

**PPLR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
DE 2026 PARA PAGAMENTO EM 2027**

Pelo presente instrumento particular, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES FERROVIÁRIO E METROVIÁRIO DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE – SINDIFERRO**, inscrito no CNPJ sob o nº **04.016.880/0001-45**, 13.453.063/0001-45, aqui representado pelos seus dirigentes sindicais membros de diretoria colegiada os **Srs. PAULINO RODRIGUES DE MOURA**, Coordenador Geral, inscrito no CPF sob nº 087.618.415-87 e pelo Diretor Administrativo e Financeiro, **Sr. MANOEL CUNHA FILHO**, inscrito no CPF sob nº 271.241.935-91, denominado simplesmente **“SINDIFERRO”**, e de outro lado a Empresa **COMPANHIA DO METRÔ DA BAHIA – METRÔ BAHIA e suas filiais**, CNPJ nº **18.891.185/0001-37**, estabelecida à Rua Afeganistão, s/n – Bairro Calabetão – Salvador – BA – CEP: 41.227-002, neste ato representadas na forma de seu estatuto por seus procuradores **EDMILSON PINHEIRO DA SILVA**, inscrito no CPF/MF sob o n.º 067.916.858-32, pelo **Sr. PAULO EGIDIO SANTOS ROSLINDO**, inscrito no CPF/MF sob o nº. 263.759.398-95, doravante denominada simplesmente Empresa e,

CONSIDERANDO QUE:

- ✓ trabalhamos para melhorar a vida das pessoas através da mobilidade;
- ✓ acreditamos na capacidade criativa, realizadora e transformadora do ser humano, trabalhando em equipe com mentalidade empresarial, levando a organização a superar desafios;
- ✓ acreditamos na gestão participativa e na remuneração por resultados, fundamentada na avaliação da contribuição individual para viabilizar o comprometimento das pessoas e agregar valor ao negócio;
- ✓ acreditamos que a remuneração é determinada em função da capacidade a observância do princípio da igualdade que implica em tratar de modo igual os iguais e de forma desigual os desiguais, no limite das suas desigualdades, inclusive como atendimento ao princípio da isonomia trabalhista, atribuindo a todos participação nos lucros ou resultados da empresa de acordo com o cumprimento de metas;
- ✓ o alto grau de fidúcia que detém os empregados de nível estratégico e tático para a condução do negócio e das suas equipes;
- ✓ pretendemos estimular a produtividade e a eficiência de nossos empregados e que, para motivá-los, devemos compartilhar os resultados de acordo com a contribuição de todos na proporção de sua contribuição para os resultados alcançados;

RESOLVEM as partes, neste ato, firmar o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PPLR)** de 2026, que será regido pelas seguintes cláusulas e condições:

I. DA BASE LEGAL

O presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PPLR)** tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, bem como aquelas constantes da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou com a observância do princípio da igualdade entre seus beneficiários.

II. DO OBJETO E DO PERÍODO DE APURAÇÃO

O **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PPLR)** visa estabelecer, única e exclusivamente, o sistema de participação dos empregados nos Lucros ou Resultados da Empresa, fixando os critérios e as condições por meio dos quais será definido o valor da participação.

II.a) O período de apuração do presente PPLR é de 01/01/2026 a 31/12/2026.

III. DA ELEGIBILIDADE AO PPLR

Todos os empregados que tenham vínculo empregatício mantido em 2026, ainda que tenha 01 (um) dia efetivamente trabalhado, participam proporcionalmente do PPLR de 2026, sendo:

III.a) Não Elegíveis:

- a. Estagiários e Aprendizes;
- b. Empregados dispensados por Justa Causa
- c. Empregados expatriados ou com contrato suspenso

III.b) Qualquer descumprimento das regras, políticas e/ou normas, incluindo descumprimentos ao sistema de gestão antissuborno, que forem relatados no Canal Confidencial, que pode ser acessado em 0800 721 0759 ou em <https://canalconfidencial.com.br/canalconfidencialmotiva/>, devidamente apurados e corroborados, desde que já não tenha havido à aplicação de Medidas Disciplinares com

impactos financeiros, o empregado denunciado e que após apuração e corroborado(s) o(s) fato(s) denunciado(s), poderá haver a redução da remuneração variável (Participação nos Lucros ou Resultados) a ser definido pela Comissão de Estudos e Aplicação de Medidas Disciplinares (CEAMD).

III.c) A empresa não considerará como dias efetivamente trabalhados no cálculo da PLR de 2026:

- a. Mais de 15 (quinze) dias de afastamento, atestados, ausências injustificadas e suspensões por qualquer motivo.

IV.d) A empresa considerará como dias trabalhados no cálculo da PLR de 2026:

- Até 15 (quinze) dias de afastamento, atestados e ausências justificadas;
 - Até 5 (cinco) dias por luto de ente querido;
 - Os dias de afastamento por acidente de trabalho, desde que o Empregado tenha pelo menos um dia de trabalho no ano de 2026;
 - Os dias de afastamento por acidente de trabalho;
 - Os dias de afastamento por maternidade;
 - Os dias de afastamento por paternidade;
 - Os dias gozados de Férias;
 - Os DSR's – Descansos Semanais Remunerados;
 - Os dias de feriados;
 - Os dias de atestados médicos previstos no Artigo 473 da CLT.
- b. No cálculo do absenteísmo haverá o encontro de contas dos empregados sujeitos à marcação formal de frequência (registro do ponto) entre as horas de ausências (não trabalhadas) e as horas extras realizadas;
- c. Em nenhuma hipótese será considerado no cálculo da PLR a projeção do aviso prévio indenizado;
- d. O critério de PLR para os empregados falecidos em 2026 será o mesmo adotado para os demais empregados ativos.

IV. DA CONFIDENCIALIDADE

IV.a) As Partes reconhecem que as metas financeiras (anexo II) constituem informações privilegiadas e sigilosas, sendo altamente sensíveis, inclusive em relação ao mercado

em que a empresa atua, além de incluírem componentes acerca da estratégia da EMPRESA e da Motiva, justificando o procedimento ora pactuado de reserva acerca de tais informações e vedação de divulgação externa.

IV.a.1) “As partes têm ciência de que no exercício de suas funções e atribuições, poderão ter acesso a informações e documentos pertinentes à Empresa, por exemplo, a meta financeira (anexo II), dentre outras, seja por papéis ou meios eletrônicos, cujos conteúdos são de propriedade exclusiva da Empresa, e podem conter estratégias de negócios e processos de caráter confidencial, sob os quais a Empresa também assumiu perante terceiros o sigilo de dados e documentos que lhe são confiados, resultando daí a responsabilidade civil e criminal pela divulgação ou utilização não autorizada e para além dos estritos limites e necessidades oriundas deste acordo, inclusive referente ao tratamento adequado desses dados, dentro dos termos, limites e conceitos aplicados pela legislação vigente, que é a LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 13.709/18).

V. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DOS EMPREGADOS

Cada empregado poderá fazer jus à participação nos lucros ou resultados da empresa (PLR), referente ao ano-calendário 2026, a qual será apurada na seguinte base de distribuição dos pesos, desde que a Motiva alcance, no mínimo, 80% do EBITDA Global previsto para 2026, conforme metas definidas no anexo II:

Os Empregados terão sua PLR composta por: 40% metas financeiras da Motiva, 40% metas coletivas e 20% avaliação individual:

COLABORADORES

EBITDA Motiva	40%
METAS (Negócio Renovias+Área/Vertical)	40%
AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (Alinhamento à Cultura)	20%

As metas financeiras da Motiva, com peso de 40%, são propostas pela Diretoria Executiva e aprovadas pelo Conselho de Administração da Motiva. Fica definido o atingimento mínimo de 80% e máximo de 120% para a meta.

As metas coletivas, com peso de 40%, serão pactuadas para todos os Empregados sendo adotado grupo de metas de acordo com a área de atuação e nível do Empregado. Fica definido o atingimento máximo de 120% para cada meta.

Para os empregados, a Avaliação Individual, com peso de 20%, é o resultado do alinhamento aos princípios da Cultura (Integridade, Integração e Impacto), com escala de 0% a 120% e análise da curva de calibração.

O % de atingimento desta fatia da PLR será igual a nota da avaliação de cultura.

V.a) Abaixo o quadro resumo das metas descritas acima:

METAS FINANCEIRAS 40% da PLR		METAS COLETIVAS (Negócio / Área) 40% do PLR		AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (Alinhamento à Cultura) 20% do PLR	
EBITDA Motiva					
Atingimento	Atingimento	Atingimento	Atingimento	Atingimento	Atingimento
Mínimo: 80%	Máximo: 120%	Mínimo: 0%	Máximo: 120%	Mínimo: 0%	Máximo: 120%

V.b) Regra em casos de Transferências ou Promoções

Para os Colaboradores transferidos ou promovidos, serão consideradas as metas da Unidade de Negócio de registro no mês de dezembro do ano vigente.

V.c) Regras em caso de empregados Admitido, Afastado e Demitidos sem justa causa ou pedidos de demissão até 02 de outubro de 2026.

Para os Colaboradores elegíveis ao PLR que trabalharam menos de 90 dias no Ano-base, fica definido 30% de atingimento para as metas coletivas e avaliação individual, sem a necessidade de formalização e apuração destas. O atingimento de 30% será multiplicado pelo peso de 60% para os Colaboradores, sendo mantidos os critérios de atingimento de metas financeiras descritas nesta Norma.

Para fins de apuração da Remuneração Variável Anual, não farão jus ao pagamento da parcela referente à avaliação individual os colaboradores e Diretores Estatutários cujo desligamento ocorra até 02 de outubro de 2026, inclusive, seja por pedido de demissão ou por iniciativa da Companhia, sem justa causa.

V.d) Regra em caso de desligamentos sem justa causa (demitidos ou pedidos de demissão) a partir de outubro até dezembro.

Colaboradores desligados que pediram demissão ou desligados por iniciativa da empresa (sem justa causa), devem receber a PLR proporcional ao tempo trabalhado no Ano-base.

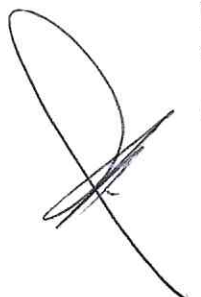
V.e) Após a aprovação do presente PPLR serão divulgadas as metas da empresa (anexo II) para os empregados a serem realizadas durante o ano de 2026. Em 2027, juntamente com a publicação das demonstrações financeiras de cada empresa será observado o atingimento das metas da empresa e da Motiva que será composto conforme anexo II, o qual será utilizado para o cálculo do resultado de metas financeiras com o peso de 40%, que será somado as Metas Coletivas do empregado com o peso de 40% e da Avaliação Individual com peso de 20% para apurar o valor bruto do PLR a ser pago.

V.f) O múltiplo alvo é atribuído de acordo com o "grade" do cargo ocupado em dezembro de 2026 ou na data do desligamento. O "grade" é o resultado obtido através da avaliação de cargos realizada pela metodologia de pontos da Korn Ferry®, que leva em consideração três fatores universais comparáveis para medir o tamanho de cada uma das posições/cadeiras:

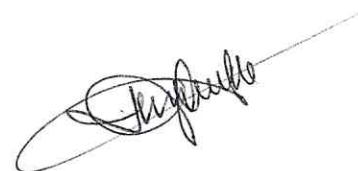
- (i) know-how, ou seja, conhecimento e experiência necessária para executar as atividades daquela função;
- (ii) solução de problemas, que é a capacidade de resolver problemas, criar, analisar e aplicar seu julgamento; e por fim,
- (iii) "accountability", medido pela responsabilidade no resultado final.

Cada posição/cadeira está relacionada a um "grade" ou grau, que por sua vez tem seu múltiplo alvo de PLR para 100% de metas atingidas, conforme anexo I.

O empregado toma conhecimento do "grade" ou grau e do respectivo múltiplo da posição/cadeira assim que recebe uma proposta para ocupá-la. Caso haja mudança do "grade" ou grau ao longo do ano, o cálculo será realizado com a posição do mês de dezembro de 2026.



DS
EPDS



V.g) Considerando o valor que formará a base de cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), mencionados no item V.d, será aplicada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados pelo empregado em 2026.

V.h) Fórmula do PLR

$$PLR = \left(\text{Salário Base em Dezembro} \right) \times \left(\text{Múltiplo Alvo} \right) \times \left(\frac{\text{Resultado de Metas e Avaliação Individual}}{\text{Dias efetivamente trabalhados}} \right) \times \left(\frac{365 *}{365 *} \right)$$

Onde,

Salário-base do empregado de dezembro de 2026;

Múltiplo Alvo obtido com base no "grade" do empregado em dezembro de 2026 (Nº de salários referencial para cálculo da PLR – Anexo I)

Resultado de Metas e Avaliação Individual é o resultado ponderado pelo peso da meta financeira, metas coletivas e avaliação individual.

Dias efetivamente trabalhados no ano, considerando o conceito de absenteísmo deste instrumento.

*O divisor de 365 dias sempre será utilizado como referência, inclusive em anos bissextos.

VI. DO PAGAMENTO DO PPLR

Se atingidas as metas, os empregados receberão a sua participação individual nos lucros ou resultados de 2026 (PLR), mediante depósito bancário em conta corrente até o dia 31/05/2027.

VI.a) No caso de ex-empregado o pagamento do PLR será feito por meio de termo de rescisão complementar, através de depósito em conta corrente, sem que este pagamento posterior ao da quitação das verbas rescisórias implique na ocorrência da multa do Art. 477, da CLT.

VI.b) No caso de ex-empregado o pagamento de PLR de 2026 será até o dia 31/07/2027, mediante depósito em conta corrente.

DS
EPDS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VII. DAS APROVAÇÕES

Cabe a Diretoria Executiva da Motiva aferir o cumprimento, no todo ou em parte, e ao Conselho de Administração da Motiva aprovar o resultado das metas da empresa e da Motiva.

VII.a) Para o período de apuração em curso, referente ao PPLR de 2026, as metas aprovadas, são divulgadas aos empregados também por meio deste instrumento que estará disponível a todos na Intranet assim que aprovado.

VIII. DA RETENÇÃO DO IRRF E DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

Conforme disposto no artigo 3º, da Lei 10.101/2000, a participação nos lucros ou resultados (i) não integra a remuneração dos empregados e/ou ex-empregados a qualquer título, (ii) tampouco constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, e (iii) estará sujeita à retenção do Imposto de Renda porventura devido, de forma separada dos demais rendimentos do mês de seu pagamento, sendo aplicável a retenção a ser efetuada pela empresa, conforme tabela progressiva então vigente.

IX. DA VIGÊNCIA

O presente instrumento de PPLR (PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS) da empresa terá vigência de um ano, sendo válido para apuração do ano calendário de 2026 (de 01/01/2026 a 31/12/2026).

X. DA COMPENSAÇÃO

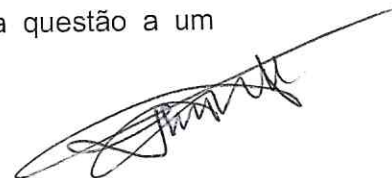
Caso seja determinado, por força de legislação, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, bem como por decisão da Justiça do Trabalho, qualquer pagamento a esse mesmo título, os valores previstos neste PPLR serão compensados.

XI. DAS DIVERGÊNCIAS

Na hipótese de divergência, relativamente ao cumprimento deste PPLR, as Partes, objetivando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si e, permanecendo ainda a divergência, levar a questão a um mediador.



DS
EPDS



XII. DO ARQUIVAMENTO

Em cumprimento aos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, cópia do presente PPLR será enviada à entidade sindical.

XIII. MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento pelas partes de qualquer das cláusulas previstas neste acordo, sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, por empregado, revertido em favor da parte prejudicada.

E, por estarem justas e acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as Partes o presente PPLR, em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Salvador/BA, 15 de outubro de 2026.

COMPANHIA DO METRÔ DA BAHIA – METRÔ BAHIA



PAULO EGIDIO SANTOS ROSLINDO
CPF/MF 263.759.398-95

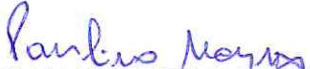
DocuSigned by:

Edmilson Pinheiro da Silva

E824A7711EC3458...

EDMILSON PINHEIRO DA SILVA
CPF/MF 067.916.858-32

**SINDIFERRO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES FERROVIÁRIO
E METROVIÁRIO DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE – SINDIFERRO**



PAULINO RODRIGUES DE MOURA
Coordenador Geral
CPF nº 087.618.415-87



MANOEL CUNHA FILHO
Diretor Administrativo e Financeiro
CPF nº 271.241.935-91

ANEXO I - Tabela de múltiplos de salários de dezembro de 2026:

Grade	Número de salários para cálculo do PLR para 100% das metas atingidas
7 a 10	1,00
11 a 13	1,40
14	2,00
15	3,00
16 e 17	4,00
18	5,00
19 e 20	6,00
21	7,00
22	9,00
23	10,00
24	12,00

ANEXO II – METAS FINANCEIRAS

Item I – Metas financeiras dos empregados

Peso das Metas:

METAS FINANCEIRAS

40% da PLR

EBITDA Motiva

Atingimento Atingimento
Mínimo: 80% Máximo: 120%

METAS COLETIVAS

(Negócio / Área)

40% do PLR

Atingimento Atingimento
Mínimo: 0% Máximo: 120%

AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

(Alinhamento à Cultura)

20% do PLR

Atingimento Atingimento
Mínimo: 0% Máximo: 120%