

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR 2021

TIM S A, CNPJ n. 02.421.421/0001-11, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JOSE LUIZ FROES;

e

Sindicato

Celebram no presente acordo para a regulamentação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR"), em cumprimento das determinações legais representadas pela Lei 10.101/2000 e nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, conforme as regras e condições abaixo definidas e nos PARAGRAFOS a seguir:

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando que foram estabelecidas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos empregados (as) referentes aos resultados do negócio para o exercício vigente;

Considerando que o sindicato reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do PRÊMIO, que adiante será explicado, são de pleno conhecimento de todos os (as) empregados (as), nesse momento as partes acima qualificadas formalizam o presente instrumento;

2. OBJETIVO GERAL

A implementação do presente PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS tem como objetivo:

a. Cumprir com as determinações previstas na Lei 10.101/2000 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal;

b. O Crescimento dos resultados globais em termos de eficiência e produtividade, com a consequente satisfação dos clientes e compartilhamento dos resultados positivos da empresa com os (as) empregados (as);

c. Promover a contribuição dos (as) empregados (as) para os objetivos globais da empresa.

3. ELEGÍVEIS

O PPR ora instituído é aplicável aos (as) empregados (as) da empresa, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele SE EXCETUAM os Jovens aprendizes, estagiários, quaisquer ex-empregados (as) não tenham estado na condição de ativos no exercício (inclusive aposentados), aposentados por invalidez e empregados (as) com contrato por prazo determinado (exceto período de experiência).

Os participantes do programa são divididos em categorias conforme a seguir:

- **PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos)** – são elegíveis os empregados (as) com os cargos de Diretor, Executive Manager, Senior Manager, Manager e Especialista Master
- **PPR Não Executivo** – são elegíveis os empregados (as) ocupantes dos demais cargos, não excetuados no caput do item 3.

4. VIGÊNCIA

As partes fixam prazo de vigência do presente Instrumento EXCLUSIVAMENTE para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 Exercício – 2021.

5. PPR NÃO EXECUTIVO

OBJETIVOS: INDICADORES, PESOS E METAS

O PPR, não executivo, é constituído por um conjunto de objetivos CORPORATIVOS E FUNCIONAIS com indicadores a serem alcançados pelos empregados (as) e que, ao final, se atingidos, como consequência direta, gerarão aos (as) empregados (as) direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Para os objetivos, são definidos pesos percentuais (cuja soma resulta em 100%) e até 3 níveis de atingimento de metas (mínimo, Target e máximo), que correspondem a até 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente).

A apuração de cada objetivo é realizada de forma linear entre estes intervalos. Objetivos com atingimento inferior à Meta Mínima não gera pagamento e aqueles com atingimento superior à Meta Máxima tem seu pagamento limitado a 150%.

Dentre os objetivos que compõem o programa, os objetivos corporativos (comuns a todos os elegíveis) corresponderão a um peso de **75%** e os objetivos funcionais (específicos da diretoria de atuação do empregado) corresponderão a um peso de **25%**. Os objetivos funcionais de cada diretoria serão comunicados aos empregados por meio de comunicado interno e descrição dos indicadores e metas na intranet corporativa.

Na impossibilidade dos empregados(as) participantes e elegíveis ao PPR ou PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos) de pactuação dos objetivos funcionais da sua diretoria, o objetivo funcional será suprimido e o PPR será composto integralmente pelos objetivos corporativos, tendo estes os seus pesos recalculados de forma proporcional para perfazer o somatório do programa a 100%. Os valores de meta e resultado dos objetivos corporativos, por sua vez, permanecerão inalterados, assumindo os números originais apurados.

Os objetivos com os indicadores e seus respectivos pesos serão estabelecidos em razão da categoria de cada empregado (a), conforme quadro abaixo, aplicável aos (as) empregados (as), exceto os elegíveis ao PPR executivo (MBO), sendo os objetivos pagos individualmente, conforme seu peso definido.

6. QUADRO DE OBJETIVOS E METAS 2021

Para efeitos de registro no sistema mediador o quadro de objetivos e metas do programa 2021 será enviado separadamente para cada sindicato, conforme envio na carta proposta à federação sindical.

Objetivo	Peso %	Unidade	Mínimo	Target	Máximo
			Ating. 50%	Ating. 100%	Ating. 150%
EBITDA ¹	20%	R\$ mln	7.682	8.536	8.963
Fluxo de Caixa ¹	20%	R\$ mln	2.434	2.705	2.975
Receita Líquida de Serviços ¹	15%	R\$ mln	16.898	17.421	17.944
Transformação Digital ²	10%	%	50%	100%	150%
Índice de Satisfação dos Clientes (CSI) ³	10%	Nota Média	68,28	70,36	71,93
Objetivo Funcional	25%	Variável	Variável conforme objetivo definido para cada função		

¹ TIM Brasil, IFRS Itália, considerando os efeitos do IFRS 16. Fluxo de Caixa considerando a métrica Equity Free Cash Flow. Em caso de pagamento do TFF 2020 em 2021, seus efeitos serão esterilizados.

² Atingimento ponderado das metas dos seguintes indicadores: % de Vendas em Canais Digitais (15%), % de Recarga em Canais Digitais (20%), Usuários únicos do App Meu TIM (20%), Propensão de Chamadas ATH (15%), E-Billing (15%) e Custo Unitário de Arrecadação (15%)

³ Média ponderada pelo número de clientes em Dez/20 das notas médias alcançadas nas pesquisas de satisfação de 2021 de cada segmento (Consumer, Corporativo e Residencial). Estão programadas para 2021 4 pesquisas Consumer, 1 Corporativa e 1 Residencial. As metas serão ajustadas pela diferença entre a média dos resultados dos concorrentes entre 2021 e 2020. Caso a TIM alcance o 2º lugar, o objetivo será considerado alcançado em pelo menos 100%. Caso a TIM atinja o 1º lugar, o objetivo será considerado alcançado em 150%.

7. PRÊMIO FINAL E PAGAMENTO

A quitação do PRÊMIO FINAL, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do prêmio ocorrerá em **30.04.2022** e será efetuado somente após a divulgação dos resultados nos referidos exercícios nos termos da lei 10.101/2000.

O “prêmio-base” para os EXERCÍCIOS (100% de atingimento das metas) será equivalente a **2,3** salários nominais do (a) empregado (a), correspondente a média anual do salário percebido no exercício do programa, proporcional e calculado conforme período efetivamente trabalhado.

Os salários percebidos dos meses não trabalhados e deste modo não computados para o cálculo da proporcionalidade do prêmio, não incidirão também como base para efeito de cálculo da média salarial anual.

Para fins de pagamento do PRÊMIO FINAL, serão considerados para cálculo do salário médio anual, as alterações decorrentes de Méritos, Promoções, reajustes de Acordo Coletivo.

Qualquer remuneração a título de horas extras, sobreaviso, adicional noturno, remuneração variável, gratificações e qualquer outra que não sejam caracterizadas como salário base, não compõe base para cálculo do PRÊMIO.

Os (as) empregados (as) que durante a vigência do exercício tenham por qualquer motivo rescisão do contrato de trabalho, excetuando os casos justa causa, e atendidas as condições mínimas, de ter trabalhado durante no exercício pelo menos 15 (quinze) dias, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Os (as) empregados (as) não terão direito a qualquer PRÊMIO, tampouco proporcionalmente, independentemente do tempo de empresa, nos casos que trabalharem por período inferior a 15 (quinze) dias durante o exercício ou quando forem dispensados por justa causa a qualquer tempo.

Para o cômputo dos períodos mínimos acima descritos, prevalece a regra de fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados comum aos demais itens previstos no presente instrumento, excetuando para tal o período de aviso prévio indenizado.

A Quitação do programa através do pagamento do prêmio final será efetuado em **30/04/2022**.

8. ADIANTAMENTO 2021

Será pago a título de ADIANTAMENTO aos (as) empregados (as) ativos (as) o pagamento do múltiplo salarial de **1,0 Salário** (proporcional ao período trabalhado no exercício) do (a) empregado (a) elegível, na forma a seguir:

- a) No mês de setembro de 2021 até o dia **30**.
- b) Salário médio anual, considerando projetado para o computo dos meses de outubro, novembro dezembro o salário do mês 31.08.2021.
- c) Proporcional aos avos de elegibilidade trabalhados considerando para o mês de outubro, novembro e dezembro a manutenção da situação apurada em setembro;
- d) Serão elegíveis ao adiantamento os (as) empregados (as) ativos que possuam no mínimo 90 dias efetivamente trabalhados até 31.08.2021.

O (A) empregado (a) que, nesta data de pagamento, não atender esta condição não será elegível ao adiantamento, devendo receber até **30.04.2022**, o PRÊMIO FINAL proporcional aos meses trabalhados, desde que possua correspondente e a cada avo período igual ou superior a 15 dias de trabalho e esteja ativo na empresa na data do pagamento, hipótese que não satisfeita, o pagamento será realizado até **30.04.2022** na condição de ex-empregado;

e) Empregados (as) afastados (as), até a data do pagamento não fazem jus ao adiantamento, salvo os casos de licença maternidade, paternidade e acometimento de saúde relacionado a COVID-19 conforme exposto item 17 do presente instrumento.

9. PPR EXECUTIVO (MBO)

Os (as) empregados (as) que ocupam as posições de Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Manager e Especialista Master, doravante designados de "EXECUTIVOS", participarão do Programa MBO – Gerenciamento por Objetivos, cujas condições específicas encontram-se descritas no conjunto de cláusulas adiante previstas para este grupo e aplicadas conforme formulário e/ou carta explicativa do programa previamente apresentados individualmente a cada um dos EXECUTIVOS, com respectivo aceite formal do executivo até 31/12/2021.

10. OBJETIVOS, INDICADORES, PESOS E METAS (MBO)

Para os objetivos, são definidos 3 níveis de meta (Meta mínima, Meta Target e Meta máxima), que correspondem a 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente). Os objetivos são pagos individualmente, conforme o seu peso definido e a apuração de cada objetivo é realizada de forma linear entre esses intervalos.

Objetivos com atingimento inferior à Meta Mínima não geram pagamento e aqueles com atingimento superior à Meta Máxima tem seu pagamento limitado a 150%.

Os pesos e a atribuição dos objetivos poderão variar segundo o cargo, posição na estrutura organizacional e função.

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado eletrônico, os objetivos, indicadores e pesos que serão aplicados em seu programa de MBO, assim como o valor total previsto para pagamento nos casos de atingimento dos objetivos contratados.

11. CONDIÇÕES NECESSÁRIAS (MBO)

São condições necessárias para pagamento de qualquer PRÊMIO para os EXECUTIVOS: de ter o respectivo formulário e/ou carta do programa devidamente aprovado, por meio eletrônico, ou alternativamente por outro meio na ausência deste e registrado junto à área de Recursos Humanos; não ter infringido os princípios contidos nos códigos de Ética e de Conduta para os Negócios, formulário e/ou carta explicativa do programa; terem sido atendidas as condições gerais do programa; observância do período mínimo trabalhado de 15 dias no ano exercício, ininterruptos ou não.

Deverá também o EXECUTIVO estabelecer compromisso de sigilo das informações estratégicas, competitivas de negócio, confidenciais ou qualquer outra informação privilegiada que tenha acesso no exercício das suas funções.

A empresa poderá requerer a devolução do pagamento vinculado ao desempenho que foi, total ou parcialmente, obtido no âmbito deste Plano como efeito de comportamento fraudulento ou má conduta atribuível à mesma acusação, sem os quais o mesmo pagamento relacionado ao desempenho não teria sido alcançado ou teria sido alcançado em um nível mais baixo ou erro, na ausência do qual o mesmo pagamento relacionado ao desempenho não teria sido alcançado ou teria sido alcançado em um nível mais baixo.

12. PRÊMIO FINAL (MBO)

O pagamento único do prêmio ocorrerá em **30.04.2022** e será calculado proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos em relação ao prêmio-base. Considera-se como "prêmio-base" o valor estipulado na carta do programa.

Para os EXECUTIVOS elegíveis a Programa MBO, assim considerados os ocupantes dos cargos expressamente definidos neste instrumento e para eles **não haverá adiantamento**.

13. PAGAMENTO PARA DESLIGADOS (MBO)

Para os EXECUTIVOS desligados durante ou após o exercício, o respectivo pagamento deverá ser efetuado em **30/04/2022**. Excetuam-se da presente condição os casos de desligamento por justa causa, não havendo para eles qualquer tipo de pagamento a ser realizado, ou descumprimento das *condições necessárias* previstas neste instrumento. Na impossibilidade de aprovação do formulário individual e carta do programa, em virtude de rescisão contratual antes da respectiva formalização, será considerado para fins de objetivos as metas funcionais da área ou por analogia do futuro ocupante da posição.

14. REVISÃO DE CARTA DO PROGRAMA (MBO)

Os EXECUTIVOS estarão sujeitos a repactuação de seus objetivos, indicadores e pesos, ajustes, criação de aceleradores ou deflatores quando por ocasião de alteração substancial das condições que nortearam a formalização do formulário e/ou carta do programa ou, ainda, em razão de reposicionamento estratégico da empresa ou mesmo por determinação regulatória desde que comunicado previamente.

15. DEMAIS CONDIÇÕES (MBO)

Para o grupo EXECUTIVOS, aplicam-se as condições gerais do programa, quando não regras e previstas expressamente em condições específicas.

16. AFASTAMENTOS – PERÍODOS NÃO CONSIDERADOS

Períodos de afastamento, iguais ou superiores a 16 dias, ininterruptos ou não a cada avo mensal, não serão considerados como trabalhados e, portanto, não serão computados para fins de cálculo final do PRÊMIO. Assim, na hipótese de afastamento dos (as) empregados (as) por períodos iguais ou superiores a 16 dias durante no Exercício, deverá ser calculado o PRÊMIO proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo de PPR, aquele em que o (a) empregado (a) tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

17. AFASTAMENTOS – PERÍODOS CONSIDERADOS

Períodos de afastamento por licença maternidade e paternidade, inclusive o período de prorrogação nos termos da Lei 11.770/2008 – Programa Empresa Cidadã, desde requerido conforme as normas internas que regulam a percepção desse benefício, ou cedidos para o Sindicato, assim, nessas hipóteses de afastamento, os PRÊMIOS serão pagos de forma integral, respeitadas as demais regras de elegibilidade do Programa.

Os empregados acometidos pela COVID-19 (afastamentos por suspeita, atestado médico ou afastamento previdenciário) não terão os dias de ausências ao trabalho considerados como não efetivamente trabalhados e deste modo não entram na contagem para efeito de cálculo do avo correspondente.

18. ADMISSAO

Empregados(as) admitidos na vigência do presente instrumento normativo, têm direito ao recebimento do PRÊMIO desde que permaneçam na empresa no período igual ou superior a 15 dias de trabalho da sua admissão, no próprio exercício, Caso atendam essa condição, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ressalvadas as situações descritas nas regras do Adiantamento – ELEGIBILIDADE.

19. EMPREGADOS (AS) DESLIGADOS (AS)

Os (as) empregados (as) que durante a vigência do exercício tenham por qualquer motivo rescindindo ou rescindido o contrato de trabalho, excetuando os casos justa causa (no exercício), e atendidas as condições mínimas, de ter trabalhado durante no Exercício pelo menos 15 (quinze) dias, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

O Referido pagamento será efetuado em 30/04/2022, junto a quitação dos empregados ativos.

Os (as) empregados (as) não terão direito a qualquer PRÊMIO, tampouco proporcionalmente, independentemente do tempo de empresa, nos casos que trabalharem por período inferior a 15 (quinze) dias durante o exercício ou quando forem dispensados por justa causa a qualquer tempo.

Para o cômputo dos períodos mínimos acima descritos, prevalece a regra de fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados comum aos demais itens previstos no presente instrumento, excetuando para tal o período de aviso prévio indenizado.

20. PROMOÇÕES

Para os (as) empregados (as) promovidos aos cargos de Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Manager ou Especialista Master, elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados EXECUTIVO denominado MBO – Gerenciamento por Objetivos, o PRÊMIO será pago de forma proporcional aos meses trabalhados em cada respectiva função (anterior e atual), desde que atendido o período mínimo de 90 (noventa) dias em cada uma delas durante o exercício, com o respectivo aceite formal das metas (MBO). Caso não haja o período mínimo acima estabelecido em cada posição o PRÊMIO será calculado com base no maior período trabalhado e, de mesmo modo, caso o (a) empregado (a) não atenda todas as condições necessários à participação no Programa de Participação dos Resultados Executivo (MBO) – Gerenciamento por Objetivos, seu PRÊMIO será calculado na mesma forma, critério e proporcionalidades do PPR não Executivo, considerando o cargo, salário e tempo de vínculo.

21. MUDANÇA DE ÁREA

Os objetivos funcionais serão calculados de forma proporcional aos meses trabalhados em cada área (anterior e atual), desde que atendido o período mínimo de 90 (noventa) dias em cada uma delas. Caso não haja o período mínimo acima estabelecido, em cada área, o objetivo funcional para efeito do PRÊMIO será calculado com base no maior período trabalhado.

22. REAJUSTE SALARIAL APÓS O ADIANTAMENTO

Para os (as) empregados (as) que venham a receber reajustes salariais após a data de corte para o adiantamento do EXERCÍCIO, o pagamento da quitação do PRÊMIO observará as diferenças que compuseram o múltiplo salarial base do prêmio do presente instrumento.

23. ÓBITO

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, por motivo de óbito do (a) empregado (a), o pagamento do PRÊMIO devido ao EXERCÍCIO será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação civil vigente. O referido pagamento deverá ser efetuado junto com as verbas rescisórias, desde que apurado o resultado do Programa, ou caso contrário por ocasião da quitação dos (as) empregados (as) desligados (as), devendo na ocasião haver dependente comprovadamente habilitado.

24. NÃO ATINGIMENTO DE METAS

Na hipótese de não atingimento dos indicadores conforme estabelecido no quadro de objetivos e metas e atingimentos, respeitado critério de individualidade de cada indicador, não haverá direito a nenhum pagamento a título de quitação final do programa.

25. DESCARACTERIZAÇÃO COMO SALÁRIO

Qualquer PRÊMIO que venha a ser pago em decorrência do presente programa, não será incorporado, em hipótese alguma, ao salário dos (as) empregados (as), 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.

26. EXCLUSIVIDADE DO PROGRAMA

Fica acertado entre as partes que, durante a vigência deste programa, os (as) empregados (as) não terão direito a nenhum outro valor a título de Participação nos Lucros e Resultados. Fica definido que qualquer adiantamento realizado em cada EXERCÍCIO a esse título será descontado do valor do PRÊMIO apurado no final do exercício.

27. AQUISIÇÕES E TRANSFERÊNCIAS

Os(as) EMPREGADOS(AS) participantes e elegíveis ao PPR ou PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos) que durante a vigência do exercício venham por qualquer motivo **ser transferidos** para empresa do grupo ou que estejam sob a direção, controle ou administração da TIM, ficará assegurado o pagamento do prêmio na proporção de avos correspondentes ao período de participação efetivamente trabalhado como empregado TIM S/A.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os(as) empregados(as) que venham a integrar o quadro funcional em razão de fusões ou aquisições ficará assegurado o pagamento do prêmio na proporção de avos correspondentes a participação efetivamente trabalhada no período como novo empregado TIM S/A.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas hipóteses de aquisições e fusões a qualquer tempo no exercício do programa (2021) os novos empregados farão jus as condições do programa, de igual modo aos demais participantes, respeitados os critérios de elegibilidade e proporcionalidade previstos e vigentes no programa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aplicam-se as condições previstas nesta cláusula exclusivamente ao exercício vigente (2021).

28. MUDANÇA DE CENÁRIO

Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação deste PPR, fica ajustado que as partes podem voltar a avaliar as bases do presente programa.

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, recuperação judicial, falência e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da empresa e as condições ora pactuadas no presente instrumento.

29. DIVULGAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO RESULTADOS

Fica ajustados entre as partes a apresentação dos resultados parciais e finais de resultado dos objetivos pactuados, a cada período apurável cabendo a empresa após divulgação ao mercado fazer o encaminhamento formal à federação Sindical.

30. SOLUÇÃO DE DÚVIDAS

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos do presente PROGRAMA, os (as) empregados (as) poderão valer-se da área de Recursos Humanos da empresa, que envidará todos os esforços no sentido de dirimi-los, comprometendo-se as partes a não buscar solução judicial antes de esgotar todas as possibilidades de negociação.

31. CONCORDÂNCIA DAS PARTES

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente acordo em 2 (duas) vias de igual teor, comprometendo-se a encaminhá-lo para arquivamento e registro na Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) do Ministério da Economia.

32. MULTA

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada celebrante do presente instrumento

33. FORO

As partes reconhecem que o foro competente da localidade onde situado o ente sindical para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo é o da Justiça do Trabalho.

Cidade, 21 de junho de 2021