DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2021

Pelo presente instrumento de Acordo Coletivo, de um lado, **SINDICATO NACIONAL DOS MARINHEIROS E MOÇOS DE MÁQUINAS EM TRANSPORTES MARÍTIMOS E FLUVIAIS,** com sede na Av. Venezuela, nº 27, salas 616/628, Centro, Rio de Janeiro, inscrito no Ministério da Fazenda, sob o CNPJ nº 34.114.744/0001-59, **SINDICATO NACIONAL DOS MARINHEIROS E MOÇOS EM TRANSPORTES MARÍTIMOS**, com sede na Rua Silvino Montenegro, nº 102, Saúde, Rio de Janeiro, inscrito no Ministério da Fazenda, sob o CNPJ nº 31.935.935/0001-93, **SINDICATO NACIONAL DOS TAIFEIROS, CULINÁRIOS E PANIFICADORES MARÍTIMOS** , com sede na Rua Camerino, 128 - 5º andar, inscrito no Ministério da Fazenda, sob o CNPJ nº 34.133.835/0001-31, e o **SINDICATO NACIONAL DOS ENFERMEIROS DA MARINHA MERCANTE**, com sede na Rua 1º de Março, 23 sl 807, Centro, Rio de Janeiro, inscrito no Ministerio da Fazenda, sob o CNPJ nº 42.107.276/0001-13, com a interveniência da **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS E AFINS**, com a sede a Rua Barão do Flamengo, 22, Sala 902, Flamengo, Rio de Janeiro, inscrito no Ministério da Fazenda sob o CNPJ nº 34.063.305/0001-64 e do outro lado, **TECHNIP BRASIL - ENGENHARIA, INSTALAÇÕES E APOIO MARÍTIMO LTDA.**, empresa com sede na Rua Dom Marcos Barbosa, nº 2, salas 202 (parte), 203, 302, 303, 304, 503 e 603, Cidade Nova, Rio de Janeiro/RJ, CEP: 20211-178, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 68.915.891, **"EMPRESA"**, resolvem celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho para instituir o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (“PPR”)** para o exercício de 2021 compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2021, com base nos preceitos estabelecidos na legislação vigente, princípios e condições que mutuamente se outorgam e aceitam a saber:

CONSIDERAÇÕES

CONSIDERANDO QUE as regras, metas e objetivos do presente Plano de Participação nos Resultados (“PPR”) são fruto de livre negociação entre o SINDICATO e a EMPRESA, tendo sido amplamente divulgados aos seus empregados desde o início do ano fiscal de 2021, nos termos do artigo 2º § 1º, da Lei 10.101/2000.

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

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

1. PROPÓSITO

O propósito deste instrumento é definir os critérios de orientação e atendimento às condições estabelecidas no artigo 7, item XI, da Constituição da República Federativa do Brasil e da Lei nº 10.101/2000, para distribuição da Participação nos Resultados para os empregados da EMPRESA, de acordo com a elegibilidade dos critérios estabelecidos neste acordo.

DS DS DS DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

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

2. ELEGIBILIDADE

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

Parágrafo Primeiro: Será considerado como trabalhado, para efeitos de distribuição do PPR, o período de licença maternidade durante o ano de 2021, o período de afastamento previdenciário para percepção de auxilio-acidentário (B91) e eventuais suspensões contratuais com base nas Medidas Provisórias vigentes durante o ano de apuração.

3. APURAÇÃO

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

Resultado da Empresa (BPI):

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

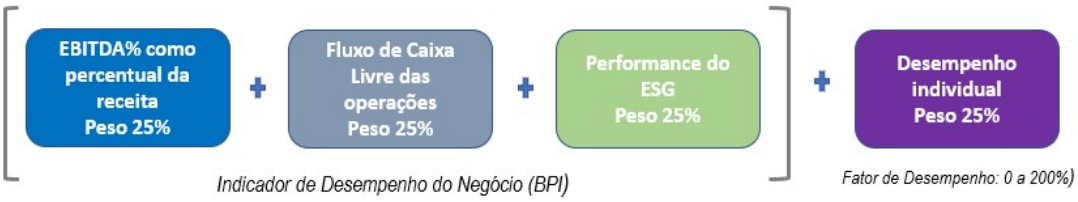
Avaliação de Desempenho Individual (API):

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

A base de cálculo para pagamento será a somatória dos 12 (doze) salários recebido no ano de 2021, incluindo o 13º e o 1/3 (um terço) referente a férias, ambos sobre a base de salário de dezembro, possuindo como target o percentual cujas funções estejam enquadradas no nível hierárquico de acordo com a tabela específica **(anexo 1**). Eventuais reduções de salário com base nas Medidas Provisóriasvigentes durante o ano de apuração, em decorrência de redução de carga horária ou de suspensão do contrato de trabalho, não impactarão a base de cálculo do PPR, devendo ser considerado o salário base integral para os eventuais meses de redução.

3.1. RESULTADO DA EMPRESA - MÉTRICAS

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



DS DS DS DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

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

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

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

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

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

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

Indicadores:

Meio Ambiente:

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

Social:

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

Governança:

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

3.2: CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO

O pagamento das metas estabelecidas nos itens 3.1.2 a 3.1.4 dependerão do nível do resultado da EMPRESA no ano de 2021, observando o seguinte critério para cada métricia de forma individual:

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

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

DS DS DS DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

3.3. ("API")

Metas de Desempenho Individual (peso equivalente a 25%) - cada Empregado será avaliado por meio da avaliação de desempenho individual definida no programa de avaliação da empresa.

O pagamento desta parcela varia de acordo com o resultado de cada indivíduo em sua avaliação individual, conforme demonstrado abaixo:

Grades 9 a 12.1

Nível de Resultado	Percentual para Apuração da Parcela Atrelada ao Desempenho Individual
Desenvolvimento Necessário – DN	0%
Dentro das Expectativas – DE	100%
Acima das Expectativas – AE	135%
Muito Acima das Expectativas – MAE	200%

Grades 12.2 e acima

Nível de Resultado	Percentual para Apuração da Parcela Atrelada ao Desempenho Individual
Desenvolvimento Necessário – DN	0 - 40%
Dentro das Expectativas – DE	80 - 110%
Acima das Expectativas – AE	120 - 150%
Muito Acima das Expectativas – MAE	150 - 200%

4. PAGAMENTO

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

API (25%) + BPI (75%)

Parágrafo Primeiro: O valor líquido do PPR, já deduzido do Imposto de Renda de obrigação do empregado, deverá ser pago até final de Março do ano subsequente ao Exercício de Apuração.

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

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

DS DS DS DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

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

4.1 Pagamento Proporcional – Afastamento e Suspensão de Contrato

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

I. Afastamento por até 3 meses, o pagamento do PPR será de forma integral.
II. Afastamento por período superior a 3 meses, o pagamento de PPR será de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

Considera-se como mês trabalhado para fins de cálculo, aquele em que o empregado elegível tenha efetivamente laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

Paragrafo Primeiro : Qualquer outra suspensão do contrato de trabalho durante o Exercício de Apuração, com exceção do auxílio-doença e daquelas definidas no parágrafo primeiro do item 2, o pagamento será proporcional desde o primeiro dia de afastamento e/ou suspensão.

4.2 Pagamento Proporcional - Admissão durante o Exercício de Apuração

Para os empregados admitidos depois de 1º de janeiro de 2021 e que atendam o critério de elegibilidade estabelecido no item 2, o pagamento será proporcional ao período trabalhado na TechnipFMC Brasil, calculando-se 1/12 (um sobre doze avos) por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetivo trabalho.

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

Para os empregados elegíveis que tenham sido dispensados sem justa causa antes de término do Exercício de Apuração, o pagamento do PPR será proporcional, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho. A mesma regra é aplicável para a extinção, antes do término do período de apuração, de contratos por prazo determinado cuja vigência inicial seja igual ou superior a 12 meses.

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

Para os contratos encerrados a partir de 1º de Outubro, será considerado o alcance da Meta Individual (API) em 100% (dentro das expectativas) e BPI (resultado da empresa), além da proporcionalidade de 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

DS DS DS DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

4.4 Pagamento Proporcional – Óbito e Rescisão por Comum Acordo

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o Exercício de Apuração, por motivo de óbito do empregado elegível por rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, o pagamento do PPR será feito de forma integral (API e BPI), respeitando datas de admissão e rescisão (proporcionalidade) e considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo, aquele em que o empregado elegível tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

Referido pagamento deverá ser efetuado no mesmo período de pagamento das verbas rescisórias e, no caso de óbito, ao dependente habilitado nos termos da legislação

5. NÃO PAGAMENTO DE PPR

5.1 Desligamento por Justa Causa e por iniciativa própria do Colaborador

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

5.2 Contrato por prazo determinado/experiência/Aprendizes e Estagiários

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

6. NÃO INCORPORAÇÃO DO PAGAMENTO DE PPR

Qualquer pagamento de PPR que venha a ser efetuado em decorrência do bom desempenho profissional e cumprimento dos objetivos e das metas estabelecidas neste PPR não será incorporado ao salário dos empregados em hipótese alguma, não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7o, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

7. VIGÊNCIA E VALIDADE

O Exercício de Apuração dos resultados das metas de desempenho deve ser compreendido entre as datas de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para o ano de 2021.

8. MUDANÇA DE CENÁRIO

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

DS DS DS DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

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

9. OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

10. ARQUIVAMENTO

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

11. FORO

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

E para ser acordado, as partes assinam o presente Termo de Acordo em 2 (duas) vias de igual forma e teor para todos os fins de direito.

Rio de Janeiro, 18 de outubro de 2021.

DocuSigned by:
8887EB0057B0427...

TECHNIP BRASIL - ENG, INST E APOIO MARÍTIMO
LOAN COSTA DE ALMEIDA REIS
CPF 11822633729

DocuSigned by:
Ricardo Leite Goulart Ponzi
6A2FA273A8A04D6...

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS E AFINS
Ricardo Leite Goulart Ponzi -Diretor Presidente

DocuSigned by:
Paulo Cézar Claudino Lindote Santana
42A1435E217941E...

SINDICATO NACIONAL DOS MARINHEIROS E MOÇOS DE MÁQUINAS EM TRANSPORTES MARÍTIMOS E FLUVIAIS
Paulo Cezar Claudino Lindote Santana - Diretor Presidente

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

DocuSigned by:
Josimar Pereira da Costa
2E5282E9E7FE49D...

SINDICATO NACIONAL DOS MARINHEIROS E MOÇOS EM TRANSPORTES MARÍTIMOS

Josimar Pereira da Costa - Diretor Secretário

DocuSigned by:
Ossian Almeida Quadros
F9E752793890498...

SINDICATO NACIONAL DOS TAIFEIROS, CULINÁRIOS E PANIFICADORES MARÍTIMOS

Ossian Almeida Quadros - Diretor Presidente

DocuSigned by:
Luiz Alves Netto
AD90E965AAE0442...

SINDICATO NACIONAL DOS ENFERMEIROS DA MARINHA MERCANTE

Luiz Alves Netto - Diretor Presidente

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 7E0E3BB7-3FCB-4469-A16B-DEC98D773BCD

ANEXO 1 – Grade de Target Específica

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

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

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

DS DS DS DS DS DS