

ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – EXERCÍCIO 2020

ITAQUI GERAÇÃO DE ENERGIA S.A., denominadas em conjunto simplesmente “EMPRESA” E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MARANHÃO.”, denominado simplesmente “SINDICATO”, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS, doravante denominado simplesmente “**Acordo de Participação nos Resultados**”, que se regerá de acordo com as seguintes cláusulas:

CONSIDERANDO que a **EMPRESA** deseja implementar Plano de participação dos empregados nos seus resultados, a fim de incentivá-los ao alcance de suas metas, individuais e coletivas;

CONSIDERANDO que as pessoas abrangidas pelo presente instrumento são todas aquelas que mantêm vínculo empregatício com a **EMPRESA**;

CONSIDERANDO os termos da lei n.º 10.101/00, que regula a Participação nos resultados da empresa, com o propósito de fornecer instrumentos de integração entre a empresa e seus empregados e incentivar a produtividade, nos termos do inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que os Planos de participação nos resultados adotados pelas empresas vêm sendo considerados importantes instrumentos da integração das forças de capital-trabalho;

CONSIDERANDO que os empregados manifestaram interesse em receber os valores a título de participação nos resultados da **EMPRESA** e, portanto, aprovaram os termos e condições previstos no instrumento, as partes resolvem celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho conforme as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 1ª – OBJETO DE ABRANGÊNCIA

O objeto do presente instrumento é a regulamentação da participação dos empregados nos resultados da empresa.

CLÁUSULA 2ª – ELEGIBILIDADE

Serão considerados elegíveis para participação no Plano todos os empregados com contrato por tempo indeterminado da empresa que trabalharem durante o ano de 2020, exceto estagiários e aprendizes, nos seguintes moldes:

I) Receberão o valor total da apuração dos resultados os empregados que trabalharem durante todo o período de 12 (doze) meses do ano de 2020, considerando-se mês completo aquele com trabalho iniciado até o dia 20 do mês corrente.

II) Os empregados que trabalharem por período inferior a 12 (doze) meses receberão o valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados.

III) Os empregados admitidos no mês de dezembro de 2020 não terão direito ao pagamento da participação nos resultados.

IV) Os empregados dispensados por justa causa não serão elegíveis ao recebimento da PLR.

V) Os empregados dispensados pela empresa, sem justa causa, no decorrer do ano de 2020, terão direito ao pagamento do valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados (Metas Corporativas, Equipe e Individual), considerando-se mês completo aquele efetivamente trabalhado por mais de 14 (quatorze) dias.

VI) Os empregados que pedirem demissão, antes da data do pagamento do valor do PLR relativo ao ano de 2020, terão direito ao pagamento do valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados (Metas Corporativas, Equipe e Individual), considerando-se mês completo aquele efetivamente trabalhado por mais de 14 (quatorze) dias.

VII) Os empregados afastados por motivo de doença terão direito ao pagamento do valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados para metas Corporativas, Equipe e Individual, considerando-se mês completo aquele efetivamente trabalhado por mais de 14 (quatorze) dias. Os empregados afastados por motivo de licença maternidade, acidente de trabalho ou doença do trabalho terão direito ao pagamento integral das metas Corporativa, Equipe e Individual independentemente do número de meses efetivamente trabalhados.

VIII) Em caso de morte do empregado, o pagamento será proporcional aos meses trabalhados para recebimento pelos herdeiros (Metas Corporativas, Equipe e Individual).

IX) Nas hipóteses de desligamento (itens V e VI) e morte (item VIII), o empregado será avaliado na data do evento (data do desligamento ou morte). Dessa forma, se o empregado possuir meta individual a mesma será apurada na data da dispensa/pedido de demissão ou morte. Se o empregado não tiver meta individual estipulada, será apurada a Meta corporativa e de equipe no fechamento anual. O pagamento da parcela de forma proporcional observará os termos da cláusula 6ª.

CLÁUSULA 3ª – PERIODICIDADE

A periodicidade do Plano é anual, com os resultados abaixo estipulados a serem aferidos pela **EMPRESA** no final do ano de 2020, utilizando-se sistema específico já adotado pela **EMPRESA**, facultando-se às partes, por seu interesse e conveniência, negociar o ajuste de novo Plano após o prazo de vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA 4ª – CRITÉRIOS DO PLANO PARA AFERIÇÃO DOS RESULTADOS

Os critérios para a aferição dos resultados são objetivos, e compostos por 4 blocos:

- Metas Corporativas;
- Metas de Equipe;
- Metas Individuais e
- Avaliação do gestor.

As metas foram estabelecidas com a participação dos gestores e trabalhadores no início do ano de 2020.

- **Parágrafo 1º** – As metas Corporativas estão diretamente ligadas à estratégia da empresa e fazem parte do painel de todos os trabalhadores.
- **Parágrafo 2º** – As metas de Equipe representam os desafios de uma determinada área.
- **Parágrafo 3º** – As metas Individuais representam os desafios traçados para cada trabalhadores estão relacionadas ao contexto específico de trabalho.
- **Parágrafo 4º** – Reconhecimento dos desempenhos individuais que superem as expectativas e contribuam para os objetivos de curto prazo da companhia. A avaliação desta meta é feita pelo gestor imediato e pelo seu superior.
- **Parágrafo 5º** – A composição dos pesos das metas está representada abaixo, onde o somatório final na composição das metas de PLR poderá atingir no máximo o percentual da linha "Total"; as diferenças entre os valores da linha "Total" de cada uma das colunas e o 100% corresponde aos percentuais que serão pagos como bônus, pois refere-se a metas de saúde e segurança no trabalho, conforme determinam as Leis 10.101 de 2000 e 12.832 de 2013.

Composição das metas

Bloco de Metas	Nível profissional e Diretoria												
	Dir Presidente	Diretor			Dir I/Ger/Coord			Supervisor			Staff		
	Presidente	Dir. Financeiro/GRC/ Rel. Ext./Inovação	Dir. operações e Corpor	Dir. exploração/Gás/Carvão/Engenharia	Dir/Ger/Coord (Dir. Financeiro/GRC / Rel. Ext./Inovação)	Dir /Ger/Coord (Dir. Financeiro/GRC/ Rel. Ext./Inovação)	Dir /Ger/Coord Dir. exploração/Gás/Carvão/Engenharia	Supervisor (Dir. Financeiro/GRC/ Rel. Ext./Inovação)	Supervisor (Dir. operações e Corpor)	Supervisor(Dir. exploração/Gás/Carvão/Engenharia)	Staff(Dir. Financeiro/GRC/ Rel. Ext./Inovação)	Staff(Dir. operações e Corpor)	Staff(Dir. exploração/Gás/Carvão/Engenharia)
Meta Corporativa	81	54	51	48	27	25,5	24	18	17	16	18	17	16
Meta de equipe		30	30	30	60	60	60	65	65	65	50 a 65%	50 a 65%	50 a 65%
Avaliação Gestor	10	10	10	10	10	10	10	15	15	15	15	15	15
Meta Individual											15 a 0%	15 a 0%	15 a 0%
Total	91	94	91	88	97	95,5	94	98	97	96	98	97	96

- **Parágrafo 6º** – Todas as metas devem possuir uma régua pela qual a meta será medida:
 - A régua é definida para três valores: 50%, 100% 150%, recomenda-se que todos os pontos da régua sejam definidos.
 - A régua pode ser constituída de 2 formas:
 - *Milestones* (com medição discreta e linear)
 - Resultados quantitativos (com medição contínua e linear)
 - Uma meta só começa a ser pontuada quando atingir o resultado previsto em 50%, ou seja, mesmo que uma meta possa ser considerada 49% concluída, para fins de avaliação, receberá pontuação 0%.
 - A pontuação é progressiva, ou seja, só atinge 100% após atingir 50% e assim por diante.

Régua			
0% a 49%	50%	100%	150%
0 ponto	Pontos de acordo com a régua		

- **Parágrafo 7º** – Considerando o disposto nos parágrafos 4º e 5º, a **Pontuação Final das Metas** englobando os 4 blocos é obtida considerando-se a média ponderada entre a medição final e o respectivo peso de cada meta, podendo alcançar até 150%.

CLÁUSULA 5ª – CRITÉRIOS DO PLANO PARA DISTRIBUIÇÃO DOS RESULTADOS

O **Valor Final** a ser pago a título de participação nos resultados será realizado da seguinte forma:

Pontuação Final das Metas x Múltiplo de Salários x Salário do Empregado x Fator de Ajuste Orçamentário⁽¹⁾ = PLR Final

⁽¹⁾ Fator de ajuste orçamentário será sempre igual a 1, exceto no caso previsto no parágrafo 3º abaixo.

- **Parágrafo 1º – Pontuação Final das Metas:** conforme disposto na Cláusula 4ª, Parágrafo 6º.
- **Parágrafo 2º – Múltiplo de Salários:** todos os empregados da Eneva possuem multiplicadores de salário para referência de remuneração variável conforme respectivo cargo.

Tabela de Múltiplos de Salários

Nível Profissional	Múltiplo de Salários
Gerente	7 ou 8
Especialista	6 ou 7
Coordenador	6
Profissional	4 ou 6
Supervisor	5
Técnico/Operação e Assistente	3 ou 4

- **Parágrafo 3º – Fator de Ajuste Orçamentário:**

$$\text{Fator de Ajuste} = \frac{\text{Valor PLR Orçado}}{\text{Valor PLR Calculado}}$$

O fator de ajuste orçamentário terá valor 1(um), exceto quando o montante total de PLR calculado da área supere o orçamento de PLR da área.

- **Parágrafo 4º** – O **Valor PLR Calculado** é encontrado aplicando-se a fórmula acima do **Valor Final** (cláusula 5ª), de PLR com o fator de ajuste igual a 1 (um), exceto no caso do parágrafo 3º, e somando todos os empregados de uma mesma área.
- **Parágrafo 5º** – O **Valor PLR Orçado** é encontrado aplicando-se a fórmula acima do **Valor Final** (cláusula 5ª), usando-se a Pontuação Final das Metas como 100% e o Múltiplo de Salário conforme Cláusula 5ª, Parágrafo 2º.

CLÁUSULA 6ª – PAGAMENTO

O valor da PLR será apurado pela **EMPRESA** aos empregados ativos até o dia 31 de dezembro de 2020 e será pago pela **EMPRESA** até 28 de fevereiro de 2021.

O pagamento dos empregados desligados antes do dia 28 de fevereiro de 2021, ocorrerá 1 (um) mês após a data do pagamento dos empregados ativos.

CLÁUSULA 7ª – BASE DE CÁLCULO

Para os empregados ativos será utilizado como critério ao seu cálculo o salário-base de cada empregado praticado em dezembro de 2020.

Para empregados desligados ou licenciados elegíveis ao recebimento da PLR, a base de cálculo será o último salário praticado antes do início da licença ou da data do desligamento.

CLÁUSULA 8ª – NATUREZA DO PLANO

A Participação nos resultados não substitui ou complementa o salário devido aos empregados, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não incidindo, assim, o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA 9ª – RENOVAÇÃO

O presente instrumento poderá ser renovado com os mesmos critérios, ou não, desde que seja do interesse e da conveniência dos empregados e da **EMPRESA**, mediante manifestação formal.

CLÁUSULA 10ª – VIGÊNCIA

O presente instrumento tem vigência de 12 (doze) meses e refere-se ao exercício 2020.

CLÁUSULA 11ª – SISTEMA DE METAS

Consta na intranet (Caminho: Intranet >serviços e sistemas > metas) da empresa disponível para cada colaborador seu painel de metas, que deverá ser atualizado pelo gestor mensalmente, podendo ser acompanhado pelo colaborador.

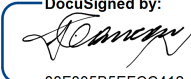

CLÁUSULA 12ª – FORO

Fica eleita o Foro da Cidade de São Luis, MA, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente acordo.

(segue folha se assinatura)

Estando justas e acordadas, as partes formalizam o presente acordo, em 3 vias, cabendo à **EMPRESA** providenciar a homologação junto ao **SINDICATO**.

São Luis, 30 de outubro de 2020.

DocuSigned by:  DocuSigned by: 
88E805B5EECC412 5FC6676844EF40A
ITAQUI GERAÇÃO DE ENERGIA S.A.

DocuSigned by:  DocuSigned by: 
6332DFDB629C43E AB0136CB5C4E474
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MARANHÃO

Testemunhas:

Criseide dos Santos Belo
RG: 20004410-5SSP RJ
CPF: 057.592.997-94