

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2025**

**MULTILOG BRASIL S.A.**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 60.526.977/0204-47 localizada na Av. General José de San Martin nº 2805, Bairro Distrito Rodoviário, Uruguai/RS, **MULTILOG BRASIL S/A** inscrita no CNPJ sob o nº 60.526.977/0202-85, localizada na Av. Intendente Altivo Esteves Freire, S/N, Bairro São Paulo, Santana do Livramento/RS e **MULTILOG BRASIL S.A.** inscrita no CNPJ sob o nº 60.526.977/0203-66, localizada na BR 116 nº 3625, Bairro Jaguarão, Jaguarão/RS, neste ato representada por seu Diretor de Operações e Inovação, Sr. Fabricio Leocadio Baggio de Almeida e seu Diretor Administrativo Financeiro, Sr. Rodrigo Alves de Souza,

e;

**SAGERS – SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, inscrito no CNPJ sob o número nº 92.247.360/0001-00, localizado na Rua Damasco nº 188, Bairro Azenha. Porto Alegre/RS, neste ato representado por seu Presidente Sr. Lourival Pereira;

Ajustam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com finalidade de instituir o **PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2025**, que se rege pelas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, ressalvada a possibilidade de prorrogação através de novo acordo.

**CLÁUSULA SEGUNDA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Com fundamento legal nas disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, Lei nº 10.101/2000 e nº Lei 12.832/13, a empresa institui Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, com objetivo de estimular a melhoria contínua da qualidade e produtividade e comprometimento dos empregados com resultados empresariais, prevendo a possibilidade de duas distribuições anuais, uma por semestre, com fechamentos nos meses de junho e dezembro dos respectivos anos e condicionado ao atingimento das metas.

**Parágrafo primeiro:** A Participação nos Resultados - PPR/2025 está vinculada ao atingimento das metas dos indicadores de Resultado Financeiro e Resultado de PTO (Plano Tático Operacional), e a apuração será realizada de acordo com a área de trabalho do colaborador.

**Parágrafo segundo:** As referências dos indicadores, metas e projetos de cada área serão definidas semestralmente pelos respectivos gestores, e mediante aprovação da Presidência da

Rubrica  
FLBDA

Rubrica  
RADS

Rubrica  
LP

Empresa. O desempenho realizado nesses itens deverá ser divulgado pelos gestores responsáveis aos seus colaboradores, através das informações do sistema de gestão estratégica.

**Parágrafo terceiro:** As definições de cada indicador seguirão os seguintes parâmetros:

**Colaboradores Corporativos:**

- a) O resultado financeiro tem peso de 80% (oitenta por cento), considerando o balanço combinado de todas as unidades da Multilog.
- b) O resultado do PTO (Plano Tático Operacional) tem peso de 20%, distribuído entre indicadores corporativos compartilhados, projetos e indicadores específicos das áreas.

**Colaboradores das Unidades:**

- a) O resultado financeiro tem peso de 80% (oitenta por cento), sendo que 50% é baseado no resultado líquido do negócio de todas as unidades da Multilog e 30% com base na entrega do resultado bruto orçado da unidade de negócio do colaborador, sendo apurado conforme a régua do orçamento abaixo:

| Régua Orçamento PPR   |
|-----------------------|
| De 0% a 70% => 0%     |
| De 70% a 85% => 10%   |
| De 85% a 100% => 20%  |
| De 100% a 120% => 30% |
| De 120% a 130% => 40% |
| Maior de 130% => 50%  |

- b) O resultado do PTO (Plano Tático Operacional) tem peso de 20%, distribuído entre indicadores corporativos, compartilhados, projetos e indicadores específicos das áreas.

**Parágrafo quarto:** A apuração do pagamento semestral levará em consideração os múltiplos salariais de acordo com grupos de cargos, e o cálculo será baseado na seguinte tabela:

| Cargo                                                     | Potencial de ganho |
|-----------------------------------------------------------|--------------------|
| Gerente e Head                                            | Até 2 salários     |
| Coordenador, Supervisor, Especialista, Advogado e Auditor | Até 1,5 salários   |
| Demais cargos                                             | Até 1 salário      |

O potencial de ganho de cada grupo observará as regras que limitam a distribuição do PPR em 10% do lucro líquido financeiro da Companhia, podendo ser aplicadas fórmulas de calibragem de acréscimo ou redução, conforme as seguintes premissas:

- a) **ACRÉSCIMO:** Se o valor de pagamento a título de PPR for inferior ao valor total, ou seja, 10% do lucro líquido financeiro, será realizado uma redistribuição percentual de forma igualitária para todos os colaboradores elegíveis ao programa;
- b) **REDUTOR:** Se o valor de pagamento a título de PPR for maior que o valor total, ou seja, 10% do lucro líquido financeiro, será aplicado um redutor percentual de forma igualitária para todos os colaboradores elegíveis ao programa.

**Parágrafo quinto:** A distribuição e cálculo do PPR devido seguirá as seguintes premissas:

- a) A distribuição dos resultados é limitada a 10% (dez por cento) do resultado líquido do negócio, incluindo os valores devidos a título de PPR, sendo apurado da seguinte maneira: Lucro líquido do exercício (+) PPR estimado já provisionado;
- b) O PPR somente será distribuído a partir do atingimento de 70% (setenta por cento) de realização do resultado líquido do negócio orçado (gatilho).

**Parágrafo sexto:** Se a empresa apresentar prejuízo no exercício no ano de 2025 ou não atingir o gatilho descrito na letra b do parágrafo quinto desta cláusula, estará desobrigada do pagamento da Participação nos Resultados.

#### **CLÁUSULA QUARTA – ELIGIBILIDADE**

São elegíveis ao recebimento do PPR todos os colaboradores ativos na data do pagamento, incluindo Aprendizês.

**Parágrafo primeiro:** Não farão jus ao recebimento do PPR empregados com contratados por período determinado, intermitentes e de estágio, bem como, contratos de prestação de serviços de mão de obra avulsa, temporária ou oriundos de quaisquer serviços de terceirização nas empresas Multilog.

**Parágrafo segundo:** Colaboradores admitidos ao longo do semestre terão a sua participação calculada proporcionalmente ao número de meses trabalhados ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo terceiro:** Para os aprendizes efetivados, o pagamento será realizado de forma proporcional para os dois contratos (aprendiz e efetivo). Na possibilidade de haver valores referentes aos dois contratos, o pagamento será realizado na mesma data dos colaboradores ativos.

**Parágrafo quarto:** Colaboradores afastados em benefícios previdenciários (auxílio-doença ou acidente), licença maternidade e paternidade (incluindo as prorrogações do Programa Empresa Cidadã), licença não remunerada, aposentadorias de quaisquer espécies ou em serviço militar, em cada um dos períodos de apuração do programa, terão a sua participação calculada proporcionalmente ao número de meses trabalhados ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo quinto:** Serão apurados todos os desligamentos ocorridos no período que antecede o pagamento do PPR, observados os critérios estabelecidos abaixo:

- a) Desligamentos por iniciativa da empresa: Colaboradores desligados com menos de 01 (um) ano de empresa, somente terão direito ao recebimento do PPR se tiverem concluído o semestre na sua integralidade, ou seja, entre 01/01 e 30/06 ou 01/07 e 31/12. Colaboradores desligados com mais de 01 (um) ano de empresa, terão a sua participação calculada proporcionalmente ao número de meses trabalhados ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;
- b) Desligamento iniciativa própria: Nos casos de pedido de demissão somente terão direito ao recebimento do PPR os colaboradores que tiverem cumprido o semestre na sua integralidade, ou seja, de 01/01 a 30/06 ou 01/07 a 31/12, considerado para fins de cálculo o último dia efetivamente trabalhado;
- c) Desligamento por comum acordo: Somente terão direito ao PPR os colaboradores que possuem mais de 01 (um) ano de empresa e tenham cumprido o semestre na sua integralidade, ou seja, de 01/01 a 30/06 ou 01/07 a 31/12;
- d) Fica determinado que em todas as situações de desligamento, seja por iniciativa da empresa ou por iniciativa própria, as despesas decorrentes de benefícios que não forem descontadas nas verbas rescisórias, poderão ser debitadas no PPR do desligado;
- e) Não farão jus ao pagamento do PPR colaboradores desligados por justa causa;
- f) Nas situações descritas nas **letras a e e** deste parágrafo, para o cálculo do pagamento do PPR, será considerada a data do último dia trabalhado, excluindo-se os dias de aviso prévio indenizado;
- g) Não terão direito ao PPR os colaboradores desligados em período de experiência e aqueles que o contrato de trabalho esteja em judicialização.

**Parágrafo sexto:** Os colaboradores que durante o semestre tiverem faltas injustificadas perderão o direito ao recebimento do PPR de acordo com a proporcionalidade abaixo:

- a) Até 01 (um) dia (jornada integral): perderão 10% (dez por cento) do valor devido;
- b) Até 02 (dois) dias (jornada integral): perderão 20% (vinte por cento) do valor devido;
- c) Até 03 (três) dias (jornada integral): perderão 30% (trinta por cento) do valor devido;
- d) Mais de 03 (três) dias (jornada integral): perderão o PPR na sua integralidade.

A contabilização das faltas ocorrerá conforme os períodos de apuração do sistema de ponto da empresa, vinculados as competências de cada semestre, ou seja, de 09/12 a 08/06 e 09/06 a 08/12.

**Parágrafo sétimo:** Perdem o direito ao recebimento do PPR os colaboradores que receberem medidas disciplinares ao longo do período de apuração, independente do ato faltoso, na seguinte proporção:

- a) Duas ou mais advertências por escrito;
- b) Uma suspensão ou mais por escrito, independentemente da quantidade de dias.

A contabilização das medidas disciplinares ocorrerá conforme os períodos de apuração do sistema de ponto da empresa, vinculados as competências de cada semestre, ou seja, de 09/12 a 08/06 e 09/06 a 08/12.

## CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO

Para colaboradores ativos a apuração dos resultados do 1º semestre ocorrerá no decorrer do mês de julho, com pagamento previsto até 31/08 do ano de referência e a apuração do resultado do 2º semestre ocorrerá no decorrer do mês de janeiro, com pagamento previsto até 31/03 do ano seguinte a referência apurada.

**Parágrafo primeiro:** Para recebimento do PPR, colaboradores desligados deverão atender todos os critérios definidos neste acordo e solicitar formalmente o pagamento ao time de Gente da sua última unidade de lotação, em até 40 dias após o pagamento dos colaboradores ativos. Após esse período, os colaboradores desligados que não solicitaram o pagamento, perdem o direito de receber o valor do PPR.

**Parágrafo segundo:** Uma vez solicitado pelo colaborador desligado, o pagamento do primeiro lote de pagamento será realizado 30 dias após o pagamento dos colaboradores ativos e o segundo lote de pagamento será realizado 60 dias após o pagamento dos colaboradores ativos.

## CLÁUSULA SEXTA – DISPOSIÇÕES GERAIS

As partes elegem o foro da cidade de Porto Alegre/RS como competente para dirimir qualquer controvérsia referente ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

E, por estarem justas e acordados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Porto Alegre/RS, 10 de julho de 2025.

Assinado por:

*Fabricao Leocadio Baggio de Almeida*

245FCA4F422E424...

**MULTILOG BRASIL S/A**

Fabricao Leocadio Baggio de Almeida  
Diretor de Operações e Inovação

Assinado por:

*Rodrigo Alves de Souza*

1CB81BFE4E1B44D...

---

**MULTILOG BRASIL S/A**

Rodrigo Alves de Souza  
Diretor Administrativo Financeiro

Assinado por:

*Lourival Pereira*

8649259854AD4CE...

---

**SAGERS**

Lourival Pereira  
Presidente