

ACORDO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2026

São partes deste instrumento:

- 1. TAM – LINHAS AÉREAS S/A**, estabelecida à Rua Ática, 673, Vila Alexandria – São Paulo / SP, inscrita no CNPJ sob o no 02.012.862/0001-60, neste ato representada por seu Consultor Sr. de Relações Trabalhistas e Sindicais, Sr. Bruno Mendes de Matos, inscrito no CPF sob o no 314.265.028-85, doravante denominada **Primeira Acordante**.
- 2. SAESP - SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede na cidade de São Paulo - SP, Av. Washington Luís, 6.697 a 7.001, Congonhas, CEP 04627-005, CNPJ no 60.423.027/0001-19, código sindical no 915.007.023.02675-0, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Claudio de Carvalho, CPF nº 076.921.278-67, doravante denominado **Segundo Acordante**.

(A Primeira Acordante e o Segundo Acordante são doravante também referidos como, individualmente, uma “Parte” e, em conjunto, como as “Partes”.)

CLÁUSULA 1ª – FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O presente Acordo é firmado com base na Lei no 10.101/2000, de 19/12/2000, com o objetivo de definir os critérios para pagamento do Programa de Participação dos Resultados referente ao período compreendido entre 1o de Janeiro de 2026 e 31 de dezembro de 2026 (PPR 2026).

CLÁUSULA 2ª – DA ABRANGÊNCIA

Serão abrangidos pelo presente Acordo todos os empregados da Primeira Acordante, assim definidos conforme Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, obedecidos os termos e condições estipulados no presente Acordo.

CLÁUSULA 3ª – DA VIGÊNCIA

O presente Acordo refere-se aos resultados obtidos pela Primeira Acordante no exercício de 2026 e a vigência deste se estende até o mês do pagamento, conforme Cláusula 4ª.

CLÁUSULA 4ª – DO PAGAMENTO

O pagamento da participação nos resultados aos empregados ativos da Primeira Acordante será feito no mês de março de 2027.

CLÁUSULA 5ª – DOS INDICADORES E COMPOSIÇÃO DO PPR 2025

5.1. GATILHO

Para pagamento do PPR 2026 aos empregados da Primeira Acordante, englobando as Metas Corporativas e Locais a seguir expostas, preliminarmente acordadas em março de 2026 quando da definição das metas individuais, deverão ser atingidos os Gatilhos a seguir expostos, sem o qual o Programa em questão não se iniciará, independentemente do atingimento de quaisquer outras Metas Corporativas ou Locais:

Gatilho:

- 1) Zero Acidente Aéreo com consequências catastróficas - Latam Airlines Group.

5.2. O PPR 2026 será composto da seguinte forma:

SETE METAS CORPORATIVAS:

NOME DO INDICADOR	U. de M	PONDERAÇÃO	50%	100%	150%
EBITDAR (resultado financeiro)	US\$ MM	35%	4.000	4.398	4.798
FLUXO DE CAIXA LIVRE	US\$ MM	15%	1.637	2.037	2.437
ROIC (retorno do capital investido)	%	25%	18,60%	22,60%	26,50%
OTP Standard 0 minute (pontualidade)	%	10%	60%	64%	68%
NPS LATAM (satisfação do cliente)	%	5%	49%	54%	59%
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	Pts	5%	+3	+5	+7
OHI LATAM - (saúde organizacional)	%	5%	78%	82%	86%

OITO METAS LOCAIS:

NOME DO INDICADOR	U. de M	PONDERAÇÃO	50%	100%	150%
Operating Margin Dom+Inter Business Unit (Margin 3) (lucro Operacional)	US\$ MM	25%	1.510	1.565	1.621
EIS Embraer	US\$ MM	10%	Set up cost: 9.8MM + 15% por AC Leadtime IOC: 86 dias	Set up cost: 9.8MM por AC Leadtime IOC: 56 dias	Set up cost: 9.8MM - 15% por AC Leadtime IOC: 35 dias
Forward + TES-LA LATAM (redução de custos)	US\$ MM	15%	180	240	360
OTP Standard 0 minute by Country (pontualidade)	%	15%	50,8%	54,8%	58,8%
NPS Operational Airlines (satisfação do cliente)	%	10%	46	51	56
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	%	10%	+6	+8	+10
Stakeholders	%	5%			
Merco Ranking (reputação corporativa) & Environmental Management (gestão ambiental)	%	5%	+1 Merco R.A Evaluation. 85% Compliance	+3 Merco R.A Evaluation. 90% Compliance	+4 Merco R.A Evaluation. 95% Compliance
Individual OHI (saúde organizacional)	%	10%	78%	82%	84%

Os pesos das metas dispostas na cláusula 5.2 serão de 30% - Metas Corporativas e 70% - Metas Locais, que juntos constituem 100% do PPR 2026 alvo.

METAS CORPORATIVAS

5.2.1 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“EBITDAR (resultado financeiro)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”. Havendo o atingimento dos valores descritos nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
EBITDAR (US\$ MM) (resultado financeiro)	4.000	4.398	4.798
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“EBITDAR (resultado financeiro)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.2 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“FLUXO DE CAIXA LIVRE”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”. Havendo o atingimento dos valores descritos nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
FLUXO DE CAIXA LIVRE (U\$S MM)	1.637	2.037	2.437
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“FLUXO DE CAIXA LIVRE”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.3 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“ROIC (retorno do capital investido)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
ROIC (retorno do capital investido)	18,60%	22,60%	26,50%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“ROIC (retorno do capital investido)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.4 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“OTP Standard 0 minute (pontualidade)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
OTP Standard 0 minute (pontualidade)	60%	64,00%	68,00%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“OTP Standard 0 minute - (pontualidade)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.5 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“NPS LATAM (%) (satisfação do cliente)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NPS LATAM (satisfação do cliente)	49%	54%	59%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“NPS LATAM (%) (satisfação do cliente)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.6 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“NPS HVC (spread vs LATAM NPS)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	+3	+5	+7
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“NPS HVC (spread vs LATAM NPS)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.2.7 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“OHI LATAM (saúde organizacional)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
OHI LATAM - (saúde organizacional)	78%	82%	86%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“OHI LATAM (saúde organizacional)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

METAS LOCAIS

5.3.1 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previsto na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“Operating Margin Dom+Inter Business Unit (Margin 3) - (lucro Operacional)”**, aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento dos valores descritos nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Operating Margin Dom+Inter Business Unit (Margin 3) (lucro Operacional)	1.510	1.565	1.621
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“Operating Margin Dom+Inter Business Unit (Margin 3) - (lucro**

Operacional) não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.2 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“EIS Embraer”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
EIS Embraer	Set up cost: 9.8MM + 15% por AC Leadtime IOC: 86 dias	Set up cost: 9.8MM por AC Leadtime IOC: 56 dias	Set up cost: 9.8MM - 15% por AC Leadtime IOC: 35 dias
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“EIS Embraer”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.3 – Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“Forward + TES-LA LATAM (redução de custos)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Forward + TES-LA LATAM (redução de custos)	180	240	360
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“Forward + TES-LA LATAM (redução de custos)”** seja inferior ao mínimo, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.4 - Sendo atingido os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“OTP Standard 0 minute by Country (pontualidade)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa nos dois quadros abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
OTP Standard 0 minute by Country (pontualidade)	50,8%	54,8%	58,8%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“OTP Standard 0 minute by Country (pontualidade)”** seja inferior ao mínimo, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.5 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos

resultados da meta **“NPS Cargo (satisfação do cliente)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NPS Operational Airlines (satisfação do cliente)	46	51	56
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“NPS Cargo (satisfação do cliente)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.6 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“NPS HVC (spread vs LATAM NPS)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
NPS HVC (spread vs LATAM NPS)	+6	+8	+10
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“NPS HVC (spread vs LATAM NPS)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.7 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“Merco Ranking (reputação corporativa) & Environmental Management (gestão ambiental)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Merco Ranking (reputação corporativa) & Environmental Management (gestão ambiental)	+1 Merco R.A Evaluation. 85% Compliance	+3 Merco R.A Evaluation. 90% Compliance	+4 Merco R.A Evaluation. 95% Compliance
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“Merco Ranking (reputação corporativa) & Environmental Management (gestão ambiental)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.3.8 – Sendo atingidos os “Gatilhos” previstos na Cláusula 5.1, para que seja iniciada a distribuição dos resultados da meta **“Individual OHI (saúde organizacional)”** aos empregados da Primeira Acordante, deverá ser atingido o valor descrito no indicador “Mínimo”, cuja percentagem de salário a ser distribuída segue descrita

no quadro abaixo. Havendo o atingimento do valor descrito nos demais indicadores, limitado ao “Máximo”, a percentagem de salário a ser distribuída será majorada, conforme informa o quadro abaixo:

Meta	Mínimo	Alvo	Máximo
Individual OHI (saúde organizacional)	78%	82%	84%
% Salário	50%	100%	150%

Caso o valor mínimo da meta **“Individual OHI (saúde organizacional)”** não seja atingido, não haverá distribuição de resultados para esta Meta.

5.4 – Atingidos os “Gatilhos” da cláusula 5.1 e havendo o atingimento das Metas das cláusulas 5.2 e 5.3 em valores/percentuais cruzados descritos em cada quadro acima, limitado aos indicadores “Mínimo” e “Máximo”, o cálculo da percentagem de salário a ser distribuída será feito conforme o valor atingido em cada indicador, de acordo com a proporcionalidade dos pesos de cada meta.

5.5 – A percentagem de salários a ser distribuída em março de 2027 terá como base o salário do empregado em 31 de dezembro de 2026.

5.5.1 – O adiantamento, caso seja efetuado em janeiro de 2027, terá como base o salário do empregado em novembro de 2026.

5.6 – Não terão direito ao pagamento do PPR 2026 os empregados admitidos a partir de 01 de outubro de 2026, inclusive.

5.7 – Para os empregados que tenham Metas Individuais firmadas, a percentagem de salários a ser distribuído dependerá do atingimento das Metas Corporativas e Locais – Cláusulas 5.2 e 5.3 – e das Metas Individuais em questão, definidas e firmadas entre a Primeira Acordante e estes empregados. A percentagem de salários a ser distribuída para estes empregados terá como base o salário referente ao mês de dezembro de 2026, bem como o adiantamento, caso haja.

CLAUSULA 6ª – ELEGÍVEIS AO PPR 2026

6.6 – Critérios por data de admissão:

6.6.1 – Admitidos até 17/01/2026 que estiverem ativos em 31/12/2026 recebem o PPR integral.

6.6.2 – Admitidos a partir de 18/01/2026 que estiverem ativos em 31/12/2026 recebem o PPR proporcional.

6.6.3 – Admitidos a partir de 01/10/2026 não são elegíveis ao PPR.

6.6.4- Para ser elegível a 1/12 avos é necessário trabalhar no mínimo 15 dias no mês, exceto se a admissão ocorrer entre 01/10/2026 à 31/12/2026.

6.7 - Critérios por data de desligamento:

6.7.1 - Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa, por falecimento ou pedido de demissão, doravante denominados empregados demitidos, no período de 17/01/2026 até a data do pagamento do PPR 2026, farão jus ao recebimento proporcional na razão de 1/12 avos por mês trabalhado

durante o ano de 2026, considerando-se um mês o período igual ou superior a 15 dias trabalhados, observadas as condições estabelecidas nas Cláusulas anteriores.

6.7.2 - Os empregados demitidos no período anteriormente especificado, deverão acessar o Portal do Ex-Colaborador – <https://sites.google.com/latam.com/portalexcolaborador> à partir de 01 de abril de 2027, onde solicitará o pagamento informando os seguintes dados: nome completo, número de RG/CPF e dados bancários para o depósito (nome do Banco, Agência, e Conta Corrente). Não serão aceitas contas poupança ou conta de terceiros/ familiares para o depósito.

6.7.3 - O pagamento do PPR aos empregados demitidos será efetuado no mês de Junho/2027, considerando os contatos feitos entre o mês de abril até o dia 10/06/2027.

6.7.4 - Os empregados demitidos que contatarem o RH após 10/06/2027, terão o pagamento do PPR feito no mês subsequente ao contato.

6.8 - Não serão elegíveis ao pagamento do PPR 2026 os empregados, incluindo os empregados executivos, que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos por justa causa, no período compreendido entre 01/01/2026 até 31/12/2026.

CLÁUSULA 7ª – DOS AFASTAMENTOS

Para fazer jus ao objeto do presente Acordo, os empregados afastados ou que se submeteram a afastamento no ano de 2026, terão diferentes formas de apuração, conforme se dispõe abaixo:

7.1 - Afastamento por auxílio-doença, auxílio-acidentário e licenças não remuneradas:

7.1.2 - Os empregados afastados de suas atividades por auxílio-doença, auxílio-acidentário ou licença não remunerada, por período de até 180 dias, contados a partir do 16º dia de afastamento, farão jus ao pagamento de PPR proporcional, na razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

7.1.3 - Os empregados afastados de suas atividades, por auxílio-doença, auxílio-acidentário ou licença não remunerada, por período superior a 180 dias, contados a partir do 16º dia de afastamento, não farão jus ao pagamento do PPR.

7.1.4 - Considerar-se-á um mês, o período igual ou superior a 15 dias trabalhados, observadas as condições estabelecidas nas Cláusulas acima.

7.2 - Licença maternidade:

7.2.1 - As empregadas afastadas de suas atividades por licença maternidade, no período de até 180 dias ou ainda, aqueles casos de aeroviárias gestantes afastadas por período superior a 180 dias, desde que apresentado respectivo atestado médico, farão jus ao pagamento de PPR integral, observadas as condições estabelecidas nas Cláusulas acima.

CLÁUSULA 8ª - DAS CONDIÇÕES: ASSIDUIDADE E DISCIPLINAR

8.1 - Para fazer jus ao objeto do presente Acordo, os empregados da Primeira Acordante, incluindo os empregados executivos, deverão obedecer ao critério de assiduidade, evitando-se dessa forma o absenteísmo. Assim, somente farão jus ao PPR integral os empregados da Primeira Acordante, que no período

compreendido entre 1º de janeiro de 2026 e 31 de dezembro de 2026:

- a) Tiveram, no máximo, até 05 (cinco) faltas injustificadas.
- b) Tiveram, no máximo, 07 (sete) faltas justificadas, alternadas ou consecutivas.

8.2 – Os empregados da Primeira Acordante que tiverem faltas superiores ao limite previsto nos itens “a” e “b” da Cláusula 6.1, receberão 20% a menos do valor estabelecido na Cláusula 5ª, respeitados os seguintes limites:

- a) Máximo de 10 (dez) faltas injustificadas.
- b) Máximo de 14 (quatorze) faltas justificadas, alternadas ou consecutivas.

8.2.1 – Os empregados que tiveram faltas superiores aos limites previstos na Cláusula 8.2, receberão 20% a menos do valor estabelecido na Cláusula 5ª, por cada falta que exceder esses limites, considerando-se os 20% já descontados.

8.3 – Os empregados da Primeira Acordante que tiverem sofrido punições disciplinares no período compreendido entre 01 de janeiro de 2026 e 31 de dezembro de 2026, considerando-se, para tanto, a data da ocorrência do fato gerador da punição, terão redução do pagamento previsto na Cláusula 5ª em:

- a) 30% por cada advertência escrita recebida, a partir da 2ª advertência; e
- b) 50% por cada suspensão recebida.

8.3.1 – Ficam excluídas para efeito de desconto, todas punições disciplinares (advertências e/ou suspensões) que estiverem com o seu mérito sendo questionado pelos empregados, utilizando como órgão mediador a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do local em que há a prestação do serviço.

CLÁUSULA 9ª - EMPREGADO EXECUTIVO

9 - Além das Metas Corporativas e Locais – Cláusulas 5.1, 5.2 e 5.3 – foram previamente ajustadas e firmadas Metas Individuais entre a Primeira Acordante e cada empregado executivo, que para esse público terão pesos iguais, ou seja, 50% para as Metas locais e 50% para as metas Corporativas.

9.1 – Para efeito de cálculo do desempenho individual de cada empregado executivo, será considerado o cargo ocupado por ele em 30 de setembro de 2026.

9.2 – Não terão direito ao pagamento do PPR 2026 os empregados executivos admitidos a partir de 01 de outubro de 2026.

E por estarem acordados, assinam as Partes o presente Acordo do Programa de Participação nos Resultados, em quatro vias de igual teor, para que se produzam seus jurídicos e legais efeitos.

São Paulo, __ de Junho de 2026.

SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

Claudio de Carvalho
(Presidente)

TAM – LINHAS AÉREAS S/A

Bruno Mendes de Matos
(Consultor Sr. Relações Trabalhistas e Sindicais)