Acordo Coletivo para Participação nos Lucros e Resultados da Empresa

Lei 10.101/2000

Goiás /GO, 02 de janeiro de 2024.

Acordo Coletivo Ref.: Ano 2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS, com sede à Rua R-2 nº 210 Setor Oeste - Goiânia - GO CEP: 74125-030, nesse ato representado pelo Sr. Donisete Cândido Vaz, inscrito no CPF/MF sob o n° 283.673.591-00; doravante denominada **SINDICATO**, e do outro lado as **EMPRESAS** abaixo, resolvem entre si, estabelecer o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados baseados no desempenho apresentado nos termos que apresentados nesse acordo.

FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A, com sede à ROD BR 364 S/N KM 08, ES OLARIA ALECRIM; SALA A. CEP: 75.890-000. ZONA RURAL, SÃO SIMÃO - GO, inscrita no CNPJ sob o n° 07.823.262/0003-67.

VERDE 8 ENERGIA S.A, com sede à R JOAQUIM BUENO DE FREITAS, N° 317. CEP: 75.920-000. CENTRO, SANTA HELENA DE GOIÁS - GO, inscrita no CNPJ sob o n° 19.729.992/0002-00.

1- VIGÊNCIA:

O presente acordo tem vigência única e exclusivamente durante o curso do período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, estabelecendo as diretrizes e condições para a participação dos empregados nos lucros ou resultados, referente ao exercício de 2024.

2- ELEGIBILIDADE:

São elegíveis ao recebimento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), os empregados CLT e os aprendizes.

Estão excluídos os estagiários e empregados contratados por prazo determinado, independentemente do tempo de duração do contrato.

3- REGRA DO PLANO DE PLR:

3.1 Metas Corporativas

A PLR será composta por metas corporativas que serão o fator condicionante para pagamento da PLR. As metas definidas para o ciclo atual estão no Quadro 1.

Cada meta possui um respectivo peso e faixas de alcance.

Assim, somente haverá pagamento de PLR se as Metas Corporativas definidas forem alcançadas, respeitando as margens e pesos estipulados para pagamento em cada uma delas, e também condicionado o LL (Lucro Líquido) positivo na apuração do Resultado do Negócio no ano em questão.

Para as unidades de geração, será aplicável o indicador do FID somente à unidade de trabalho. Para empregados que trabalham em mais de uma empresa, será realizado a ponderação dos resultados do FID das empresas trabalhadas. Ex. um empregado de Queluz será elegível às metas de Ebitda, LL, IEE, ESG do negócio e FID de Queluz. Um empregado que trabalhe para Queluz e Lavrinhas, será elegível às metas de Ebitda, LL, IEE, ESG do negócio e FID ponderado de Queluz e Lavrinhas.

3.2 Margem de variação e faixas de pagamento

Haverá uma margem de variação para mais e para menos, que garantirá o pagamento proporcional da meta de acordo com o Nível de Atingimento (Escala de Medição).

Serão estabelecidas faixas de pagamento abaixo do alcance da meta, garantindo 75% ou 50% do valor da Meta Corporativa. Qualquer resultado abaixo da meta referente à escala 50% resultará em pontuação zero para a meta correspondente.

Serão estabelecidas faixas de pagamento acima do alcance da meta – superação, garantindo 115% ou 130% do valor da Meta Corporativa. O valor máximo a ser apurado, corresponde a 130%, sendo esse o limite máximo de distribuição para a superação das metas.

O resultado final da apuração das Metas Corporativas será o somatório de alcance de cada uma das metas individuais.

Negócio Geração			ESCALA DE MEDIÇÃO					
Nº Meta	Meta	%	0,0	0,5	0,75	1,0	1,15	1,30
1	*EBITDA*	40%	< 93,00%	> = 93,00% a < 96,50%	> = 96,50% a < 100,00%	> = 100,00% a < 103,50%	> = 103,50% a < 107,00%	> = 107,00%
2	*LL*	30%	< 93,00%	> = 93,00% a < 96,50%	> = 96,50% a < 100,00%	> = 100,00% a < 103,50%	> = 103,50% a < 107,00%	> = 107,00%
3	*IEE*	10%	< 95,00%	> = 95,00% a < 97,50%	> = 97,50% a < 100,00%	Média igual à do IEE até < = 101,00%	Superar a média do IEE > 101,00% a < 105,00%	Superar a partir de 105,00%
4	*ESG*	5%			Implementar uma ação identificada no Gap Analysis para a unidade de negócio	Implementar duas ações identificadas no Gap Analysis para a unidade de negócio.	Implementar três ações identificadas no Gap Analysis para a unidade de negócio.	Implementar quatro ações identificadas no Gap Analysis para a unidade de negócio.
5	*FID*	15%	Margem 0%	Margem 50%	Margem 75%	Margem 100%	Margem 115%	Margem 130%
	FOZ					> ou =1,0050 a <1,0065	> ou =1,0065 a<1,0080	> ou = 1,0080
	VD8					> ou =85% e <87%	> ou =87% e <90%	> ou =90%
CRITÉRIOS DE DISTRIBUIÇÃO			0,00 = para resultados inferiores aos limites estabelecidos zerará a Meta do item;	0,50 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 50% da Meta deste item;	0,75 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 75% da Meta deste item;	1,00 (target) = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 100% da Meta deste item;	1,15 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido recebimento de meta de superação com incremento de 15% sobre o target;	1,30 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido recebimento de meta de superação com incremento de 30% sobre o target.

Unidades de medida:
UHE - Foz = FID;
PCH - V08 = % de Aproveitamento;

FID – é calculado separadamente por cada empresa, conforme registro do empregado.

Quadro 1 - Escala de Medição com as Metas Corporativas e Critério de Distribuição

3.3 Fatores De Avaliação De Cada Meta Corporativa

3.3.1 Resultado/Ebitda – Atingir EBITDA 2024 Regulatório na **Geração** em relação ao orçado, exceto empresas em fase de implantação sem previsão de operação para 2024 ou com entrada em operação ao longo de 2024.

3.3.2 Resultado / Lucro Líquido - Atingir Lucro Líquido Regulatório 2024 na **Geração** em relação ao orçamento, exceto empresas em fase de implantação sem previsão de operação para 2024 ou com entrada em operação ao longo de 2024.

3.3.3 Valorização Das Ações (IEE):

- ✓ Valor base: média de todas as cotações diárias de fechamento de 2024 das UNITs da Alupar (ALUP11) e do índice de energia elétrica (IEE), que mede o desempenho médio das cotações de ativos de maior negociabilidade e representatividade do setor de energia elétrica;
- ✓ Após a definição do Valor Base realizamos a apuração da variação diária entre a cotação de fechamento do dia frente a cotação do Valor Base;
- ✓ Período de apuração: A apuração desta variação deverá ser feita entre primeiro e o último dia útil do ano vigente;
- ✓ Após a apuração desse resultado para todos os dias úteis do ano, calculamos uma média simples para a ALUP11 e IEE;
- ✓ Para o atingimento da meta, o valor da média da ALUP11 deverá ser igual ou superior ao valor da média do IEE;

- ✓ Caso ocorra distribuição de proventos ao longo do período, é necessário ajustar o valor das cotações anteriores da ALUP 11, inclusive a cotação utilizada no item 1, para expurgar o pagamento dos proventos;
- ✓ As cotações da ALUP11 e do IEE estão disponíveis no site de Relações com Investidores da Alupar (www.alupar.com.br/ri).

3.3.4 ESG – Conforme regras do quadro abaixo:

Ações possíveis	Geração	Entregas	Evidências
1	Governança - Formalizar e criar rotina de um grupo de trabalho que englobe representantes de diferentes ativos para discussões climáticas	Discussão e aprovação da matriz de risco junto à alta liderança	-Ata de reunião com aprovação da matriz -Diretrizes do GT com Ata de aprovação
2	Estratégia - Desenvolver um plano de mitigação de mudanças climáticas, considerando o crescimento da Alupar para os próximos anos	-Plano metas de redução de emissão e compensação - Divulgação interna - Divulgação externa	Documento com o Plano Ata de reunião de aprovação
3	Governança - Centralizar os registros de incidentes climáticos	Ativos: sistema de gerenciamento de incidentes climáticos	Ativos: sistema de gerenciamento de incidentes climáticos
4	Melhoria na nota do quastionário CDP Mudanças Climáticas	Nota no questionário CDP Mudanças Climáticas	Nota no questionário CDP Mudanças Climáticas (B- ou B)

Quadro 2 – Meta ESG

- **3.3.5 FID** – Fator de disponibilidade (FID): Obter fator de disponibilidade igual ou maior que os definidos pela ONS, conforme tabela e pesos do item 3.2.

4- BASE DE CÁLCULO, MÚLTIPLOS DOS SALÁRIOS E LIMITE PARA PAGAMENTO DA PLR

Os elegíveis serão subdivididos em grupos baseados no nível hierárquico. Para cada nível será definido um número de salários que o empregado é elegível.

4.1 – Base de Cálculo

A base de cálculo da PLR será o respectivo salário base mensal do elegível em 31 de dezembro de 2024.

Caso o empregado tenha sido desligado durante o ano, o valor utilizado será o salário do último mês trabalhado.

4.2 – Múltiplos dos Salários (Salário Meta) por Nível Hierárquico

O cumprimento exato (target 1,00 do Quadro 1) de todas as Metas Corporativas, apresentados, corresponderá aos seguintes múltiplos dos Salários Base por Nível Hierárquico:

Nível Hierárquico	PLR Target (1,00)
Superintendentes	**6,50**
Gerentes	**4,50**
Coordenadores *Supervisores* *Especialistas*	**3,00**
Analistas *Engenheiros* *Advogados* *Técnicos e Operadores*	**2,00**
Assistentes *Auxiliares* *Aprendizes* *Demais Níveis*	**1,50**

Quadro 3 – Número de salários

4.3 – Limite para Pagamento da PLR

A distribuição da PLR não poderá comprometer mais que 3% do Lucro Líquido (LL) Regulatório da Empresa, referente ao ano base em questão. Assim, a premissa básica para o pagamento de PLR é que tenha lucro líquido positivo na apuração do Resultado do Negócio no ano em questão.

Caso este valor de pagamento de PLR seja acima de 3% do Lucro líquido, o limite para pagamento será o valor referente à 3% do Lucro Líquido, e será realizada a distribuição proporcional conforme resultados apurados individualmente.

Para avaliação como empresa, entende-se empresa Alupar | Negócio Geração.

5- FÓRMULA PARA CÁLCULO DA PLR

Valor da PLR = ((∑ pontos alcançados Metas Corporativas / 100) x Salários Meta x Salário Base do Empregado)).

6- CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

6.1. Após apuração dos números alcançados, o pagamento dos valores devidos a título de PLR ocorrerá até o final do mês de abril do ano subsequente.

6.2. Os pagamentos se darão via folha de pagamento e regulamentados pela Lei n° 10.101/00.

6.3. Todos os pagamentos serão proporcionais ao tempo do empregado na área ou na empresa:

- ✓ Empregados transferidos, receberão proporcional ao tempo em cada negócio/área;
- ✓ Novos empregados receberão proporcional a data de admissão;
- ✓ É considerado na proporcionalidade a data do dia 15 do mês. Para admitidos, para o mês ser contabilizado, tem que entrar até o dia 15. Para os desligados, para o mês ser contabilizado, tem que sair após o dia 16;

- ✓ Os valores de múltiplos de salário base consideram também a proporcionalidade do tempo no cargo durante o exercício/ano.
- ✓ Empregados desligados, receberão proporcional à data que trabalharam na empresa;

6.4. Os empregados desligados – Voluntário (que solicitaram desligamento) - durante o ano de referência concorrerão apenas aos 75% do valor apurado.

Ex-empregados deverão confirmar a conta para pagamento até o mês de abril do ano seguinte, para o pagamento ser realizado em maio.

6.5. Empregados afastados do trabalho, por fração igual ou superior a 15 dias no mês, sofrerão o desconto do avo correspondente a tal afastamento no cômputo do período apurado, exceto em se tratando de afastamento por Licença Maternidade, como forma de garantir igualdade de condições entre os empregados, homens e mulheres.

6.6. Os empregados lotados na Alupar Investimento e os integrantes de equipes Corporativas (Holding) das áreas de Gestão Pessoas, TI, Regulatório, Comunicação, Societário, Auditoria, mas registrados em outras Empresas, participarão da PLR pelas metas corporativas da Holding.

7- APROVAÇÃO DE ACORDO

As partes pactuam e assinam, de um lado as EMPRESAS descritas abaixo, e do outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS** dando ciência do conteúdo e concordância com a proposta final de Acordo Coletivo para Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, com base na Lei 10.101/2000:

ASSINATURAS

SINDICATO DA CATEGORIA

_____

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS
DONISETE CÂNDIDO VAZ
CPF 283.673.591-00
PRESIDENTE

REPRESENTANTE DO EMPREGADOR

_____

FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A / VERDE 8 ENERGIA S.A
CRISTINA ROCHA DE ANDRADE LEMES
GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS
CPF. 049.456.356-76