

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

### PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) - 2019

Pelo presente instrumento particular, a empresa **RIO VERDE ENERGIA S.A.**, com sede na cidade de Caçu, Estado de Goiás, na Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, CEP 75813-000, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.252.008/0002-40, doravante denominada **EMPREGADORA**, neste ato representada pelos seus representantes legais, abaixo assinados e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG**, inscrito no CNPJ sob o nº 01.642.594/0001-05, com sede na rua R-002 n. 210, Setor Oeste, Goiânia, CEP 74125-030, doravante designado **SINDICATO**, neste ato representado por seu representante legal, decidem pactuar o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (“PPR”)** para o exercício de 2019.

#### Cláusula 1ª - Critérios Gerais

O presente **PPR** tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000 e Lei 12.832/13.

O **PPR**, excepcionalmente na sua implementação, estabelecerá, para fins de apuração de metas, o período de 01/01/2019 a 31/12/2019, configurando-se como um mecanismo de compensação estratégica decorrente do atingimento de metas da **EMPREGADORA** e **EMPREGADOS**, concretamente alcançadas e/ou superadas ao final do período acima mencionado. O objetivo do **PPR** é estimular uma melhoria no desempenho da **EMPREGADORA** através da evolução do esforço de seus empregados.

Todos os empregados (contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho) são elegíveis ao recebimento dos pagamentos oriundos do **PPR**, respeitadas as devidas exceções de elegibilidade detalhadas a seguir na Cláusula Sexta e todas as demais regras estabelecidas no presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** e no âmbito da base territorial do **SINDICATO**.

#### Cláusula 2ª – Definições

Para fins de interpretação e aplicabilidade do presente Acordo Coletivo de Trabalho estabelecem as **PARTES** às seguintes definições:

- EBT** - sigla para “*earnings before taxes*”. Corresponde em português: LAIR - sigla para “lucro antes de impostos”;
- FID** – Fator de Disponibilidade de Geração;
- Grau Salarial** - os cargos avaliados pela metodologia utilizada são alocados em uma escala correspondente de pontos, equivalentes a uma grade salarial, denominada “grau salarial”.

#### Cláusula 2ª – Condição Imprescindível à percepção do Programa; sua Graduação e Participação

As **PARTES** estabelecem que o **PPR** será composto de 3 (três) indicadores de caráter Corporativo, que compreenderão as metas: (i) Financeira, (ii) Operacional e (iii) Compliance; 2 (dois) Indicadores de Desempenho,



que serão as metas: (i) de área e (iii) Individual; e as Competências. Todos os requisitos serão considerados para efetivação e aplicação do presente Programa aos empregados elegíveis.

Os Empregados, tendo por base o atingimento dos Indicadores Corporativos e Indicadores de Desempenho e as Competências, farão jus à participação no **PPR**, com a percepção de valores individualizados, tendo como base de cálculo, múltiplos relativos a **valores equivalentes ao** salário nominal, de acordo com a disposição abaixo:

- Posições com Grau Salarial até 17: até o valor equivalente a 2 (dois) salários nominais;
- Posições com Grau Salarial de 18 até 21: até o valor equivalente a 2,5 (dois e meio) salários nominais;
- Posições com Grau Salarial 22: até o valor equivalente a 3 (três) salários nominais;
- Posições com Grau Salarial de 23 até 24: até o valor equivalente a 3,5 (três e meio) salários nominais;
- Posições com Grau Salarial 25: até o valor equivalente a 4 (quatro) salários nominais;
- Posições com Grau Salarial 26: até o valor equivalente a 6 (seis) salários nominais;
- Posições com Grau Salarial 27: até o valor equivalente a 7 (sete) salários nominais;
- Posições com Grau Salarial de 28 a 29: até o valor equivalente a 09 (nove) salários nominais.

A base de cálculo do **PPR** será o valor equivalente ao salário nominal vigente no dia 31 de dezembro de 2019, dele excluídos quaisquer outros adicionais e/ou vantagens, habituais ou não.

### Cláusula 3ª - Valores e Indicadores

O valor individual devido ao empregado elegível ao presente Programa, é o valor equivalente ao Salário Nominal do Empregado x Múltiplo de valor equivalente ao salário nominal (definido por nível hierárquico) x Resultado dos Indicadores Corporativos + Resultado dos Indicadores de Desempenho + Competências = **PPR**.

Desta forma, os valores devidos a título de PPR aos empregados elegíveis ao Programa sofrerão variação em função da combinação dos fatores “Indicadores Corporativos”; “Indicadores de Desempenho” e “Competências”. *Caso uma das metas ou a combinação dos indicadores não seja atingida, este terá seu valor zerado, porém devido a soma dos fatores, o cálculo não ficará prejudicado para as metas que foram devidamente atingidas.*

#### 3.1) Indicadores Corporativos

Como descrito na cláusula anterior, o Indicador Corporativo compreenderá 2 (dois) indicadores:

Metas

Financeira

Lucro Antes dos Impostos (EBT)

Operacional

Disponibilidade de Geração (FID)

Compliance

Atingimento Conformidades

(a) Meta Financeira

- A meta Financeira consiste no resultado geral do EBT (sigla em inglês para Earnings before taxes, também chamado no Brasil - Lucros antes de impostos “LAIR”), conforme orçado para o ano de 2019, consolidado ao final do exercício para todas as entidades legais do grupo da EMPREGADORA no Brasil.

(b) Meta Operacional

- A meta Operacional considerará o Fator de Disponibilidade de Geração (“FID”) de todas as Usinas (“UHEs”) pertencentes a EMPREGADORA, ou seja, o FID apurado deverá ser de no mínimo 1,0442, conforme tabela indicada na Cláusula 3.4.

(c) Meta de Compliance

- A meta de Compliance avaliará o reforço da cultura de cumprimento e respeito às leis e às conformidades, regulamentos externos e os regulamentos internos da EMPREGADORA, que estão diretamente relacionados com os objetivos corporativos e plano estratégico.

3.1.1) os resultados obtidos a partir dos Indicadores Corporativos serão proporcionais, sendo, no mínimo 80% (oitenta por cento) e no máximo 120% (cento e vinte por cento) do plano orçamentário (Alvo – 100%) de todas as entidades legais do grupo da EMPREGADORA no Brasil. Caso o(s) resultado(s) do(s) indicador(es) seja menor que o mínimo de 80%, este(s) terá(ão) seu valor zerado.

### 3.2) Indicadores de Desempenho

Como mencionado na Cláusula 2, além dos Indicadores Corporativos, serão considerados para fins de pagamento do PPR, três Indicadores de Desempenho, bem com as Competências (detalhadas no item 3.2.1), conforme tabela abaixo:

Metas

Área

Objetivos da Área

Individual

Objetivos Individuais

Competências

Avaliação de Performance

(a) Área

As metas tidas como objetivo de área, compreendem uma análise realizada pelos Diretores das áreas sobre as necessidades, melhorias e projetos a serem desenvolvidos ao longo do ano de 2019. Estes objetivos, quando existentes, deverão constar do Contrato de Metas.

(b) Individual

Em relação às metas tidas como individuais, serão os objetivos estabelecidos pelo empregado com aprovação da EMPREGADORA, através da anuência do gestor direto, e serão mensuradas individualmente.

Estes Indicadores de Desempenho constarão do Contrato de Metas, e estão relacionados à estratégia da EMPREGADORA, estabelecidas em termo apartado que ficará arquivado na empresa, tendo as partes ciência de sua metodologia, que passa a fazer parte integrante desse acordo. Sendo assim, todas os indicadores descritos nesta Cláusula e os indicadores Corporativos constarão do Contrato de Metas previamente estabelecidos entre a EMPREGADORA e o EMPREGADO.

### 3.2.1) Competências

As competências avaliadas são:

- Compromisso com a Segurança
- Visão Estratégica
- Resiliência
- Trabalho em Equipe & Cooperação
- Orientação para os Clientes
- Comprometimento com o Resultado
- Liderança Engajadora (apenas para gestores)
- Desenvolvimento de Pessoas (apenas para gestores)

A avaliação final será dada pela média de cada uma das competências apresentadas.

Todos os empregados (exceto Presidente) serão avaliados pelos seus gestores diretos por meio de critérios comportamentais estabelecidos pela EMPREGADORA, conforme metodologia estabelecida pelo Workshop Modelo de Competências que esclarece os comportamentos esperados para cada um dos níveis de cargo, sendo 3 (três) níveis de complexidade:

1º Nível - Líder de Negócios: Vice-Presidentes, Diretores e Gerentes

2º Nível - Líder Funcional: Coordenadores, Supervisores, Líder

3º Nível - Contribuidor Individual: Consultores/Especialistas e demais cargos

A avaliação das competências utilizará uma régua de pontuação de 1 a 5 para cada competência em relação aos comportamentos esperados para cada nível.

### 3.3) Pesos das Metas

A composição das metas por níveis se dará de seguinte forma:

	Indicadores Corporativos			Indicadores de Desempenho	
	Financeira	Operacional	Compliance	Metas Área + Individual	Competências
<b>VPs</b> Grau salarial 29	40%	20%	5%	20%	15%
<b>Diretores</b> Grau salarial de 26 a 27	30%	10%	5%	40%	15%
<b>Gerentes, Consultores, Coordenadores and Especialistas</b> Grau salarial de 20 a 25	20%	10%	5%	50%	15%
<b>Outros</b> Grau salarial de 14 a 19	15%	5%	5%	60%	15%

Os itens e parâmetros de atingimento das Metas do empregado, bem como o peso de cada item na composição do contrato de metas, serão definidos individualmente para cada empregado ou grupo de empregados, conforme a área e nível.

### 3.4) Cálculo dos Indicadores Corporativos

Todas as metas estipuladas pelo presente Programa serão graduadas entre mínimo, alvo e máximo, que em termos percentuais corresponderá a 80%, 100% e 120%.

Desta forma, o valor que será considerado pela EMPREGADORA, na meta Financeira, como sendo o equivalente a 100%, será o valor de R\$ 1.374.961.000,00 (um bilhão, trezentos e setenta e quatro milhões, novecentos e sessenta e um mil reais). O cálculo do resultado da meta Financeira será a comparação do valor do EBT realizado com o orçamento planejado (Alvo – 100%), desconsiderando a taxa de variação cambial.

O cálculo do FID apurado deverá ser superior ao índice de referência determinado pelas normas vigentes, ponderada com capacidade instalada de cada Usina, de modo que, o Alvo para atingimento da meta será o fator 1,0454. Caso uma das UGs (Unidades Geradoras) tenha seu resultado de disponibilidade menor que o fator 1,0000, esta meta não será considerada como atingida, tendo seu valor zerado e não sendo considerada no cálculo para fins de pagamento do PPR.

O cálculo do indicador de Compliance será medido por Diretoria e considerará o atingimento alvo da meta desde que ao final do exercício não exista pendências de não conformidades, ou seja, planos de ação solucionados, bem



como sejam realizados 100% dos treinamentos obrigatórios e as assinaturas do código de ética e declaração de conflito de interesses por todos os empregados ativos da EMPREGADORA em sua unanimidade.

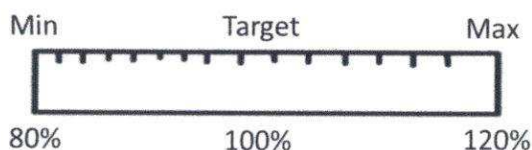
Todos os valores que serão considerados mínimo, alvo e máximo estão demonstrados na tabela abaixo:

Indicadores Corporativos	80%	100	120%
<b>EBT</b>	1.099.968,80	1.374.961,00	1.649.953,20
<b>FID</b>	1,0442	1,0454	1,0466
<b>Compliance*</b>	40% de planos de ação atrasados; 60% dos colaboradores treinados + assinatura do Código de Conduta + Verificação Anual de Compliance + Declaração de Conflito de Interesses	0% de planos de ação atrasados; 100% dos colaboradores treinados + assinatura do Código de Conduta + Verificação Anual de Compliance + Declaração de Conflito de Interesses	0% de planos de ação postergados; 100% dos colaboradores treinados + assinatura do Código de Conduta + Verificação Anual de Compliance + Declaração de Conflito de Interesses

### 3.5) Cálculo dos Indicadores de Desempenho

As metas serão mensuradas individualmente, de acordo com o contrato de metas previamente estabelecido entre a EMPREGADORA e empregado.

Cada meta terá um fator, mensurado entre o intervalo demonstrado na figura abaixo:



O fator das metas do empregado será calculado utilizando-se a nota de atingimento das metas do empregado para cada item, tendo como base o resultado atingido durante o exercício de 2019 e demais indicadores, e ponderado pelo seu respectivo peso dentro do contrato de metas. Atingimentos intermediários entre os valores descritos na tabela, serão calculados por proporcionalidade (Exemplo: O atingimento de 93% das metas, será considerado um fator de 0,93).

#### 3.5.1) Exemplo de Cálculo

Considerando Nível 2: **Analista Jr.**



#### Cláusula 4ª - Aferição dos Requisitos e Metas

A aferição dos requisitos e metas será feita anualmente, sendo que para fins do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** o relatório final, será emitido até o dia 31/03/2020.

#### Cláusula 5ª - Data de Pagamento

O pagamento do **PPR**, relativo ao exercício de 2019, será realizado até 30/04/2020, na forma e limites definidos acima.

#### Cláusula 6ª - Abrangência

Farão jus ao PPR, de que trata este Acordo, todos os **EMPREGADOS** que mantenham contrato de trabalho vigente em 31/12/2019. Para esses **EMPREGADOS**, serão observadas as condições descritas em cada uma das modalidades acima explanadas e abaixo demonstradas:

Para os **EMPREGADOS** que não tenham trabalhado o período integral de apuração de metas, mas preencham os requisitos materiais para sua percepção, será considerado o valor da participação apurado respeitando-se a efetiva proporcionalidade, na razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. Aos admitidos também será respeitada a efetiva proporcionalidade, na razão de 1/12 (um doze avos). Considerar-se-á como um mês completo de trabalho o período igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Para os **EMPREGADOS** que forem admitidos a partir de 01/09/2019, não haverá necessidade de preenchimento do cartão de metas, mas, para fins do cálculo do PPR, será considerado o atingimento do Mínimo (80%) dos Indicadores Individuais e Competências, e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcional ao período trabalhado.

Aos **EMPREGADOS** em situação de licença maternidade ou afastamento por acidente de trabalho (Auxílio Acidentário) durante o período de vigência do presente acordo, mas que trabalharam em período igual ou superior a 5 (cinco) meses durante este período, deverão preencher o contrato de metas e serão remunerados com base de 12 (doze) meses, sem prejuízo do período de afastamento. Quando o período trabalhado for inferior a 5 (cinco) meses, o **EMPREGADO** não terá contrato de metas e será considerado o atingimento do Mínimo (80%) dos Indicadores Individuais e Competências, e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, sem prejuízo do período de afastamento.

Os **EMPREGADOS** em situação de afastamento por doença (sem relação com o trabalho) durante o período de vigência do presente acordo, mas que trabalharam em período igual ou superior a 5 (cinco) meses durante este período, deverão preencher o contrato de metas e serão remunerados proporcionalmente ao período trabalhado. Quando o período trabalhado for inferior a 5 (cinco) meses, o **EMPREGADO** não terá contrato de metas e será remunerado considerando o atingimento do Mínimo (80%) dos Indicadores Individuais e Competências, e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcional ao período trabalhado.

Para os **EMPREGADOS** Representantes Sindicais que estejam dispensados de suas atividades laborais, não terão contrato de metas e serão remunerados considerando o Alvo (100%) dos Indicadores Individuais e Competências, e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcional ao período de exercício da representação sindical.

Os **EMPREGADOS** desligados sem justa causa ou, por pedido de demissão, que trabalharam em período igual ou superior a 5 (cinco) meses durante a vigência deste acordo, serão remunerados considerando a avaliação final dos Indicadores Individuais e Competências, e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcionalmente ao período trabalhado; aos que trabalharam em período inferior a 5 (cinco) meses durante a vigência deste acordo, será considerado o atingimento do Mínimo (80%) dos Indicadores Individuais e Competências, e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcional ao período trabalhado.

O **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** não se aplica aos terceiros, temporários, estagiários, menores aprendizes e estatutários sem vínculo de trabalho em regime CLT e aos empregados com contrato de trabalho com prazo determinado (exceto contrato de experiência).

Os **EMPREGADOS** desligados por justa causa, não farão jus ao recebimento do eventual valor devido a título de PPR.

#### **Cláusula 7ª - Natureza jurídica**

Os valores a serem pagos sob a rubrica “**Participação nos Resultados - PPR**”, não integram a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista direto ou indireto, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, conforme determina o Artigo 3º da Lei 10.101/00 e o próprio texto constitucional (CF, artigo 7º, XI).



Caso não sejam atendidas as metas previstas nesse instrumento, nada será devido a título de participação nos resultados aos **EMPREGADOS**.

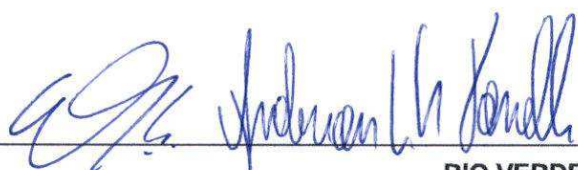
Este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** não pode ser modificado ou rescindido oralmente, e nenhuma modificação, rescisão ou renúncia a qualquer uma de suas cláusulas será considerada válida, a menos que seja feito por escrito e firmado pela parte contrária, a quem tal reivindicação, rescisão ou renúncia deverá ser imposta.

Com a assinatura do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, ficam revogadas todas quaisquer outras negociações, propostas e acordos individuais negociados entre Empregador e Empregado.

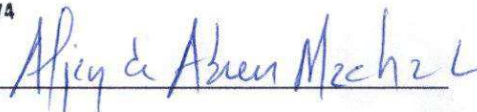
O presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** terá validade no período de 01/01/2019 a 31/12/2019, não obrigando as partes para o futuro.

E, por assim se acharem justas e acordadas, em todas e cada uma das cláusulas e condições que reciprocamente aceitam e outorgam entre si, firmam o presente Acordo Coletivo em 03 (três) vias de igual teor e forma e para um só efeito.

São Paulo, 10 de julho de 2019.



Anderson Vitor Pereira Tonelli  
RG: 50.228.813-9  
CPF: 031.421.796-74



**RIO VERDE ENERGIA S.A.**

---

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG**



**Donisete Cândido Vaz**  
Diretor - STIUEG