

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2023**

Pelo presente instrumento de Acordo Coletivo PPR, de um lado, **SINDICATO NACIONAL DOS CONDUTORES DA MARINHA MERCANTE E AFINS - SINCOMAM**, doravante denominado “**SINDICATO**”, e do outro lado, **TECHNIP BRASIL - ENGENHARIA, INSTALAÇÕES E APOIO MARÍTIMO LTDA.**, doravante denominada “**EMPRESA**”, resolvem celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho para instituir o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (“PPR”)** para o exercício de 2023 (compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023), com base nos preceitos estabelecidos na legislação vigente, princípios e condições que mutuamente se outorgam e aceitam a saber:

**CONSIDERAÇÕES**

CONSIDERANDO QUE as regras, metas e objetivos do presente Plano de Participação nos Resultados (“PPR”) são fruto de livre negociação entre o SINDICATO e a EMPRESA, tendo sido amplamente divulgados aos seus empregados desde o início do ano fiscal de 2023, nos termos do artigo 2º § 1º, da Lei 10.101/2000.

CONSIDERANDO QUE, para fins de cumprimento do artigo 2º inciso I, da Lei 10.101/2000, o presente instrumento deve ser regularmente assinado e registrado perante o SINDICATO, como forma de garantir a exequibilidade de suas cláusulas.

EMPRESA, seus Empregados e SINDICATO celebram o presente Plano de Participação nos resultados, por meio de acordo coletivo de trabalho, conforme cláusulas que se seguem:

**1. PROPÓSITO**

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 EMPRESA, de acordo com a elegibilidade dos critérios estabelecidos neste acordo.

**Parágrafo único:** o valor pago como Participação nos Resultados não deve integrar a remuneração, nem está sujeito aos encargos trabalhistas e de contribuições sociais, não sendo aplicado a ele o princípio da habitualidade.

## 2. ELEGIBILIDADE

Todos os empregados regulares que tenham trabalhado mais de 90 (noventa) dias no período de apuração e admitidos até 30 de Setembro em unidade da TechnipFMC no Brasil e/ou no exterior devem ser elegíveis para a Participação nos Resultados.

**Parágrafo Único:** Será considerado como trabalhado, para efeitos de distribuição do PPR, o período de licença-maternidade durante o ano de 2023, o período de afastamento previdenciário para percepção de auxílio-acidentário (B91) e eventuais suspensões contratuais com base nas Medidas Provisórias vigentes durante o ano de apuração.

## 3. APURAÇÃO

A Participação nos Resultados deve ser calculada levando em conta o Resultado da EMPRESA e Avaliação de Desempenho Individual, sendo que:

### Resultado da Empresa (BPI):

- Serão utilizadas para o cálculo as métricas de (i) Ebitda percentual da receita (25%), (ii) Fluxo de caixa livre das operações (25%), (iii) Performance do ESG (25%)

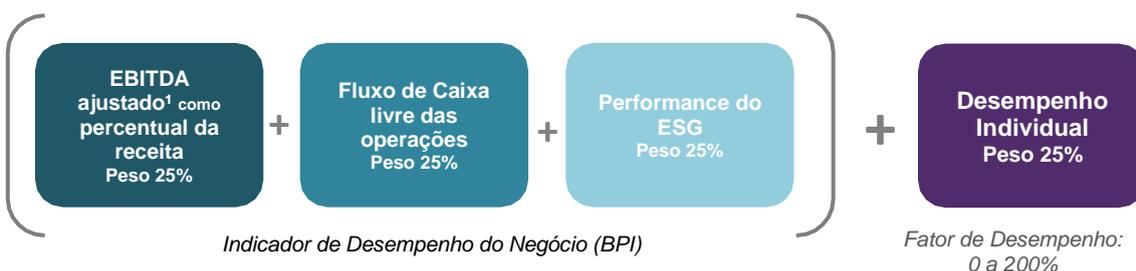
### Avaliação de Desempenho Individual (API):

- Avaliação de desempenho individual (25%) será mantida para todo o período.

A base de cálculo para pagamento será a somatória dos 12 (doze) salários recebidos no ano de 2023, incluindo o 13º e o 1/3 (um terço) referente a férias, ambos sobre a base de salário de dezembro, possuindo como target o percentual cujas funções estejam enquadradas no nível hierárquico de acordo com a tabela específica (**anexo 1**).

### 3.1. RESULTADO DA EMPRESA – MÉTRICAS

O cálculo para apuração da Participação nos Resultados observará a seguinte fórmula :



#### 3.1.2. TechnipFMC EBITDA Percentual de Lucro (Peso 25%)

A margem de lucro de empresa EBITDA Percentual é o que assegura a sustentabilidade do negócio a longo prazo. A margem percentual é calculada com o valor do EBITDA dividido pela receita.

Este indicador será responsável pela definição de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da distribuição da Participação nos Resultados.

**3.1.3. Fluxo de Caixa livre das operações** – Capacidade de gerar caixa como um indicador da saúde financeira e liquidez da empresa.

Este indicador será responsável pela definição de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da distribuição da Participação nos Resultados.

**3.1.4.ESG** – Performance através de um grupo de indicadores TechnipFMC relativos ao meio ambiente, gestão social e governança, conforme índices estabelecidos no scorecard.

**Indicadores:**

**Meio Ambiente:**

- **Nossa pegada de carbono (kt CO2 equivalente)**
- **Pegada de carbono dos nossos clientes**
- **Resíduos reciclados e reutilizados**

**Social:**

- **Representação justa**
- **Conscientização e cultura**
- **Comunidade**

**Governança:**

- **Liderança de HSE**
- **Diligência em Direitos Humanos**
- **Ética e Compliance**

**3.2: CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO**

O pagamento das metas estabelecidas nos itens 3.1.2 a 3.1.4 dependerão do nível do resultado da EMPRESA no ano de 2023, observando o seguinte critério para cada métrica de forma individual:

<b>Item (métricas financeiras e metas especiais)</b>	<b>Índice de Pagamento</b>
Abaixo do Limite mínimo	0
Alvo	1
Máximo e Acima do Máximo	2

Para desempenhos entre o limite mínimo e o Alvo, e entre o Alvo e o Máximo, o pagamento será realizado de forma proporcional.

### 3.3. ("API")

**Metas de Desempenho Individual (peso equivalente a 25%)** - cada Empregado será avaliado pelo seu gestor de acordo com os objetivos definidos para o ano e pela sua performance individual definida no processo de check in.

O pagamento desta parcela varia de acordo com a análise da performance de cada indivíduo pelo seu gestor, podendo variar de 0 a 200%.

## 4. PAGAMENTO

A Participação nos Resultados será paga pela soma dos valores apurados de cada um dos fatores acima listados.

### ***API (25%) + BPI (75%)***

**Parágrafo Primeiro:** O valor líquido do PPR, já deduzido do Imposto de Renda de obrigação do empregado, deverá ser pago até final de Março do ano subsequente ao Exercício de Apuração para os empregados ativos no momento do pagamento. Os empregados cujos contratos de trabalho forem encerrados anteriormente à Março do ano subsequente ao Exercício de Apuração receberão seus respectivos pagamentos a partir do mês de Abril.

**Parágrafo Segundo:** Para todos os efeitos deste PPR, será observado o seguinte conceito, critério e condição: salário é espécie do gênero remuneração. Consequentemente, não integram o salário, para todos os efeitos deste PPR, quaisquer outras parcelas integrantes da remuneração, habituais ou não.

**Parágrafo Terceiro:** Para efeitos dos pagamentos proporcionais e definidos nos itens 4.1 a 4.4, deve ser considerado o critério de elegibilidade estabelecido no item 2.

**Parágrafo Quarto:** O período de aviso prévio indenizado não é considerado como tempo de efetivo trabalho para fins de pagamento do PPR.

### 4.1 Pagamento Proporcional – Afastamento e Suspensão de Contrato

Na hipótese de afastamento do empregado elegível por auxílio-doença (B31), o pagamento deverá ser calculado da seguinte forma:

- I. Afastamento por até 90 dias, consecutivos ou não: o pagamento do PPR será de forma integral.
- II. Afastamento por período superior a 90 dias, consecutivos ou não: o pagamento de PPR será de forma proporcional ao período efetivamente trabalhado, excluído o período integral de afastamento.

**Parágrafo Único:** Com exceção do auxílio-doença e daquelas suspensões definidas no parágrafo único do item 2, qualquer outra suspensão do contrato de trabalho durante o Exercício de Apuração, incluindo

mas não limitado à Licença não remunerada, o pagamento será proporcional desde o primeiro dia de afastamento e/ou suspensão.

#### **4.2 Pagamento Proporcional - Admissão durante o Exercício de Apuração**

Para os empregados admitidos depois de 1º de janeiro de 2023 e que atendam o critério de elegibilidade estabelecido no item 2, o pagamento será proporcional ao período trabalhado na TechnipFMC Brasil, calculando-se o período efetivamente trabalhado.

#### **4.3 Pagamento Proporcional - Dispensa sem justa causa antes do término do Exercício de Apuração e extinção, antes do término do Exercício de Apuração, de contratos por prazo determinado cuja vigência inicial seja igual ou superior a 12 meses.**

Para os empregados elegíveis que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término do Exercício de Apuração, o pagamento do PPR será proporcional, calculando-se o período efetivamente trabalhado. A mesma regra é aplicável para a extinção, antes do término do período de apuração, de contratos por prazo determinado cuja vigência inicial seja igual ou superior a 12 meses.

O pagamento previsto neste item deverá ser realizado após o pagamento dos colaboradores ativos, levando em consideração a proporcionalidade acima indicada e exclusivamente o alcance da meta individual (API) em 100%, o que significa o pagamento de 25% do target, para os contratos encerrados até 30 de Setembro.

Para os contratos encerrados a partir de 1º de Outubro, será considerado o alcance da Meta Individual (API) em 100% e o BPI (resultado da empresa), além da proporcionalidade de 1/12 por mês de serviço, calculando-se o período efetivamente trabalhado.

#### **4.4 Pagamento Proporcional – Óbito e Rescisão por Comum Acordo**

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o Exercício de Apuração, por motivo de óbito do empregado elegível e por rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, o pagamento do PPR será feito de forma integral (API e BPI), respeitando as datas de admissão e rescisão (proporcionalidade) e calculando-se o período efetivamente trabalhado.

### **5. NÃO PAGAMENTO DE PPR**

#### **5.1 Desligamento por Justa Causa e por iniciativa própria do Colaborador**

Os empregados não terão direito a qualquer pagamento de PPR, tampouco proporcionalmente, quando dispensados por justa causa nos termos do artigo 482 da CLT ou quando o desligamento ocorrer por iniciativa própria do Colaborador, durante o exercício vigente (período de apuração)

#### **5.2 Contrato por prazo determinado/experiência/Aprendizes e Estagiários**

Ficam excluídos do recebimento da participação nos resultados os empregados admitidos por contrato por prazo de experiência ou prazo determinado cuja vigência inicial seja inferior a 12 meses e que não foram efetivados ao contrato por prazo indeterminado, bem como os jovens aprendizes e os estagiários. Na hipótese do contrato de experiência ou determinado tornar-se por prazo indeterminado, o período

trabalhado naquela modalidade contratual será computado para fins de cálculo da participação do empregado.

## **6. NÃO INCORPORAÇÃO DO PAGAMENTO DE PPR**

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 ao salário dos empregados em hipótese alguma, 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.

## **7. VIGÊNCIA E VALIDADE**

O Exercício de Apuração dos resultados das metas de desempenho deve ser compreendido entre as datas de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 para o ano de 2023.

## **8. MUDANÇA DE CENÁRIO**

Fica ajustado que a EMPRESA poderá, mesmo durante a vigência do presente PPR, efetuar modificações que entendam necessárias, ou mesmo alterações nos objetivos ora estabelecidos, desde que previamente discutida e aprovada em regular assembleia de empregados.

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, concordata, falência, crise econômica, encerramento de estabelecimento, greve e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da EMPRESA.

## **9. OUTRAS DISPOSIÇÕES**

A participação de que trata o presente acordo coletivo não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

A Empresa repassará a entidade sindical acordante, com conhecimento e aprovação dos empregados, a título de Custeio Sindical, o importe de 2% sobre o valor da participação paga aos empregados, que será descontada de cada representado pelo Sindicato. O valor será creditado na conta da instituição no mês da quitação do prêmio aos empregados.

## **10. ARQUIVAMENTO**

Conforme estabelecido pelo artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000, uma cópia deste Contrato deve ser arquivada no SINDICATO, que deve obrigatoriamente providenciar seu registro junto ao sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

## 11. FORO

No caso eventual litígio acerca do cumprimento deste instrumento, a EMPRESA, os empregados e o SINDICATO, aceitam negociar, buscando consenso e conciliação. Se permanecer divergência, a questão deve ser conduzida para o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro.

## **ANEXO 1 – Grade de Target Específica**

**Cláusula Primeira:** O Target dos empregados cujas funções estejam enquadradas no nível hierárquico (Grade) seguirá a seguinte tabela:

Nível / Grade	Target % Salário anual
9 a 13.1	14,3%
13.2 a 14.1	17,3%
14.2	21,0%
15.1 a 15.2	26,3%
16.1 (ou acima)	Variação entre 26,3% e 60% do salário anual, conforme definido na carta individual.

**Parágrafo único:** Os indicadores de resultados da empresa aplicáveis aos empregados dos níveis 16.1 e acima serão aqueles definidos anualmente em suas respectivas cartas individuais.