

PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR")
GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A
2019 E 2020

Pelo presente instrumento, as partes, de um lado, a **GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A**, sociedade anônima inscrita no CNPJ/MF sob o número 07.836.421/0004-49, com sua sede e foro na Estrada Municipal dos Dourados, KM 22 - Fazenda do Rochedo - Goiandira - GO - CEP 75740-000, neste ato representada na forma de seu estatuto social, doravante denominada "**Goiás Sul**", e,

de outro lado, de outro lado, representando os empregados, a Comissão de Negociação, a final identificada, inclusive o representante indicado pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS - STIUEG**, doravante denominado "Sindicato".

Considerando que,

- (i) A Goiás Sul pretende compartilhar seus resultados com seus Empregados, de acordo com a contribuição de cada um para o sucesso do negócio;
- (ii) Conforme negociações prévias entre a Goiás Sul e os representantes abaixo assinados pela integração da Comissão de Negociação eleita, para negociação de critérios para cálculo e pagamento de participação nos Resultados da Goiás Sul, definindo valores mínimos e máximos da participação;

Com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e no art. 2º na Lei nº 10.101/2000, resolvem celebrar o presente **PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, doravante denominado simplesmente "Plano", o qual se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA

OBJETO

- 1.1. O presente Plano tem por objeto estabelecer a participação dos empregados da Goiás Sul em seus resultados, na forma disposta na Lei 10.101, de 19/12/2000.
- 1.1.1. Serão concedidos, aos empregados elegíveis, valores a título de participação nos resultados da Goiás Sul, tudo nos termos e conforme a estrutura delimitada nos Anexos I, II, III e IV a este Plano.

CLÁUSULA SEGUNDA

CAMPO DE APLICAÇÃO

- 2.1. São considerados elegíveis para a percepção de valores a título de participação dos resultados da Goiás Sul todos os empregados da empresa que tenham mantido contrato de trabalho com a empresa durante ao menos três meses no exercício social anterior ao ano de pagamento da participação ("período-base"), e que tenham sido avaliados na forma deste programa.
- 2.1.1. É considerado período-base para fins deste Plano, o exercício social de apuração de metas e resultados, anterior ao ano de pagamento da participação, quando devida.
- 2.1.2. Os empregados contratados, afastados ou demitidos sem justa causa durante o período-base deste Plano poderão fazer jus ao recebimento dos benefícios aqui tratados, na proporcionalidade, do período efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA TERCEIRA

PERIODICIDADE E PAGAMENTO

- 3.1. Os pagamentos referentes à participação dos empregados nos resultados da Goiás Sul serão feitos anualmente, no primeiro semestre do ano subsequente ao período-base, podendo haver sua antecipação, respeitando-se o prazo legal do trimestre civil, conforme disposto no artigo 3º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000.

CLÁUSULA QUARTA

ENCARGOS

- 4.1. A participação regulamentada através do presente acordo não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, não se aplicando o princípio da habitualidade.
- 4.1.1. Como previsto no parágrafo 5º do artigo 3º da Lei 10.101/2000, os valores referentes à participação serão tributados na fonte, em separado dos demais rendimentos do mês.

CLÁUSULA QUINTA

REVISÃO

- 5.1. O presente acordo poderá ser revisto, através de negociação pela Comissão de Negociação.

CLÁUSULA SEXTA

INFORMAÇÕES

- 6.1. Todos os empregados terão acesso às informações relativas às premissas e aos resultados previstos neste acordo, através dos meios internos de comunicação da Goiás Sul.

CLÁUSULA SÉTIMA

COMPENSAÇÃO E SUBSTITUIÇÕES

- 7.1. Caso, por força de legislação superveniente, bem como por decisão da Justiça do Trabalho, ou ainda em decorrência de instrumento coletivo, haja qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições de Participação nos Resultados, os valores previstos neste Plano serão devidamente compensados.

CLÁUSULA OITAVA

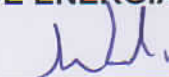
VIGÊNCIA

- 8.1. O presente Plano corresponde ao "período-base" de 2019 e 2020, e substitui todo e qualquer ajuste prévio sobre a matéria.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente acordo, em três vias de igual teor e efeitos.


GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A


Nome: Ricardo Lira
RG: 21.985.073-9
CPF: 333.317.585-15

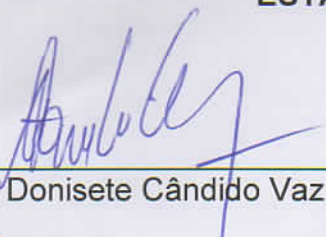

Nome: Mauricio Halewicz
RG: 63.173.940-3
CPF: 694.701.200-78

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO


Nome: Gilson Lopes de Araujo
CPF: 833.194.501-82


Nome: Gilson Peixoto de Oliveira
CPF: 027.714.776-02

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



Nome: Donisete Cândido Vaz

Diretor

CPF: 283.673.591-00

Testemunhas:

Discila Carla Machado
Nome: *Discila Carla Machado*
RG: *4920379*



Nome: *Marlei Vilela de Sousa*
RG: *4360576 SPTC/GO*

FOLHA DE ASSINATURA PARTE INTEGRANTE E INSEPARÁVEL DO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS

2019 e 2020



2019 e 2020

ANEXO I
AO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
METAS E CRITÉRIOS DE APURAÇÃO

1. Período-base

O presente anexo trata dos critérios de apuração dos valores a serem pagos a título de participação dos empregados **GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A** ("Goiás Sul") nos resultados do "período-base" de 2019 e 2020.

2. Requisito

É requisito para realização e cálculo de distribuição de valores aos empregados da Goiás Sul, a título de Participação nos Resultados, o atingimento das metas abaixo discriminadas.

3. Metas

A meta básica a ser alcançada pelos empregados refere-se a desempenho individual. Essa meta, e correspondentes múltiplos para pagamento e participação, podem estar vinculados ao nível hierárquico do empregado e estão previstos nos Anexos II, III e IV a este Plano de Participação nos Resultados.

4. Cálculo da participação

O valor efetivo a ser recebido pelos empregados da Goiás Sul será determinado pela verificação do atingimento das metas individuais ("AMI"), tal como discriminado nos Anexos II, III e IV a este Plano mediante a aplicação à fórmula de cálculo neles indicada.

5. Prazo para pagamento

A distribuição dos valores referidos neste anexo e no Plano de Participação nos Resultados poderá ser efetuada em até duas parcelas, respeitada a trimestralidade, em data(s) a ser (em) tempestivamente divulgada(s) pela Goiás Sul

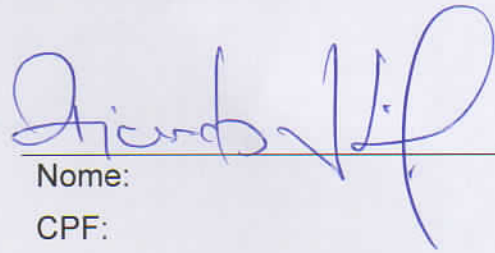


GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A



Nome:

CPF:



Nome:

CPF:

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO



Nome: Gilson Lopes de Araujo

CPF: 833.194.501-82



Nome: Gilson Peixoto de Oliveira

CPF: 027.714.776-02

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




Nome: Donisete Cândido Vaz

Diretor

CPF: 283.673.591-00

Testemunhas:



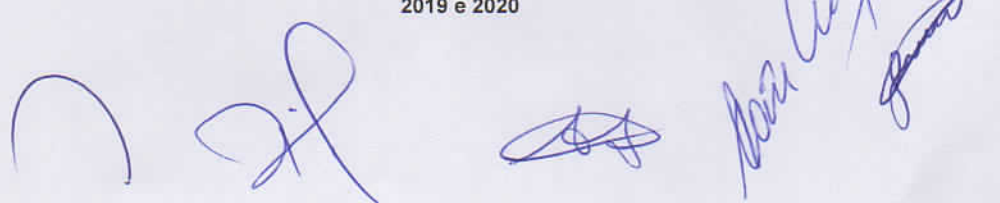
Nome: Priscila Carla Machado
RG: 49.20379



Nome: Uarlei Vilela de Souza
RG: 4360576 - SPTC /GO

FOLHA DE ASSINATURA PARTE INTEGRANTE E INSEPARÁVEL DO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS

2019 e 2020



ANEXO II
AO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
CRITÉRIOS DE APURAÇÃO – ÁREA DE SUPORTE

Na forma do disposto no Anexo I ao Plano de Participação nos Resultados da **GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A (“Goiás Sul”)** dentre outros fatores, os empregados poderão fazer jus ao recebimento de participação nos resultados da empresa sob as condições e consoante proporção de alcance das metas individuais (“AMI”).

Neste Anexo II ao Plano de Participação nos Resultados, são estabelecidas as metas individuais e valores de “AMI” aplicáveis aos empregados da área de suporte.

São considerados pertencentes à área de suporte os seguintes cargos:

- Auxiliares de serviços gerais;
- Auxiliares técnicos;
- Auxiliares gerais;
- Outros cargos análogos que venham a ser criados.

1. AMI

AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	VALOR DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS A SER PAGO AO EMPREGADO (“AMI”)
1	Entre 0 e 0,15
2	Entre 0,16 e 0,30
3	Entre 0,31 e 0,75
4	Entre 0,76 e 1,3
5	Entre 1,31 e 2,5

2. Avaliação individual

A avaliação individual de cada empregado será realizada consoante política interna da Goiás Sul, disponível para verificação de todos os empregados no setor de Recursos Humanos. Na avaliação individual serão considerados os seguintes fatores, juntamente com outros constantes da já referida política interna:

- (a) atingimento dos objetivos individuais;
- (b) competência técnica;
- (c) contribuição à lucratividade do negócio em termos globais;
- (d) contribuição ao crescimento do negócio;
- (e) Iniciativa e criatividade.

3. Categorias de avaliação de desempenho

5	4	3	2	1
Atingiu os resultados com distinção	Atingiu os resultados consistentemente	Atingiu parcialmente os resultados	Atingiu minimamente os resultados	Não atingiu os resultados
* As metas individuais definidas são excedidas constantemente; * Excede constantemente os padrões de qualidade e melhora o padrão continuamente; * Sempre demonstra e é reconhecido como modelo de comportamento para a empresa.	* As metas individuais definidas são por vezes excedidas; * Apresenta ótimo padrão de qualidade no trabalho; * Comportamento adequado perante a empresa.	* As metas individuais definidas são atingidas; * Padrão de qualidade médio no trabalho; * Comportamento raramente inadequado.	* As metas individuais definidas são minimamente atingidas; * Padrão de qualidade inconstante no trabalho; * Comportamento por vezes inadequado.	* As metas individuais definidas não são atingidas; * Baixo padrão de qualidade no trabalho; * Comportamento inadequado.

4. Fórmula de cálculo

VPI = (AMI x S x %Ativação), onde:

VPI = Valor Participação Individual.

AMI = Nível de alcance de metas individuais (consoante item 1 acima).

S = Salário-base do empregado em 31 de dezembro do período-base.

%Ativação = Proporcionalidade de dias trabalhados pelo empregado durante o ano do período-base.

ANEXO III
AO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
CRITÉRIOS DE APURAÇÃO – ÁREA TÉCNICA

Na forma do disposto no Anexo I ao Plano de Participação nos Resultados da **GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A (“Goiás Sul”)** dentre outros fatores, os empregados poderão fazer jus ao recebimento de participação nos resultados da empresa sob as condições e consoante proporção de alcance das metas individuais (“AMI”).

Neste Anexo III ao Plano de Participação nos Resultados, são estabelecidas as metas individuais e valores de “AMI” aplicáveis aos empregados da área técnica.

São considerados pertencentes à área de suporte os seguintes cargos:

- Auxiliares administrativos;
- Assistentes administrativos;
- Técnicos de manutenção;
- Técnicos de meio-ambiente;
- Técnicos de segurança no trabalho;
- Técnicos socioambientais;
- Técnico especializado;
- Outros cargos análogos que venham a ser criados.

1. **AMI**

AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	VALOR DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS A SER PAGO AO EMPREGADO (“AMI”)
1	Entre 0 e 0,15
2	Entre 0,16 e 0,30
3	Entre 0,31 e 1,3
4	Entre 1,31 e 2,0
5	Entre 2,01 e 3,0



2. Avaliação individual

A avaliação individual de cada empregado será realizada consoante política interna da Goiás Sul, disponível para verificação de todos os empregados no setor de Recursos Humanos. Na avaliação individual serão considerados os seguintes fatores, juntamente com outros constantes da já referida política interna:

- (a) atingimento dos objetivos individuais;
- (b) competência técnica;
- (c) contribuição à lucratividade do negócio em termos globais;
- (d) contribuição ao crescimento do negócio;
- (e) Iniciativa e criatividade.

3. Categorias de avaliação de desempenho

5	4	3	2	1
Atingiu os resultados com distinção	Atingiu os resultados consistentemente	Atingiu parcialmente os resultados	Atingiu minimamente os resultados	Não atingiu os resultados
* As metas individuais definidas são excedidas constantemente; * Excede constantemente os padrões de qualidade e melhora o padrão continuamente; * Sempre demonstra e é reconhecido como modelo de comportamento para a empresa.	* As metas individuais definidas são por vezes excedidas; * Apresenta ótimo padrão de qualidade no trabalho; * Comportamento adequado perante a empresa.	* As metas individuais definidas são atingidas; * Padrão de qualidade médio no trabalho; * Comportamento raramente inadequado.	* As metas individuais definidas são minimamente atingidas; * Padrão de qualidade inconstante no trabalho; * Comportamento por vezes inadequado.	* As metas individuais definidas não são atingidas; * Baixo padrão de qualidade no trabalho; * Comportamento inadequado.

Fórmula de cálculo

VPI = (AMI x S x %Ativação), onde:

VPI = Valor Participação Individual.

AMI = Nível de alcance de metas individuais (consoante item 1 acima).

S = Salário-base do empregado em 31 de dezembro do período-base.

%Ativação = Proporcionalidade de dias trabalhados pelo empregado durante o ano do período-base.

2019 e 2020

ANEXO IV
AO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
CRITÉRIOS DE APURAÇÃO – ÁREA GERENCIAL

Na forma do disposto no Anexo I ao Plano de Participação nos Resultados da **GOIÁS SUL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A (“Goiás Sul”)** dentre outros fatores, os empregados poderão fazer jus ao recebimento de participação nos resultados da empresa sob as condições e consoante proporção de alcance das metas individuais (“AMI”).

Neste Anexo IV ao Plano de Participação nos Resultados, são estabelecidas as metas individuais e valores de “AMI” aplicáveis aos empregados da área gerencial.

São considerados pertencentes à área de suporte técnico os seguintes cargos:

- Coordenador de Planta;
- Gerentes de Planta;
- Gerentes de Obras;
- Outros cargos análogos que venham a ser criados.

1. AMI

AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	VALOR DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS A SER PAGO AO EMPREGADO (“AMI”)
1	Entre 0 e 0,50
2	Entre 0,51 e 1,50
3	Entre 1,51 e 3,00
4	Entre 3,01 e 4,50
5	Entre 4,51 e 6,50

2. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

A avaliação individual de cada empregado será realizada consoante política interna da Goiás Sul, disponível para verificação de todos os empregados no setor de Recursos Humanos. Na avaliação individual serão considerados os seguintes fatores, juntamente com outros constantes da já referida política interna:

- (a) Atingimento dos objetivos individuais;
- (b) competência técnica;
- (c) contribuição à lucratividade do negócio em termos globais;
- (d) contribuição ao crescimento do negócio;
- (e) Iniciativa e criatividade.

3. CATEGORIAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

5	4	3	2	1
Atingiu os resultados com distinção	Atingiu os resultados consistentemente	Atingiu parcialmente os resultados	Atingiu minimamente os resultados	Não atingiu os resultados
* As metas individuais definidas são excedidas constantemente; * Excede constantemente os padrões de qualidade e melhora o padrão continuamente; * Sempre demonstra e é reconhecido como modelo de comportamento para a empresa.	* As metas individuais definidas são por vezes excedidas; * Apresenta ótimo padrão de qualidade no trabalho; * Comportamento adequado perante a empresa.	* As metas individuais definidas são atingidas; * Padrão de qualidade médio no trabalho; * Comportamento raramente inadequado.	* As metas individuais definidas são minimamente atingidas; * Padrão de qualidade inconstante no trabalho; * Comportamento por vezes inadequado.	* As metas individuais definidas não são atingidas; * Baixo padrão de qualidade no trabalho; * Comportamento inadequado.

4. Fórmula de cálculo

VPI = (AMI x S x %Ativação), onde:

VPI = Valor Participação Individual.

AMI = Nível de alcance de metas individuais (consoante item 1 acima).

S = Salário-base do empregado em 31 de dezembro do período-base.

%Ativação = Proporcionalidade de dias trabalhados pelo empregado durante o ano do período-base.

ANEXOS - PARTE INTEGRANTE E INSEPARÁVEL DO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
2019 e 2020