



LISTA DE PRESENÇA

DATA DA REUNIÃO:

ASSUNTO: exame, discussão e aprovação do acordo para participação nos lucros ou resultados do exercício 2018.

LOCAL: Av. Getulio Vargas, 1.420, 5º andar – Savassi – Belo Horizonte/MG.

NOME	CPF	ASSINATURA
Lamila Lana	082.791.236-60	Lamila Baroni
Anderson Barchesi	070.659.266-21	Anderson Barchesi
Christiane Cabral	072.737637-30	Christiane Cabral
RITA PINHO	556.464.846-34	Rita Pinho
Anderson Costa	056.172.796-10	Anderson Costa
Vagner Xavier de Lima	033.455.256-74	Vagner Xavier de Lima
Carla Maciel	648.766.166-04	
JOÃO DE ABREU DO CARVALHO	917.789.846-20	


NILOLE SERÔA DA MOTTA 029.839.396-42



ATA DA REUNIÃO PARA EXAME E APROVAÇÃO DO ACORDO PARA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (STIP e SIP) DO EXERCÍCIO 2018, CONFORME ARTIGO 7º - INCISO XI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E LEI Nº 10.101/2000, com a redação dada pela Lei Nº 12.832/2013.

Aos _____ dias do mês de _____ de _____, às _____ hs, reuniram-se, conforme lista de presença anexa, nas empresas **Zurich Minas Brasil Seguros S.A. e Zurich América Latina Serviços Brasil**, na Av. Getúlio Vargas, 1.420 – 5º andar – Savassi – Belo Horizonte/MG, os integrantes das comissões escolhidas pelas partes (empresa e empregados) e os representantes da entidade sindical abaixo assinados. Após as apresentações e cumprimentos, seguiu-se o exame do acordo que foi aprovado por todos os presentes, visto ser favorável aos empregados, consignando os presentes que entendem suficientemente claras as regras estipuladas no presente acordo. Assim sendo, nesta mesma reunião, foi assinado o respectivo acordo para participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, para todos os efeitos legais. A reunião foi encerrada às _____ hs. Ficou, estabelecido, finalmente, que as empresas deverão encaminhar ao Sindicato os documentos pertinentes ao presente acordo, para arquivo, na forma da lei. Nada mais havendo a ser debatido, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai assinada por mim, Vanessa do Amaral Silva e por todos os presentes.


Zurich Minas Brasil Seguros S.A. e Zurich América Latina Serviços Brasil Ltda.


Marina da Penha Gomes
CPF 157.521.218-84


Vanessa do Amaral Silva
CPF 489.437.386-68

Sindicado dos Trabalhadores em Empresas de Seguros Privados e Capitalização, Clubes de Seguros, de Previdência Privadas Abertas e Fechadas, Empresas de Títulos de Valores e de Câmbio e de Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Capitalização e de Crédito do Estado de Minas Gerais.


João de Abreu da Cruz
Representante Sindical
CPF 917.784.846-20


Wagner Xavier de Lima
Representante Sindical
CPF 033.455.256-74


Euber Masiero
Representante Sindical
CPF 648.766.166-04

COMISSÃO:

Representantes da empresa:


Nicole Seroa da Motta
CPF 029.839.396-42


Anderson de Melo Costa
CPF 056.172.796-10


Rita de Cassia Maria de Pinho e Carvalho
CPF 556.464.846-34

Representantes eleitos:


Cristiani Garcia Nascimento Cabral
CPF 072.737.637-30


Nelson Wagner Soares Barbosa
CPF 070.659.266-21


Camila Nardy Baroni de Lana
CPF 082.791.236-60

Acordo sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados do exercício de 2018 das Empresas a seguir especificadas:

De um lado, Zurich Minas Brasil Seguros S.A. e Zurich América Latina Serviços Brasil Ltda., inscritas no CNPJ sob nº 17.197.385/0001-21 e 08.965.947/0001-49, representadas na forma de seus documentos societários, pelos procuradores Marina da Penha Gomes, inscrita no CPF sob nº 157.521.218-84 e Vanessa do Amaral Silva, inscrita no CPF sob nº 489.437.386-68, doravante denominada EMPRESA e de outro lado, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Seguros Privados e Capitalização, Clubes de Seguros, de Previdência Privadas Abertas e Fechadas, Empresas de Títulos de Valores e de Câmbio e de Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Capitalização e de Crédito do Estado de Minas Gerais, inscrita no CNPJ sob nº 17.430.505/0001-99, com sede na Rua Curitiba, 656 - 12º andar - Centro - Belo Horizonte/MG, representado pelos representantes sindicais abaixo assinados, doravante denominado SINDICATO, para convencionar a Participação nos Lucros ou Resultados de que trata o Artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal e Lei nº 10.101 de 19/12/2000, com a redação dada pela Lei nº 12.832/2013, firmam o presente acordo para ratificar os resultados das negociações sobre a participação nos lucros ou resultados (PLR) exercício de 2018, conforme a seguir especificado:

Cláusula 1. PARTES

São partes, neste Acordo, as empresas **Zurich Minas Brasil Seguros S.A. e Zurich América Latina Serviços Brasil Ltda.** e seus empregados, assistidos pelo sindicato da categoria profissional.

Cláusula 2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O presente acordo foi objeto de negociação entre **EMPRESA e EMPREGADOS**, estes representados pela **COMISSÃO**, com observância do disposto no art. 7º, incisos VI e XI da Constituição Federal do Brasil, bem como Lei nº 10.101/2000, com a redação dada pela Lei nº 12.832/2013.

Doravante e para todos os efeitos do presente acordo, as partes serão designadas, simplesmente, **EMPRESA e COMISSÃO**, restando claro, assim, que:

- por **EMPRESA**, entenda-se as mencionadas na cláusula 1. Partes;
- por **COMISSÃO**, escolhida na forma e para os efeitos do § 2º, do art. 2º, da Lei nº 10.101/2000, com a redação dada pela lei nº 12.832/2013, entenda-se todos os empregados da **EMPRESA**, abrangidos pela categoria profissional predominante da **EMPRESA**, qual seja, categoria dos securitários.

Cláusula 3. ELEGIBILIDADE

São elegíveis a este acordo todos os empregados registrados na **EMPRESA** sob os regimes CLT e Diretor Estatutário, admitidos até 30 de setembro de 2018, conforme período de elegibilidade definido pelo Grupo Zurich, com relação ao STIP/SIP.

Parágrafo Único: o presente acordo não se estende a (i) trabalhadores autônomos, avulsos e temporários; (ii) prestadores de serviços e seus respectivos empregados e prepostos; (iii) vínculos Jovem Aprendiz e Estagiário.

Cláusula 4. DIREITOS SUBSTANTIVOS

Os empregados da **EMPRESA**, que atuam nos segmentos de Seguros Gerais (GI), Vida, Previdência e Capitalização (Life) e Serviços Compartilhados (áreas "shared") e que não são elegíveis ao SIP, fica acordada a Participação nos Lucros ou Resultados, conforme Anexo 1 - STIP que, para todos os efeitos, integra o presente instrumento.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document. From left to right, there are several scribbled signatures, including one that appears to be 'Marina', and a signature on the far right that includes the number '3'.

Os empregados da **EMPRESA** que atuam nas áreas comerciais, com exceção dos assistentes comerciais, diretores comerciais, subscritores e CRM, fica acordada a Participação nos Lucros ou Resultados, conforme Anexo 2 – SIP que, para todos os efeitos, integra o presente instrumento.

Cláusula 5. CONCEITO DE SALÁRIO

Para todos os efeitos da participação nos lucros ou resultados, aqui convencionada, será observado o seguinte conceito, critério e condição: salário é espécie do gênero remuneração.

Cláusula 6. NÃO CUMULATIVIDADE

Não haverá cumulatividade entre os acordos de PLR, este firmado entre o sindicato dos securitários e das empresas de seguros privados de resseguros e de capitalização, STIP e SIP.

Fica garantido aos empregados, tanto para os elegíveis ao STIP quanto para os elegíveis ao SIP, o valor mínimo de PLR determinado pela Convenção Coletiva de Trabalho específica sobre PLR, firmada entre sindicato dos securitários e das empresas de seguros privados de resseguros e de capitalização para toda a categoria, seja de forma integral ou proporcional, conforme o caso, sendo que o cálculo proporcional considera 1/12 (um, doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no ano de 2018.

O pagamento do STIP e do SIP será realizado em 31/03/2019 para os empregados com contrato de trabalho em vigor em 31/03/2019. Para os empregados demitidos, será observado o prazo constante na Cláusula 9 do Anexo 1 - STIP e Cláusula 7 do Anexo 2 - SIP.

O valor referente à PLR, estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho específica sobre PLR, firmada entre sindicato dos securitários e das empresas de seguros privados de resseguros e de capitalização deverá ser compensado quando do pagamento final do presente acordo, tanto para o STIP quanto para o SIP.

Fica a critério da empresa o pagamento de uma eventual antecipação semestral da PLR, a qual será compensada quando ocorrer o pagamento final do presente acordo, seja para STIP ou SIP.

Não será considerado, em nenhuma hipótese, o salário reajustado em Janeiro/2019 para pagamento do STIP ou SIP.

Cláusula 7. SUPERACÃO OU RESULTADO NEGATIVO

Eventual superação de lucros, metas ou resultados, além das estipuladas no anexo, não cria qualquer direito adicional.


Mesmo em caso de resultado negativo no atingimento de lucros, metas ou resultados, a **EMPRESA** poderá deliberar pelo pagamento do STIP e/ou SIP.

Cláusula 8. BASE DE INCIDÊNCIA

Os pagamentos advindos deste acordo não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade, tampouco servindo de base de cálculo para qualquer outro tipo de pagamento.

Cláusula 9. VIGÊNCIA

Vigorará o presente acordo de **01/01/2018 a 31/12/2018**, não configurando precedente para exercícios posteriores.




4


Cláusula 10. REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

A revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente acordo poderá ocorrer a qualquer momento durante a sua vigência e por provocação de qualquer das partes e deverá ser efetuada por mútuo entendimento entre as partes, através de aprovação da **EMPRESA**, da **COMISSÃO** e do Sindicato.

E, por entenderem suficientemente claras as regras estipuladas no presente acordo, firmam o presente em três vias de igual teor e para um só efeito, uma da qual destinada a arquivo no sindicato representativo da categoria predominante.

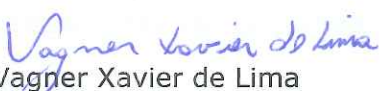
Zurich Minas Brasil Seguros S.A. e Zurich América Latina Serviços Brasil Ltda.

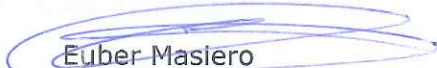

Marina da Penha Gomes
CPF 157.521.218-84


Vanessa do Amaral Silva
CPF 489.437.386-68

Sindicado dos Trabalhadores em Empresas de Seguros Privados e Capitalização, Clubes de Seguros, de Previdência Privadas Abertas e Fechadas, Empresas de Títulos de Valores e de Câmbio e de Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Capitalização e de Crédito do Estado de Minas Gerais.



João de Abreu da Cruz
Representante Sindical
CPF 917.784.846-20


Wagner Xavier de Lima
Representante Sindical
CPF 033.455.256-74


Euber Masiero
Representante Sindical
CPF 648.766.166-04

COMISSÃO:

Representantes da empresa:



Nicole Seroa da Motta
CPF 029.839.396-42



Anderson de Melo Costa
CPF 056.172.796-10


Rita de Cassia Maria de Pinho e Carvalho
CPF 556.464.846-34

Representantes eleitos:


Cristiani Garcia Nascimento Cabral
CPF 072.737.637-30


Nelson Wagner Soares Barbosa
CPF 070.659.266-21


Camila Nardy Baroni de Lana
CPF 082.791.236-60

ANEXO 1 (STIP)

CLÁUSULA 1- ELEGÍVEIS

Todos os empregados da **EMPRESA**, com exceção dos participantes do Anexo 2 e aqueles descritos na cláusula 3 Elegibilidade do presente Acordo.

CLÁUSULA 2 - PERÍODO DE APURAÇÃO, PERIODICIDADE E DATA DO PAGAMENTO

O período de vigência é de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2018, sendo o pagamento realizado no mês de Março de 2019. O período de apuração dos resultados para definição dos valores a pagar para cada empregado será de Fevereiro a Março de 2019.

CLÁUSULA 3 - CONDIÇÕES GERAIS

A apuração decorre do resultado da organização e do desempenho individual do funcionário.

As avaliações de desempenho organizacional e individual com a finalidade de calcular a participação a ser paga a cada funcionário, referente ao período de apuração de 2018, serão realizadas até o mês de Março de 2019.

Em comum acordo entre empresa e empregado, o empregado poderá mudar de um programa para outro, ou seja, do STIP para SIP e vice-versa, em razão da mudança de área, função, metas, ou outro motivo e sempre será com a anuência e concordância do empregado.

CLÁUSULA 4 - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E PARTICIPAÇÃO

Os critérios de avaliação abrangem a avaliação de desempenho organizacional (Cláusula 5) e desempenho individual (Cláusula 6) concomitantemente, de acordo com o descrito abaixo, bem como da fórmula de cálculo a seguir:

Salário Anual vezes o % *target* (alvo) definido pelo nível salarial (Cláusula 7, Tabela I), vezes o % desempenho organizacional, vezes o % da nota de desempenho individual.

Entende-se por salário anual o salário fixo mensal X 13 (treze).

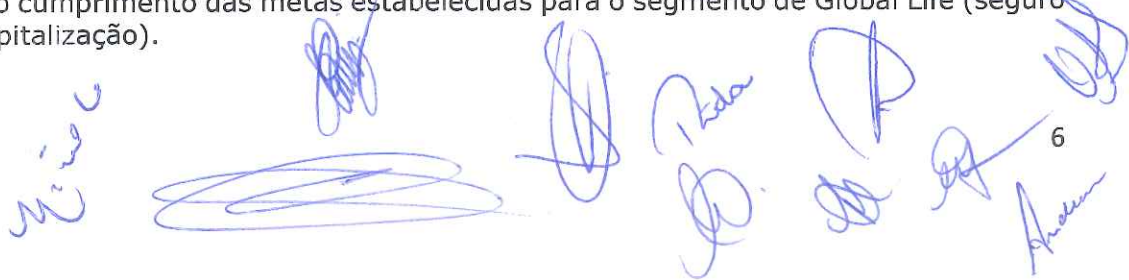
Exemplo: salário de R\$ 5.000,00

$5.000,00 \times 13 = 65.000,00$ (salário anual)
 $65.000,00 \times 15\% = 9.750,00$ (total conf. nível salarial)
 $9.750,00 \times 95\% = 9.262,50$ (desempenho organizacional)
 $9.262,50 \times 100\% = 9.262,50$ (nota desempenho individual 3)

Se o resultado do cálculo acima for menor que o valor mínimo da PLR, determinado pela Convenção Coletiva de Trabalho específica sobre PLR, firmada entre sindicato dos securitários e das empresas de seguros privados de resseguros e de capitalização, prevalecerá o maior valor para pagamento ao empregado.

CLÁUSULA 5 - Avaliação de desempenho organizacional:

5.1. Para os empregados de Global Life (seguro de vida, previdência e capitalização): **Resultado Financeiro** decorrente do cumprimento das metas estabelecidas para o segmento de Global Life (seguro de vida, previdência e capitalização).



6

5.2. Para os empregados classificados como Shared (serviços compartilhados): **Resultado Financeiro** da Zurich Seguros.

5.3 Para os empregados de General Insurance (seguros gerais): **Resultado Financeiro** decorrente do cumprimento das metas estabelecidas para o segmento de General Insurance.

Os resultados organizacionais poderão levar em conta o alcance dos resultados locais (Zurich Brasil), regionais (Zurich América Latina) e globais (Grupo Zurich no Mundo), conforme área de atuação de cada empregado.

CLÁUSULA 6 - Avaliação de desempenho individual: Acordada entre gestor e funcionário e registrada no sistema, metas quantitativas e qualitativas de acordo com as atividades de cada área.

Ao final do ciclo de Avaliação de Desempenho Individual, cada funcionário será classificado conforme tabela abaixo:

Desempenho individual	Valor Máximo da Participação	Nota atribuída no GPMS**
AEE - (Altamente excedeu as expectativas, em todos os aspectos).	185% do prêmio-alvo*	5
EE - (Excedeu as expectativas em vários aspectos)	120% do prêmio-alvo *	4
SE - (Satisfaz as expectativas)	100% do prêmio-alvo *	3
PSE - (Parcialmente satisfaz as expectativas)	50% do prêmio-alvo *	2
AE - (Abaixo das expectativas)	0% do prêmio-alvo *	1

* Prêmio-alvo: Salário Anual, vezes o % target definido pelo nível salarial (tabela da cláusula 7), vezes o % desempenho organizacional, vezes 100% (target nota 3).

Entende-se por salário anual o salário fixo mensal X 13 (treze).

** GPMS: *Group Performance Management System*: sistema informatizado do Grupo Zurich, utilizado para a manutenção do Gerenciamento do Desempenho Individual.

O valor final do STIP limita-se ao teto de 200% sobre o target específico para o nível salarial do colaborador. Ou seja, a combinação dos resultados de desempenho organizacional e individual pode fazer com que o STIP varie entre 0% e 200% sobre o target específico para seu nível. Por exemplo, se o resultado do desempenho organizacional pago a um colaborador que satisfaz as expectativas com uma nota atribuída 3 for 175%, então o colaborador que tiver uma nota atribuída 4 receberá um prêmio-alvo de no máximo 200% sobre o target de seu nível salarial de acordo com o teto estabelecido, já que o cálculo dos resultados ($175\% \times 120\% = 210\%$), ultrapassaria em 10% o teto estabelecido por política.

CLÁUSULA 7 - DETERMINAÇÃO DE VALORES

Os valores base para a apuração e pagamento estão atrelados ao nível do cargo do empregado na organização conforme abaixo:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word "Rota" and a circled signature.

Tabela I - % target do nível salarial (não aplicável para os elegíveis ao SIP).

Nível Salarial	% target
17	50% do salário anual
16	40% do salário anual
15	
14	
13	
12	30 % do salário anual
11	25% do salário anual
10	20% do salário anual
9, 8, 7, 6, 5, 4	10% do salário anual
	7% do salário anual

Entende-se por nível salarial o critério utilizado na Estrutura de Cargos e Salários da empresa para enquadrar determinados cargos, de acordo com a complexidade das tarefas executadas e responsabilidades atribuídas.

Entende-se por salário anual o salário fixo mensal vezes 13 (treze).

O salário utilizado nos cálculos será o de 31.12.2018, no entanto, caso o funcionário tenha sido promovido durante o ano, o cálculo do prêmio deverá ser feito de forma proporcional, considerando-se o respectivo nível salarial previsto na Tabela I acima em cada período, com seus respectivos níveis salariais, conforme exemplo:

Exemplo: salário 5.000,00

Cargo ocupado de Jan a Jun, com nível 10 – 10% do salário anual

Cargo ocupado de Jul a Dez, com nível 11 – 20% do salário anual

Para 6 meses usa-se o % target do nível salarial 10 e para os outros 6 meses usa-se o % target do nível salarial 11.

CLÁUSULA 8 - PAGAMENTO PROPORCIONAL

Para os empregados admitidos no período de vigência do presente acordo, qual seja 01/01/2018 a 31/12/2018, o pagamento do STIP será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano em cargo elegível.

Para os empregados afastados de cargo elegível, também no mesmo período de vigência, ou seja, o afastamento ocorreu entre 01/01/2018 e 31/12/2018, por doença, acidente de trabalho ou licença maternidade, fica vedada a dedução do período de afastamento para o cômputo da proporcionalidade.

Os empregados afastados antes de 01/01/2018, por qualquer motivo, não receberão PLR referente ao ano de 2018, em razão de não ter trabalhado nenhum dia para o atingimento dos resultados.

Para os empregados afastados, no mesmo período de vigência, sob outros motivos de afastamento, tais como licença remunerada e licença não remunerada, o pagamento do STIP será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano em cargo elegível.

CLÁUSULA 9 - DESLIGADOS

De acordo com a Súmula 451 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), para os empregados dispensados sem justa causa e para os empregados que pedirem demissão no período de vigência do presente acordo, elegíveis a PLR do mesmo, o pagamento do STIP será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano de 2018 em cargo elegível.



8

Caso estes não tenham avaliação individual registrada no Sistema GPMS, será feita avaliação posterior pelo gestor imediato, que será validada pelo Gestor de Recursos Humanos.

O pagamento do STIP dos empregados desligados será realizado até 30/06/2019.

O aviso prévio indenizado não participa da contagem de tempo para fins de cálculo do pagamento do STIP.

O empregado dispensado por justa causa no ano de 2018 não terá direito ao recebimento de nenhum valor a título de PLR.

Para os empregados transferidos para outras unidades de negócio da Zurich fora do Brasil, haverá o pagamento do STIP no processo de rescisão do contrato de trabalho, utilizando o *target* para o desempenho organizacional e individual, ou seja, 100% do resultado esperado no desempenho organizacional e a nota 3 para o desempenho individual.

Para os empregados, brasileiros ou estrangeiros, que pedirem demissão no período de avaliação da PLR e até a data de pagamento da mesma e que comprovarem mudança de país de residência ficará a critério da empresa antecipar o pagamento do STIP, não sendo necessário esperar o término do ano de avaliação do desempenho organizacional e individual. O pagamento ocorrerá no processo de rescisão do contrato de trabalho e utilizará o *target* para o desempenho organizacional e individual, ou seja, 100% do resultado esperado no desempenho organizacional e a nota 3 para o desempenho individual.

Uemce

Rita

9

ANEXO 2 (SIP)

CLÁUSULA 1 - ELEGÍVEIS

São elegíveis ao Programa de Remuneração Variável SIP (Sales Incentive Plan) todos os empregados da **EMPRESA** que atuam nas áreas comerciais, com exceção dos Assistentes Comerciais, Diretores Comerciais, Subscritores e CRM, pois estes receberão o STIP, do Anexo 1. As classificações de todos os comerciais elegíveis ao SIP são:

- Gerentes Comerciais de Filiais
- Gerentes Comerciais Especialistas de Filiais
- Gerentes Regionais de Filiais
- Consultores de Vendas
- Gerentes Comerciais Associações
- Gerentes Comerciais Bancassurance
- Gerentes Comerciais CLP Matriz
- Gerentes Previdência Hunter
- Assessores Comerciais CDM (Commercial Insurance)
- Assessores Comerciais CDM
- Gerentes Comerciais Affinity
- Analista Trade Marketing Affinity
- Assessores Comerciais Affinity
- Coordenadores Trade Marketing Affinity

CLÁUSULA 2 - PERÍODO DE APURAÇÃO, PERIODICIDADE E DATA DO PAGAMENTO

O período de vigência é de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2018, sendo o pagamento realizado no mês de Março de 2019. O período de apuração dos resultados para definição dos valores a pagar para cada empregado será de Fevereiro a Março de 2019.

CLÁUSULA 3 - CONDIÇÕES GERAIS

Os valores a serem pagos dependem dos resultados individuais atingidos pelos funcionários conforme metas financeiras e comportamentais, objetivas e pré-estabelecidas.

CLÁUSULA 4 - CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO

Os critérios de avaliação são definidos conforme a categoria comercial em que se enquadra o funcionário.

Para todos os funcionários, há uma ponderação entre atingimento de metas financeiras e metas comportamentais.



10

Para as metas comportamentais, será utilizada a regra abaixo, para a tabela de notas possíveis no GEMS, a saber:

AVALIAÇÃO GEMS:

Nota 1	0%
Nota 2	50%
Nota 3	100%
Nota 4	120%
Nota 5	185%

As notas descritas acima significam:

- 1 - Não cumpriu seus objetivos (peso 0%)
- 2 - Cumpriu parcialmente seus objetivos (peso 50%)
- 3 - Cumpriu satisfatoriamente seus objetivos (peso 100%)
- 4 - Excedeu parcialmente seus objetivos (peso 120%)
- 5 - Excedeu totalmente seus objetivos (peso 185%)

O valor máximo de participação em relação ao prêmio alvo varia conforme o desempenho individual de cada funcionário, sendo que quanto maior o nível de atingimento/superação das metas, maior o valor máximo da participação.

4.1. Definição de metas financeiras: é aprovada por todas as diretorias e explicada a todos os elegíveis ao SIP. O empregado elegível ao SIP receberá comunicação por escrito. A fim de acompanhar os resultados alcançados em relação à meta definida, a área de Business Intelligence será responsável pela apuração dos valores de metas e realizado, e respectivos ajustes. É também a área responsável por indicar os percentuais de atingimento individual mensalmente à área comercial, demonstrando de forma clara e inequívoca a evolução de seus resultados.

A apuração será realizada por meio dos seguintes indicadores:

GWP (Gross Written Premium): Prêmio líquido de IOF e adicional de fracionamento efetivamente mitido no período.

Venda Nova: GWP relativo à primeira emissão de uma determinada conta.

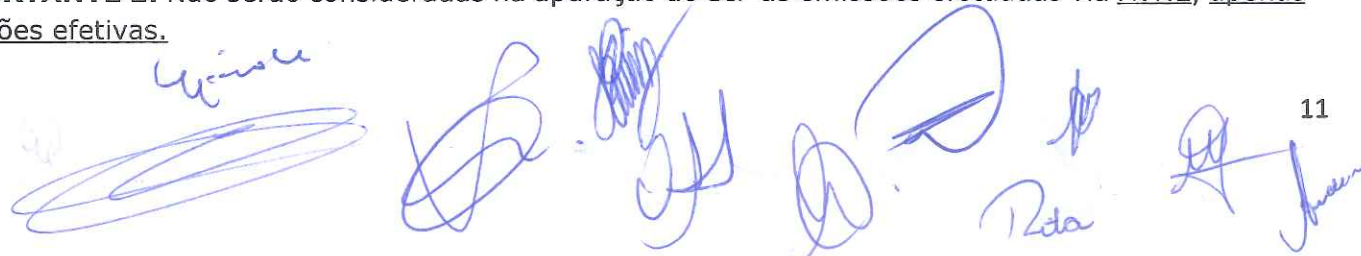
Carteira: GWP das demais contas, que tiveram a primeira emissão em períodos anteriores à apuração corrente.

Captação (Previdência): entrada de recursos na previdência através de contribuições mensais e esporádicas, aporte de recursos e portabilidades.

Vale ressaltar que cada comercial poderá ter sua própria composição para os itens mencionados acima, dependendo de seu cargo, da composição de suas metas e de qual segmento atue.

IMPORTANTE 1: Os cancelamentos dentro do ano de apuração serão considerados, independente da Linha/Segmento tanto para produções medidas por GWP quanto por captação.

IMPORTANTE 2: Não serão consideradas na apuração do SIP as emissões efetuadas via RVNE, apenas emissões efetivas.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'Rda' and 'Jansen'.

IMPORTANTE 3: Não serão consideradas na apuração do SIP contas de Programa Mundial Recebido.

IMPORTANTE 4: Contas de Resseguro de Terceiros entrarão na apuração do SIP e serão remuneradas por Bônus de seguros (É aplicado quando o comercial realiza a venda de um produto de seguros do qual não possui meta. Acrescenta-se na ponderação final o % referente ao seguinte calculo: **(realizado produto sem meta/meta total dos produtos de seguros) *100**. O % é limitado a 5% do atingimento total da meta de seguros).

IMPORTANTE 5: Para efeito de apuração os valores referentes a margem de contribuição são calculados em base bruta, isto é, sem resseguro, juros e IBNR.

IMPORTANTE 6: as metas e pesos de cada linha de negócio serão individualizadas de acordo com a característica de produtos e da carteira de corretores do colaborador, a serem formalizadas em carta de compromisso de meta do SIP 2018.

IMPORTANTE 7: contas de previdência, capitalização ou ambas, quando reivindicados pela filial terão bônus de 1%.

IMPORTANTE 8: contas de afinidades, quando reivindicados pela filial terão bônus de até 5%.

4.2. Apuração do desempenho dos comerciais elegíveis ao SIP (Sales Incentive Plan): é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira" e "Avaliação GEMS".

4.3 Metas financeiras e Avaliação GEMS conforme categoria comercial: a apuração do desempenho dos comerciais elegíveis ao SIP é dividida em duas categorias: atingimento de meta financeira e avaliação GEMS.

A composição das categorias citadas acima varia de acordo com as classificações comerciais:

Categoria	Peso meta financeira	Peso avaliação GEMS
Gerentes Comerciais de Filiais	90%	10%
Gerentes Comerciais Especialistas de filiais	70%	30%
Gerentes Regionais de Filiais	90%	10%
Consultores de Vendas	90%	10%
Gerentes Comerciais Associações	70%	30%
Gerentes Comerciais Bancassurance	70%	30%
Gerentes Comerciais CLP Matriz	70%	30%
Gerentes Previdência Hunter	70%	30%
Gerentes Comerciais CDM (Commercial Insurance)	90%	10%
Assessores Comerciais CDM	90%	10%
Gerentes Comerciais Affinity	70%	30%
Analistas Trade Marketing Affinities	70%	30%
Assessores Comerciais Affinities	70%	30%
Coordenadores de Trade Marketing Affinities	70%	30%

A seguir, será detalhada a composição das metas e regras de apuração de cada uma das categorias comerciais descritas acima.

IMPORTANTE 1: Os percentuais mínimos e máximos de atingimento das metas de cada um dos segmentos/produtos da categoria "Atingimento de Meta Financeira" serão de 80% (mínimo) e 200% (máximo) para todos os elegíveis.

IMPORTANTE 2: A avaliação realizada na ferramenta GEMS será mensurada de acordo com os objetivos definidos no início do ano, e formalizado no GEMS. A avaliação será realizada pelo seu gestor imediato, anualmente, por meio de nota, de 1 a 5, de acordo com a explicação na cláusula 4, acima.

4.4 Filiais (Gerentes Comerciais, Gerentes Comerciais especialistas, Gerentes Regionais):

A apuração do desempenho dos comerciais de filiais é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cujo peso corresponde a 70% ou 90% do total e "Avaliação GEMS", valendo 30 ou 10% do total apurado.

4.5 Consultores de Vendas:

A apuração do desempenho dos consultores de vendas é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cuja ponderação corresponde a 90% do total e "Avaliação GEMS", valendo 10% do total apurado.

4.6 Gerentes de Associações:

A apuração do desempenho dos comerciais de Associações é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cuja ponderação corresponde a 70% do total e "Avaliação GEMS", valendo 30% do total apurado.

4.7 Gerentes de Bancassurance:

A apuração do desempenho dos comerciais de bancassurance é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cuja ponderação corresponde a 70% do total e "Avaliação GEMS", valendo 30% do total apurado.

4.8 Comerciais CLP:


A apuração do desempenho dos comerciais CLP é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cujo peso corresponde a 70% do total e "Avaliação GEMS", valendo 30% do total apurado.

4.9 Comerciais Previdência Hunter:

A apuração do desempenho dos comerciais de Previdência é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cujo peso corresponde a 70% do total e "Avaliação GEMS", valendo 30% do total apurado.

4.10 Commercial Insurance: Gerentes Comerciais CDM / Assessores Comerciais CDM:

A apuração do desempenho dos comerciais de Commercial Insurance é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cujo peso corresponde a 90% do total e "Avaliação GEMS", valendo 10% do total apurado.

quint  *13*

4.11 Affinities: Gerentes Comerciais / Coordenadores Trade Marketing / Assessores Comerciais / Analistas Trade Marketing:

A apuração do desempenho dos comerciais Affinities é dividida em duas categorias distintas: "Atingimento de Meta Financeira", cujo peso corresponde a 70% do total e "Avaliação GEMS", valendo 30% do total apurado.

CLÁUSULA 5 - DETERMINAÇÃO DE VALORES

A base de cálculo para o pagamento anual do prêmio-alvo do SIP é:

(salário mensal X 13 (treze) X % de atingimento X % target) – adiantamento realizado, se houver.

Na tabela abaixo estão os % target, conforme nível do cargo na estrutura interna da **EMPRESA**:

Nível do Cargo	Target
Gerente Executivo	25%
Demais cargos com metas financeiras	20%

O salário utilizado no cálculo da apuração anual será o de 31.12.2018, no entanto, caso o funcionário tenha sido promovido durante o ano, o cálculo do prêmio deverá ser feito de forma proporcional, considerando-se o respectivo nível salarial previsto na Tabela II acima em cada período, com seus respectivos níveis salariais, conforme exemplo:

Exemplo: salário 5.000,00

Cargo ocupado de Jan a Jun, com nível Demais cargos - 20% do salário anual

Cargo ocupado de Jul a Dez, com nível Gerente Executivo - 25% do salário anual

Para 6 meses usa-se o % target do nível Demais cargos e para os outros 6 meses usa-se o % target do nível Gerente Executivo.

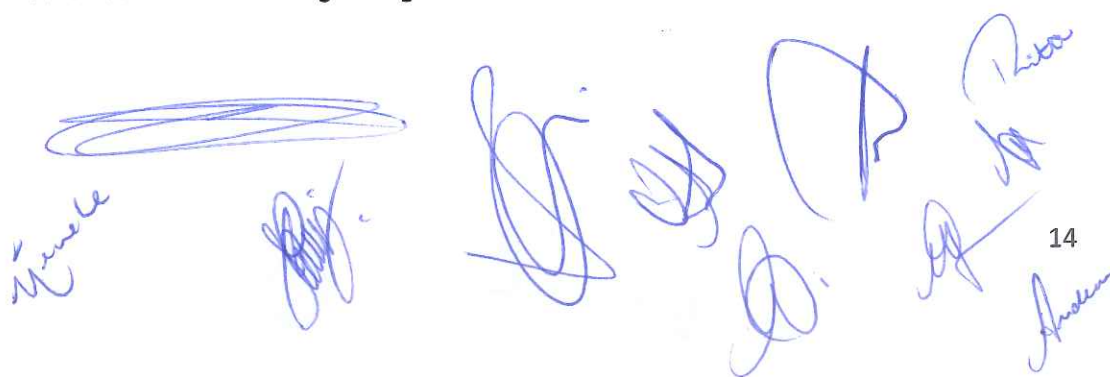
CLÁUSULA 6 - PAGAMENTO PROPORCIONAL

Para os empregados admitidos no período de vigência do presente acordo, qual seja 01/01/2018 a 31/12/2018, o pagamento do SIP será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano em cargo elegível.

Para os empregados afastados de cargo elegível, também no mesmo período de vigência, ou seja, o afastamento ocorreu entre 01/01/2018 e 31/12/2018, por doença, acidente de trabalho ou licença maternidade, fica vedada a dedução do período de afastamento para o cômputo da proporcionalidade.

Os empregados afastados antes de 01/01/2018, por qualquer motivo, não receberão PLR referente ao ano de 2018, em razão de não ter trabalhado nenhum dia para o atingimento dos resultados.

Para os empregados afastados, no mesmo período de vigência, sob outros motivos de afastamento, tais como licença remunerada e licença não remunerada, o pagamento do SIP será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano em cargo elegível.



14

CLÁUSULA 7 - DESLIGADOS

De acordo com a Súmula 451 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), para os empregados dispensados sem justa causa e para os empregados que pedirem demissão no período de vigência do presente acordo, elegíveis a PLR do mesmo, o pagamento do SIP será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano de 2018 em cargo elegível.

Caso estes não tenham avaliação individual registrada no Sistema GPMS, será feita avaliação posterior pelo gestor imediato, que será validada pelo Gestor de Recursos Humanos.

Para apuração da meta financeira será considerado o atingimento da meta acumulada até a data do desligamento.

Caso a saída seja após o pagamento da antecipação do SIP, o empregado não deverá reembolsar a empresa, sendo vedada a compensação do valor da antecipação nas verbas rescisórias.

Se a antecipação realizada for maior que o valor mínimo da PLR, determinado pela Convenção Coletiva de Trabalho específica sobre PLR, firmada entre sindicato dos securitários e das empresas de seguros privados de resseguros e de capitalização para toda a categoria, não será devido o pagamento da PLR mínima para o demitido, independentemente de a demissão ter sido causada pela empresa ou pelo empregado.

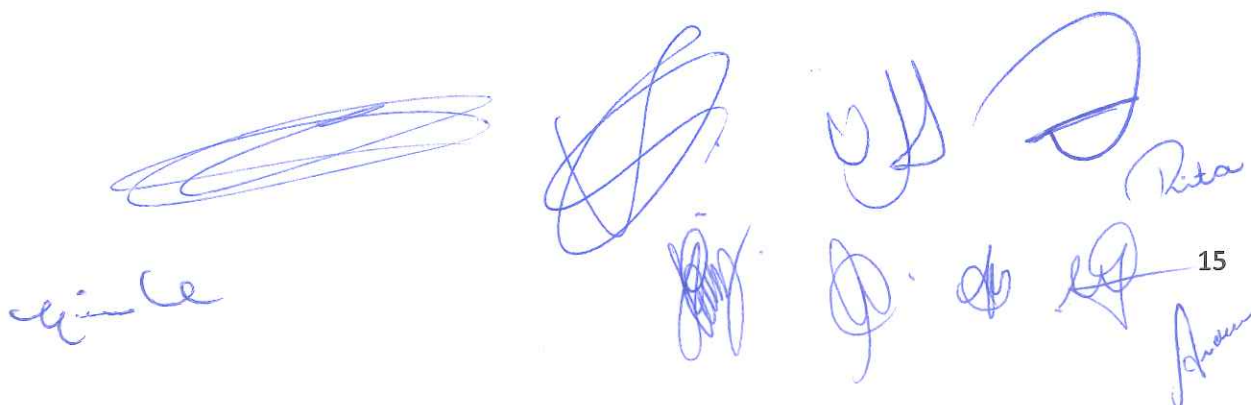
O pagamento do SIP dos empregados desligados será realizado até 30/06/2019.

O aviso prévio indenizado não participa da contagem de tempo para fins de cálculo do pagamento do SIP.

O empregado dispensado por justa causa no ano de 2018 não terá direito ao recebimento de nenhum valor a título de PLR.

Para os empregados transferidos para outras unidades de negócio da Zurich fora do Brasil, haverá o pagamento do SIP no processo de rescisão do contrato de trabalho, utilizando o *target* para o desempenho organizacional e individual, ou seja, 100% do resultado esperado no desempenho organizacional e a nota 3 para o desempenho individual.

Para os empregados, brasileiros ou estrangeiros, que pedirem demissão no período de avaliação da PLR e até a data de pagamento da mesma e que comprovarem mudança de país de residência ficará a critério da empresa antecipar o pagamento do SIP, não sendo necessário esperar o término do ano de avaliação do desempenho organizacional e individual. O pagamento ocorrerá no processo de rescisão do contrato de trabalho e utilizará o *target* para o desempenho organizacional e individual, ou seja, 100% do resultado esperado no desempenho organizacional e a nota 3 para o desempenho individual.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. The signatures are arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains five signatures. The signature on the far right of the bottom row is labeled 'Rita' and 'André'.