



ACORDO DE EXPATRIAÇÃO

São Paulo, 02 de Julho de 2025

REUNIDOS

DE UM LADO: **Alain Rosolino**, Diretor de Pessoas e organização e representante da empresa **Enel Brasil**.

DE OUTRO LADO: **Nelson Ribas Visconti**, maior de idade, empregado da **Enel Brasil**, pertencente ao Grupo ENEL.

DECLARAM

PRIMEIRO: Que a **Enel Brasil** oferece para **Nelson Ribas Visconti** desempenhar funções, temporalmente e de forma continuada e exclusiva, na qualidade de **Tax Affair na Holanda** na cidade de **Amsterdam**, desempenhando as funções para o interesse mútuo das partes.

É ora disposto ainda que o expatriado não está autorizado a representar ou agir em nome e por conta da empresa de origem durante o período da expatriação.

SEGUNDO: Que **Nelson Ribas Visconti** aceita a proposta de expatriação na modalidade de **Longa Duração/Strategic**.

Tendo em vista o disposto anteriormente, são ora estabelecidos entre as partes os seguintes.

ACORDOS

CLÁUSULA UM: NORMA DE REFERÊNCIA

Em caráter geral, durante o período da expatriação serão aplicadas as condições de expatriação estabelecidas neste Acordo de Expatriação.

Serão também consideradas como referência as condições e benefícios estabelecidos na Política de Mobilidade Internacional vigente no Grupo Enel.

Além disso, será mantida a norma vigente na empresa de origem quanto aos aspectos não regulados nos dois textos anteriores (Acordo de Expatriação e Política de Mobilidade Internacional). Caso existam itens ou benefícios análogos, prevalecerá o estabelecido neste acordo, com o objetivo de evitar a aplicação de duplicidades.



INTERNAL

CLÁUSULA DOIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO

A. DURAÇÃO E VALIDADE

A designação internacional é estabelecida por um período de 24 meses, a contar de **01 de Agosto de 2025**, assim que concluídas todas as formalidades de imigração no país de origem, e finalizando no dia **31 de Julho de 2027**, podendo ser prorrogada mediante acordo entre as partes.

Não obstante o período anteriormente estabelecido, a designação internacional terminará antecipadamente devido às causas estabelecidas na CLÁUSULA SETE deste instrumento.

Todas as condições e complementos econômicos reconhecidos neste acordo como consequência da expatriação cessarão no momento de seu término.

B. REGIME DE TRABALHO E FOLGAS

A jornada de trabalho anual, horário, o número de férias anuais, o número de feriados e licenças serão aqueles vigentes em cada momento na empresa de destino.

Não obstante o aqui disposto, se as férias estabelecidas na empresa de destino forem inferiores as da origem, é ora reconhecido para o expatriado a manutenção das férias estabelecidas na empresa de origem.

Como regra geral, as férias devidas durante o período de expatriação deverão ser gozadas durante a expatriação.

C. HORÁRIOS DE TRABALHO, FERIADOS E SMART WORKING NO PAÍS DE DESTINO

Para os colaboradores que tenham aderido ao acordo individual de Smart Working, durante o período de destacamento aplicar-se-ão as diretrizes operacionais em vigor na empresa de acolhimento dentro do contexto regulamentar e contratual em vigor no país de destino.

Ressalta-se que a realização do Smart Working deve ocorrer exclusivamente dentro do País de Destino.

CLÁUSULA TRÊS: CONDIÇÕES ECONÔMICAS

A. REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL

1. SALÁRIO ANUAL BRUTO DE REFERÊNCIA (SABR)

Durante o período de designação internacional, seu Salário Anual Bruto de Referência (SABR) será **972.380** reais, que é o correspondente à remuneração recebida no momento de sua expatriação e durante a vigência do presente acordo.

Este valor servirá de base para fins fiscais, trabalhistas e da Previdência Social e será revisado, conforme o caso, de acordo com o estabelecido na Política Salarial que lhe é aplicável. Além disso, será considerado como salário efetivo



INTERNAL

para a preparação do pacote de condições de expatriação e estimativa da remuneração variável.

Ao término da designação internacional, o referido SABR, definido em conformidade com o disposto no parágrafo anterior, será a base para configurar as remunerações do trabalhador na empresa de retorno, adaptando-o aos itens da remuneração ali vigentes.

Não obstante o aqui disposto, no caso particular de que pela situação econômica especial ou jurídica do país de destino, é ora reconhecido ao expatriado aumentos remuneratórios específicos superiores ao que lhe foram correspondidos na empresa de origem, e esses aumentos não serão levados em conta no momento do estabelecimento das remunerações de retorno. Neste caso, o Salário Fixo do início da expatriação será atualizado, em conformidade com o disposto na Política de Remuneração da empresa de origem durante o período de expatriação.

2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Será aplicada em conformidade com o Sistema de Avaliação do Desempenho vigente na Empresa em cada momento e a Política Salarial estabelecida em seu país de origem.

B. PACOTE REMUNERATÓRIO DE EXPATRIAÇÃO

1. COMPLEMENTOS E INCENTIVOS DE EXPATRIAÇÃO

Complemento de Expatriação

Será reconhecido um valor anual líquido de **64.599,00 EUR** pago pela empresa Holandesa destinado a compensar expatriação, transtornos, eventual aumento do custo de vida no país de destino, eventual diferença de qualidade de vida existente entre a cidade de origem e a cidade de destino, bem como eventuais benefícios usufruídos no País de origem em consequência da aplicação do contrato de trabalho e que deixarão de ser pagos no país de destino (por exemplo, subsídio de turno, horas extras, vale-refeição etc.).

Se, também em consequência de prorrogações posteriores, a expatriação durar mais de dois anos, a partir do terceiro ano o complemento de expatriação será atualizado de acordo com o previsto na Global Mobility Policy em vigor no momento da atualização.

Este valor é expresso no Anexo às condições econômicas.

No caso de não execução do trabalho no país de destino por motivo de retorno temporário do funcionário ao país de origem ou por diferimento de sua transferência para o país de destino, a Sociedade, respectivamente, suspenderá ou não iniciará o pagamento mensal do valor do complemento de expatriação.

Portanto, ocorridas as condições acima mencionadas, a Sociedade suspenderá o pagamento do complemento de expatriação a partir do segundo mês posterior ao mês de retorno ou não pagará a referida indenização em caso de falha na transferência inicial.



INTERNAL

O funcionário a comunicar tempestivamente à Sociedade cedente a não execução do trabalho no país de destino e o retorno temporário ao país de origem ou o deferimento de sua transferência ao país de destino.

A reintegração ou início do pagamento do complemento de expatriação ocorrerá a partir do mês de retornou ou transferência inicial do funcionário ao país de destino, desde que ocorra nos primeiros sete dias do mês. Caso contrário, a reintegração ou o início do pagamento da referida indenização ocorrerá a partir do mês seguinte ao mês de retorno ou transferência inicial ao país de destino.

O funcionário é obrigado a comunicar tempestivamente à Sociedade cedente o retornou ou a transferência inicial ao país de destino.

Na hipótese acima, a Sociedade cedente se reserva o direito de avaliar as condições para a eventual suspensão ou não ativação inclusive dos benefícios adicionais de expatriação previstos neste Acordo.

2. BENEFÍCIOS DA EXPATRIAÇÃO

Acomodação temporária

A Sociedade concederá ao colaborador até 30 dias de hospedagem em residência na chegada à cidade de destino para que ele encontre moradia permanente.

Caso não haja disponibilidade de residência, a Empresa concederá ao colaborador até 30 dias de hospedagem em hotel.

Além disso, apenas no caso de hospedagem em hotel, será pago um subsídio diário (cujo valor está expresso no Anexo às condições econômicas) para despesas correntes e de lavandaria, com um limite máximo de 30 dias de calendário, a contar da data da chegada ao país de destino.

Em caso de término antecipado do destacamento por decisão da Sociedade e na ausência de aviso prévio por parte da Sociedade com pelo menos dois meses de antecedência, poderá ser fornecido ao funcionário um alojamento temporário na cidade de origem por um período máximo de dois meses, sem pagamento da diária.

Mudança

A Empresa reembolsará as despesas, devidamente justificadas, decorrentes da mudança do expatriado e do núcleo familiar que o acompanhar, até o volume de **30m³** metros cúbicos, tanto no momento da transferência para a cidade de destino quanto no retorno à cidade de origem.

A mudança será realizada a partir da cidade de residência habitual e terá apenas como destino a cidade do novo local de trabalho. Essas despesas serão reconhecidas na medida e na forma previamente acordadas com a Sociedade.

A mudança não pode incluir itens que requeiram tratamento especial, como objetos de luxo ou preciosos (por exemplo, obras de arte).



INTERNAL

Em caso de regresso antecipado por motivos imputáveis ao expatriado, os custos da mudança de retorno serão suportados pelo próprio.

Como alternativa ao reembolso de despesas de mudança, poderá ser concedido o reembolso de eventuais despesas extras com bagagem incorridas quando o funcionário se transferir para a cidade de destino.

Não serão pagos quaisquer outros custos de mudança relativos à mesma expatriação.

Gastos de Instalação

Para poder compensar os gastos iniciais e de finalização decorrentes da instalação em um país diferente, será concedido um abono líquido de **1.950,00 EUR** no início da expatriação.

Em caso de regresso antecipado por motivo imputável ao expatriado, até 50% dos custos dos gastos com instalação serão pagos pelo expatriado. Neste caso, o expatriado, mediante este contrato, autoriza expressamente o desconto do pagamento de seu salário.

Moradia

Durante o período de expatriação, será fornecida para o expatriado moradia no local de destino através do Suporte da unidade Imobiliária que oferecerá seu portfólio de apartamentos disponíveis. O expatriado será alocado em um apartamento dentre os já disponíveis para a Enel e, em casos excepcionais, poderá haver a possibilidade de buscar outras acomodações para as quais a Enel poderá avaliar a oportunidade de assinar um novo contrato de aluguel, após ter feito as verificações necessárias e após ter verificado a viabilidade.

Se a Empresa não puder fornecer um apartamento (apenas em casos excepcionais e específicos), um subsídio mensal em dinheiro seria fornecido a partir da data de início do contrato de aluguel regularmente formalizado em conformidade com a legislação local para cobrir custos de aluguel, serviços públicos e taxas de condomínio relacionadas a um apartamento mobiliado para você e sua família, se acompanhados.

Este valor é expresso no Anexo às condições econômicas. Neste caso, o expatriado buscará acomodação por si mesmo ou por meio de uma imobiliária. Caso use uma empresa externa, a empresa compensará os custos incorridos até o valor limite de um (1) aluguel da locação.

Antes de assinar o contrato de locação, o colaborador é, em qualquer caso, solicitado a enviar o texto da proposta de locação à Unidade Imobiliária para verificar se está correto e se não há cláusulas a alterar.

Caso o expatriado opte por retornar de forma antecipada por causas imputáveis a ele próprio, ele arcará com todos os custos resultantes do término antecipado do contrato de locação.



INTERNAL

Não será autorizada a concessão de avais bancários. Caso o locador solicite um aval bancário para garantir o recebimento do aluguel, a empresa oferecerá ao expatriado a expedição de um certificado que indique que o expatriado é seu empregado.

Caso o locador solicite uma fiança, será adiantado ao expatriado até o valor máximo de 2 meses de aluguel da moradia, sendo requisito prévio necessário a apresentação do referido contrato. O referido importe se regularizará na folha de pagamento mensal.

Viagens

Viagem inicial e de retorno (entre a cidade de origem e de destino e vice-versa): Será proporcionada ao empregado e aos membros da unidade familiar que o acompanhem e que cumpram os critérios estabelecidos na Política as viagens de início e final da expatriação, em conformidade com a Política de Designação Internacional e Política de Viagens vigente na Empresa. Serão reembolsados os gastos justificados de traslado de ida para e volta do aeroporto.

Viagens periódicas: Serão fornecidas ao trabalhador 2 viagens de ida e volta para cada componente de acordo com a Política de Viagens, pagas e geridas pela empresa de acolhimento (host Compay).

A opção de escolha do colaborador foi a compra das passagens através da empresa.

Viagens de Emergência: Em caso de falecimento ou de enfermidade grave devidamente justificada de um familiar de primeiro grau em linha reta do empregado ou do cônjuge (pais e filhos) ou segundo grau em linha colateral (irmãos), será pago o bilhete correspondente a uma viagem de ida e volta em avião em classe turista para o grupo familiar da expatriação. Além disso, será concedida uma licença remunerada de sete (07) dias corridos, salvo se a legislação de destino estabeleça um período mais amplo.

Em caso de falecimento do empregado ou de algum membro da unidade familiar na expatriação, subsidiariamente aos seguros contratados, a empresa assumirá a gestão e gastos de repatriação do cadáver, assim como a viagem da unidade familiar ao país de origem.

Em caso de conflito armado ou catástrofe natural que possa colocar em perigo a segurança pessoal do empregado ou de sua família, a empresa assumirá a gestão e custo da viagem de retorno do empregado e de sua família por qualquer meio que seja necessário.

Aulas de Idioma

Em caso de diferenças linguísticas entre o país de origem e o país anfitrião, os cursos de idiomas são reconhecidos para favorecer a integração do expatriado no país anfitrião e são concedidos para todos os tipos de expatriações, de acordo com as políticas internas de treinamento.

Caso não seja fornecido suporte de outplacement ao parceiro, os cursos de idiomas também serão concedidos ao parceiro.



INTERNAL

Esses cursos se referem ao idioma oficial do país anfitrião ou, em casos especiais, ao idioma da equipe de trabalho.

Veículo

Um veículo para uso misto no país de destino será cedido durante a expatriação. As características e as condições da cessão serão estabelecidas para tal fim pela empresa de destino. Com relação ao consumo de combustível, também será aplicável o estabelecido pela empresa de destino. A empresa não compensará ou pagará de forma alguma as multas ou sanções de tráfego resultantes do uso do veículo, seja para execução de atividades profissionais, privadas ou particulares.

Caso tenha sido cedido para o expatriado um veículo para uso misto no país de destino, ele pode decidir manter o veículo no país de origem ou entregá-lo e fazer uso deste no país de destino, de acordo com as normas definidas pelo país de destino, inclusive aquelas relacionadas ao combustível.

A fim de evitar a duplicidade na aplicação deste benefício, o trabalhador expatriado não poderá desfrutar simultaneamente de mais de um veículo cedido por qualquer das empresas do grupo e em qualquer das modalidades de sua cessão.

Telefone celular e outras ferramentas de trabalho

Será fornecido ao expatriado um telefone celular e as ferramentas de trabalho que sejam necessárias para executar as funções próprias de seu cargo no destino. O referido fornecimento deverá ser aprovado pela empresa de destino.

Auxílio Educação

Será reembolsado ao empregado o valor dos gastos que incorrer por filho em idade escolar e ano letivo, de acordo com o regulamento de expatriação vigente, tomando como referência para isso os itens e os limites ali estabelecidos.

Somente serão considerados para tal fim os estudos anteriores à idade de entrada na universidade no país de destino.

Com base nisso, serão levados em conta exclusivamente os custos de matrícula e as mensalidades regulares pelo auxílio até o limite máximo indicado no anexo de condições econômicas, cujos valores estão referenciados ao indicado por uma Consultoria Internacional contratada pela Empresa.

Será exigida a comprovação dos referidos gastos mediante a apresentação dos comprovantes pertinentes.

Não serão pagos os gastos de ensino que ultrapassem os limites estabelecidos na norma de expatriação vigente.



INTERNAL

Não serão incluídos e nem reembolsados os gastos com materiais didáticos, transporte, comida, atividades recreativas, uniformes, atividades desportivas, aulas extras, etc.

Gastos de viagens de trabalho durante a expatriação

Quando, em consequência das necessidades e funções do cargo de trabalho no destino, o expatriado tenha que realizar viagens de trabalho, será aplicada a norma para a liquidação de gastos de viagens então vigente na empresa de destino.

Ao finalizar a expatriação, todos os itens da remuneração, complementos, incentivos ou benefícios estabelecidos em consequência da referida expatriação, assim como os benefícios da equiparação fiscal das rendas do trabalho, deixarão de ser recebidos de forma imediata, por estarem associados à referida designação.

CLÁUSULA TRÊS: REVISÃO DAS CONDIÇÕES DE EXPATRIAÇÃO

Revisão Progressiva

A revisão pró-Futuro será reconhecida se, em caso de prorrogação por período considerado cumulativamente superior a 6 meses, a duração total da expatriação no mesmo país for superior a 30 meses.

Paralelamente à revisão posterior à prorrogação, o reajuste do complemento de expatriação (referido na cláusula 1. COMPLEMENTOS E INCENTIVOS À EXPATRIAÇÃO) também será aplicado de forma coerente com os mecanismos estabelecidos pela atual política da empresa.

Quando aplicável, a atualização dos complementos de expatriação será determinada com base na política da empresa em vigor no momento da revisão, levando em conta a alteração do cenário macroeconómico dos países de origem e de destino e aplicando a taxa de câmbio média mais próxima da atual, bem como considerando eventuais variações ocorridas em seu salário fixo e variável (valores brutos).

Qualquer eventual revisão do complemento de expatriação será informada ao funcionário e reconhecida a partir do primeiro contracheque pago.

Revisão Retroativa

A revisão pró-Passado será reconhecida se no período anterior ao vencimento do contrato de destacamento, ou de suas prorrogações posteriores, se verificar uma variação de +/- 10% entre o diferencial de custo de vida considerado nas condições económicas aplicadas no momento da expatriação e o diferencial do custo de vida atualizado. Quando aplicável, a atualização dos complementos de expatriação será determinada com base na política da empresa em vigor, levando em consideração a alteração do cenário macroeconômico dos países de origem e de destino e a taxa de câmbio média efetiva do período anterior ao término do destacamento ou de suas possíveis prorrogações.

Se, após esta revisão, for verificado que o funcionário recebeu um valor inferior ao valor recalculado, a Sociedade pagará o valor vencido no primeiro



INTERNAL

contracheque em caso de prorrogação ou inserindo-o no último contracheque em caso de término da expatriação.

No entanto, se, após este recálculo, se verificar que o funcionário recebeu um valor superior ao que lhe é devido, esse valor superior será considerado como um benefício mais favorável e o funcionário não terá que reembolsá-lo.

A Sociedade poderá antecipar a atualizada do complemento de expatriação (revisão pró-Futuro e revisão pró-Passado) com relação às condições descritas acima em caso de evoluções excepcionais e imprevisíveis no cenário macroeconômico no país de destino.

Ao final da expatriação, todos os elementos remuneratórios, tratamentos adicionais ou benefícios estabelecidos em consequência dela, incluindo os benefícios decorrentes da Política de "Tax Equalization" dos rendimentos de trabalho serão imediatamente suspensos, ficando exclusivamente associados à referida expatriação.

CLÁUSULA QUATRO: PROTEÇÃO SOCIAL

A. AFILIAÇÃO AO SISTEMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Serão aplicadas as disposições da legislação em matéria de seguridade social aplicável, levando em conta os tratados internacionais ou, se for o caso, as convenções bilaterais assinadas entre o Brasil e o país de destino.

Entende-se que o funcionário permanecerá responsável pelas contribuições para a segurança social estabelecidas nos termos das disposições em vigor e por quaisquer alterações que lhes sejam introduzidas durante o período de expatriação.

Caso seja necessário, nos termos da legislação aplicável, pagar contribuições no Brasil e no país de destino, o expatriado será responsável apenas pelas contribuições pelas quais for responsável no Brasil.

Caso, em aplicação das disposições da regulamentação e/ou acordos internacionais em vigor, as obrigações contributivas sejam devidas apenas no país de destino, o funcionário será responsável pela parte que lhe couber com base na regulamentação local.

De qualquer forma, não será reconhecida qualquer equalização para cobrir potenciais pagamentos de contribuições diferentes e/ou perdas sobre contribuições reconhecidas para fins de pensões decorrentes da aplicação das normas acima citadas.

B. SEGURO SAÚDE

Será contratada uma apólice de assistência médica particular para dar cobertura ao empregado e à unidade familiar que o acompanha, em conformidade com as condições estabelecidas pela Empresa.

C. PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS

O funcionário é obrigado a observar os procedimentos estabelecidos em matéria de Prevenção e Saúde no Trabalho pelo Grupo Enel, bem como aqueles estabelecidos pela Sociedade cessionária com base na regulamentação empresarial e na legislação



INTERNAL

em vigor na matéria. Serão garantidas ao funcionário formação e informação adequadas sobre os riscos geralmente associados ao desempenho das tarefas para as quais é destacado pela Sociedade cedente, bem como, por parte da sociedade cessionária, a adoção de medidas adequadas de prevenção e proteção em matéria de segurança e higiene no trabalho, formação e informação específicas sobre os riscos específicos da atividade laboral e do local de trabalho, incluindo a gestão de emergências, e a vigilância da saúde e da aptidão para as funções, de acordo com a legislação aplicável.

CLÁUSULA CINCO: OBRIGAÇÕES FISCAIS

A. IMPOSTO SOBRE A RENDA DO TRABALHO (EQUIPARAÇÃO FISCAL)

O sistema estabelecido tem como objetivo que o empregado não arque com mais impostos do que os que teria arcado no país de origem com relação, exclusivamente, a seus rendimentos do trabalho, independentemente do país de destino para o qual foi designado. Este sistema se denomina “equiparação fiscal”.

Nas condições econômicas será determinada o valor do imposto que ele teria que arcar no seu país de origem. Este valor será chamado de “imposto hipotético” e será calculado levando-se em conta os seguintes itens e deduções:

- Renda tributável: será formada pelo SABR (salário anual bruto de referência) e pela RVA (remuneração variável anual), assim como por qualquer outro item salarial extraordinário correspondente (Exemplo: Incentivos de longo prazo, LTI, Plano de Fidelização, etc.).
- Deduções aplicáveis: será levado em conta como circunstâncias pessoais, exclusivamente, o estado civil do empregado e os filhos até o limite de idade previsto pela legislação tributária do país de origem.

Os Impostos Hipotéticos serão revisados para refletir o nascimento ou inclusão de um filho na unidade familiar ou quando um filho deixe de ser considerado como dependente do trabalhador, tomando como referência para isso o limite de idade previsto pela legislação tributária do país de origem. A regularização do Imposto Hipotético nestes casos surtirá efeito desde o momento em que se calcule a variação na composição da unidade familiar. Nenhuma outra circunstância pessoal ou familiar será contemplada.

Além disso, os Impostos Hipotéticos serão revisados para refletir um aumento ou redução da renda tributável em consequência do aumento ou diminuição de algum dos componentes que a integram. Nesses casos, a regularização do Imposto Hipotético terá efeito retroativo e compreenderá a totalidade do exercício fiscal.

Com relação a este cálculo hipotético, a empresa não será responsável pela diferença de impostos reais resultante, seja positiva ou negativa, exclusivamente sobre a renda do trabalho.

B. ASSESSORIA FISCAL

Será prestado ao empregado assessoramento sobre o cumprimento de suas obrigações fiscais, tanto no país de origem quanto no país de destino, pelos períodos fiscais afetados pela expatriação.



No caso do empregado rescindir o contrato de trabalho com a empresa, e a fim de cumprir a política de equiparação fiscal do Grupo Enel, ele se compromete a devolver para a empresa qualquer valor que seja devolvido a ele pelas Autoridades Fiscais do país de origem ou destino e que corresponda a uma retenção a maior sobre as rendas do trabalho ou a um crédito fiscal derivado de impostos pagos pela empresa em outro país.

A Empresa exige de todos os seus empregados, e, neste caso, daqueles que se encontrem sob mobilidade internacional, uma conduta irrepreensível junto às autoridades e normas fiscais reguladoras.

CLÁUSULA SEIS: CONDIÇÕES DO RETORNO

Ao término da expatriação, o empregado retornará a sua empresa de origem, para um cargo de acordo com seu nível profissional. Os benefícios e demais condições pactuadas neste instrumento não mais serão aplicadas. Serão tomadas como referência as condições econômicas e laborais anteriores à expatriação, atualizadas para a data do retorno.

Não obstante isso, caso seja estabelecida uma nova expatriação do trabalhador para um país diferente do país de origem, sem que haja um retorno efetivo e permanente ao país de origem (nenhum posto é designado e não ocorre ocupação efetiva no cargo), seu traslado e o de sua unidade familiar na expatriação, assim como todas as atividades de logística inerentes à nova expatriação, será feito a partir da cidade de destino da expatriação que então está sendo finalizada para a nova cidade de destino, estando assim sem efeito qualquer benefício associado ao retorno à cidade de origem do trabalhador.

CLÁUSULA SETE: RETORNO ANTECIPADO

Ambas as partes concordam com o retorno antecipado quanto à data estabelecida neste acordo em caso de:

1. Acordo entre o expatriado e a Empresa
2. Decisão da Empresa
 - a. Necessidades do serviço, organizacionais ou produtivas avaliadas pela empresa. Sempre que não houver uma razão objetiva que impossibilite de fazê-lo, o expatriado será informado com um mês de antecedência
 - b. Por desastre natural, guerra ou atos terroristas
 - c. Falta continuada ao trabalho que exceda 30 dias de trabalho consecutivos em um ano civil, ou mais de 45 dias de trabalho não consecutivos, acumulados em um ano civil.
 - d. Se o empregado incorrer em causa de demissão estabelecida pela legislação do país de origem ou destino
 - e. Quando sejam recebidas reclamações da empresa de destino com relação ao desempenho e comportamento profissional do empregado.



INTERNAL

- f. Pela não concessão das permissões e autorizações legais e migratórias necessárias.

3. Decisão do trabalhador

- a. Condições de saúde ruins comprovados objetivamente
- b. Motivos familiares muito graves comprovados objetivamente que requeiram sua presença em seu país de origem. Para tais efeitos, serão considerados os pais e filhos do expatriado ou seu cônjuge.
- c. Renúncia do trabalhador à mobilidade internacional. Nesse caso, o trabalhador deverá avisar com antecedência mínima de três meses da sua efetividade.

No caso do retorno antecipado descrito nos itens 2c, 2d, 2e e 3c deste Acordo, assim como no caso de demissão voluntária do trabalhador da Empresa, o trabalhador deverá assumir todos os custos resultantes, inclusive os custos da mudança, os custos gerados pela rescisão do contrato de locação antecipadamente (inclusive a fiança). Além disso, deverá devolver para a Empresa a parte proporcional dos gastos de instalação e, no caso de receber benefício escolar, as mensalidades pagas antecipadamente pela empresa. O trabalhador manifesta expressamente sua concordância para que os referidos valores sejam descontados de sua folha de pagamento.

Tudo o que foi disposto anteriormente, sem prejuízo da aplicação das medidas disciplinares correspondentes, em conformidade com a legislação do país de origem.

CLÁUSULA OITO: SITUAÇÃO FAMILIAR

Entende-se que as pessoas a seguir fazem parte da unidade familiar para fins de expatriação:

- o cônjuge ou companheiro(a) em união estável reconhecido legal e administrativamente no país de origem e de destino
- os filhos biológicos, adotados, em acolhimento, guarda legal e tutela de menores ou incapazes, tudo isso em conformidade com a legislação vigente no país de origem e destino e com os critérios estabelecidos pela Política de Mobilidade Internacional da Empresa para definir a unidade familiar, como a idade dos filhos e a dependência econômica do expatriado.
- os filhos do cônjuge ou companheiro(a) em união estável do expatriado que convivam na unidade familiar, sempre que a custódia tenha sido reconhecida em nome do expatriado, em conformidade com a legislação vigente no país de origem e destino e os critérios estabelecidos pela Política de Mobilidade Internacional da Empresa para definir a unidade familiar, como a idade dos filhos e a dependência econômica do expatriado.

Para aplicar os benefícios estabelecidos na Política, será imprescindível que os familiares se desloquem com o expatriado de forma permanente.

Toda a mudança na estrutura familiar do expatriado que se produza durante o período de mobilidade internacional deverá ser informada à Empresa com o objetivo de poder ajustar as condições de mobilidade internacional à nova situação familiar.



INTERNAL

CLÁUSULA NOVE: FORO APPLICÁVEL

Para dirimir qualquer controvérsia ou litígio que possa surgir entre a empresa e o empregado em consequência da interpretação, aplicação ou cumprimento das condições e compromissos assumidos pelas partes neste documento, as partes se submetem, com renúncia a qualquer foro próprio que possa corresponder a elas, à jurisdição dos juizados e tribunais do país de origem.

CLÁUSULA DEZ: DISPOSIÇÕES FINAIS

A expatriação na Sociedade de destino não constitui uma causa de extinção da relação laboral com a empresa de origem. Não obstante isso, se a legislação local de destino exigir a contratação laboral do trabalhador pela empresa de destino, isso não implicará a suspensão das obrigações da empresa de origem com relação ao estabelecido no presente acordo.

O empregado não poderá tornar público, por qualquer meio, o patrimônio técnico das empresas (tanto de origem como de destino) e se compromete a guardar a mais estrita confidencialidade dos dados e informações que possa ter conhecimento, inclusive ocasionalmente, no curso da expatriação e depois dela.

Ambas as partes acordam expressamente que não será imputada à Empresa qualquer responsabilidade decorrente de eventuais descumprimentos das leis e normas locais pelo expatriado. Além disso, caso os referidos descumprimentos resultem em sanções que a Empresa seja obrigada a assumir – direta ou indiretamente - em virtude de um vínculo de responsabilidade solidária ou subsidiária previsto nas normas locais, a Empresa poderá repassar integralmente as referidas sanções econômicas para os honorários que correspondam ao expatriado por qualquer item, reservando-se a faculdade de atuar pela via judicial caso sejam insuficientes.

Qualquer pagamento em dinheiro ou em espécie realizado pela empresa de destino com relação aos ganhos, incentivos, complementos ou benefícios derivados da expatriação, não voltarão a ser devolvidos pela empresa de origem. Não obstante isso, se o trabalhador mantiver sua folha de pagamento na empresa de origem, os pagamentos em dinheiro ou em espécie realizados no destino durante o período da expatriação serão considerados como uma antecipação da remuneração total em virtude deste Acordo e serão deduzidos dos recebimentos da origem.

CLÁUSULA ONZE: CLÁUSULA DERROGATÓRIA

Na medida em que este documento de expatriação está em vigor, ficam derrogados expressamente e inválidos qualquer outro acordo ou pacto anterior exclusivamente no que se refere aos aspectos regulados neste contrato.



INTERNAL

Como prova da concordância com o conteúdo deste acordo, as partes o assinam.

Alain Rosolino
Diretor de Pessoas e Organização

DocuSigned by:

6B71D56D21864F2...
Nelson Ribas Visconti
Expatriado

ANEXO CONDIÇÕES ECONÔMICAS

EXPATRIATION PACKAGE

Nelson Ribas Visconti
Netherland-Amsterdam

TYPE OF EXPATRIATION

Strategic
Short Term

Number of family members 4

PROPOSAL - EXPATRIATION SALARY CALCULATION

Gross Fixed Salary (annual)	972.380 BRL
Hypothetical tax	264.487 BRL
Total net fixed base salary	707.892 BRL

Gross Variable Salary (annual base)	364.734 BRL
Hypothetical tax	99.208 BRL
Total net variable salary	265.526 BRL

Net flat-rate expatriacion allowance	398.502 BRL
--------------------------------------	-------------

Total net amount	1.371.921 BRL
-------------------------	----------------------

Exchange rate	1,00 BRL	0,1621 EUR
---------------	----------	------------

HOME COUNTRY - Brasil-Rio de Janeiro (Net Amounts)

Fixed Salary (annual)	707.892	BRL
Net flat-rate expatriacion allowance	0	BRL
Variable Salary (annual base)	265.526	BRL

HOST COUNTRY - Netherland-Amsterdam (Net amounts)

Fixed Salary (annual)	0	EUR
Net flat-rate expatriacion allowance	64.599	EUR
Variable Salary (annual base)	0	EUR

	Monthly amounts in host country currency		Annual amounts in host country currency (12months)	
Accomodation (NET) including Utilities*	4.310	EUR	51.720	EUR
Home leaves(NET) (**)	1.531	EUR	18.376	EUR

(*) THIS AMOUNTS, TO BE PAID FROM THE BEGINNING OF THE RENTAL CONTRACT, CANNOT BE HIGHER THAN 10% FROM EFFECTIVE RENT PLUS UTILITIES

(**) IN ALTERNATIVE 2 ROUND TRIPS FOR EACH COMPONENT ACCORDING TO TRAVEL POLICY, PAID AND MANAGED BY THE HOST COMPANY



INTERNAL

UNA TANTUM

Settling-in and repatriation allowance (NET) : 1.950 EUR 12.029,21 BRL

OTHER BENEFITS

INSURANCE	Apply health insurance (provided by home company)
INITIAL AND FINAL RETURN TRIP	Initial trip to the destination and the final return trip to home
TEMPORARY ACCOMMODATION	Temporary accommodation max 30 days
DAILY ALLOWANCE	Daily allowance (net) 31 EUR per person (only in Hotel) - max 30 days
CAR	Car (business and personal use)
TAX ASSISTANCE	Home country & host country
MOVING	30 m ³ furniture
LANGUAGE COURSE	according to language trainig policy
SCHOOL FEES	35.425 EUR per year/for each child in Secondary School
ESTIMATED STARTING DATE	01/08/2025
DURATION	12 Months