

# PPR EXECUTIVO

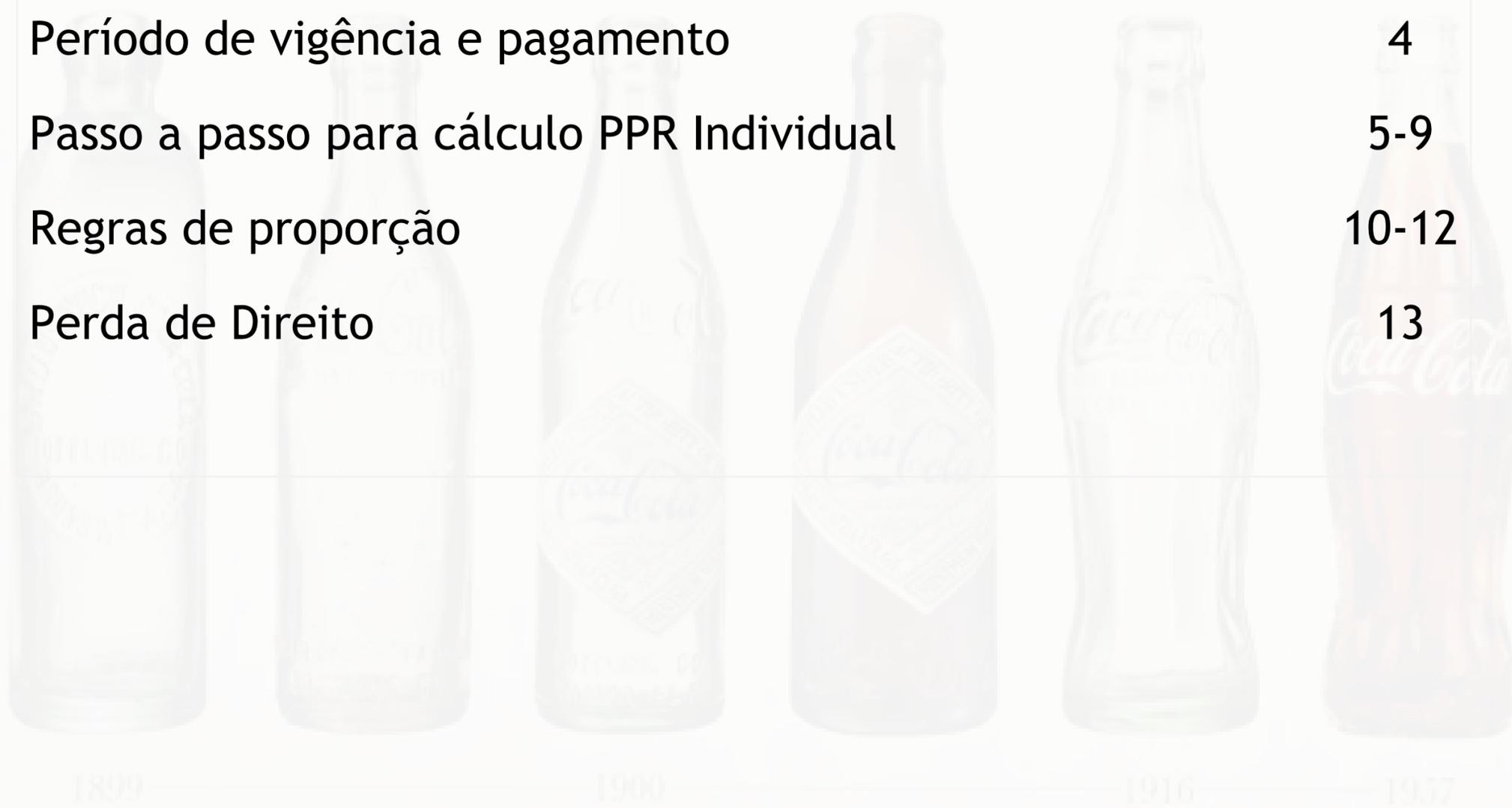
## 2025



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 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 vigência e pagamento	4
Passo a passo para cálculo PPR Individual	5-9
Regras de proporção	10-12
Perda de Direito	13





## O que é o PPR?

PPR é o Programa de Participação nos Resultados (também conhecido como **PPR Executivo**). 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 pagamento do PPR Executivo, colaboradores nas posições de líder de gente, gerentes e diretores, que façam parte do quadro de empregados da empresa, dentro do período de vigência dos resultados e que atendam a todos os critérios estabelecidos nesta cartilha:

### Elegíveis

- Líder de gente, Gerentes e Diretores;
- Mais de 90 dias trabalhados no período.

### Não Elegíveis

- Terceiros e Temporários;
- Estagiários e Aprendizes;
- Desligados por Justa Causa;
- Menos de 89 dias Trabalhados;
- Cargos Analíticos e Operacionais.



## Critérios e orientações:

Para realização do cálculo do PPR Executivo é necessário considerar os critérios e etapas que abordados nesta cartilha, pois as regras mudam de acordo com o cargo, tempo na posição, notas de avaliação de desempenho, entre outros fatores. Observações:

- a. *É obrigatório ter efetivamente inserido suas Metas Individuais (FCE) no Formulário de Talentos até a data limite estabelecida anualmente por meio dos comunicados internos;*
- b. *A avaliação de desempenho precisa estar com nota aprovada até o prazo limite estabelecido nos meios de comunicação internos;*
- c. *Aos elegíveis do Programa de **Check-up\*** (Gerentes) é necessário ter realizado o exame médico dentro do período definido pelo programa.*



## Qual o período de apuração e de pagamento?

 **Período de vigência:** Segue o padrão dos anos anteriores, sendo medido entre 01 de Janeiro e 31 de Dezembro do ano corrente.

 **Período de Pagamentos:**

O pagamento para colaboradores ativos será realizado no último dia do mês de Março 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.



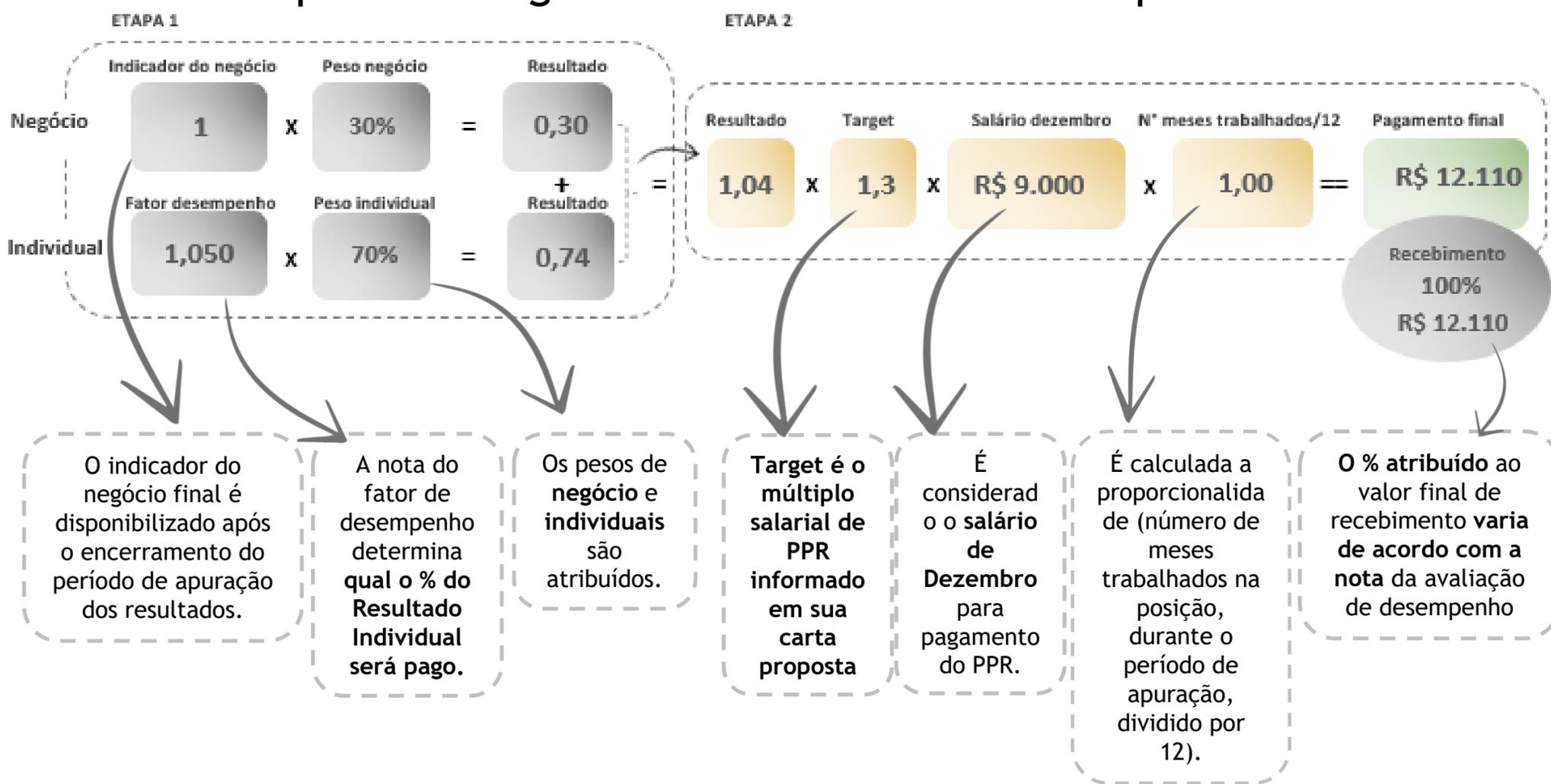
## Passo a passo do cálculo do PPR Executivo:

O cálculo do PPR Executivo é realizado 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 target e 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.

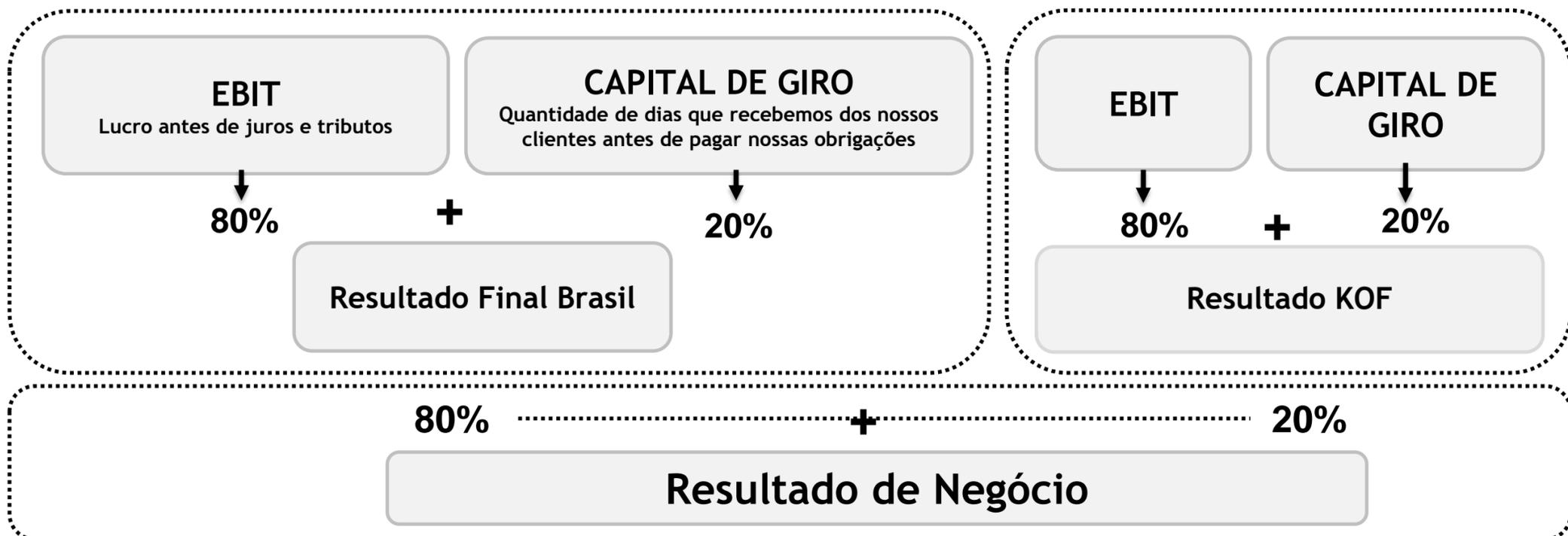


## Resultado de Negócio

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**:

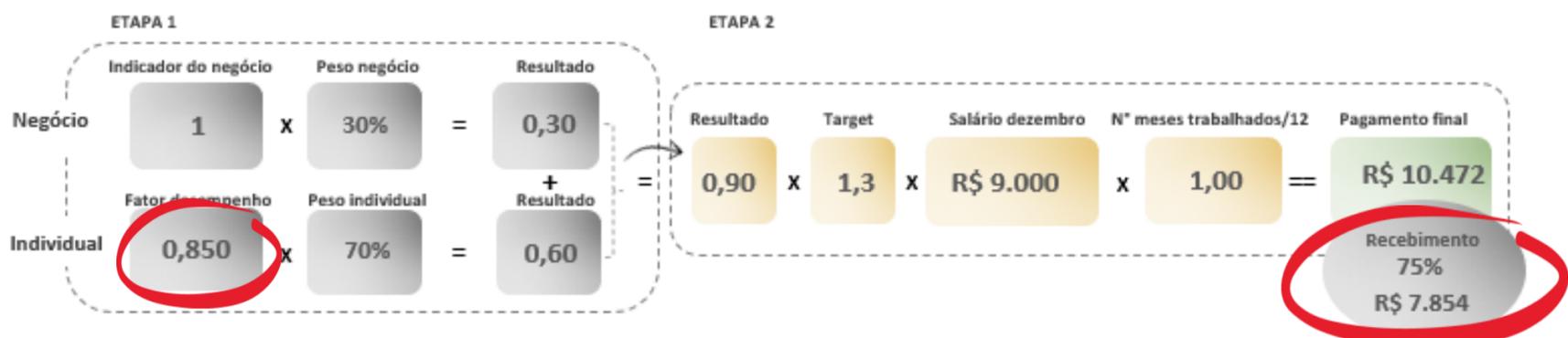
Nota	Avaliação de Desempenho	Fator de Desempenho Individual	Resultado
1	Baixo Desempenho	0.00 – 0.624	Zera o indicador individual
2	Desempenho com Oportunidade	0.625 – 0.899	Obtém 75% do resultado calculado
3	Desempenho Satisfatório	0.900 – 1.134	Obtém 100% do resultado calculado
4	Desempenho Extraordinário	1.135 – 1.383	
5	Desempenho Transformacional	1.384 – 1.500	



## Regras para FCE

- I. Para pessoas com menos de 90 dias, o resultado final considerado será 1,0;
- II. A liderança imediata é responsável por garantir que a nota de avaliação de desempenho da pessoa avaliada esteja correta na plataforma de talento;
- III. A pessoa avaliada é responsável por assinar o formulário concluindo o processo;.

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



*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 gerais para cálculo



1 O peso do negócio e individual são atribuídos conforme o cargo.

Tipo	Peso Negócio	Peso Individual
*Líder de gente	30%	70%
Gerente	50%	50%

\*Gerente Jr é classificado como líder de gente

2 O target é o múltiplo salarial definido no momento da contratação ou mudança de posição. É possível localizar essa informação em sua carta proposta, conforme imagem abaixo:

### Carta Proposta

PO:

**Prezados Colaborador, xxxxxxx**

Ser a maior engarrafadora do mundo é, também, demonstrar o quanto pessoas-chave como você são importantes para continuarmos crescendo. Seguindo essa ideia, é com satisfação que comunicamos, a partir de 1/1/2023, a sua promoção para a posição de xxxxx, alocado em xxxxx, nas seguintes condições salariais:

	SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA		
	Gerente Planejamento Tatico Jr		Gerente Planejamento Tatico		Incremento F+V
	Mensal	Anual	Mensal	Anual	%
Salário base / Mínimo garantido	15.694,00	188.328	5.500,00	66.000	
Variável (com DSR)	0,00	0	0,00	0	
Adicionais	0,00	0	0,00	0	
Salário Total <sup>1</sup>	5.000,00	60.000	5.500,00	66.000	10,0%
Bônus/PPR Target <sup>2</sup>	1,3	541,67	2	916,67	11.000
<b>Total Remuneração</b>	<b>5.542</b>	<b>66.500</b>	<b>6.417</b>	<b>77.000</b>	<b>15,79%</b>

<sup>1</sup> Considera-se no salário total adicionais de tempo de serviço, gratificações, Periculosidade ou Insalubridade etc.

<sup>2</sup> PPR/Bônus mediante ao atingimento de metas

<sup>3</sup> Indispensável realizar o encerramento dos FC's referentes a sua antiga posição e criar novos FC's para nova posição

<sup>4</sup> Para efetividade da proposta, a carta deve ser entregue assinada até o dia 01 do mês. Caso isto não ocorra, a proposta terá vigência a partir do mês seguinte, sem pagamentos retroativos

Target Anterior

Target Atual



## Regras gerais para cálculo

- O salário considerado para cálculo, será aquele vigente em 31 de dezembro de 2025, independentemente da quantidade de posições que tenha desempenhado no período de apuração.
- Os targets de PPR utilizados para cálculo serão equivalentes a cada uma das posições ocupadas.
- O número de meses será proporcional aqueles trabalhados em cada posição.



## REGRAS DE PROPORCIONALIDADE E PERDA DO DIREITO

Apresentamos a seguir as Regras de Proporcionalidade e a Perda do Direito ao recebimento do PPR Executivo.

## ADMISSÃO DURANTE O PERÍODO DE VIGÊNCIA:

Caso a admissão ocorra durante o período de vigência, o pagamento será proporcional aos meses trabalhados e terá os seguintes critérios para cálculo:

- ✓ Admissões com menos de 30 dias, dentro do período de vigência, não haverá pagamento de PPR Executivo.
- ✓ Admissões acima de 30 dias e inferior a 90 dias, será considerado o fator de FC 1,000.
- ✓ Admissões durante o período de vigência, com 90 dias ou mais, deverão ter suas notas calibradas em sistema, e receberão com o valor proporcional aos meses trabalhados.

## MOVIMENTAÇÕES:

1. Movimentações entre cargos elegíveis ao PPR Executivo, será proporcionalizado o target e período para cada posição.
2. Movimentações entre cargos elegíveis ao PPR Individual ou Coletivo para o PPR Executivo, será proporcionalizado o target e período para cada posição.
3. Em ambos os casos, o salário para apuração do PPR será aquele vigente em 31 de dezembro de 2024.

## LICENÇA MATERNIDADE:

Pagamento do valor integral do PPR Executivo calculado. Em caso de não existir nota de FCE aprovada, será considerado fator 1,000.

## LICENÇA PATERNIDADE:

Pagamento do valor integral do PPR Executivo calculado.

## AFASTAMENTOS EM GERAL (CONTINUO OU NÃO):

- Para os empregados que trabalharem menos de 12 meses no período de vigência do programa, 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, será realizado o pagamento 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% ou 50%);
    - 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.
2. Em caso de rescisão contratual **Por Justa Causa**, realizada até a data do efetivo pagamento do PPR Executivo, perde-se o direito ao recebimento.

*Coca-Cola*

**FEMSA**