

ACORDO DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DAS SOCIEDADES QUE OPERAM NO PAÍS SOB A MARCA KPMG, NOS TERMOS DA LEI 10.101/00.

Pelo presente instrumento particular que entre si fazem, de um lado as sociedades **KPMG ASSESSORES TRIBUTARIOS LTDA**, CNPJ(s) 05.490.840/0002-84, 05.490.840/0007-99, 05.490.840/0005-27, 05.490.840/0009-50, 05.490.840/0014-18, 05.490.840/0010-94, 05.490.840/0006-08, 05.490.840/0011-75, 05.490.840/0003-65, 05.490.840/0008-70, 05.490.840/0012-56, 05.490.840/0001-01, 05.490.840/0013-37, 05.490.840/0004-46, 05.490.840/0015-07, **KPMG ASSURANCE SERVICES LTDA**, CNPJ(s) 06.240.429/0004-85, 06.240.429/0010-23, 06.240.429/0011-04, 06.240.429/0013-76, 06.240.429/0007-28, 06.240.429/0001-32, 06.240.429/0015-38, 06.240.429/0014-57, 06.240.429/0008-09, 06.240.429/0009-90, 06.240.429/0006-47, 06.240.429/0005-66, 06.240.429/0012-95, 06.240.429/0003-02, **KPMG AUDITORES INDEPENDENTES**, CNPJ(s) 57.755.217/0024-15, 57.755.217/0017-96, 57.755.217/0013-62, 57.755.217/0015-24, 57.755.217/0019-58, 57.755.217/0003-90, 57.755.217/0016-05, 57.755.217/0025-04, 57.755.217/0001-29, 57.755.217/0010-10, 57.755.217/0021-72, 57.755.217/0008-03, 57.755.217/0023-34, 57.755.217/0029-20, 57.755.217/0004-71, 57.755.217/0012-81, 57.755.217/0011-09, 57.755.217/0009-86, 57.755.217/0018-77, 57.755.217/0022-53, 57.755.217/0005-52, 57.755.217/0020-91, 57.755.217/0002-00, 57.755.217/0028-49, **KPMG Consultores Associados Ltda**, CNPJ(s) 09.276.299/0001-86, **KPMG Financial Risk & Actuarial Services Ltda**, CNPJ(s) 02.668.801/0002-36, 02.668.801/0001-55, **KPMG RISK ADVISORY SERVICES LTDA**, CNPJ(s) 06.269.897/0003-00, 06.269.897/0002-10, 06.269.897/0001-30, **KPMG TAX ADVISORS LTDA**, CNPJ(s) 05.480.570/0007-35, 05.480.570/0010-30, 05.480.570/0003-01, 05.480.570/0002-20, 05.480.570/0001-40, **KPMG TRANSACTION AND FORENSIC SERVICES LTDA**, CNPJ(s) 05.198.961/0002-57, 05.198.961/0001-76, **KPMG Transnational Tax Services Ltda**, CNPJ(s) 11.170.288/0002-40, 11.170.288/0001-69, **KPMG CONSULTORIA LTDA**, CNPJ(s) 01.708.167/0002-55, 01.708.167/0001-74 e **KPMG CORPORATE FINANCE LTDA**, 29.414.117/0004-46, 29.414.117/0003-65, 29.414.117/0001-01, doravante designadas como SOCIEDADES, todas com estabelecimentos nesta Cidade, neste ato representadas pelos seus sócios, signatários do presente, e de outro lado, a COMISSÃO DE EMPREGADOS legitimamente aceita pelos trabalhadores das SOCIEDADES, todos ao final identificados e assinados, têm por justo e contratado as condições a seguir articuladas.

PREMISSAS

O programa objetivado por este acordo visa a convergir interesses das SOCIEDADES e de seus empregados, contribuindo para (i) a retenção de talentos nas SOCIEDADES; (ii) dar visibilidade às metas das SOCIEDADES, das equipes e dos indivíduos; e (iii) melhorar o mecanismo de retribuição vinculada à performance, visando a que os empregados tornem-se parceiros das SOCIEDADES no seu processo de desenvolvimento.

Os parâmetros e critérios aqui definidos foram acordados através de negociação direta entre os representantes das SOCIEDADES, COMISSÃO DE EMPREGADOS E SINDICATO DA CATEGORIA.

As partes consideram que as regras e os mecanismos criados para viabilizar a prática do programa objetivado por este acordo – conforme consignados no Anexo I, que fica desde já, como parte integrante deste instrumento - são claros e objetivos, além de acessíveis a todos os empregados das SOCIEDADES, facilitando o controle e o acompanhamento por parte destes.

Pelo presente instrumento particular, as Partes têm por justo e contratado os termos e condições que seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - OBJETO

O presente acordo – firmado em estrita observância ao que dispõe a Lei nº 10.101/00, e o inciso XI do artigo 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil – tem por escopo regular o Programa de Participação nos Lucros para todos os empregados das SOCIEDADES, para o período de apuração definido na cláusula segunda.

Parágrafo Único: A participação que ora se estabelece não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA SEGUNDA – PERÍODO DE APURAÇÃO

O período de apuração dos resultados será de 01 de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015.

CLÁUSULA TERCEIRA – ELEGIBILIDADE

São elegíveis ao recebimento da participação nos lucros das SOCIEDADES todos os empregados e ex-empregados, com exceção dos desligados por justa causa, vinculados às SOCIEDADES durante o período de apuração, desde que satisfeitas às condições acordadas que se encontram especificadas no Anexo I.

CLÁUSULA QUARTA – INDICADORES

Os indicadores de negócios e fatores de desempenho individual, definidos pelas SOCIEDADES e Comissão de Empregados estão expressos no Anexo I.

Parágrafo Único: Os indicadores de negócios e os fatores de desempenho individual serão apurados segundo demonstrações financeiras combinadas das SOCIEDADES, levantadas de acordo com práticas contábeis internacionais, relatórios gerenciais e avaliações periódicas individuais de desempenho.

CLÁUSULA QUINTA – DATA DO PAGAMENTO

O pagamento da participação que vier a ser devida a cada empregado, na forma deste acordo, será realizado em duas parcelas sendo a primeira paga até o dia 30 de Abril de 2015 e a segunda parcela até o dia 30 de Dezembro de 2015.

CLÁUSULA SEXTA – VIGÊNCIA

A vigência do presente acordo é de 01 de outubro de 2014 até 31 de dezembro de 2015, aplicando-se ao período nele previsto.

CLÁUSULA SÉTIMA – REVISÃO

Fica acordado que, a qualquer tempo, o presente programa, incluindo as condições especificadas no ANEXO I, poderá ser revisto e alterado consensualmente caso haja mudanças estruturais nas SOCIEDADES, alterações na legislação atinente e mesmo mudanças no cenário econômico, que requeiram a renegociação das metas visando adequá-las à nova conjuntura.

CLÁUSULA OITAVA – DÚVIDAS E ESCLARECIMENTOS

Todo empregado tem o direito de solicitar à área de Recursos Humanos das SOCIEDADES, por intermédio de qualquer representante da Comissão de Empregados, esclarecimentos sobre quaisquer disposições deste Acordo.

CLÁUSULA NONA – REPRESENTAÇÃO

As partes concordam que a assinatura do presente instrumento, pelos representantes das SOCIEDADES e pelos representantes da Comissão de Empregados, poderá ser realizada por representação mediante outorga de procuração específica para este fim.

CLÁUSULA DÉCIMA - ARQUIVAMENTO

Consoante o artigo 2º, § 3º, da Lei 10.101/00, o presente acordo, depois de lido, achado conforme e assinado pelos representantes das SOCIEDADES bem como pela Comissão de Empregados, será arquivado no Sindicato dos Trabalhadores.

E por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente Acordo de Participação nos lucros das EMPRESAS, em 3 (três) vias de igual teor.

Campinas, 07 de Janeiro de 2015.

REPRESENTANTES DAS EMPRESAS

Pedro Augusto Melo

Charles Kriek

Roberto Haddad

Manuel Fernandes Rodrigues de Souza

REPRESENTANTES DA COMISSÃO

Talita de Cassia Mendes

Pedro de Oliveira Fagundes

SINDICATO

Por si e por procuração dos seguintes membros da Comissão:

Adrielle Henrique Dias Camelo
Da Silva
Aldoir Pinzkoski Filho
Andressa Fabiola Santiago
Angelo Regis Castro da Silva
Bruno Sardao Oliveira
Camila Coelho dos Santos
Carlos Alberto Marins Fonseca
Carlos Alberto Silva
Carlos Augusto de Freitas
Torres
Claudio Hochman
Cleide Maria Serrao Pereira
Daniel Humberto Trigo de
Souza
Daniel Luiz Molica Pereira
Daniel Marino de Toledo
Daniele Rodrigues De Farias
Dejair Adao Guerreiro de Oliveira
Diego Scalet
Eliezer Jose De Souza
Evandro Rodrigues Ferreira
Fabio Antonio
Fabricio Cristiano Viana
Felipe Brutti da Silva
Geison Luiz Hoepers
George Jose Brichi
Gilberto Casale Correa
Guilherme Henrique de Almeida
Guilherme Pieri Pacheco
Jaqueline Silva de Brito
Jonas Rafael Caye
Jose Carlos Da Costa Lima
Junior

Josnei Francisco Dagort
Klaus Eduardo Kirner
Lauren Bardauil
Leandro de Almeida Jorge
Louise da Silva
Lucas Souza Castro
Lukas Heros Martins
Marcelo Gregolon
Marcio Candido Nascimento
Mariana Cherobim
Mauro Moura Loureiro
Paulo Eduardo Martins Guzman
Pedro de Oliveira Fagundes
Rafael Kyoshi Sugiyama
Rafael Lisboa Fernandes
Raphael Romera Almeida
Renata Cunha Vieira Oliveira
Roberto Assis Bordinhao
Rodrigo Ferreira Silva
Rodrigo Souza Fidalgo
Rodrigo Souza Fidalgo
Romeu Sabino Da Silva
Rubem Gomes de Lima Souza
Simone Caldas Afif Pellegrini
Talita Alves Pereira
Talita de Cassia Mendes
Thiago Costa da Silva
Thiago Vinicius de Souza
Tiago dos Santos Lima
Vanderson Clayton Siewert

Anexo I

**ACORDO DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DAS
SOCIEDADES QUE OPERAM NO PAÍS SOB A MARCA KPMG, NOS TERMOS
DA LEI 10.101/00.**

Anexo I

FY 2014/2015

Índice

Apresentação	03
Conceito do desenho de PPL	04
Indicadores de sucesso do PPL	06
Indicadores de sucesso - régua limite	09
Indicadores de sucesso do profissional	12
Detalhamento do processo de mensuração da esfera sucesso do profissional	14
Targets de pagamento do programa PPL	23
Verba limite	26
Regras do PPL	27
Relação de integrantes da comissão funcionários	30
Dados informações adicionais	32

Apresentação

Prezado funcionário,

A KPMG no Brasil, por meio do Comitê Executivo e da Comissão de funcionários, apresenta as premissas estabelecidas para o Programa de Participação nos Lucros (PPL) do ano fiscal 2014/2015.

As premissas adotadas para o desenvolvimento do Programa de Participação nos Lucros (PPL) refletem particularidades dos diferentes negócios da KPMG e das melhores práticas de mercado:

- ser autofinanciável (distribuído quando atingida as metas financeiras)
- ser transparente (comunicação clara do programa e evolução periódica dos resultados)
- ser participativo (funcionários acompanham os resultados e contribuem com sugestões de melhoria através da comissão)
- ser evolutivo (valoriza os melhores resultados, bem como o desempenho individual)

O programa foi desenvolvido pela área de Remuneração & Benefícios em conjunto com os PICs de áreas e Comitê Executivo com o objetivo de:

- incentivar a busca por alavancar resultados
- focar a estratégia de negócios
- convergir interesses das firmas-membro e dos funcionários
- evidenciar a importância da contribuição de todos para o alcance das metas da Organização, dos Departamentos, dos Services Groups e das BUS
- proporcionar que os diferentes níveis de contribuição na entrega de resultados sejam remunerados de forma adequada

O Comitê Executivo da KPMG foi responsável por definir o funding para o pagamento do PPL, de acordo com o modelo de Governança Corporativa existente na Organização.

Conceitos do desenho de PPL

O programa de participação nos lucros (PPL) da KPMG no Brasil é aplicável ao período de 1º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015, no qual serão apurados os resultados pertinentes.

O programa de participação nos lucros (PPL) foi estruturado com base em cinco esferas de abrangência que retratam a estrutura funcional da Organização e refletem o fluxo do processo de desdobramento de metas utilizado pela KPMG no Brasil: Sucesso da Organização, Sucesso do Departamento, Sucesso do Service Group, Sucesso da BU e Sucesso do Profissional.

Essas esferas de abrangência estão relacionadas às metas atribuídas em budget para o ano fiscal 2014/2015, sendo que representam:

- Sucesso da Organização – KPMG no Brasil como um todo
- Sucesso do Departamento – Audit, Advisory, Tax, Suporte do Negócio (Infraestrutura e Suporte das Áreas Técnicas)
- Sucesso do Service Group – grupos de BUs que operam em conjunto dentro dos Departamentos de Advisory e Tax)
- Sucesso da BU – cada uma das BUs individualmente

A esfera Sucesso do Profissional está relacionada ao resultado da Gestão de performance de cada funcionário.

Peso das esferas de abrangência na composição do PPL

Cada esfera de abrangência possui um peso percentual na composição do PPL:

- **Organização** (KPMG) - **15%**
- **Departamento** (Auditoria / Tax / Advisory / Suporte do Negócio - Infraestrutura e Suporte das Áreas Técnicas) – **15%**

- **Service Group** (MC / RC / DA / National / International / Legal / TAX CENTRO 1 / TAX CENTRO 2 / TAX CENTRO 3 / TAX SUL / TAX NO – NE) – **25%**
- **BU's** (BU's MC / BU's RC / BU's DA / BU's TAX SP / Tax Escrit Reg / Legal Cont / Legal Corp) – **25%**

OU

- **BU's** (BU's Auditoria / Tax Compl RJ / Tax Brasília / KDSC Audit e Tax / BU's de Suporte do Negócio / Infraestrutura e Suporte das Áreas Técnicas) – **50%**

- **Professional** – **20%**

Observações:

1) BU com prejuízo orçado no budget – segue o mesmo critério de apuração de PPL adotado para as demais

2) BU que apresentar resultado de prejuízo e não estiver orçado no budget, o PPL será calculado com base apenas nos %s das esferas de sucesso da Organização e do profissional

3) O cálculo do PPL será realizado pelo agrupamento de BU's conforme apresentado no Key Figures

Indicadores de Sucesso do Programa de Participação nos Lucros (PPL)

Para mensurar o resultado das esferas de abrangência foram definidos indicadores de sucesso em três perspectivas:

1) Perspectiva financeira (PF) - são os valores estabelecidos em budget que serão mensurados nas esferas de sucesso (Organização, Departamento, Service Group e BU):

- Lucro - lucro antes do imposto de renda e depois da contribuição social
- Receita Líquida - resultado da receita bruta, diminuídos os cancelamentos e devoluções, os descontos concedidos incondicionalmente, e os impostos e contribuições incidentes sobre as vendas
- Margem - lucro bruto após professional compensation

2) Perspectiva de pessoas (PP) - são os valores estabelecidos em budget que serão mensurados nas esferas de abrangência (Organização e Departamento):

- Turnover – voluntário, tendo como meta:
 - 20% para profissionais com rating 3 de avaliação no MyPD
 - 4% para profissionais com ratings 1 e 2

3) Perspectiva de clientes (PC) – mensurada apenas na esfera de abrangência Organização:

- Qualidade dos serviços prestados – pesquisa de qualidade dos serviços prestados juntos aos clientes externos com índice médio de satisfação de 80%
- Cada indicador de sucesso possui um peso percentual na composição dos resultados de cada esfera de abrangência.

Para as áreas de Negócio é adotada a seguinte tabela:

<u>INDICADOR</u>	<u>ORGANIZAÇÃO</u>	<u>DEPARTAMENTO</u>	<u>SERVICE GROUP</u>	<u>BU</u>
PF – LUCRO	35%	40%	50%	50%
PF – RECEITA LÍQUIDA	20%	20%	20%	20%
PF – MARGEM	25%	30%	30%	30%
PP – TURNOVER (*)	10%	10%	-	-
PC – QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS	10%	-	-	-

(*) Para efeito de cálculo desse indicador será utilizado peso de 5% para cumprimento da meta de 20% de turnover para rating 3 de MyPD e 5% para alcance da meta de 4% para ratings 1 e 2.

Nas áreas de Suporte do Negócio (Infraestrutura e Suporte das Áreas Técnicas) são utilizados outros indicadores de sucesso:

- **Perspectiva financeira (PF):** Budget – orçamento definido para o ano fiscal 2014/2015

- **Perspectiva de pessoas (PP):** Turnover – voluntário, tendo como meta:

- 20% para profissionais com rating 3 de avaliação no MyPD

- 4% para profissionais com ratings 1 e 2

- **Perspectiva de clientes (PC):** Pesquisa de satisfação interna – pesquisa de qualidade dos serviços prestados juntos aos clientes internos com índice médio de satisfação de 75%

Para as áreas de Suporte do Negócio (Infraestrutura e Suporte das Áreas Técnicas), utiliza-se:

<u>INDICADOR</u>	<u>ORGANIZAÇÃO</u>	<u>DEPARTAMENTO BU</u>		
PF – LUCRO	35%	-	-	-
PF – RECEITA LÍQUIDA	20%	-	-	-
PF – MARGEM	25%	-	-	-
PP – TURNOVER (*)	10%	10%	10%	-
PC – QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS	10%	10%	10%	20%
PF – BUDGET	-	80%	80%	80%

(*) Para efeito de cálculo desse indicador será utilizado peso de 5% para cumprimento da meta de 20% de turnover para rating 3 de MyPD e 5% para alcance da meta de 4% para ratings 1 e 2.

Para as áreas de KDSC são utilizados os seguintes indicadores de sucesso:

- **Perspectiva financeira (PF):** Budget – orçamento definido para o ano fiscal 2014/2015

- **Perspectiva de pessoas (PP):** Turnover – voluntário, tendo como meta:

- 20% para os profissionais com rating 3 de avaliação no MyPD

- 4% para profissionais com ratings 1 e 2

Para as áreas de KDSC, utiliza-se:

<u>INDICADOR</u>	<u>ORGANIZAÇÃO</u>	<u>DEPARTAMENTO BU</u>		
PF – LUCRO	35%	40%	-	-
PF - RECEITA LÍQUIDA	20%	20%	-	-
PF – MARGEM	25%	30%	-	-
PP - TURNOVER (*)	10%	10%	-	-
PC - QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS	10%	-	-	-
PC - UTILIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS/ CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DE ENTREGA DE TRABALHOS	100%	-	-	-

(*) Para efeito de cálculo desse indicador será utilizado peso de 5% para cumprimento da meta de 20% de turnover para rating 3 de MyPD e 5% para alcance da meta de 4% para ratings 1 e 2.

Indicadores de sucesso - régua limite

Todos os indicadores de sucesso serão mensurados dentro de uma régua com limite inferior de 80% e limite superior de 120%.

Dessa forma, resultados inferiores a 80% serão considerados ZERO, por não atingirem um mínimo esperado pela Organização. Da mesma forma, resultados superiores a 120% ficam limitados a esse valor, garantindo um resultado diferenciado sem comprometer a equidade do programa.

Exemplo:

Esfera de abrangência: Organização

Indicador – Lucro

Peso – 35%

Meta – R\$ 100 MM

Resultado – R\$ 110 MM (110% da meta)

Resultado do Indicador:

% Resultado x Peso = 110% x 35% = 38,5%

A soma dos produtos dos percentuais de resultados pelo peso de cada indicador define os critérios de apuração para cada esfera de abrangência. O resultado final das esferas Service Group e BU será impactado pelo resultado do respectivo departamento. A tabela abaixo apresenta os pesos de cada indicador nas esferas e os critérios específicos para apuração de cada esfera de abrangência:

<u>INDICADOR ORGANIZAÇÃO (A)</u>		<u>DEPARTAMENTO (B)</u>	<u>SERVICE</u>	
<u>GROUP (C)</u>	<u>BU (D)</u>			
PF – LUCRO	35%	40%	50%	50%
PF – RECEITA LÍQUIDA	20%	20%	20%	20%
PF – MARGEM	25%	30%	30%	30%
PP – TURNOVER (*)	10%	10%	-	-
PC – QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS	10%	-	-	-

(*) Para efeito de cálculo desse indicador será utilizado peso de 5% para cumprimento da meta de 20% de turnover para rating 3 de MyPD e 5% para alcance da meta de 4% para ratings 1 e 2.

(A) GATILHO = soma do resultado apurado dos indicadores de sucesso terá que ser maior ou igual a 70%

(B) a esfera de abrangência somente será computada no cálculo do pagamento para os Departamentos que atingirem no mínimo 80% do Budget ou resultado do ano

anterior corrigido pelo INPC acumulado do ano fiscal (será considerado o maior valor)

(C) a esfera de abrangência somente será computada no cálculo do pagamento para os Services Groups que atingirem no mínimo 80% do Budget ou resultado do ano anterior corrigido pelo INPC acumulado do ano fiscal (será considerado o maior valor)

(D) a esfera de abrangência somente será computada no cálculo do pagamento para as BUs que atingirem no mínimo 80% do Budget ou resultado do ano anterior corrigido pelo INPC acumulado do ano fiscal (será considerado o maior valor)

Para as áreas de Suporte do Negócio (Infraestrutura e Suporte das Áreas Técnicas) é válida a tabela a seguir:

<u>INDICADOR (F)</u>	<u>ORGANIZAÇÃO (A)</u>	<u>DEPARTAMENTO (E)</u>		<u>BU</u>
PF – LUCRO	35%	-	-	
PF – RECEITA LÍQUIDA	20%	-	-	
PF – MARGEM	25%	-	-	
PP – TURNOVER (*)	10%	10%		
PC – QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS	10%	10%	20%	
PF – BUDGET	-	80%		80%

(*) Para efeito de cálculo desse indicador será utilizado peso de 5% para cumprimento da meta de 20% de turnover para rating 3 de MyPD e 5% para alcance da meta de 4% para ratings 1 e 2.

(A) GATILHO = soma do resultado apurado dos indicadores de sucesso terá que ser maior ou igual a 70%

(E) a esfera de abrangência somente será computada no cálculo do pagamento para os Departamentos que cumprirem o orçamento definido para o ano fiscal 2014/2015

(F) a esfera de abrangência somente será computada no cálculo do pagamento para as BUs que cumprirem o orçamento definido para o ano fiscal 2014/2015 ou ultrapassarem no máximo 5% desse valor, sendo que o % deste indicador será reduzido proporcionalmente ao atingimento da meta

Observação:

Para as áreas de Suporte do Negócio (Infraestrutura e Suporte das Áreas Técnicas) que não tenham o indicador de qualidade dos serviços prestados, este indicador será substituído pelo rating de avaliação do MyPD do Performance Manager, sendo adotada a seguinte tabela como base:

<u>RATING DE AVALIAÇÃO</u>	<u>PESO DO INDICADOR (%)</u>
1	30
2	25

3	20
4	10
5	0

Resumindo, foi definido que o pagamento do Programa de Participação nos Lucros (PPL) somente ocorrerá se forem disparados os GATILHOS, ou seja, 80% do Budget ou resultado do ano anterior corrigido pelo INPC acumulado do ano fiscal (será considerado o maior valor), assim como a soma do resultado apurado dos indicadores de sucesso da Organização terá que ser maior ou igual a 70%.

Alcançando essas metas serão então avaliados os resultados dos Departamentos, Services Groups e assim sucessivamente.

O não cumprimento das metas de uma das esferas de abrangência, com exceção da Organização que é o GATILHO, não inviabiliza a distribuição do Programa de Participação nos Lucros (PPL), apenas limita o valor da distribuição em função da perda do peso percentual de alguma(s) da(s) esfera(s) de abrangência.

Para as áreas de KDSC é válida a seguinte tabela:

<u>INDICADOR</u> <u>BU (G)</u>	<u>ORGANIZAÇÃO (A)</u>	<u>DEPARTAMENTO (B)</u>	
PF – LUCRO	35%	40%	-
PF - RECEITA LÍQUIDA	20%	20%	-
PF – MARGEM	25%	30%	-
PP – TURNOVER	10%	10%	-
PC - QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS	10%	-	-
PC - UTILIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS/ CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DE ENTREGA DE TRABALHOS	-	-	-
100%			

(A) GATILHO = soma do resultado apurado dos indicadores de sucesso terá que ser maior ou igual a 70%

(B) a esfera de abrangência somente será computada no cálculo do pagamento para os Departamentos que atingirem no mínimo 80% do Budget ou resultado do ano anterior corrigido pelo INPC acumulado do ano fiscal (será considerado o maior valor)

(G) Para KDSC Audit será utilizado o indicador de Utilização dos Profissionais; para KDSC Tax, será utilizado o indicador de Cumprimento dos Prazos de Entrega de Trabalhos.

Indicadores de Sucesso do Profissional

Além dos indicadores de sucesso da estrutura funcional, o Programa de Participação dos Lucros (PPL) é composto também por um indicador de sucesso do profissional representado pelo resultado individual de cada funcionário no modelo de Gestão de performance (GP) adotado pela KPMG no Brasil:

Gestão de Performance (GP)

Modelo de Metas + Modelo de Competências:

- Desenvolve oportunidades de negócio
- Demonstra curiosidade e inovação
- Estimula a colaboração e a inclusão
- Investe no desenvolvimento contínuo
- Entrega com qualidade
- Exerce a capacidade crítica profissional
- Causa impacto positivo
- Gerente: BSC + Performance (MyPD + 360o)
- Demais: Horas Chargeable, Horas Treinamento + Performance (MyPD)

CONCEITO DE AVALIAÇÃO (METAS + PERFORMANCE)

PONTOS (RATING)

OUTSTANDING PERFORMANCE	1
HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE	2
EFFECTIVE PERFORMANCE	3
INCONSISTENT PERFORMANCE	4
UNSATISFACTORY PERFORMANCE	5

<u>GP</u>	<u>METAS</u>	<u>PERFORMANCE</u>
PESO	50%	50%

<u>PONTOS (RATING)</u>	<u>MULTIPLICADOR / REDUTOR</u>
1	X 1,50
2	X 1,25
3	X 1,00
4	X 0,50
5	X 0

Visando reconhecer o desempenho individual, o Programa de Participação dos Lucros (PPL) da KPMG no Brasil possui um fator de aceleração ou redução do PPL conforme resultados (rating) da Gestão de performance de cada profissional.

Exemplo:

O percentual da esfera de abrangência de Sucesso do profissional na composição do PPL é de 20%.

Profissionais com rating 3 receberão esse percentual (20%).

Profissionais com rating 1 terão o valor acrescido para 30%, devido a aplicação do acelerador de 1,5.

Da mesma forma, profissionais com rating 4 terão o valor reduzido para 10%, devido a aplicação do redutor de 0,5.

Detalhamento do processo de mensuração da esfera sucesso do profissional

O processo terá como base peso, itens de avaliação e rating de avaliação, conforme apresentado a seguir:

GERENTE / GERENTE SÊNIOR - AUDIT, ADVISORY e TAX

20%	RECEITA ADMINISTRADA	5 - 20% ABAIXO 4 - 10% ABAIXO 3 - META 2 - 10% ACIMA 1 - 20% ACIMA
15%	REALIZAÇÃO DE JOBS	5 - 20% ABAIXO 4 - 10% ABAIXO 3 - META 2 - 10% ACIMA 1 - 20% ACIMA
15%	DÉBITO DE HORAS PRODUTIVAS	5 - MAIS DE 25% ABAIXO 4 - 25% ABAIXO 3 - 17,5% ABAIXO 2 - ATÉ 10% ABAIXO 1 - META
25%	AVALIAÇÃO 360°	5 - ATÉ 1,9 4 - DE 2,0 A 2,6 3 - DE 2,7 A 3,2 2 - DE 3,3 A 3,7 1 - ACIMA DE 3,7
25%	COMPETÊNCIAS PERFORMANCE	5 - UNSATISFACTORY 4 - INCONSISTENT PERFORMANCE 3 - EFFECTIVE PERFORMANCE 2 - HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE 1 - OUTSTANDING PERFORMANCE

ENCARREGADO - AUDIT, ADVISORY e TAX

10%	TREINAMENTO	5 - UNSATISFACTORY 3 - EFFECTIVE (*) 1 - OUTSTANDING
50%	DÉBITO DE HORAS PRODUTIVAS	5 - MAIS DE 25% ABAIXO 4 - 25% ABAIXO 3 - 17,5% ABAIXO 2 - ATÉ 10% ABAIXO 1 - META
40%	COMPETÊNCIAS PERFORMANCE	5 - UNSATISFACTORY 4 - INCONSISTENT PERFORMANCE 3 - EFFECTIVE PERFORMANCE 2 - HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE 1 - OUTSTANDING PERFORMANCE

(*) rating utilizado somente para o Departamento de Auditoria.

Nos Departamentos de Advisory e Tax aplica-se apenas o padrão global estabelecido: 5 – Unsatisfactory (não cumpriu o período de 40 horas estabelecido para atividades de treinamento) ou 1 – Outstanding (cumpriu o período).

O processo terá como base peso, itens de avaliação e *rating* de avaliação, conforme apresentado a seguir:

GERENTE / GERENTE SÊNIOR - LEGAL

20%	RECEITA ADMINISTRADA	5 - 20% ABAIXO 4 - 10% ABAIXO 3 - META 2 - 10% ACIMA 1 - 20% ACIMA
15%	ATIVIDADES CORPORATIVAS	5 - 0% - 20% 4 - 21% - 40% 3 - 41% - 60% 2 - 61% - 80% 1 - 81% - 100%
15%	NOVOS NEGÓCIOS	5 - 0% - 20% 4 - 21% - 40% 3 - 41% - 60% 2 - 61% - 80%

		1 - 81% - 100%
25%	AVALIAÇÃO 3600	5 - ATÉ 1,9 4 - DE 2,0 A 2,6 3 - DE 2,7 A 3,2 2 - DE 3,3 A 3,7 1 - ACIMA DE 3,7
25%	COMPETÊNCIAS	5 – UNSATISFACTORY PERFORMANCE 4 – INCONSISTENT PERFORMANCE 3 – EFFECTIVE PERFORMANCE 2 – HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE 1 – OUTSTANDING PERFORMANCE

ENCARREGADO - LEGAL

10%	TREINAMENTO	5 - UNSATISFACTORY 3 - EFFECTIVE (*) 1 - OUTSTANDING
90%	COMPETÊNCIAS	5 – MAIS DE 25% ABAIXO 4 - 25% ABAIXO 3 – 17,5% ABAIXO 2 – ATÉ 10% ABAIXO 1 - META

(*) rating utilizado somente para o Departamento de Auditoria.

Nos Departamentos de Advisory e Tax aplica-se apenas o padrão global estabelecido: 5 – Unsatisfactory (não cumpriu o período de 40 horas estabelecido para atividades de treinamento) ou 1 – Outstanding (cumpriu o período).

STAFF - AUDIT, ADVISORY e TAX

20%	TREINAMENTO	5 - UNSATISFACTORY 3 - EFFECTIVE (*) 1 - OUTSTANDING
50%	DÉBITO DE HORAS PRODUTIVAS	5 - MAIS DE 25% ABAIXO 4 - 25% ABAIXO 3 - 17,5% ABAIXO

		2 - ATÉ 10% ABAIXO
		1 - META
30%	COMPETÊNCIAS PERFORMANCE	5 - UNSATISFACTORY
		4 - INCONSISTENT PERFORMANCE
		3 - EFFECTIVE PERFORMANCE
		2 - HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE
		1 - OUTSTANDING PERFORMANCE

(*) rating utilizado somente para o Departamento de Auditoria.

Nos Departamentos de Advisory e Tax aplica-se apenas o padrão global estabelecido: 5 – Unsatisfactory (não cumpriu o período de 40 horas estabelecido para atividades de treinamento) ou 1 – Outstanding (cumpriu o período).

STAFF - LEGAL

20%	TREINAMENTO	5 - UNSATISFACTORY
		3 - EFFECTIVE (*)
		1 - OUTSTANDING
80%	COMPETÊNCIAS PERFORMANCE	5 - UNSATISFACTORY
		4 - INCONSISTENT PERFORMANCE
		3 - EFFECTIVE PERFORMANCE
		2 - HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE
		1 - OUTSTANDING PERFORMANCE

(*) rating utilizado somente para o Departamento de Auditoria.

Nos Departamentos de Advisory e Tax aplica-se apenas o padrão global estabelecido: 5 – Unsatisfactory (não cumpriu o período de 40 horas estabelecido para atividades de treinamento) ou 1 – Outstanding (cumpriu o período).

GERENTE / GERENTE SENIOR – SUPORTE DE NEGÓCIO / KDSC

20%	TREINAMENTO	5 - UNSATISFACTORY
		1 - OUTSTANDING

40%	AVALIAÇÃO 360º	5 – ATÉ 1,9 4 – DE 2,0 A 2,6 3 – DE 2,7 A 3,2 2 – DE 3,3 A 3,7 1 – ACIMA DE 3,7
40%	COMPETÊNCIAS PERFORMANCE	5 - UNSATISFACTORY 4 - INCONSISTENT PERFORMANCE 3 - EFFECTIVE PERFORMANCE 2 - HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE 1 - OUTSTANDING PERFORMANCE

ENCARREGADO / STAFF – SUPORTE DE NEGÓCIO / KDSC

30%	TREINAMENTO	5 - UNSATISFACTORY 1 - OUTSTANDING
70%	COMPETÊNCIAS PERFORMANCE	5 - UNSATISFACTORY 4 - INCONSISTENT PERFORMANCE 3 - EFFECTIVE PERFORMANCE 2 - HIGHLY EFFECTIVE PERFORMANCE 1 - OUTSTANDING PERFORMANCE

Detalhamento dos itens de avaliação da esfera profissional:

- **Receita administrada:** meta conforme acordado com o PIC de seu Departamento e em linha com o seu MyPD. O percentual referente a esse indicador não será transferido para outro indicador, considerando que este é um instrumento fundamental para apuração de seu resultado
- **Realização de jobs:** conforme informação da Controladoria. O cálculo da realização target e estimada será obtido da seguinte forma:
Somatório do standard price de todos os Jobs (started e completed) do período dividido pelo somatório do sales price dos jobs started + somatório do Net Fee dos jobs completed do período
Quando houver Jobs que alterem o forecast recovery, será gerada uma Ponderação na média.
- **Débito de Horas:** meta conforme estabelecido com o PIC do seu Departamento no início do ano fiscal e o efetivo, de acordo com o scorecard ou a informação do

controle de horas. Para fins de cálculo de PPL, não se inclui horas extras e/ou horas apontadas após o fechamento do sistema pelo Departamento de Controladoria

- **Avaliação 360º graus:** conforme resultado obtido pelo profissional na avaliação 360º

- **Treinamento:** conforme política de avaliação da área de Learning & Development, disponível no site Business School “Cursos e Políticas de Treinamento”

- **Para Audit:** após apuração das notas, conforme aplicação da política de treinamento, estas serão convertidas em conceitos:

Notas de 0 a 2,99 = UNSATISFACTORY (5)

Notas de 3 a 3,99 = EFFECTIVE (3)

Notas de 4 a 5,00 = OUTSTANDING (1)

- **Para Advisory, Tax e Suporte do Negócio e KDSC:** será considerado o critério de atendimento ou não da carga horária estabelecida, conforme política de educação continuada (OUTSTANDING = 1 e UNSATISFACTORY = 5)

- **Competências:** conforme resultado obtido pelo profissional na avaliação de competências.

Fórmula de cálculo da esfera profissional (peso de 20%):

Rating final de avaliação = (valor inteiro (rating de avaliação do item de avaliação1 X peso1) + (rating de avaliação do item de avaliação2 X peso2) + (rating de avaliação do item de avaliação3 X peso3) + (rating de avaliação do item de avaliação4 X peso4) + (rating de avaliação do item de avaliação5 X peso5)) X fator redutor/multiplicador.

Observação: para efeito de cálculo, o resultado do produto dos ratings de avaliação de todos os itens de avaliação pelos pesos deverá ser arredondado para um valor inteiro.

Esse número será considerado como o rating final de avaliação e será utilizado como base para consultar a tabela de redutores e multiplicadores, e posteriormente definir o percentual da esfera profissional.

O resultado final do profissional será limitado de acordo com sua nota do MyPD, sendo 1 = 30% / 2 = 25% / 3 = 20% / 4 = 10% / 5 = zero

Exemplos:

1) Gerente de área de negócio

<u>ITEM DE AVALIAÇÃO</u>	<u>RATING DE AVALIAÇÃO</u>	<u>PESO</u>
RECEITA ADMINISTRADA	3	20%
REALIZAÇÃO DE JOBS	4	15%
DÉBITO DE HORAS	3	15%
AVALIAÇÃO 360º	2	25%
COMPETÊNCIAS	2	25%

Rating final da avaliação:

$(0,2 \times 3) + (0,15 \times 4) + (0,15 \times 3) + (0,25 \times 2) + (0,25 \times 2) = 2,65 \Rightarrow 3$ (valor inteiro)
% esfera do profissional = 20% (peso da esfera profissional) x 1 (fator redutor/multiplicador da tabela) = 20%

O resultado final do profissional será limitado de acordo com sua nota do MyPD, sendo 1 = 30% / 2 = 25% / 3 = 20% / 4 = 10% / 5 = zero

2) Gerente de área de negócio

<u>ITEM DE AVALIAÇÃO</u>	<u>RATING DE AVALIAÇÃO</u>	<u>PESO</u>
---------------------------------	-----------------------------------	--------------------

RECEITA ADMINISTRADA	3	20%
REALIZAÇÃO DE JOBS	2	15%
DÉBITO DE HORAS	3	15%
AVALIAÇÃO 360º	2	25%
COMPETÊNCIAS	2	25%

Rating final da avaliação:

$(0,2 \times 3) + (0,15 \times 2) + (0,15 \times 3) + (0,25 \times 2) + (0,25 \times 2) = 2,35 \Rightarrow 2$ (valor inteiro)
 % esfera do profissional = 20% (peso da esfera profissional) x 1,25 (fator redutor/multiplicador da tabela) = 25%

O resultado final do profissional será limitado de acordo com sua nota do MyPD, sendo 1 = 30% / 2 = 25% / 3 = 20% / 4 = 10% / 5 = zero

Targets de pagamento do programa de participação nos lucros (PPL)

O pagamento do programa de participação nos lucros será feito em duas partes, tendo dois gatilhos diferentes. A primeira parte, a título de adiantamento, acontecerá após a apuração do resultado dos seis primeiros meses do FY 14/15, que deverá ser igual ou maior que o mesmo período do FY anterior corrigido pelo índice do INPC acumulado até março/15.

Atingindo o resultado, será pago 20% do salário base do mês de dezembro/14 aos profissionais com pelo menos seis meses trabalhados dentro do FY 14/15.

Os *targets* de pagamento ou valores de pagamento do Programa de Participação nos Lucros (PPL) foram definidos com base em múltiplos de salário base mensal, por grupo de cargos e expectativa de alcance dos resultados da Organização em relação ao budget, conforme mostra a tabela abaixo:

<u>CARGOS</u>	<u>80%</u>	<u>90%</u>	<u>100%</u>	<u>110%</u>	<u>120%</u>
GERENTE SÊNIOR	1,25	1,5	2	2,75	3,5
GERENTE	0,89	1,07	1,43	1,96	2,5
ENCARREGADO (*)	1,25	1,5	2	2,75	3,5
STAFF (**)	0,75	1	1,25	1,5	1,75
TRAINEE	0,5	0,75	1	1,25	1,5

Para as áreas de KDSC é válida a tabela a seguir:

<u>CARGOS</u>	<u>80%</u>	<u>90%</u>	<u>100%</u>	<u>110%</u>	<u>120%</u>
GERENTE	0,89	1,07	1,43	1,96	2,5
ENCARREGADO (*)	0,75	1	1,25	1,5	1,75
STAFF	0,5	0,75	1	1,25	1,5

(*) Encarregado: Advogado Pleno, Analista Sênior, Assessora Executiva Bilingue, Comprador, Consultor (Suporte de negócio), Consultor de Relacionamento III, Consultor de Riscos, Consultor Pleno (Exceto Consultor Pleno RC), Coordenador, Especialista, Revisor Sênior, Secretária Executiva, Secretária II, Semi Sênior (Auditoria), Sênior (Auditoria), Supervising Sênior, Supervisor, Analista de Operações Senior e Coordenador de Operações.

(**) Staff: advogado júnior, analista júnior e pleno, aprendiz, assessor I e II, assessor executivo, assistente, auxiliar, bibliotecário, comprador júnior e pleno, consultor júnior, consultor de relacionamento I e II, garagista, garçom, mensageiro, operador

de micro, paralegal, recepcionista, revisor, tradutor, consultor pleno RC, designer gráfico, assistente de operações.

Havendo o pagamento da segunda parte do PPL, deve-se descontar o valor recebido como adiantamento do valor a ser pago conforme a tabela de múltiplos salariais.

Caso o gatilho anual da firma não seja alcançado ou se a parcela a que o funcionário tiver direito for menor que os 20% do salário recebido anteriormente, fica preservada a natureza do que foi antecipado ou do eventual valor excedente como PPL e não como bônus. Neste cenário, nenhum valor será devolvido pelos funcionários.

Fórmula de cálculo do PPL:

Valor do PPL = (% do Sucesso da Organização X peso da esfera) + (% do Sucesso do Departamento X peso da esfera) + (% do Sucesso do Service Group X peso da esfera X % do Sucesso do Departamento) + (% do Sucesso da BU X peso da esfera X % do Sucesso do Departamento) + (% Sucesso do profissional X peso da esfera X fator redutor/multiplicador) = % em relação a tabela de target de PPL estabelecido para o grupo de cargo.

Observação: quando o resultado do cálculo do valor do PPL for um valor intermediário entre os valores apresentados na tabela de targets de pagamento, será feita uma interpolação linear entre os números da tabela para se definir o valor a ser pago para o funcionário.

Por exemplo: o resultado do cálculo do PPL foi 95% para a função de Gerente, portanto um valor intermediário entre 90% e 100%. Nesse caso, o valor de PPL que deverá ser pago é igual a $(1,07 + 1,43)/2 = 1,25$.

Exemplo de cálculo de PPL:

CARGO: GERENTE SÊNIOR

- **PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO: 15%**
- **PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO DEPARTAMENTO: 15%**
- **PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO SERVICE GROUP PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%**
- **PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA BU PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%**
- **PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO PROFISSIONAL PONDERADO PELA NOTA DO MY PD: 20%**
- **100% TARGET (MÚLTIPLOS DE SALÁRIO): 2,00**

CARGO: GERENTE

- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO DEPARTAMENTO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO SERVICE GROUP PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA BU PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO PROFISSIONAL PONDERADO PELA NOTA DO MY PD: 20%
- 100% TARGET (MÚLTIPLOS DE SALÁRIO): 1,43

CARGO: ENCARREGADO

- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO DEPARTAMENTO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO SERVICE GROUP PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA BU PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO PROFISSIONAL PONDERADO PELA NOTA DO MY PD: 20%
- 100% TARGET (MÚLTIPLOS DE SALÁRIO):2,00

CARGO: STAFF

- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO DEPARTAMENTO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO SERVICE GROUP PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA BU PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO PROFISSIONAL PONDERADO PELA NOTA DO MY PD: 20%
- 100% TARGET (MÚLTIPLOS DE SALÁRIO):1,25

CARGO: TRAINEE

- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO DEPARTAMENTO: 15%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO SERVICE GROUP PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DA BU PONDERADO PELO RESULTADO DO DEPARTAMENTO: 25%
- PESO DOS INDICADORES DE SUCESSO DO PROFISSIONAL PONDERADO PELA NOTA DO MY PD: 20%
- 100% TARGET (MÚLTIPLOS DE SALÁRIO):1,00

Verba Limite

A verba limite para o pagamento do Programa de Participação nos Lucros (PPL) FY 2014/2015 foi definida, conforme demonstrativo a seguir:

MODELO PPL 2015

Expectativa de Resultado da Organização em relação ao budget	Lucro	Funding	Lucro + Funding (Gatilho firma) - 80% Budget
GATILHO INICIAL	R\$ 170.088.800,00	R\$ 10.250.000,00	R\$ 180.338.800,00 ¹
95% - 99,9%	R\$ 201.980.450,00	R\$ 12.187.000,00	R\$ 214.167.450,00
100% - 104,9%	R\$ 212.611.000,00	R\$ 13.571.000,00	R\$ 226.182.000,00
105% - 109,9%	R\$ 223.241.550,00	R\$ 17.272.000,00	R\$ 240.513.550,00
110% - 114,9%	R\$ 233.872.100,00	R\$ 18.810.000,00	R\$ 252.682.100,00
115% - 119,9%	R\$ 244.502.650,00	R\$ 25.157.000,00	R\$ 269.659.650,00
120%	R\$ 255.133.200,00	R\$ 28.315.000,00	R\$ 283.448.200,00

¹ ANO ANTERIOR +INPC (6,3 - NOV/14) = R\$ 186.680.871,00

Regras do programa de participação nos lucros (PPL)

Elegibilidade

Todos os profissionais que atuem no regime de CLT. Não serão elegíveis: Estagiários e Terceiros.

Admissão

Profissionais admitidos durante o período do PPL receberão de forma proporcional exceto se estiverem em período de experiência (não serão elegíveis).

Proporcionalidade:

ADMISSÃO

FATOR A SER APLICADO

ATÉ 15/10/2014

INTEGRAL

DE 16/10/2014 A 15/11/2014

11/12

DE 16/11/2014 A 15/12/2014

10/12

DE 16/12/2014 A 15/01/2015

09/12

DE 16/01/2015 A 15/02/2015

08/12

DE 16/02/2015 A 15/03/2015	07/12
DE 16/03/2015 A 15/04/2015	06/12
DE 16/04/2015 A 15/05/2015	05/12
DE 16/05/2015 A 15/06/2015	04/12
DE 16/06/2015 A 15/07/2015	03/12
DE 16/07/2015 A 15/08/2015	02/12
DE 16/08/2015 A 15/09/2015	01/12
A PARTIR DE 16/09/2015	ZERO

Profissionais desligados

Será pago PPL para o profissional desligado dentro do ano Fiscal 14/15 (voluntário ou involuntário), com exceção dos desligamentos por justa causa. O valor a ser pago na rescisão será proporcional ao tempo trabalhado no período de apuração. Para os profissionais que receberam o adiantamento do PPL no mês de abril /15, o valor adiantado será considerado como PPL pago para todos os efeitos. Para os profissionais que se desligarem após o encerramento do ano fiscal 14/15, ou seja, após o dia 30/09/2015 deverão aguardar os cálculos dos resultados da empresa e caso seja definido o pagamento do PPL, estes receberão por rescisão complementar no mês de janeiro/2016.

Aposentadoria, invalidez permanente ou falecimento

PPL proporcional ao período trabalhado, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Afastamento

Decorrente de auxílio previdenciário por acidente de trabalho ou licença maternidade/gestante será considerado como de trabalho para efeito do pagamento de PPL.

Motivos não referidos a auxílio previdenciário por acidente de trabalho perceberão a participação proporcionalmente ao período trabalhado, desde que tenham trabalhado pelo menos seis meses no ano fiscal vigente.

Transferência

Os profissionais transferidos para outras BUs receberão a participação proporcionalmente ao período trabalhado em cada BU.

Promoção eventual fora do período estabelecido pela Organização

Os profissionais que sofrerem movimentação entre os níveis de cargo decorrentes de promoção durante o ano fiscal vigente receberão a participação de forma proporcional ao período trabalhado em cada um dos níveis, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Os estagiários que forem efetivados durante o ano fiscal vigente receberão o PPL proporcionalmente apenas ao período de trabalho como funcionário CLT, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Time Summary

De acordo com a regra de entrega do Time Summary, as horas deverão ser apontadas até o último dia útil de cada mês. Os profissionais que não efetuarem o apontamento até o último dia útil do mês sofrerão a penalização na seguinte ordem:

a) Primeira infração: A Controladoria enviará e-mail para os inadimplentes com cópia para o PIC de área, lembrando os procedimentos de apontamento de Time Summary, bem como os impactos sobre o cálculo de PPL.

b) Segunda infração: O profissional será penalizado em 10% do total de pagamento

de PPL.

c) Terceira infração: O profissional receberá medida disciplinar que acarretará nova penalização de 20%, cumulativa com a penalização anterior.

Medidas Disciplinares

Aplicação de fator redutor de 15 a 100% sobre o valor do PPL calculado, de acordo com a gravidade apresentada (a ser definida pelo Comitê Disciplinar) para os profissionais que venham a sofrer medidas disciplinares no ano fiscal vigente.

Mobility Inbound / Outbound

Os profissionais receberão a participação proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado na unidade alocada, desde que tenha trabalhado no mínimo 5 meses dentro do ano fiscal vigente.

Pagamento do PPL

A base para o pagamento do PPL será os valores de referência citados no programa, conforme cada categoria, em múltiplos do salário base referente ao mês de setembro 2015 ou do último mês de trabalho efetivamente prestado em caso de desligamento, aposentadoria, invalidez permanente, falecimento ou cessão.

As lâminas serão enviadas até o dia 16/12/2015.

O pagamento será efetuado até o dia 21/12/2015.

Dados para obter informações adicionais

<https://portal.amr.kworld.kpmg.com/lac/br/hr/Pages/PPL.aspx>