

ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO PARA INSTITUIÇÃO DO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR PARA O ANO DE 2025

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (“SINDIPETRO-RJ”), com sede na Avenida Passos nº- 34, Centro, Cidade e Estado do Rio de Janeiro, CEP 20051-040, inscrito no CNPJ/MF sob o nº. 33.652.355/0001-14; neste ato devidamente representado de acordo com os seus estatutos sociais, e doravante simplesmente denominado e exclusivamente de **“SINDICATO”**;

e do outro, a

REPSOL SINOPEC BRASIL S.A., sociedade registrada na JUCERJA sob NIRE 33.3.0016653-0, com sede na Praia de Botafogo nº. 300, 5º- andar, Bairro Botafogo, Cidade e Estado do Rio de Janeiro, inscrita no CNPJ/MF sob o nº. 02.270.689/0001-08, representada neste ato pelo seu Diretor Presidente, Sr. ALEJANDRO JOSE PONCE BUENO e por sua Diretora de Operações, Sra. JUDITH VILA PONT, doravante simplesmente denominada **“EMPREGADORA”**;

CONSIDERANDO QUE:

- (a) a EMPREGADORA integra um grupo econômico que adota uma política mundial de Gestão de Desempenho, que tem por objetivos assegurar a responsabilização, o reconhecimento em função dos méritos e o desenvolvimento pessoal de seus empregados;
- (b) a EMPREGADORA, como consequência de sua política de Gestão de Desempenho, tem interesse em instituir a participação dos empregados em seus resultados;
- (c) as regras, metas e objetivos da Participação nos Resultados (“PPR”) da EMPREGADORA já foi amplamente divulgado aos seus empregados desde o início do ano fiscal de 2025, nos termos do artigo 2º § 1º da Lei 10.101/2000;
- (d) para fins de cumprimento do artigo 2º inciso II, da Lei 10.101/2000 a Participação nos Resultados pode ser instituído por instrumento de acordo coletivo específico, as ser firmado e registrado no SINDICATO, como forma de garantir a exequibilidade de suas cláusulas;

têm entre si, justo e acordado, a celebração do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO PARA INSTITUIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS RESULTADOS DA EMPREGADORA PARA 2025**, doravante denominado apenas de “Acordo”, o qual reger-se-á pelas cláusulas e condições que seguem.

DS APB DS JVP DS [assinatura] DS [assinatura] DS DUC DS JBER

DA REPRESENTAÇÃO

Cláusula 1ª

- 1.1 A **EMPREGADORA** reconhece o **SINDICATO** como legítimo representante dos seus empregados, comprometendo-se a zelar, cumprir e fazer com que se cumpram as cláusulas ora acordadas.

DA VIGÊNCIA E DATA-BASE

Cláusula 2ª

- 2.1 As partes fixam a vigência do presente Acordo no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

PROPÓSITO

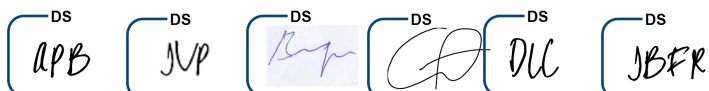
Cláusula 3ª

- 3.1 O propósito deste instrumento é definir os critérios de orientação e atendimento às condições estabelecidas no artigo 7, item XI, da Constituição da República Federativa do Brasil e da Lei nº 10.101/2000, para distribuição da Participação nos Resultados para os empregados da **EMPREGADORA**, de acordo com a elegibilidade dos critérios estabelecidos neste acordo.
- 3.2 Os valores pagos como PPR não devem integrar a remuneração, nem estão sujeitos aos encargos trabalhistas e de contribuições sociais, não sendo aplicado a eles o princípio da habitualidade.

ELEGIBILIDADE

Cláusula 4ª

- 4.1. Todos os empregados que estejam ou venham a ser contratados pelo regime da CLT durante o período de vigência do presente Acordo devem ser elegíveis ao PPR, exceto secondees estrangeiros que tem contrato local.
- 4.1.1. Também estão incluídos no presente Acordo os empregados estrangeiros exercendo suas atividades fora do local de origem, assim qualificados aqueles que são elegíveis às políticas internas 06-00030DC, 06-00031MA, 06-00032MA, razão pela qual possuem metas, objetivos e ganhos específicos estabelecidos pelo país do contrato de origem.
- 4.2. A Participação nos Resultados regulada pelo presente Acordo se aplica e deve ser paga somente aos empregados que efetivamente trabalham no Brasil, com exceção dos

DS DS DS DS DS DS


secondes, expressamente excluídos no item 4.1.

METODOLOGIA PARA APURAÇÃO E PAGAMENTO

Cláusula 5ª

5.1 A Participação nos Resultados devida aos empregados deve ser calculada com base em vários fatores, a saber:

- **Base de Cálculos Gestão de Desempenho** - O valor da Participação nos Resultados será apurado mês a mês, levando-se em conta o salário anual de cada empregado em 2025. Para efeito de apuração do salário anual, serão somados os salários base recebidos ao longo de todos os meses de trabalho, mais o valor recebido a título de décimo terceiro salário. O valor total resultante do somatório será então dividido pelo número de meses trabalhados, de forma a se apurar a "Base de Cálculos de Gestão de Desempenho" para todos os meses trabalhados ao longo do ano.
- **Subgrupo Profissional** - Classificação da função exercida pelo empregado dentro do quadro de cargos e funções da **EMPREGADORA**. O quadro de cargos e funções é dividido em 4 (quatro) subgrupos, sendo cada um dos cargos existentes dentro da estrutura da **EMPREGADORA** enquadrado dentro de um desses subgrupos, de acordo com seu nível hierárquico. Para cada subgrupo é atribuído o valor percentual que incidirá sobre a Base de Cálculos de Gestão de Desempenho, de forma a se aferir o valor máximo a receber ("Valor Máximo" ou "Target").

Abaixo a tabela de correspondência entre cada uma das classificações profissionais existentes e o patamar percentual que lhes é atribuído:




Classificação Profissional	Empregados estrangeiros (item 4.1.1)	Valor Máximo ou Target
Diretivos	30%	30%
Líderes de Área / Líderes	20%	27%
Profissionais Sênior / Profissionais	15%	22%
Subgrupo III	10%	17%


- **Objetivos Comuns** são objetivos globais definidos a cada ano, registrados no sistema interno de gestão de desempenho, e imediatamente comunicados a todos os empregados da empresa. Esses objetivos globais, que aqui chamamos de "Comuns",

podem ser revistos entre julho e setembro de cada ano em caso de necessidade do negócio ou atividade. Os pesos dos Objetivos Comuns correspondem a 20% para o subgrupo III, 30% aos Profissionais Sênior/ Profissionais, 40% os Líderes de Área/ Líderes e 60% para o nível diretivo.

- Objetivos Individuais** são definidos em comum acordo entre cada empregado e seu superior hierárquico durante os meses de fevereiro a abril de cada ano, e formalizados por meio de um esquema que indica para cada indivíduo os desafios ou compromissos assumidos (função, responsabilidade, habilidade, projeto ou área de melhoria), assim como quais os valores, condutas e iniciativa que serão necessárias para alcançar cada desafio ou compromisso. Entre julho e setembro de cada ano será realizada uma entrevista específica entre cada empregado e seu superior hierárquico para realização de um balanço acerca do andamento ou progresso dos objetivos, podendo ser os mesmo ajustados ou redefinidos, de comum acordo, nos casos que essas medidas sejam indispensáveis por necessidade do negócio ou das atividades. O peso da avaliação individual corresponde a 80% para o subgrupo III, 70% aos Profissionais Sênior/ Profissionais, 60% os Líderes de Área/ Líderes e 40% para o nível diretivo, e poderá ter aceleração de até 150% com base no índice Acelerador abaixo descrito.
- A partir de dezembro de cada ano, cada empregado passará por um processo de avaliação para apuração de desempenho individual, momento em que também serão avaliados os Objetivos Comuns. O resultado do processo interno de avaliação resultará numa avaliação Individual e outra dos Objetivo Comuns, que somadas apontarão a avaliação final do indivíduo dentro do programa de Gestão de Desempenho.
- Índice Acelerador – A avaliação final de cada empregado dentro do Programa de Gestão de Desempenho indicará o percentual do índice acelerador a ser aplicado sobre o Percentual de Atingimento de Objetivos Individuais, o qual poderá atingir até 150%. Esse índice acelerador não se aplica aos Objetivos Comuns.

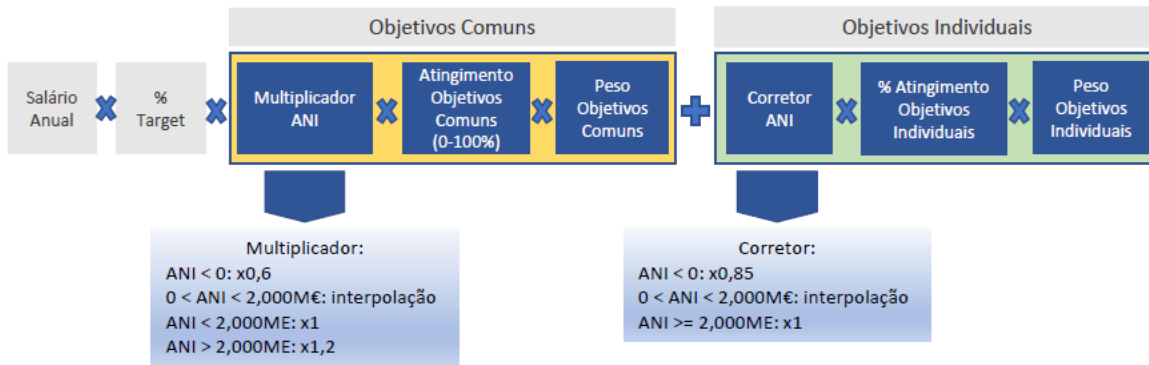
Classificação Profissional	Peso Objetivos Comuns	Peso Objetivos Individuais
Diretivos	60%	40%
Líderes de Área / Líderes	40%	60%
Profissionais Sênior / Profissionais	30%	70%
Subgrupo III	20%	80%




- Multiplicador ANI (“Adjusted Net Income”) é um fator de ajuste a ser aplicado no resultado dos Objetivos Comuns com base no Lucro Líquido, da seguinte forma:
 ANI < 0: x0,6
 0 < ANI < 2,000M€: interpolação
 ANI < 2,000ME: x1
 ANI > 2,000ME: x1,2.
- Corretor ANI (“Adjusted Net Income”) é um fator de ajuste a ser aplicado no resultado dos Objetivos Individuais com base no Lucro Líquido, da seguinte forma:
 ANI < 0: x0,85
 0 < ANI < 2,000M€: interpolação
 ANI >= 2,000ME: x1

Fórmula de Cálculo do Ganho do PPR:



- 5.2 Para todos os efeitos deste PPR, será observado o salário básico de cada empregado, considerando o seguinte conceito, critério e condição: salário é espécie do gênero remuneração. Conseqüentemente, não integram o salário, para todos os efeitos deste PPR, quaisquer outras parcelas integrantes da remuneração, habituais ou não.
- 5.3 O pagamento do PPR está condicionado aos limites orçamentários da empresa em cada exercício fiscal. Caso a avaliação dos Objetivos da Unidade e Compromissos Individuais excedam o limite orçamentário, a empresa poderá aplicar o Fator de Desempenho Global (FDG) que limitará os ganhos individuais proporcionalmente ao orçamento.

PAGAMENTOS PROPORCIONAIS

Cláusula 6ª

- 6.1. Em casos de dispensa sem justa causa, admissão, pedido de demissão, afastamento, óbito e suspensão do contrato de trabalho do empregado durante o

DS APB DS JVP DS [assinatura] DS [assinatura] DS DUC DS JBFR

curso do ano de 2024 ou 2025, o PPR será pago proporcionalmente, nos termos da política mundial de Gestão por Desempenho.

- 6.1.1 Se a incorporação se der entre 1º de Janeiro e 31 de Junho entrará no cálculo de Gestão por Desempenho para todos os efeitos, recebendo o pagamento proporcional ao período de permanência no sistema de Gestão por Desempenho durante esse exercício.
- 6.1.2 Se o empregado passar a ser elegível entre 1º de Julho e 31 de Dezembro terá direito a 70% da retribuição variável a que teria direito na hipótese de alcançar 100% dos objetivos, de maneira proporcional ao período de permanência no sistema Gestão de Desempenho durante esse exercício.
- 6.1.3 A proporcionalidade do PPR relativo ao subgrupo NP (Programa Master Repsol para incorporação de Novos Profissionais) obedecerá critérios e termos específicos do Programa e da política mundial de Gestão de Desempenho.
- 6.1.4 Nos casos de dispensa sem justa causa, pedido de demissão, licença ou óbito antes de finalizar o exercício, o cálculo do PPR considerará a média dos percentuais aplicados nos 2 (dois) últimos anos, sempre que não supere a massa a ser aplicada para o ano corrente. E, caso não seja possível, considerar-se-á o percentual do ano anterior, e, se este tampouco existir, aplicar-se-á o percentual de 70% (setenta por cento) do “target” correspondente a classificação profissional, sempre proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

NÃO PAGAMENTO DE GANHO

Cláusula 7ª

- 7.1. Desligamento do Colaborador por justa causa – Os empregados não terão direito a qualquer pagamento de PPR, nem mesmo proporcionalmente, quando dispensados por jusca causa nos termos do artigo 482 da CLT durante o exercício vigente ou até a data do pagamento do PPR.

MUDANÇA DE CENÁRIO

Cláusula 8ª

- 8.1. Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação deste PPR, fica ajustado que a EMPREGADORA poderá, mesmo durante a vigência do presente PPR, efetuar modificações que entendam necessárias, inclusive a suspensão deste PPR, ou mesmo alteração nos objetivos ora estabelecidos.

DS APB DS JVP DS Repsol DS [Signature] DS DUC DS JBER

- 8.2. O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, recuperação judicial, falência, greve e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da EMPREGADORA.

NÃO INCORPORAÇÃO DO PAGAMENTO DE PPR

Cláusula 9ª

- 9.1 Qualquer pagamento de PPR que venha a ser efetuado em decorrência do bom desempenho profissional e cumprimento dos objetivos e das metas estabelecidas neste PPR não será incorporado, em hipótese alguma, ao salário dos empregados, não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 10ª – Disposições Gerais

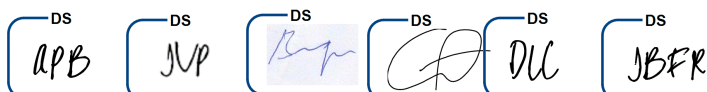
- 10.1 Na eventualidade do Poder Público (Poder Executivo ou Poder Legislativo) determinar por Lei, Decreto, Portaria ou qualquer outro meio legal, benefícios ou vantagens previstas pelo presente Acordo, o montante do benefício ou vantagem deste Acordo será compensado ou mantido, de forma a não estabelecer pagamento duplo ou adicional ou maior vantagem, prevalecendo, entretanto, o que for mais vantajoso para os Empregados.
- 10.2 O disposto no item 10.1 será aplicado às hipóteses de condições ou vantagens mais benéficas que já vinham sendo mantidas ou venham a ser instituídas pela EMPREGADORA, de modo a evitar-se pagamento duplo, prevalecendo o que for mais vantajoso para os Empregados.

Cláusula 11ª - Foro

- 11.1 As controvérsias oriundas do presente Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma à outra eventuais controvérsias e aguardar o prazo de 30 dias para a sua solução extrajudicial.

Cláusula 12ª - Registro e Arquivo

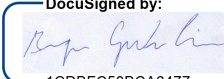
- 12.1 O presente Acordo foi elaborado em 2 (duas) vias, de igual forma e teor, destinadas às partes contratantes e registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

DS DS DS DS DS DS


12.2 No caso de divergências entre o texto lançado no sistema Mediador do MTE e o presente documento, formalmente assinado entre as partes, prevalecerá, sempre, e para todos os fins, este último.

Rio de Janeiro, 10 de abril de 2025.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - ("SINDIPETRO-RJ")

DocuSigned by:


4CDBFC68DCA6477...

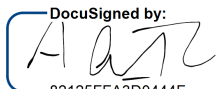
BRAYER GRUDKA LIRA
DIRETORIA COLEGIADA
CPF: 0.34.578.434-06

DocuSigned by:


DF59CA030E19446...

CLANTON COFFY
DIRETORIA COLEGIADA
CPF: 307.989.140-68

REPSOL SINOPEC BRASIL S.A.

DocuSigned by:


82125FFA3D0444F...


ALEJANDRO JOSE PONCE BUENO
DIRETOR PRESIDENTE
CPF: 718.095.661-93


DocuSigned by:

4C719E8E82DC4B4...

JUDITH VILA PONT
Diretora de Operações
CPF: 719.287.441-84

Testemunhas:

1) 
6A7BE8D208DC4B1...
Nome: Daniele Lemos Carestiato
CPF: 028.509.617-06

2) 
3E04C70E58ED427...
Nome: Juliana Barbosa Faria Rocha
CPF: 102.559.287-50