

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - EUROFARMA – 2026

EUROFARMA LABORATÓRIOS S/A, com filial na Rodovia Castelo Branco, km 35,6, Itapevi – SP, CNPJ 61.190.096/0008-69; **MAGABI PESQUISAS CLÍNICAS E FARMACÊUTICAS LTDA.**, com filial no mesmo endereço, CNPJ 07.796.143/0002-81; devidamente representado por sua Vice Presidente de Pessoas e Organização [REDACTED]; CPF n.º [REDACTED] e por sua Diretora Jurídica, Riscos e Auditoria, [REDACTED], CPF: [REDACTED]; (a “EMPRESA”); e

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS – SNA, entidade sindical com registro nº 000.000.500.08214-6 no Ministério do Trabalho e Emprego e inscrita no CNPJ sob o nº 33.452.400/0001-97, neste ato representado por seu presidente Sr. [REDACTED], (o “SINDICATO”);

RESOLVEM firmar o presente Acordo sobre Participação nos Resultados (o “Acordo”), conforme as condições contidas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

As Partes celebram este Acordo, com fundamento na Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para regular o Programa de Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados da EMPRESA (o “PPR”) como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

CLÁUSULA SEGUNDA - DAS METAS

As Partes concordam que o procedimento para o cálculo do PPR obedecerá aos seguintes critérios, a saber:

- a) Metas Corporativas: (i) EBITDA, (ii) Participação no Mercado (Market Share) e (iii) Dívida Líquida Consolidada (Eurofarma), aplicável a todos os empregados, indistintamente, cuja apuração será delimitada pelas metas estipuladas no Anexo I e,
- b) Metas Individuais: Atendimento e cumprimento das Metas Individuais para as áreas elencadas no Anexo II.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA APURAÇÃO

3.1. As Partes estabeleceram que o PPR será baseado nos resultados apurados entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2026, de acordo com os critérios definidos na Cláusula Segunda do presente instrumento.

3.2. O pagamento da PPR dependerá dos resultados alcançados no ano 2026, em relação às metas pré-estabelecidas para esse exercício, e o pagamento será efetuado durante o exercício seguinte.

3.3. Se alcançados 100% de todas as metas, cada empregado terá direito a no mínimo 2 (dois) salários do ano calculados conforme regras definidas nos Anexos I e II. O montante do target do PPR em número de salários, será definido conforme o cargo ocupado e respectivo último salário do ano de vigência do programa, e comunicado aos empregados no momento da admissão ou de eventual promoção.

3.4. Nenhum pagamento será devido caso não seja atingido o percentual mínimo esperado para o indicador EBITDA conforme consta no Anexo I, ainda que sejam atingidas, total ou parcialmente, as Metas Individuais e/ou Coletivas.

CLÁUSULA QUARTA – DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO

4.1. As Partes estabelecem que o presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados efetivos, excluindo-se os aprendizes, estagiários, temporários e terceiros, locados na planta.

4.2 Terão direito a participar do programa somente empregados admitidos até 30 de setembro do ano de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUINTA – DO PAGAMENTO

5.1. O pagamento para os empregados ativos será efetuado em duas parcelas iguais, sendo a primeira em fevereiro de 2027 (50%) e a segunda parcela em agosto de 2027 (50%).

5.2. Empregados demitidos sem justa causa por iniciativa da empresa (DSJC) e empregados que solicitarem demissão, receberão o crédito referente ao PPR 2026 no último dia útil do mês de março de 2027, em parcela única.

CLÁUSULA SEXTA – DOS CRITÉRIOS DE APURAÇÃO

6.1. O cálculo para pagamento do PPR observará as seguintes regras abaixo:

- a) Após cumprida a Clausula 4.2 deste documento, será considerada para apuração da proporcionalidade de meses para recebimento do PPR a razão de 1/12 por mês de serviço, levando em consideração a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no respectivo mês;
- b) Demitidos sem justa causa por iniciativa da empresa (DSJC) ou empregados até o nível de Supervisão, Coordenação e Especialista que solicitarem demissão no decorrer do ano:
 - i. Os empregados que tenham Metas Individuais, conforme Anexo II deste instrumento, e que tenham trabalhado pelo menos 90 dias durante o ano de apuração, serão elegíveis apenas ao recebimento das Metas Corporativas, proporcionais ao seu atingimento, calculado no momento da apuração final do programa de forma proporcional ao período trabalhado no ano;
- c) Empregados de nível Gerencial e acima que pedirem demissão ou casos de falecimento no decorrer do ano de vigência terão direito ao valor pré fixado de R\$ 3.675,00 (três mil, seiscentos e setenta e cinco reais), proporcional ao período trabalhado durante o ano de 2026, respeitando a regra estabelecida na Cláusula 6.1 item “a”;
- d) Demitidos por justa causa (JC) não terão direito ao PPR;
- e) Empregados que estiverem afastados dentro do ano de vigência do programa em decorrência de doença ou licença não remunerada terão direito ao PPR proporcional ao tempo efetivamente trabalhado durante o ano de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando as regras estabelecidas nas Cláusula 4.2 e 6.1 item “a”.

- f) Empregadas afastados por licença maternidade receberão integralmente o PPR, para estes casos, será considerado todo o período de afastamento, incluindo o período de licença estendida e licença não remunerada. Para os casos de afastamento por até 6 meses, a apuração dos resultados da Metas Individuais será considerado o percentual correspondente ao que tenha sido efetivamente atingido pela empregada, durante a vigência do presente Acordo. Para os casos de afastamento superiores a 6 meses será considerado os resultados do seu gestor direto (supervisor, coordenador ou gerente).
- g) Empregados afastados por licença paternidade receberão normalmente o PPR, para estes casos, a apuração dos resultados das Metas Individuais será realizado considerado o percentual correspondente aos resultados efetivamente atingidos pelo empregado.
- h) Empregados afastados por acidente de trabalho terão direito ao PPR integral levando em consideração o cumprimento das Metas Corporativas e Metas Coletivas estabelecidas no programa.
- i) Somente para os empregados admitidos até 30 de junho de 2026, será considerado o pagamento do percentual referente ao plano de Metas Individuais conforme Anexo II, observando-se os critérios estabelecidos na Cláusula 4.2.
- j) Serão considerados para o pagamento do percentual referente ao plano de Metas Individuais, o resultado efetivamente atingido pelo empregado no ano de vigência do Acordo, considerando a proporção direta entre 0 e 100%.
- k) Para empregados transferidos entre áreas ou unidades, será considerado para pagamento do plano de Metas Individuais, conforme Anexo II , o plano da área em que o empregado permaneceu mais tempo. Caso o período seja igual entre as áreas, será calculado o resultado de cada área levando em consideração os meses trabalhados em cada uma delas e os resultados atingidos pela área e pelo empregado, e será pago a soma destes valores.

CLÁUSULA SÉTIMA – DAS TAXAS E ENCARGOS

Conforme o disposto no artigo 3º da Lei 10.101 de 19/12/2000 o pagamento do PPR não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA OITAVA – DA VIGÊNCIA/REVISÃO

As condições estabelecidas no presente Acordo terão vigência pelo prazo de 12 (doze) meses, no que tange à apuração das metas, extinguindo-se o Acordo quando do pagamento do valor total devido aos empregados.

CLÁUSULA NONA – DA SOLUÇÃO DE CONTROVERSAS

Qualquer controvérsia decorrente da interpretação ou da execução do Acordo deverá inicialmente ser resolvida através de acordo entre as Partes, caso não seja solucionada amigavelmente as Partes poderão recorrer à Justiça do Trabalho.

E por estarem assim justas e combinadas, assinam o presente instrumento em 2 (duas) vias, de igual forma e teor, para um só efeito jurídico, na presença de 2 (duas) testemunhas.

São Paulo, 11 de Setembro de 2026

EUROFARMA LABORATÓRIOS S/A

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS – SNA

ANEXO I

METAS CORPORATIVAS

O PPR tem como base o atingimento de Metas (ou indicadores) definidas como estratégicas para a EMPRESA que serão apuradas de Janeiro a Dezembro de 2026, sendo que as Metas Corporativas detalhadas abaixo são aplicáveis a todos os empregados da EMPRESA abrangidos pelo Acordo.

O PROGRAMA SERÁ DIVIDIDO EM 4 SEGMENTOS

SEGMENTOS	DEFINIÇÃO	RESULTADOS EBITDA E MARKETSHARE
GLOBAL	Empregados com atuação Global	Resultado consolidado do Grupo
INTERNACIONAL	Empregados de Países com dedicação Internacional	Resultado da Média dos Países
CLUSTER	Empregados de Países com dedicação ao Cluster	Resultado da Média dos Países do Cluster
LOCAL	Empregados com atuação apenas em seu País	Resultado do País de atuação

COMPOSIÇÃO DAS METAS DO PPR

GRUPO: Global, Brasil, Internacional e Genfar

Público: Presidente, VP's, CEO's, Diretores, Gerentes Exec., Gerentes Gerais/País, Gerentes, Coordenadores, Chefes, Supervisores, Líderes (Exceto Áreas Comerciais/Unidades Negócios), Especialistas, Analistas, Assistentes, Auxiliares (Metas Individuais) e operacionais nos países (Metas Coletivas).

INDICADOR	PESO
EBITDA (Global / Cluster / País)	20%
DÍVIDA LIQUIDA CONSOLIDADA (EUROFARMA)	20%
MARKETSHARE (Global / Cluster / País)	30%
METAS INDIVIDUAIS ou COLETIVAS	30%

O empregado terá o calculo baseado em seu multiplo de salários, levando em consideração os pesos e o atingimento dos indicadores acima. O multiplo salarial do programa que o empregado é elegível será comunicado individualmente no momento da admissão ou de eventual promoção.

INDICADORES

1. EBITDA: Lucro da organização antes de juros, impostos, depreciação e amortização. Este indicador representa o quanto a EMPRESA gera de recursos por meio de suas atividades operacionais sem levar em consideração os efeitos financeiros e de impostos.

1.1 EBITDA 2026: O pagamento será proporcional, respeitando a tabela abaixo:

TIPO	GATILHO	FAIXA DE ATINGIMENTO / % DISTRIBUIÇÃO	
GLOBAL	EBITDA consolidado Grupo	Máximo= 120% 100,00% Mínimo = 80,00% ¹	Proporção direta
INTERNACIONAL	EBITDA Internacional		
CLUSTER	EBITDA do Cluster		120%
LOCAL	EBITDA do País que atua		100%
			80%

IMPORTANTE:

¹ SE NÃO FOR ATINGIDO O NÍVEL MÍNIMO ESPERADO PARA O INDICADOR EBITDA (80%) CONFORME TABELA ACIMA, NÃO SERÁ PAGO O PPR 2026, MESMO QUE O EMPREGADO ATINJA SUAS METAS INDIVIDUAIS E A EMPRESA OS DEMAIS INDICADORES CONSTANTES NESTE ACORDO

2. PARTICIPAÇÃO NO MERCADO (MARKET SHARE): Fatia do mercado que uma organização detem frente a concorrência, para sua apuração divide-se o valor total que a empresa vendeu em reais pelo valor total das vendas no segmento que a EMPRESA atua.

Meta conforme tabelas abaixo:

PARTICIPAÇÃO NO MERCADO (MARKET SHARE)	FAIXA ATINGIMENTO	% DISTRIBUIÇÃO
Máximo	110%	110%
Mínimo	0%	0%

O pagamento do indicador Participação no Mercado (Market Share), será realizado em proporção direta respeitando os percentuais definidos acima.

3. DÍVIDA LÍQUIDA CONSOLIDADA: Dívida Líquida Consolidada é um indicador que mede o endividamento real da empresa, subtraindo do total de dívidas o dinheiro disponível em caixa, investimentos líquidos e equivalentes de caixa, como por exemplo títulos negociáveis.

ABRANGÊNCIA	META	ESCALA DE RESULTADO		
		MÍNIMO	100%	MÁXIMO
Todos os empregados elegíveis ao PPR	Valor da Dívida Líquida Consolidada EUROFARMA	50%	100%	120%

O pagamento do indicador Dívida Líquida Consolidada, será realizado em proporção direta respeitando os percentuais definidos acima.

ANEXO II

METAS INDIVIDUAIS

Aplicável aos empregados das áreas administrativas, técnicas e comercial, e a todos os CEO's, VP's, Diretores, Gerentes, Coordenadores e Supervisores.

- Presidência
- VP Global Pessoas e Organização
- VP Global Inovação e P&D
- CEO Internacional
- CEO Brasil
- VP Global Operações e Estratégia
- VP Global Novos Negócios e Sustentabilidade
- VP Global Finanças
- Diretoria Empreendedorismo e Digital
- Diretoria Executiva Global Relações Institucionais

Além das metas Corporativas os empregados das áreas administrativas e técnicas devem atingir as Metas Individuais definidas através de plano de metas, documento este que deve estar assinado pelo empregado e pelo superior imediato (física ou eletronicamente).

A descrição das metas deverá ser feita pelo gestor, juntamente com o empregado envolvido.

- O empregado elegível terá suas metas e respectivos pesos definidos pelo gestor, sendo a somatória dos pesos igual a 100%;
- Deverá ser atribuído um percentual de atingimento (0 a 100%) a cada meta;
- Os resultados das metas deverão ser justificados através de relatórios comprovando o atingimento ou não das metas. A pontuação final individual será o percentual de atingimento aplicado ao peso da meta individual.

As metas deverão ser definidas entre o empregado e seu gestor, devendo ser inseridas no sistema PGD dentro do prazo estabelecido pela área de Pessoas e Organização. Para os empregados admitidos durante a vigência deste Acordo e que forem elegíveis ao PPR, as metas deverão ser acordadas no prazo máximo de 1 (um) mês a contar da admissão.