

	Título do Documento	Programa de PLR Variável Gerentes de Unidade			
	Código	REB_OPE_08			
	Elaborador por:	Ana Dias Gian Joaquim	Número e data de revisão	17	15/10/2024
	Revisado por:	Lídia Santos Ronaldo Nóbrega	Data da Criação	01/06/2018	
	Aprovado por:	Alexandre Pacheco	Data da Próxima revisão	15/10/2026	

1. OBJETIVO

Determinar os critérios e regras do **Programa de PLR de Gerentes de Unidade**, com base em resultados mensuráveis quantitativos e qualitativos, e que visam a participação efetiva destes colaboradores no atingimento dos resultados da empresa e nos termos da legislação em vigor (Participação nos Lucros e Resultados - PLR).

Este programa tem também como objetivos:

- Oferecer recompensa atrativa e competitiva frente ao mercado;
- Aumentar o comprometimento com “Resultados”;
- Premiar o cumprimento e superação dos objetivos e implementar uma cultura de meritocracia.

2. ÁREA DE APLICAÇÃO

Este procedimento aplica-se aos ocupantes de posições de Gerentes de Unidade Operacional (inclusive adjuntos e cargos de gestão operacional nível site oriundas do Design Organizacional), e Comissários (Offshore).

3. RESPONSABILIDADES

Cargo/ Área	Responsabilidade Principal
Relações Sindicais	Negocia com os Sindicatos envolvidos as regras dos programas;
Remuneração & Benefícios	Manter atualizadas as informações deste procedimento; Disponibilizar a ferramenta e fazer a Gestão e Controle das Alocações dos GU's; Apuração dos cálculos; Disponibilizar os valores para aprovações dos gestores.
Gestores Operacionais	Fazer as alocações mensais dos colaboradores elegíveis na ferramenta disponível, garantindo que foram alocados todos os centros de lucro que cada colaborador foi responsável durante o ano fiscal
RH Business Partner	Dar orientação suporte aos Gestores sobre o processo e condições gerais da premiação durante o ciclo; Apoio no esclarecer as dúvidas dos Gestores sobre esta política.

Planejamento Financeiro	Informar os resultados budget (orçado x realizado) nas linhas de faturamento e GM% realizado/ orçada em percentual de todo o ano fiscal.
Controller operacional	Informar o GM% (orçado x realizado) por gestor, para cálculo de atingimento do Multiplicador Nível II (Resultado do Gestor);
Serviços de RH	Realizar o pagamento do Programa. Apoio técnico com informações e/ou relatórios de folha de pagamento.
Diretores Operacionais (N+2)	Aprovações das aferições e do cálculo final.
Diversidade, Equidade e Inclusão	Monitora e consolida os resultados da cota PcD por quarter de cada diretoria e compartilha com a área de Remuneração para deflator do PLR.

4. DESCRITIVO DO PROGRAMA

4.1. Conceitos Utilizados

- **Unidade:** um centro de lucro que totaliza os serviços prestados a um cliente com realização financeira, qualidade e de pessoal;
- **Margem Bruta em percentual:** GM%, Gross margin (margem bruta)
- **Site:** conjunto de centros de lucro que totalizam os serviços prestados a um cliente (localidade) com realização financeira, qualidade e de pessoal;
- **Centro de Lucro de Responsabilidade:** centro de lucro que o elegível ao programa tem responsabilidade pela gestão financeira (budget orçado – com base no SAP e nos registros da área financeira da dimensão, responsável pela validação dos resultados);
- **Atingimento da Meta:** alcance/realização do *budget* (orçado x realizado);
- **Gatilho de pagamento:** a realização financeira mínima para iniciar o pagamento da premiação;
- **Superação:** este programa adota o conceito de superação de atingimento dos resultados da unidade/site do elegível em percentual (%) o que permite acelerar a oportunidade de ganho.

4.2. Elegibilidade

São elegíveis a este Programa os colaboradores que:

- Forem admitidos até 15 de março do ano fiscal vigente;
- Tenham trabalhado por no mínimo 6 meses no ano fiscal;
 - Colaboradoras afastadas por licença maternidade tem direito ao programa por todo o período da licença;

- Colaboradores afastados que tenham no mínimo 6 meses trabalhados no exercício fiscal.
- Ocupem posições com um dos seguintes cargos
 - GERENTE UNIDADE OPERACIONAL I, II e III
 - GERENTE UNIDADE ALIMENTACAO I, II e III (Food)
 - GERENTE UNIDADE CONSERVACAO I, II e III (Soft FM)
 - GERENTE UNIDADE INFRAESTRUTURA I, II e III (Hard FM)
 - GERENTE UNIDADE SERVICOS INTEGRADOS I, II e III
 - GERENTE UNIDADE OPERACIONAL ADJUNTO I, II e III
 - GERENTE UNIDADE ADJUNTO I, II e III
 - GERENTE MULTIUNIDADE OPERACIONAL I, II e III
 - GERENTE ALIMENTOS & BEBIDAS
 - GERENTE EVENTOS
 - CHEFE EXECUTIVO

Não são elegíveis a este Programa os colaboradores que:

- Sejam elegíveis a outro programa de PLR;
- Tenham sido admitidos a partir de 16 de março do ano fiscal vigente;
- Pedido de demissão dentro FY (01/09/2024 até 31/08/2025): perde-se a elegibilidade ao ciclo;
- Demitidos por justa causa, a qualquer momento do período antes do pagamento;
- Colaboradores que tenham trabalhado menos de 6 meses dentro do ano fiscal.

4.3. Colaboradores promovidos, com mudança de cargo ou transferidos

Caso o colaborador mude de elegibilidade do programa em função de promoção ou adequação de cargo, será elegível ao programa de maior período trabalhado dentro do ano fiscal. Caso tenha ficado 6 meses em cada programa, ele será elegível ao programa do último semestre.

Exemplo 1: Encarregado de restaurante promovido para Gerente Unidade Operacional no mês de abril, será elegível ao programa de Encarregado de Restaurante, pois neste caso trabalhou 7/12 avos (maior período) nesta função;

Exemplo 2: Gerente Unidade Operacional promovido para Gerente de Conta Estratégica em 01/03, será elegível ao programa de Gerente de Conta Estratégica (ficha de objetivos), pois neste caso trabalhou 6 meses em cada função e receberá de acordo com o programa do último semestre.

Considerando as alocações de centros de lucros mensais, o colaborador que for transferido de unidade durante o exercício fiscal, terá seu histórico de metas e resultados de acordo com as alocações realizadas pelo gestor.

IMPORTANTE: Na ocasião em que uma transferência é discutida como oportunidade para o negócio e para o colaborador, o gestor e colaborador transferido devem ter – de forma antecipada – uma discussão sobre o cenário de resultados da unidade destino, assim como do Gestor e da Diretoria (se aplicável) e quaisquer impactos sobre a projeção do cenário acumulado.

Exemplos: Passivo trabalhista, lançamento de notas fora do período, autuações, reclassificações contábeis etc.

4.4. Indicadores do programa

A condição primária para o pagamento da base de premiação da parcela variável deste programa é o atingimento do *budget* (orçado x realizado) no Gross Margin % para o ano fiscal, considerando o resultado acumulado de todos os centros de lucro sob responsabilidade do colaborador durante o ano fiscal.

4.4.1. Realização nível base

A realização do nível base é considerada quando a meta de GM% é atingida. Para este nível será utilizado o conceito de “gatilho”, ou seja, o atingimento de um resultado mínimo esperado para que a premiação comece a ser considerada. O “gatilho” deste nível corresponde a 95% do atingimento da meta de budget GM%, sendo utilizada a progressão linear de 0 (zero) a 100% (cem) da base da premiação. Cabe salientar que o atingimento deste resultado é a base para os demais níveis.

Se alcançada à meta de GM%, o colaborador será elegível ao recebimento de 15% da remuneração média anualizada, de acordo com o período trabalhado.

Para casos de elegíveis alocados em CLs não operacionais, o orçamento da despesa administrativa será utilizado como mecanismo de premiação alternativo ao GM%.

4.4.2. Superação nível I

A superação nível I traz ao colaborador um potencial de premiação adicional de até mais 7,5% da remuneração média anualizada. Para que a superação nível I seja considerada é preciso que ocorra a superação do resultado financeiro do GM(%). Quando a superação for de até 5 pontos percentuais, será aplicada a regra de progressividade linear para se obter o cálculo proporcional da premiação suplementar.

Exemplo	Superação do GM% em pontos percentuais	Premiação adicional ao nível base (% da remuneração média anualizada)
1	2,5	3,75%

2	4,0	6,41%
3	4,27	6,41%
4	5,0	7,50%

IMPORTANTE: Esta superação Nível I somente será computada se alcançada a premiação Nível Base. A superação está limitada a 5 pontos percentuais, ou seja, até 7,5% da remuneração média anualizada.

4.4.3. Multiplicador nível II

Este multiplicador Nível II só poderá ocorrer **se o Nível Base e a Superação Nível I** forem atingidos. Caso o Gestor imediato do colaborador, registrado na folha de pagamento de agosto, atinja o resultado de GM% (conforme report realizado por finanças), o colaborador terá uma premiação suplementar **IGUAL** ao valor da superação do nível I.

Caso o Gestor imediato do GU em agosto não tenha meta a ser considerada, deverá ser analisado o resultado do Nível acima, considerando os perímetros enviados pela área de Finanças.

IMPORTANTE: Quaisquer mudanças que ocorram na hierarquia do GU no mês de agosto podem afetar o potencial de ganho de PLR, é de responsabilidade dos Gestores avaliarem as situações para que não haja impacto para os GUs com a mudança de hierarquia.

4.4.4. Deflatores

Assumindo que as premissas financeiras (GM%) tenham sido atingidas e validadas, os deflatores abaixo listados podem impactar o valor a ser pago, de acordo com os critérios a seguir:

4.4.4.1. Doença Transmitida por Alimentos (DTA) – contratos FOOD

A DTA confirmada em qualquer centro de lucro de responsabilidade do colaborador elegível ao programa no momento da ocorrência da DTA **deflaciona o direito ao pagamento de PLR em 100%** do colaborador elegível responsável pelo incidente, ou seja, o colaborador perde o direito ao pagamento integralmente.

A apuração das DTAs é realizada pela área de HSE, considerando o período de 01/09/2024 até 31/08/2025.

4.4.4.2. Fidelização

A perda de contrato **por iniciativa do cliente deflaciona o direito ao pagamento do PLR em 100%** do colaborador, ou seja, o colaborador perde direito ao pagamento integralmente. Será computada como perda de contrato a data em que a Sodexo receber a formalização do cliente notificando o fim do contrato. As informações de fidelização são entregues ao RH – Remuneração pela área de Clients For Life (CFL).

Os motivos de perda de contrato que anulam o direito de premiação deste programa, e que devem ser consideradas “por iniciativa do cliente” são:

Técnico: Problemas com a qualidade/não cumprimento dos serviços contratuais;

Relacionamento: Fraco de ambas as partes.

Os motivos abaixo não são considerados deflatores do programa como perda de contrato:

Rescisão por Iniciativa Sodexo: quando a iniciativa de término de contrato parte da Sodexo;

Financeiro: Perda por preço/investimento;

Autogestão: cliente decidiu por autogestão.

Site/unidade Fechou: o cliente encerrou as atividades naquele local;

Fim do Projeto: Contrato assinado com projeto específico e prazo determinado para início e término.

4.4.4.3. Meta de PcDs

O não atingimento da meta de PcDs-da Diretoria Operacional **deflaciona o direito ao pagamento de PLR em 15%**, ou seja, o valor total calculado é reduzido em 15%. Caso o perímetro de Diretoria Operacional não esteja disponível ou não seja aplicável pelo modelo de negócio, o perímetro do Segmento / Dimensão deverá ser utilizado.

Os 15% de deflator serão apurados ~~divididos~~ por quarter (a cada trimestre), ou seja, 3,75% de deflator para cada final de quarter em que a diretoria não atingir a cota.

Ao final do último quarter (fechamento do FY25) somaremos os deflatores para aplicação no cálculo de pagamento. A apuração dos resultados será feita pela área de Diversidade, Equidade e Inclusão, e compartilhada com a área de Remuneração e RH Operações.

Exemplo:

DIRETORIA	% COTA - LEI	% COTA ATINGIDA	DEFLATOR
Q1	5,0%	4,8%	3,75%
Q2	5,0%	5,1%	0,00%
Q3	5,0%	4,9%	3,75%
Q4	5,0%	5,0%	0,00%
FINAL FY	5,0%	5,0%	7,50%

IMPORTANTE: Mesmo a diretoria fechando o ano fiscal com 5%, o deflator considerado será o totalizador do ano fiscal ~~no FY~~. Neste exemplo (quadro acima), a diretoria finalizou dois quarters fora da cota e dois dentro da cota, e isso resulta no deflator de 7,5% do ano fiscal ~~no FY~~. Quanto mais quarters forem atingidos fechados com a cota cumprida, menor será o deflator no final do ano.

4.4.4.4 Meta de Turnover Total

O não atingimento da meta de Turnover total da Diretoria Operacional no período do ano fiscal deflaciona o direito ao pagamento de PLR em até 10%.

O acompanhamento da meta de turnover deve ser realizado junto com os Gestores Operacionais e respectivos Business Partners.

5. REFERÊNCIA DE CÁLCULO E PAGAMENTO

O programa será proporcionalmente aplicado ao número correspondente de avos relativos aos **meses trabalhados dentro do ano fiscal** na função amparada por este programa, considerando no mínimo 6 meses trabalhados.

Não será considerado no momento do cálculo **o mês que corresponda a algumas das seguintes situações:**

- Admitidos após o dia 15 do mês em curso;
- Desligados até o dia 14 do mês em curso, ou seja, não trabalhou no mínimo 15 dias no mês;

- Alocação no centro de lucro com data de inauguração (com ou sem atraso) após o dia 16 do mês em curso;
- Alocação no centro de lucro com data de encerramento até o dia 14 do mês em curso.
- Afastamentos superiores a 15 dias, quando o período trabalhado no mês seja inferior a 15 dias. Já no caso de afastamento prolongado haverá o desconto dos meses não trabalhados, com exceção ao afastamento por licença maternidade, desde que o colaborador tenha trabalhado ao menos 6 meses dentro do ano fiscal. Caso o saldo do período trabalhado, após o desconto do afastamento, seja inferior a 6 meses, o colaborador não será elegível ao PLR deste programa no ano vigente.
 - Colaboradoras afastadas por licença maternidade tem direito ao programa por todo o período da licença, porém, para efeito de cálculo do PLR, serão considerados somente os meses de alocação, ou seja, apenas os meses trabalhados, uma vez que colaboradoras em licença não impactam no resultado da unidade (positivamente ou negativamente).
- Para os colaboradores elegíveis a esse programa que também recebem “Gratificação Catering Google” através da verba “Gratificação eventos GSA”, o valor total referente aos 4 últimos pagamentos dessa Gratificação será reduzido da: superação nível I (item 4.4.2) e do multiplicador nível II (item 4.4.3).

5.1. Média salarial anualizada e Target de PLR

A referência de remuneração utilizada como base para o cálculo é a média do salário base anualizado (sem adicionais incidentais, como: ajuda de custo, adicional de transferência, gratificação, periculosidade, insalubridade, DSR, etc.). A média salarial anualizada é calculada conforme o quadro abaixo: contempla 12 salários (12 meses) + 1 salário (13º salário) + 1/3 de férias, totalizando os 13+1/3 encontrados no cálculo.

O Target de PLR (premiação para atingimento de 100% da meta) é obtido ao calcularmos 15% da média salarial anualizada conforme parte inferior do quadro:

	2022					2023						
	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO
Salário Base	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.480,00	4.480,00	4.480,00	4.480,00	4.480,00	4.480,00	4.480,00	4.480,00
Média Anual	4.320,00											
Média Anualizada (base 13+1/3)	4.320,00 * (13+1/3)											
	57.600,00											
PLR Target 100%	15,0%											
	57.600 * 15%											
	8.640,00											

Considerando a realização nível base + superação nível I + multiplicador nível II, o colaborador elegível poderá ter um ganho total de até 30% do salário médio anualizado.

Realização Nível Base com atingimento de 100% = 15% de target

Superação Nível I = 7,5% de target

Multiplicador nível II = Mesmo target alcançado na superação nível I.

Atingimento em 100% de todas as metas = Total de 30% de target.

6. APURAÇÃO E PAGAMENTO

As alocações de unidades/sites que ficaram sob a responsabilidade de um colaborador elegível serão utilizadas como base para o cálculo dos valores devidos neste programa. Essas alocações devem ser feitas dentro do cronograma, de setembro a agosto, pelo gestor imediato.

As alocações devem ser revisadas pelos gestores mensalmente para garantir melhor gestão, agilidade no processo de cálculo e evitando que o cronograma e/ou a qualidade das informações sejam comprometidos. É de responsabilidade do colaborador elegível acompanhar se o gestor imediato está realizando as alocações corretamente.

O Gestor imediato, em **31 de agosto** do ano fiscal vigente, deverá validar as alocações informadas na ferramenta oficial de alocações. Caso o colaborador tenha ficado sob responsabilidade de outros gestores durante o ano fiscal, e o Gestor responsável pela validação tenha dúvida sobre as alocações, deverá esclarecer diretamente com os gestores anteriores.

Após as alocações serem revisadas, a área de RH/Remuneração inicia o processo dos cálculos individuais, disponibilizando até 2 prévias de cálculo dentro da ferramenta, para que seja feita a devida validação das alocações e respectivas correções.

Com base nas informações recebidas, os cálculos são feitos, auditados e aprovados conforme plano de delegação. O prazo para validações dos extratos/cálculos será devidamente comunicado pela

área de RH - Remuneração, e caso esse prazo não seja cumprido pelo gestor, a aprovação seguirá para o próximo nível de gestão.

Por fim, os valores calculados são enviados para pagamento em folha e são processados pela área de Serviços de RH

Caso o gestor solicite recálculo após o prazo estabelecido, havendo valor residual a pagar, este não será pago como PLR e deverá ser absorvido pelo centro de lucro, através da solicitação do pagamento via gratificação, conforme procedimento de Gratificação / Bonificação.

O pagamento dos colaboradores ativos é feito ao fim de cada ciclo. O pagamento ocorre até o dia 15 de dezembro ou dia útil anterior. Já o pagamento dos colaboradores desligados é feito no mês subsequente ao pagamento dos ativos, ou seja, em 15 de janeiro/2026, ou dia útil anterior. No ato do pagamento, é retido o IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) incidente sobre o valor apurado, em conformidade com a lei em vigor de PLR.

7. VIGÊNCIA E PERIODICIDADE

Este documento vigora para o exercício fiscal do ano em curso, podendo ser revisto e alterado a qualquer momento pelo TLR (Time de Liderança Regional) quando necessário, sendo válida a última revisão vigente no ano fiscal. O programa tem periodicidade anual seguindo os parâmetros do ano fiscal vigente na empresa, isto é, de setembro a agosto.

8. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A apuração dos itens formadores do cálculo dos objetivos está sujeita, a qualquer momento, à ação de auditoria interna e/ou externa. Após a verificação da auditoria, caso seja constatada alguma alteração no resultado que anule qualquer valor de premiação, o devido ajuste será feito ocasionando pagamento ou desconto, ou mesmo perda do programa.

O colaborador terá 30 dias após a data de recebimento dos resultados, para solicitar revisões e análises da apuração.

Colaboradores desligados que forem elegíveis ao pagamento de PLR recebem o valor de forma automática conforme dados bancários cadastrados em sistema, caso esses dados estejam divergentes o pagamento não ocorre, e o ex-colaborador poderá entrar em contato com a empresa

através do Gestor ou unidade que trabalhou na ocasião para enviar informações bancárias atualizadas. Será de responsabilidade do Gestor enviar os novos dados bancários para atualização através da Central de atendimento. Acesse a Alicia, digite a sua dúvida que a assistente virtual irá mostrar opções de respostas na hora!

Se nenhuma das respostas ajudar, clique em "Nenhuma das opções" no menu, ou clique em "Ainda não, vamos abrir um chamado" que aparece logo abaixo da resposta exibida. Assim serão abertos os canais de RH e você poderá escolher a opção >> 12AAC ADMISSÃO E ALTERAÇÕES CADASTRAIS >> 12ACA DADOS BANCÁRIOS. Para realizar a solicitação é necessário anexar ao chamado: extrato bancário constando o nome do banco, agência e conta juntamente com um documento do ex colaborador.

Exceções às regras deste procedimento não poderão ser premiadas como PLR, pois os programas de Participação nos Lucros e Resultados são amparados por lei 10.101, e acordo homologado junto ao sindicato, sem espaço para flexibilização na interpretação das aferições e/ou ação discricionária. A qualquer momento no processo, o gestor ou colaborador avaliado poderá procurar orientação junto à Central de Atendimento e/ou RH Business Partner, no intuito de obter esclarecimentos sobre sua condição de premiação, procedimento e ferramentas.

9. REGISTROS

Não aplicável

10. REFERÊNCIAS

Não aplicável.

11. ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Acesse a Alicia, digite a sua dúvida que a assistente virtual irá mostrar opções de respostas na hora! Se nenhuma das respostas ajudar, clique em "Nenhuma das opções" no menu, ou clique em "Ainda não, vamos abrir um chamado" que aparece logo abaixo da resposta exibida. Assim serão abertos os canais de RH e você poderá escolher a opção "PLR participação nos Lucros e resultados" e o canal desejado > 12PGU PLR GU ou 12AGU PLR PORTAL BI.

12. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Revisão	Responsável	Data	Alterações
00	Ronaldo Nóbrega	24/04/2013	Elaboração do documento.

01	Ronaldo Nóbrega	19/08/2014	Identidade visual padrão Sodexo. Inclusão do registro Programa Remuneração Variável GU Operacional.
02	Lilian Rauld	01/11/2014	Atualização do registro Programa Remuneração Variável GU Operacional.
03	Lilian Rauld	23/01/2015	Revisão e atualização de apuração e proporcionalidade.
04	Lilian Rauld	01/04/2015	Adequação ao novo template e código de documentos da empresa.
05	Lilian Rauld Shirley Moreira	13/06/2016	Revisão e atualização das regras. Mudança de título do documento para Programa de PLR Variável Gerentes de Unidade.
06	Lilian Rauld Shirley Moreira	12/07/2016	Alteração item Considerações Gerais, ponto 2.
07	Shirley Moreira Gustavo Mocol	15/05/2017	Revisão e atualização de apuração e proporcionalidade.
08	Stephany Cardoso	31/01/2018	Revisão e Alteração do procedimento do Programa de PLR Variável, adequação FY18
09	Cristiane Mariano	14/03/2018	Revisão do item deflatores
10	Cleber Vilela	01/03/2019	Revisão baseada no acordo de PLR 2018-2020
11	Helena Mouriño	16/03/2020	Revisão e atualização das regras e revisão do texto.
12	Helena Mouriño	01/11/2020	Revisão das regras sem alteração de conteúdo.
13	Ana Dias Gercina Medeiros	01/08/2022	Revisão de texto, com aprimoramento dos termos (FC – GP), e formatação para melhor organização Atualização do catálogo de cargos elegíveis (em decorrência do Design Organizacional) Definição do Deflator PcD atrelado a Diretoria/Segmento. Esclarecimento das bases de finanças para informação de atingimento do Gestor Atualização do elaborador, revisor e aprovador deste documento.
14	Ana Dias	01/11/2022	Ajuste de cláusulas gerais para cumprimento de metas de GM ao invés de GP; Melhorias de redação para esclarecimento de critérios (sem alteração de regra)
15	Ana Dias	01/01/2024	<ul style="list-style-type: none"> Alteração do elaborador, revisor e aprovador do documento Ajuste geral no texto sem alteração de regras Inclusão do item 4.4.4.4 Meta de Turnover Total
16	Rafael Almeida	11/04/2024	<ul style="list-style-type: none"> Atualização da data de pagamento dos colaboradores desligados. Mudança ocorrida devido ao FGTS Digital.
17	Ana Dias Gian Joaquim	15/10/2024	<ul style="list-style-type: none"> Alteração dos revisores do documento Atualização no item 4.2 – cargos elegíveis

			<ul style="list-style-type: none">• Atualização no item 4.4.4.3 – Meta de PcD• Mudança de regra no deflator• Inclusão de regra no item 5: referente a condições de elegibilidade a pagamento de Gratificação Catering Google.
--	--	--	---