

## ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DE 2024

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SINDPD-PE**, com sede na Rua Bispo Cardoso Ayres, nº 111, Boa Vista, em Recife-PE, CEP 50.050-100, inscrito no CNPJ sob o nº 10.579.332/0001-26, neste ato representado pelo seu Presidente; (“Sindicato”)

E

**SOFTPLAN PLANEJAMENTO E SISTEMAS S.A.**, inscrita no CNPJ sob o nº 82.845.322/0001-04;

**POLIGRAPH SISTEMAS E REPRESENTAÇÃO LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 85.200.665/0001-00; todas com sede na Av. Luiz Boiteux Piazza, 1302, Lote 87/89, Cachoeira do Bom Jesus, Florianópolis/SC, CEP 88056-001, neste ato representadas na forma de seus Atos Sociais (“Empresas”)

Celebram, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, combinado com a Lei Federal nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, o presente **Acordo Coletivo De Participação Nos Lucros Ou Resultados** (“ACT”) para o Exercício de 2024, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### PREÂMBULO

A Participação nos Lucros ou Resultados (“PLR”) prevista neste Acordo Coletivo refere-se ao exercício de 2024, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

### CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETIVOS

- 1.1 O presente ACT tem por objetivo
  - a) Garantir o envolvimento e a participação de todos os empregados descritos na cláusula 3.1;
  - b) Identificar e valorizar as metas de negócio;
  - c) Reconhecer o esforço dos empregados na construção dos resultados;
  - d) Distribuir parte dos lucros ou resultados aos empregados.

### CLÁUSULA SEGUNDA – PAGAMENTO

- 2.1 As Empresas pagarão a PLR aos seus empregados, desde que atingidos os Gatilhos (Ebitda Softplan e Margem Absoluta da Unidade de Negócios), conforme critérios descritos no Anexo I.
- 2.2 O pagamento será efetuado tendo como data limite o pagamento correspondente à folha de **março/2025**.

### CLÁUSULA TERCEIRA – ABRANGÊNCIA

- 3.1 Este ACT abrange todos os empregados das Empresas que estejam sob enquadramento sindical do Sindicato que tenham cumprido os requisitos de elegibilidade indicado na Cláusula Quarta, inclusive os empregados que não são associados ao Sindicato, nem pagam contribuição ou assistência sindical.

#### **CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE**

- 4.1. Desde que respeitados os demais critérios previstos na presente ACT e seu Anexo I, são elegíveis os empregados, inclusive aprendizes, que preencherem, cumulativamente, os seguintes requisitos:
- i. Ter contrato de trabalho ativo por pelo menos 90 (noventa) dias ininterruptos com uma das Empresas no ano de 2024;
  - ii. Estar com o contrato ativo em 31/12/2024, já considerado eventual projeção de aviso prévio de rescisão do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINTA – PROPORCIONALIDADE**

- 5.1 O cálculo da PLR observará os critérios descritos no Anexo I e será proporcional ao tempo trabalhado, dentro do ano-calendário de 2024, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor final por mês trabalhado, e observados os demais requisitos desde Acordo.
- 5.2 Para fins de contagem de proporcionalidade, considera-se “mês trabalhado” o mês completo ou o da fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADOS AFASTADOS**

- 6.1 Os empregados que se afastarem em razão de acidente de trabalho, licença maternidade ou paternidade ou licença falecimento, receberão a PLR, inclusive pelo tempo de afastamento, observada a proporcionalidade de dias trabalhados, nos termos da Cláusula Quinta.
- 6.2 Os empregados que se afastarem por auxílio-doença, por um período inferior a 90 (noventa) dias, contínuos ou não, receberão a proporcionalidade da PLR, inclusive pelo tempo de afastamento, observada a proporcionalidade de dias trabalhados, nos termos da Cláusula Quinta.
- 6.3 Os empregados que se afastarem por outras razões ou por auxílio-doença por um período superior a 90 (noventa) dias contínuos, receberão o valor da PLR proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, observada a proporcionalidade de dias trabalhados, nos termos da Cláusula Quinta.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DO BÔNUS SOFTPLAN**

- 7.1 O Sindicato declara que tem conhecimento da concessão, pelas Empresas, em anos anteriores, do Bônus Softplan, e concorda com a sua substituição pelo pagamento a título de PLR, uma vez que a PLR é mais benéfica aos empregados. Sendo assim, para o ano de vigência deste ACT, as Empresas estão autorizadas a pagar apenas a PLR, não sendo cumulativa com o Bônus.

#### **CLÁUSULA OITAVA – PUBLICIDADE DO ACORDO COLETIVO**

- 8.1 É de responsabilidade do Sindicato dar publicidade ao inteiro teor do presente ACT aos empregados, e das Empresas de comunicar internamente sobre a sua aprovação.

#### **CLÁUSULA NONA - VIGÊNCIA**

9.1 O presente Acordo de Participação nos Lucros ou Resultados terá vigência no período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, e se extinguirá, automaticamente, com os pagamentos das participações calculadas de acordo com as diretrizes ora ajustadas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – DIVERGÊNCIAS**

10.1 As divergências decorrentes da aplicação do presente ACT deverão, primeiramente, serem dirimidas mediante entendimentos entre as Empresas e o Sindicato. Persistindo o impasse, a questão poderá ser levada à apreciação da Justiça do Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- ASSINATURA ELETRÔNICA**

11.1 As Partes neste ato declaram que é admitida como válida e verdadeira a assinatura do Contrato por meios de comprovação da autoria e integridade de documentos em forma eletrônica, inclusive os que utilizem certificados não emitidos pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

O presente Acordo é firmado para que produza os seus efeitos de direito, devendo ser efetuado o registro na entidade sindical para sua validade jurídica, a qual certificará seu arquivamento e legalidade.

Florianópolis/SC, 12 de novembro de 2024.

---

**Softplan Planejamento e Sistemas S.A.**

**Poligraph Sistemas e Representação Ltda.**

p. André Tavares Andrade

p. Eduardo Magnus Smith

---

**Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da  
Informação do Estado de Pernambuco SINDPD-PE**

p. Reinaldo Melo Soares

## ANEXO I – CRITÉRIOS E FLUXO DO PROCESSO

### 1. GATILHOS

- 1.1. Para iniciar o programa, foi estabelecido um gatilho do programa e um gatilho da unidade de negócio. Sem o gatilho do programa não existe nenhum pagamento de PLR para os empregados, ou seja, mesmo que a unidade alcance seus resultados, se o gatilho Softplan não obtiver o resultado mínimo esperado ninguém recebe o PLR.
- 1.2. Foi estabelecido como primeiro gatilho do programa o indicador financeiro EBITDA (“Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization”). Com ele, é possível analisar o desempenho da organização medindo a produtividade e eficiência da empresa.
- 1.3. O segundo gatilho, que representa a parte da unidade de negócio, é o indicador de margem absoluta, sendo a quantidade em dinheiro que sobra da receita obtida pelos produtos menos os custos e despesas operacionais daquela unidade. Resumidamente é todo o volume de vendas menos os custos com a operação do negócio.
- 1.4. Para maior entendimento, abaixo uma figura ilustrando o cálculo do EBITDA e da margem absoluta, sendo que o primeiro Gatilho é o EBITDA Softplan e o segundo Margem Absoluta da Unidade de Negócio. No caso da unidade corporativa, como esta não gera receita, o indicador que será utilizado para ambos os gatilhos é o EBITDA Softplan.



- 1.5. Os gatilhos possuem um valor mínimo e máximo de atingimento e de pagamento, que são:
  - a) Ebitda Softplan (R\$) – atingimento mínimo de 80% do valor orçado e máximo de 120%.
  - b) Margem Absoluta Unidade de Negócio (R\$) – atingimento mínimo de 80% do valor orçado e máximo de 120%.

### 2. PESOS DOS GATILHOS

- 2.1. O programa de PLR Softplan (“Programa”) foi dividido em 2 gatilhos para dividir o valor

do pagamento.

- 2.2. O Ebitda da Softplan equivale a 20% do peso total do recebimento do Programa e a Margem Absoluta Unidade de Negócio os outros 80% do peso.
- 2.3. No caso da unidade corporativa só é utilizado como indicador de pagamento o Ebitda Softplan, portanto ele representa 100% do peso de pagamento do programa.
- 2.4. Lembrando que no caso de não atingimento do Ebitda Softplan, não há pagamento de todo Programa para nenhum participante do Programa, e no caso de não atingimento da Margem Absoluta da unidade, será considerado somente resultado da Softplan, recebendo só os 20% correspondente ao EBITDA Softplan.

### 3. FLUXO DO PROCESSO

- 3.1. Abaixo segue um fluxo que permite visualizar de maneira mais simples cada etapa do PLR e seus processos:



\* Unidade Corporativa:  
 - utilizar apenas o 1º gatilho (Ebitda Softplan)  
 - resultado apenas baseado no resultado Softplan (20% Softplan + 80% Softplan)

### 4. CÁLCULO PARA PAGAMENTO

- 4.1. A fórmula de cálculo do Programa Softplan é a seguinte:



\* Unidade Corporativa:  
 - utilizar apenas o 1º gatilho (Ebitda Softplan)  
 - substituir "Margem Unidade" por "Ebitda Softplan"

4.2. Nos itens seguintes será detalhado cada variável do cálculo.

## 5. PERCENTUAL DE ATINGIMENTO

5.1. O Percentual de Atingimento dos Gatilhos, se atingidos, podem variar de 80% até 120% do valor orçado, conforme as regras do item “Gatilhos”. Para ambos os indicadores (Ebitda e Margem Absoluta), foi estabelecida uma régua de atingimento:

Atingimento Efetivo	Percentual (%) utilizado para cálculo
de 80% a 89,9%	Utilizar 80%
de 90% a 120%	Utilizar o percentual atingido

Exemplo 1:

Indicador	Percentual (%) de atingimento	Percentual (%) equivalente
EBITDA Softplan	84%	80%
Margem Absoluta	89%	80%

Exemplo 2:

Indicador	Percentual (%) de atingimento	Percentual (%) equivalente
EBITDA Softplan	87%	80%
Margem Absoluta	93%	93%

## 6. MÚLTIPLO SALARIAL

6.1. O múltiplo salarial é baseado no nível de cada cargo do colaborador, sendo que será considerado proporcionalmente ao período trabalhado, caso a mudança do nível que reflita em mudança do múltiplo salarial.

6.2. Abaixo a tabela vigente de múltiplos salariais conforme o nível do cargo:

Nível Cargo	Salários
Diretor Executivo	4
Diretor	3
Especialista III	
Gerente Executivo	
Gerente	2
Especialista II	
Coordenador I e II	1,5
Especialista I	1
Analista III	
Analista II	

Analista I	
Técnico/Assistente	
Aprendiz	0,5

- 6.3. Os níveis por cargo podem ser consultados por meio do link Mapa de Possibilidades, página do Programa de Bônus Softplan e no Sistema de Metas
- 6.4. Diretores e Diretores Executivos, para os quais o múltiplo salarial fica atrelado à proposta salarial conforme o range da tabela acima, devem ficar sob gestão da área de Gente & Cultura e CEO.

## 7. SALÁRIO

- 7.1. O salário que deve ser considerado para cálculo é o último salário de dezembro do ano vigente do bônus. Será considerado como salário o valor do salário base, não sendo levados em consideração os valores com horas extras, comissões ou qualquer outro tipo de bonificação. Para casos de mudança de cargo que implique em mudança no múltiplo salarial ou alteração de vínculo empregatício (efetivação de estagiários ou aprendizes), o cálculo será realizado considerando os dois períodos em cada cargo e salário.
- 7.2. Para esses casos será considerado para o cálculo o último salário do mês anterior à mudança para o novo cargo.

## 8. METAS

- 8.1. A metas das equipes terão seus valores e percentuais estabelecidos pelos gestores e de acordo com cada pilar estipulado no contrato de metas. O resultado do gestor que possuir mais de uma equipe e, portanto, mais de um contrato de metas, será a média dos resultados destes contratos.

## 9. PESO

- 9.1. Os pesos foram definidos conforme o item 2 (Pesos dos Gatilhos), ou seja, o primeiro gatilho (Ebitda) representa 20% e o segundo gatilho (Margem Absoluta Unidade de Negócio) representa 80%, devem ser utilizados em % para cálculo do programa.

## 10. VALOR FINAL DA PLR

- 10.1. O valor final da PLR a ser recebido pelo Empregado é a soma do total do primeiro gatilho com segundo gatilho.
- 10.2. Sobre a PLR será deduzido o Imposto de Renda, conforme a tabela vigente da Receita Federal.

## 11. OUTRAS REGRAS

- 11.1. Em caso de mudança de área/equipe, o Empregado receberá pelos resultados da nova área/equipe, desde que tenha trabalhado no mínimo 90 dias nesta área/equipe. Caso

contrário, receberá de acordo com os resultados da área/equipe anterior.

## **12. MUDANÇA DE ÁREA/EQUIPE**

12.1. Em caso de mudança de área/equipe, o colaborador receberá pelos resultados da nova área/equipe, desde que tenha trabalhado no mínimo 90 dias nesta área/equipe. Caso contrário, receberá de acordo com os resultados da área/equipe anterior.

## **13. MUDANÇA DE NÍVEL**

13.1. Os casos de mudança de nível que não alteram o múltiplo salarial (por exemplo, Assistente para Analista) não terão nenhuma mudança no cálculo já previsto nas regras dos itens anteriores. Os casos de mudança de nível que altera o múltiplo salarial (por exemplo, Analista para Coordenador) será tratado como previsto no item 7.

## **14. GESTÃO DE METAS**

14.1. As metas do Programa serão definidas de acordo com 4 pilares de indicadores, que são:

- i. Financeiro;
- ii. Clientes;
- iii. Processos/Projetos;
- iv. Gente (exclusivo para gestores).

14.2. Os indicadores serão definidos pelos gestores e serão definidos e validados através do Sistema de Gestão de Metas oficial, em processo divulgado por meio da página Bônus Softplan.

14.3. Os pilares Financeiro, Clientes e Processos/Projetos devem possuir, no mínimo, 1 indicador e no máximo 3.

14.4. Para os cargos que não são de gestão, as metas do gestor imediato ou as metas da equipe serão as mesmas metas que as do colaborador, salvo o pilar de Gente, que é exclusivo para gestores. Portanto, as equipes terão o percentual de 10% referente ao Pilar de Gente distribuído entre os demais pilares, de modo que a soma dos pilares seja 100%, de acordo com a distribuição indicada na tabela de pesos do item 16.5.

14.5. No caso de aprendizes, o pagamento do bônus está atrelado somente ao pilar Financeiro.

14.6. As metas possuem um valor mínimo e máximo de 80% a 100%.

## **15. PILARES**

15.1. Para fins de apuração, não serão considerados os atingimentos isolados de cada membro da equipe, mas sim o atingimento coletivo dos indicadores. Assim, em um indicador de NPS, por exemplo, não será considerada a nota de um Empregado, mas sim a média da equipe. Do mesmo modo, no Pilar Processos/Projetos, mesmo que o

gestor tenha designado uma pessoa como principal responsável, o atingimento do indicador de responsabilidade de toda a equipe.

- a) **Pilar Financeiro** – Composto por indicadores voltados ao financeiro, que podem estar relacionados a Softplan ou a Unidade. Nesse pilar existe uma meta obrigatória para todos os participantes que possuam suas atividades voltadas e com grande impacto ao negócio da Softplan, que é o Faturamento. Para equipes backoffice deve ser levado em consideração outro indicador, como por exemplo o cumprimento do Orçamento. Exemplos de indicadores financeiro: orçamento, custos, fluxo de caixa, lucro líquido, etc.
- b) **Pilar Clientes** – Composto por indicadores voltados a satisfação dos serviços prestados, sejam eles clientes internos ou externos. Exemplo de indicadores cliente: NPS, churn, inadimplência, etc.
- c) **Pilar Processos/Projetos** – Composto por indicadores que correspondem a algum processo de melhoria ou um projeto muito impactante para a área/equipe.
- d) **Pilar Gente** – (exclusivo para Gestores) São considerados indicadores de satisfação e engajamento dos colaboradores ou de performance da área de Gente & Cultura, tais como Pesquisa de Clima, e-nps, desempenho e produtividade.

## 16. PESOS E PERCENTUAL DE ATINGIMENTO

16.1. Todos os pilares possuem um peso mínimo e máximo que deve ser indicado para o contrato de metas.

16.2. As metas dentro de um pilar podem possuir pesos diferentes, então o atingimento de cada pilar corresponde à média das metas conforme seus pesos (média ponderada). Por exemplo, se o pilar de Projetos tem peso 30% e possui duas metas, cada meta poderá ter pesos diferentes (10% + 20% = 30%).

16.3. Os atingimentos para a composição do contrato seguem as seguintes regras:

16.3.1. Metas que compõem os pilares < 80% serão zeradas (exemplo: atingimento 75% = 0%);

16.3.2. Os pilares podem atingir valores <80% (exemplo: atingimento 75% = 75%), sendo considerado o valor do atingimento;

16.3.3. O contrato de metas pode atingir valores <80% (e x: atingimento 75% = 75%), sendo considerado o valor do atingimento;

16.4. O valor de atingimento para metas, pilares e o contrato de metas é de no máximo 100%.

16.5. Abaixo tabela com os pesos e atingimentos:

Pilares	Pesos			Percentual (%) atingimento
	Gestores	Equipes	Aprendizes	
Financeiro	30% - 40%	30% - 40%	100%	80% - 100%
Clientes	20% - 30%	20% - 40%	0%	
Processos / Projetos	20% - 30%	20% - 40%	0%	
Gente	10%	0%	0%	

16.6. Considerando a incorporação da empresa Checklist Fácil pela Softplan S.A. em 01/07/2024, a criação de uma unidade de negócio própria (UNEP – Unidade de Eficiência e Produtividade), e a manutenção dos pesos dos pilares que vinham sendo praticados pela Checklist Fácil, será considerada a tabela abaixo para a unidade de negócio UNEP:

Pilares	Pesos			Percentual (%) atingimento
	Gestores	Equipes	Aprendizes	
Financeiro	30% - 70%	30% - 70%	100%	80% - 100%
Clientes	10% - 30%	10% - 30%	0%	
Processos / Projetos	10% - 30%	10% - 30%	0%	
Gente	0%	0%	0%	

## 17. REVISÃO DE METAS DURANTE O PERÍODO

- 17.1. Qualquer alteração, inclusão ou exclusão de metas ou base de comparação deverá ser aprovada pelo Comitê de Metas.
- 17.2. O Comitê de Metas terá como composição: representante da área de Gente & Cultura; representante da área de Controladoria; representante da área de Auditoria e Compliance; diretor executivo representante da área solicitante.
- 17.3. O Comitê de Metas se reunirá no máximo 1 vez ao mês, caso tenha por demanda.
- 17.4. Após a aprovação inicial de todos os contratos de metas, no início do ano, será divulgado um período para revisão dos contratos, que acontecerá no segundo semestre, além da atuação por demanda previsto no item anterior.
- 17.5. Está proibida a revisão de metas após 31/12 do ano vigente.