

## **ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DE 2025**

**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, Sr(a). Reinaldo Melo Soares; (“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; ambas com sede na Av. Luiz Boiteux Piazza, 1302, Lote 87/89, Cachoeira do Bom Jesus, Florianópolis/SC, CEP 88056-001, neste ato representadas pelos diretores Sr. Márcio Santana Souza e Sr. André Tavares Andrade (“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 2025, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### **PREÂMBULO**

A Participação nos Lucros ou Resultados (“PLR”) prevista neste Acordo Coletivo refere-se ao exercício de 2025, 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 com pagamento em abril.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – ABRANGÊNCIA**

### **CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE**

- i. **Empregados com contrato de trabalho ativo após 31/12/2025:** possuir, no ano de 2025, no mínimo 90 (noventa) dias ininterruptos de contrato de trabalho ativo com uma das Empresas;
- ii. **Empregados que não permanecerem ativos após 31/12/2025:** possuir, no ano de 2025, mais de 180 (cento e oitenta) dias ininterruptos de contrato de trabalho ativo com uma das Empresas;
- iii. Não ter sido desligado por justa causa até 31/12/2025.

#### **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 2025, 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, independentemente da duração do afastamento, 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 não previstas nos itens anteriores, 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 2025 a 31 de dezembro de 2025, 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, 10 de fevereiro de 2026.

---

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

**Poligraph Sistemas e Representação Ltda.**

p. ANDRÉ TAVARES ANDRADE

p. MÁRCIO SANTANA SOUZA

---

**Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática Etecnologia da  
Informacao do Estado de Pernambuco SINDPD-PE**

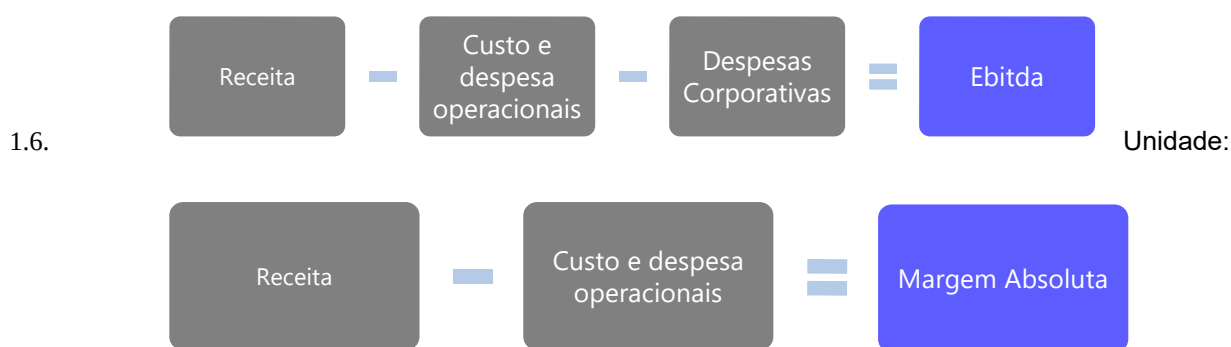
p. REINALDO MELO SOARES

## ANEXO I

### CRITÉRIOS E FLUXO DO PROCESSO

#### 1. GATILHOS

- 1.1. Para iniciar o programa, foi estabelecido um gatilho do programa. Sem o gatilho do programa não há pagamento de PLR aos colaboradores portanto, mesmo que a unidade alcance seus resultados, se o gatilho do programa de cada segmento não atingir o resultado mínimo esperado, não haverá pagamento.
- 1.2. Foi estabelecido como 1º gatilho do programa o indicador financeiro EBITDA. Com ele, é possível analisar o desempenho da organização medindo a produtividade e eficiência da empresa.
- 1.3. O 2º gatilho, que representa a parte da unidade de negócio, é o indicador de margem absoluta, nada mais é que 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 1º Gatilho é o EBITDA por vertical (Multissas e PUB) e o 2º a Margem Absoluta da Unidade de Negócio. No caso da unidade corporativa, como não gera receita, o indicador que será utilizado para ambos os gatilhos é a ponderação do atingimento EBITDA Multissas e EBITIDA PUB.
- 1.5. Softplan:



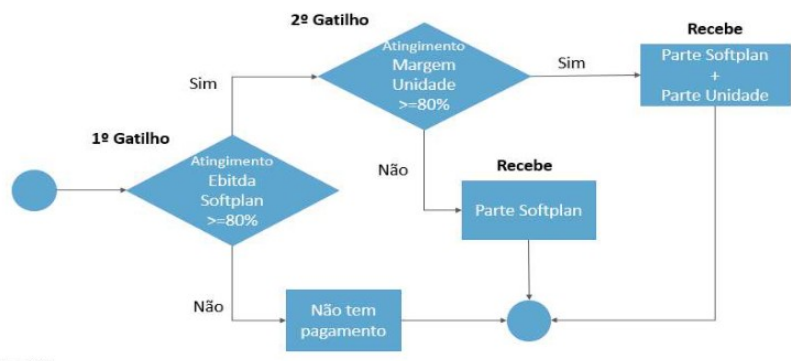
- 1.7. Os gatilhos possuem um valor mínimo e máximo de atingimento e de pagamento, que são:
- 1.8. EBITDA (R\$): atingimento mínimo de 80% do valor orçado e máximo de 120%.
- 1.9. Margem absoluta Unidade de Negócio (R\$): atingimento mínimo de 80% do valor orçado e máximo de 120%.

#### 2. PESOS DOS GATILHOS

- 2.1. O programa de PLR Softplan foi dividido em 2 gatilhos para dividir o valor do pagamento.
- 2.2. O EBITDA 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 a ponderação do atingimento EBITDA Multissas e EBITIDA PUB, portanto ele representa 100% do peso de pagamento do programa.
- 2.4. Lembrando que no caso de não atingimento do EBITDA, não há pagamento do programa para nenhum participante e no caso de não atingimento da margem absoluta da unidade, será considerado somente o resultado do Ebitda, recebendo só os 20% correspondente ao EBITDA da respectiva unidade.

### 3. FLUXO DO PROCESSO

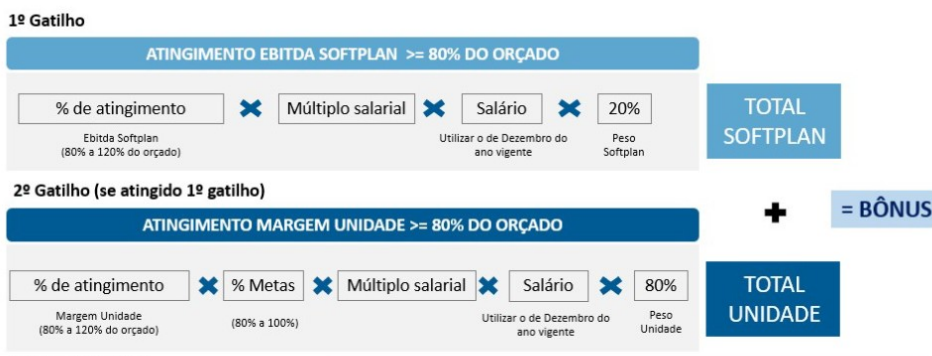
3.1. Abaixo segue um fluxo que permite visualizar de maneira mais simples cada etapa e processo:



\* 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 de PLR 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 5 (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

5.2. Exemplo 1:

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

5.3. Exemplo 2:

<b>Indicador</b>	<b>Percentual (%) de atingimento</b>	<b>Percentual (%) equivalente</b>
EBITDA	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 haja mudança de nível.
- 6.2. Abaixo a tabela vigente de múltiplos salariais conforme o nível do cargo:

<b>Nível Cargo</b>	<b>Salários</b>
Diretor Executivo	4 - 8
Diretor	3 - 4
Especialista III	3
Gerente Executivo	2
Gerente	
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](#) 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, as quais 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 de apuração do PLR. Será considerado como salário o valor do salário base, não sendo levado 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), 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

## 9. PESO

- 9.1. Os pesos foram definidos conforme o item 6.6 (Pesos dos Gatilhos), ou seja o 1º gatilho (EBITDA)

representa 20% e o 2º gatilho (Margem Absoluta Unidade de Negócio) representa 80%, devem ser utilizadas em % para cálculo do programa.

## **10. VALOR FINAL DE PAGAMENTO**

- 10.1. O valor final a ser recebido pelo colaborador é a soma do total do 1º gatilho com o 2º gatilho.
- 10.2. Sobre esse valor será deduzido o Imposto de Renda, conforme a tabela vigente da Receita Federal.

## **11. MUDANÇA DE ÁREA/EQUIPE**

- 11.1. 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.

## **12. PRAZOS PARA APURAÇÃO E PAGAMENTO**

- 12.1. O pagamento do valor correspondente ao PLR será processado no ano subsequente ao ano de apuração, conforme cronograma aprovado junto à Diretoria Executiva, tendo como data limite o pagamento correspondente à folha de março do ano subsequente ao período de apuração. No momento da definição da data de pagamento, ela será informada através dos canais de comunicação interna disponíveis (por exemplo, email “newsletter”, canais de comunicação no Teams, entre outros).
- 12.2. Anualmente, a diretoria de Gente & Cultura divulgará aos gestores um cronograma com o estabelecimento de prazos para envio das metas e apuração dos resultados.

## **13. GESTÃO DE METAS**

- 13.1. As metas do programa de PLR Softplan serão definidas de acordo com 4 pilares de indicadores, que são:
  - 13.1.1. Financeiro;
  - 13.1.2. Clientes;
  - 13.1.3. Processos/Projetos;
  - 13.1.4. Gente (exclusivo para gestores).
- 13.2. Os indicadores serão definidos pelos gestores e validados através do Sistema de Gestão de Metas oficial, em processo divulgado por meio da página PLR Softplan (sharepoint.com).
- 13.3. Os pilares Financeiro, Clientes e Processos/Projetos devem possuir, no mínimo, 1 indicador e no máximo 3.
- 13.4. 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 10.9.6.
- 13.5. No caso de aprendizes, o pagamento do PLR está atrelado somente ao pilar Financeiro.
- 13.6. As metas possuem um valor mínimo e máximo de 80% a 100%.

## **14. PILARES**

- 14.1. 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 colaborador, 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.

- 14.1.1. **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.
- 14.1.2. **CLIENTES** – Composto por indicadores voltados a satisfação dos serviços prestados, sejam eles clientes internos ou externos. Exemplo de indicadores de cliente: NPS, churn, inadimplência etc.
- 14.1.3. **PROCESSOS/PROJETOS** – Composto por indicadores que correspondem a algum processo de melhoria ou um projeto muito impactante para a área/equipe.
- 14.1.4. **GENTE** – 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.

## 15. PESOS E PERCENTUAL DE ATINGIMENTO

- 15.1. Todos os pilares possuem um peso mínimo e máximo que deve ser indicado para o contrato de metas.
- 15.2. 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). Todos os pilares possuem um peso mínimo e máximo que deve ser indicado para o contrato de metas.
- 15.2.1. Ex: Se o pilar de Projetos tem peso 30% e possui duas metas, cada meta poderá ter pesos diferentes (10% + 20% = 30%).
- 15.3. Os atingimentos para a composição do contrato seguem as seguintes regras:
- 15.4. Metas que compõem os pilares < 80% serão zeradas (exemplo: atingimento 75% = 0%);
- 15.5. Os pilares podem atingir valores <80% (exemplo: atingimento 75% = 75%), sendo considerado o valor do atingimento;
- 15.6. O contrato de metas pode atingir valores <80% (e x: atingimento 75% = 75%), sendo considerado o valor do atingimento;
- 15.7. O valor de atingimento para metas, pilares e o contrato de metas é de no máximo 100%.
- 15.8. 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. REVISÃO DE METAS DURANTE O PERÍODO

- 16.1. Qualquer alteração, inclusão ou exclusão de metas ou base de comparação deverá ser aprovada pelo Comitê de Metas.
- 16.1.1. 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.
- 16.1.2. O Comitê de Metas se reunirá no máximo 1 vez ao mês, caso tenha por demanda.
- 16.1.3. 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.

16.1.4. Está proibida a revisão de metas após 31/12 do ano de apuração.