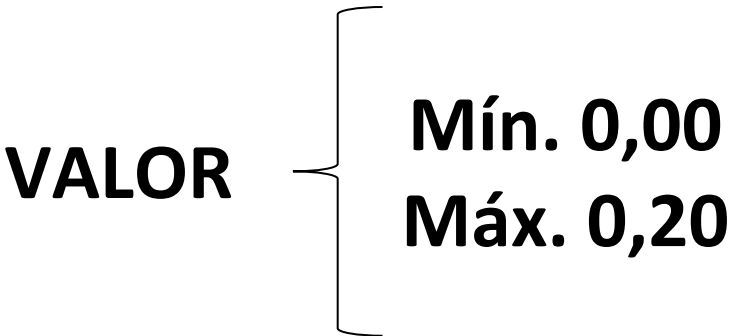
O Extra será um indicador *individual* de presença somado a nota final do PPR, com o valor mínimo de 0 e no máximo 0,2. Esse valor dependerá da quantidade de ocorrências (em quantidade de dias) que o colaborador tiver no período de apuração.



Os tipos de ocorrências que serão contabilizadas para o programa e que serão consideradas para apuração da quantidade de dias em ausência para apuração do *Extra*, são:

| Cod  | Descrição                   | Considerar para cálculo 2024 | Peso da Ocorrência 2024 |
|------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|
| 210  | Licença Médica INSS         | Sm                           | 1                       |
| 340  | Suspensão                   | Sm                           | 1                       |
| 350  | Faltas ã justif. s/ DSR     | Sm                           | 1                       |
| 351  | Faltas ã justif. s/ DSR     | Sm                           | 1                       |
| 360  | Faltas Justificadas         | Sm                           | 1                       |
| 380  | Licença remunerada          | Sm                           | 1                       |
| 382  | Susp Contrato CLT x Estat   | Sm                           | 1                       |
| 385  | Licença remunerada s/ ded   | Sm                           | 1                       |
| 390  | Licença não remunerada      | Sm                           | 1                       |
| 395  | Afastamento Reclusão        | Sm                           | 1                       |
| 9390 | Lic não remun / Inquérito   | Sm                           | 1                       |
| 9410 | Aposentadoria por Invalidez | Sm                           | 1                       |
| 9400 | Suspensão Contrato Trabal   | Sm                           | 1                       |

Obs.: Serão contabilizados como ocorrência a quantidade de dias que o colaborador estiver ausente da CIA





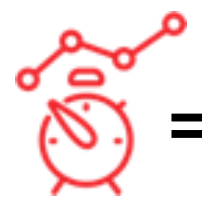
## Detalhamento do Extra

As ocorrências abaixo, terão uma tratativa diferente:

| Código | Descrição        | Considerar para Cálculo | Peso da Ocorrência |
|--------|------------------|-------------------------|--------------------|
| 0220   | Atraso           | Sim                     | 1/3                |
| 0230   | Saída antecipada | Sim                     | 1/3                |
| 0341   | Suspensão Horas  | Sim                     | 1/3                |

- 1) A cada 3 (três) ocorrências do tipo “Atraso” ou “Saída Antecipada”, durante o mês, será contabilizada 1 (uma) ocorrência. Quando o resultado apurado for de 1 (uma) ocorrência, a mesma não será acumulada para o próximo mês.
- 2) “Suspensão (horas)” terão uma tratativa diferente, no intervalo de 0 a 2 horas ausentes será contabilizado 1/3 (um terço); Acima de 2 horas até 4 horas será contabilizado 2/3 (dois terços) e acima de 4 horas será contabilizado 1(uma) ocorrência, sendo assim acumulativo no decorrer do ano.

Atraso



=

1/3  
ocorrência

Falta



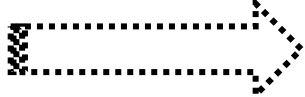
=

1  
ocorrência

EXTRA  
(PRESENÇA)

Mín. 0  
Máx. 0,20

**Obs.:** Para apuração final todas as ocorrências serão somadas seguindo os seus critérios e aplicaremos a correspondência da quantidade de ocorrências com o valor Extra. Veja as regras no quadro ao lado:



| Quantidade de Ocorrências | Valor do Extra |
|---------------------------|----------------|
| 0,0 a 0,99                | 0,20           |
| 1,0 a 2,99                | 0,15           |
| 3,0 a 4,99                | 0,10           |
| 5,0 a 6,99                | 0,05           |
| >=7,00                    | 0              |



## Detalhamento do Coeficiente

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

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

### COEFICIENTE

VALOR

Mín. 0  
Máx. 1,00

| 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                    |



## Exemplo geral de 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

## HOJE



## CRIE O FUTURO



Nesta seção serão detalhados os indicadores coletivos relacionados ao **Grupo 2**.

Esse grupo de indicadores é relativo aos resultados específicos de cada área, variando por unidade operativa, gerência de vendas e plantas.

- AYF (Almoxarife);
- Comercial (Diamante, KA e Tradicional);
- Marketing (RED);
- Supply (Armazém, ATM, Distribuição e Manufatura).

Todos eles são compostos por indicadores corporativos e específicos. Em caso de dúvidas, consulte o seu gestor para saber em qual processo você se enquadra.



## Indicadores Comercial (Tradicional)

|     |             |                 |                              |                                                   |
|-----|-------------|-----------------|------------------------------|---------------------------------------------------|
| INE | Volume CCSA | Volume Powerade | Cob. Cerveja 600ml Eisenbahn | Cob. Cerveja 600ml THZ (MG/PR/SC) EG (SPI/SPM/RS) |
|-----|-------------|-----------------|------------------------------|---------------------------------------------------|

### Descrição dos indicadores:

- 1. Cobertura Cerveja 600ml Eisenbahn: aumentar a cobertura média do ano vs AA;
- 2. Cobertura Cerveja 600ml THZ (MG/PR/SC) e EG (SPI/SPM/RS): aumentar a cobertura média do ano vs AA;
- 3. Volume Coca Cola Sem Açúcar: Aumentar o Volume acumulado de Coca-Cola Sem Açúcar para o ano de 2025 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2024;
- 4. Volume Powerade: Aumentar o Volume de Powerade para o ano versus a cota YTD;
- 5. INE: Aumentar a nota média anual (abr-dez) versus a cota.



## Indicadores Comercial (Moderno)

|     |             |                 |                      |
|-----|-------------|-----------------|----------------------|
| INE | Volume CCSA | Volume Powerade | Volume Cerveja Total |
|-----|-------------|-----------------|----------------------|

### Descrição dos indicadores:

- 1. Volume Cerveja 600ml: aumentar o volume YTD vs AA (sem venda direta HNK);
- 2. Volume Coca Cola Sem Açúcar: Aumentar o Volume acumulado de Coca-Cola Sem Açúcar para o ano de 2025 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2024;
- 3. Volume Powerade: Aumentar o Volume de Powerade para o ano versus a cota YTD;
- 4. INE: Aumentar a nota média anual (abr-dez) versus a cota.



## Indicadores Comercial (Indiretos)

|                        |             |                    |                         |
|------------------------|-------------|--------------------|-------------------------|
| Programa<br>Excelência | Volume CCSA | Volume<br>Powerade | Volume Cerveja<br>Total |
|------------------------|-------------|--------------------|-------------------------|

### Descrição dos indicadores:

- 1. Volume Cerveja 600ml: aumentar o volume YTD vs AA (sem venda direta HNK);
- 2. Volume Coca Cola Sem Açúcar: Aumentar o Volume acumulado de Coca-Cola Sem Açúcar para o ano de 2025 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2024;
- 3. Volume Powerade: Aumentar o Volume de Powerade para o ano versus a cota YTD;
- 4. Programa de Excelência: Aumentar o percentual de Das no quadrantes de parcerias versus a cota.



## Indicadores Comercial (OP Territórios)

|                            |             |                    |                         |
|----------------------------|-------------|--------------------|-------------------------|
| Cob. Sprite<br>Lemon Fresh | Volume CCSA | Volume<br>Powerade | Volume Cerveja<br>Total |
|----------------------------|-------------|--------------------|-------------------------|

### Descrição dos indicadores:

- 1. Volume Cerveja 600ml: aumentar o volume YTD vs AA (sem venda direta HNK);
- 2. Volume Coca Cola Sem Açúcar: Aumentar o Volume acumulado de Coca-Cola Sem Açúcar para o ano de 2025 (janeiro a dezembro) versus o mesmo período de 2024;
- 3. Volume Powerade: Aumentar o Volume de Powerade para o ano versus a cota YTD;
- 4. Cob. Sprite Lemon Fresh: Aumentar o plano de cobertura estabelecido versus a cota.



## Indicadores Supply (Armazém)

Eficiência Picking

Perda Operacional

Tempo T1

### Descrição dos indicadores:

1. Eficiência Picking: Indicador que mensura a produtividade da montagem de mistos, unidade de medida e caixas por minuto;
2. Perda operacional: Perdas por produto acabado: avarias, inventários e trocas;
3. Tempo T1: Indicador que mede o tempo de parada dos T1 no armazém.



## Indicadores Supply (Distribuição)

DSM

Efetividade de Entrega

Eficiência de Entrega

### Descrição dos indicadores:

1. DSM (Delivery Service Metric): Mensuração do nível de serviço dos clientes;
2. Efetividade de entrega: Indicador que mede o volume entregue vs o volume planejado;
3. Eficiência de entrega: Percentual de clientes entregues vs clientes planejados.



## Indicadores Supply (ATM)

Ciclo de  
Sanitização

SLA  
Movimentação

### Descrição dos indicadores:

1. **Ciclo de Sanitização:** Ciclo mensal de sanitização de cada equipamento, post mix e chopeiras, com as periodicidades definidas. Resultado apurado através do total de sanitizações realizadas divididas pelo total de sanitizações planejadas.
2. **SLA Movimentação a partir do DOC OK:** Acompanhamento do prazo de entrega de geladeiras após o processo de validação do comercial. Resultado apurado através da quantidade de dias entre a data final de prestação de contas da entrega da geladeira, menos, a data em que o comercial deu o OK para a realização da movimentação. O resultado é a média ponderada de todas as movimentações finalizadas no mês corrente.



## Indicadores Supply (Manufatura)

Eficiência Linha

Indicador de  
água

DPM

Energia

Volume UC % Plano

### Descrição dos indicadores:

1. Eficiência linha: Tempo utilizado para produção em relação ao tempo relevante para produção;
2. Indicador de água: É calculado a partir do consumo total de água em relação ao volume de produção;
3. DPM: Quantidade de reclamações por milhão de unidades produzidas. Métrica: 1MM\* quantidade de reclamações de produtos produzidos na unidade/unidades produzidas;
4. Energia: Mensuração de energia - Litros/Megajoule;
5. Volume UC % Plano: Volume de caixas unitários vs planejado



## Indicadores AYF (Plantas)

Baixo giro de estoques

Acuracidade de inventário

Matéria prima bloqueada

Inventário MP s/  
parada mínima de linha

### Descrição dos indicadores:

1. Baixo giro de estoques: Estoque de Outros Materiais sem Movimentação de Saída  $\geq$  6 meses;
2. Acuracidade de inventário: Diferença de Inventário Absoluto vs Estoque Total Inventariado (itens);
3. Matéria prima bloqueada: Redução de Avarias Internas e Tratativas dos Status Analise de Fornecedor;
4. Inventário de MP sem parada/ parada mínima de linha: Garantir a execução do inventário de MP no tempo estabelecido.



## Indicadores AYF (UOs)

Baixo giro de estoques

Acuracidade de inventário

Disponibilidade de Estoque MRP

Política de estoque vs realizado

### Descrição dos indicadores:

1. Baixo giro de estoques: Estoque de Outros Materiais sem Movimentação de Saída  $\geq$  6 meses;
2. Acuracidade de inventário: Diferença de Inventário Absoluto vs Estoque Total Inventariado (itens);
3. Disponibilidade de estoque MRP: Disponibilidade de estoque físico;
4. Política de estoque vs realizado: relação estoque / consumo.



## Indicadores Marketing (RED)

Produtividade

Cobertura de Vol.Pesquisado

Coleta de preços fora do padrão

### Descrição dos indicadores:

1. Produtividade: % de pesquisas realizadas, excluindo-se ocorrências, vs a meta mensal da região;
2. Cobertura de Volume Pesquisado: % do volume de vendas\*\* coberto pelas pesquisas realizadas por Estado;
3. Coleta de preços fora do padrão: % de pesquisas realizadas dentro do padrão estabelecido.



## 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**, o recebimento do PPR será integral. considerando o resultado da Área de Negócio.

## AFASTAMENTOS EM GERAL (CONTÍNUO OU NÃO):

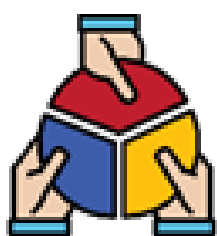
- Para os empregados que trabalharem menos de 12 meses no período de vigência do programa, ou seja de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, a participação será proporcional aos meses efetivamente trabalhados, na proporção de 1/12 (avos) mês, considerando mês a fração igual ou superior a 15 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 coletivo 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.

## ADMISSÃO DURANTE O PERÍODO DE VIGÊNCIA:

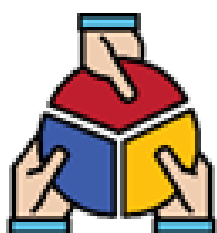
- Admitidos com 89 dias trabalhados ou menos, dentro do período de vigência para apuração do PPR, não serão elegíveis ao pagamento.



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

