

**PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (“PPR”)  
GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA ELETRICA S.A  
2018**

Pelo presente instrumento, as partes, de um lado, a **GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA S.A.**, sociedade anônima inscrita no CNPJ/MF sob o número 08.851.565/0002-75 com sua sede e foro na Estrada Cana Brava Km 5,4, Fazenda Passarinho, Zona Rural, São Domingos, GO, CEP 73860-000, neste ato representada na forma de seu estatuto social, doravante denominada “Galheiros”, 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 Galheiros 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 Galheiros 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 Galheiros, 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 Galheiros 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 Galheiros, tudo nos termos e conforme a estrutura delimitada nos Anexos I, II, III e IV a este Plano.

  
Fimile e Cândido Vaz  
Diretor - STIUEG

## **CLÁUSULA SEGUNDA**

### **CAMPO DE APLICAÇÃO**

- 2.1. São considerados elegíveis para a percepção de valores a título de participação dos resultados da Galheiros 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 Galheiros 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.

  
Domisete Cândido Vaz  
Diretor - STUEG



## 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 Galheiros.

## 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 tem vigência de dois anos, correspondentes ao "período-base" de 2018, 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.


### GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA S.A


  
Nome: Ludovic Pasqualinotto  
CPF: 236.447.738-74

  
Nome: Daniel Eduardo A. Prada  
CPF: 236.428.348-50

### COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

  
Nome: Ewerton Cardoso de Sousa  
CPF: 029.127.971-60

  
Nome: Ivonilton de Sousa Serracena  
CPF: 028.427.671-52

  
Danisete Cândido Vaz  
Diretor - STUEG

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



Nome: Donisete Cândido Vaz

Diretor

CPF: 283.673.591-00

**Testemunhas:**

Nome: *Adriano de J. Amorim*  
RG: *1726882 SSP GO*

Nome:  
RG:

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

2018

2018

**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 da **GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA ELETRICA ("GALHEIROS")** nos resultados do "período-base" de 2018.

**2. Requisito**

É requisito para realização e cálculo de distribuição de valores aos empregados da GALHEIROS, 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, IV e V a este Plano de Participação nos Resultados.

**4. Cálculo da participação**

O valor efetivo a ser recebido pelos empregados da GALHEIROS 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 GALHEIROS.

  
Domisete Cândido Vaz  
Diretor - STUEG



**GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA S.A**



Nome: Ludovic Pasqualinotto  
CPF: 236.447.738-74



Nome: Daniel Eduardo A. Prada  
CPF: 236.428.348-50

**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

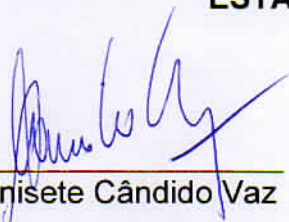


Nome: Ewerton Cardoso de Sousa  
CPF: 029.127.971-60




Nome: Ivonilton de Sousa Serracena  
CPF: 028.427.671-52

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



Nome: Dorisete Cândido Vaz  
Diretor  
CPF: 283.673.591-00

**Testemunhas:**

Nome:   
RG: 1 F 26882 55800

Nome: \_\_\_\_\_  
RG: \_\_\_\_\_

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

2018

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

Na forma do disposto no item 3 do Anexo I ao Plano de Participação nos Resultados da **GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA ELETRICA (“GALHEIROS”)** 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:

- Copeiros;
- 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 GALHEIROS, 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;

*[Assinatura]*  
 Inesete Camargo Vaz  
 Diretor - STUEG

- (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
<ul style="list-style-type: none"> <li>* As metas individuais definidas são excedidas constantemente;</li> <li>* Excede constantemente os padrões de qualidade e melhora o padrão continuamente;</li> <li>* Sempre demonstra e é reconhecido como modelo de comportamento para a empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* As metas individuais definidas são por vezes excedidas;</li> <li>* Apresenta ótimo padrão de qualidade no trabalho;</li> <li>* Comportamento adequado perante a empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* As metas individuais definidas são atingidas;</li> <li>* Padrão de qualidade médio no trabalho;</li> <li>* Comportamento raramente inadequado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* As metas individuais definidas são minimamente atingidas;</li> <li>* Padrão de qualidade inconstante no trabalho;</li> <li>* Comportamento por vezes inadequado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* As metas individuais definidas não são atingidas;</li> <li>* Baixo padrão de qualidade no trabalho;</li> <li>* Comportamento inadequado.</li> </ul>

### 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.

  
 D. Milbete Cândido Vaz  
 Diretor - STUEG



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

Na forma do disposto no item 3 do Anexo I ao Plano de Participação nos Resultados da **GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA (“GALHEIROS”)** 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 de suporte.

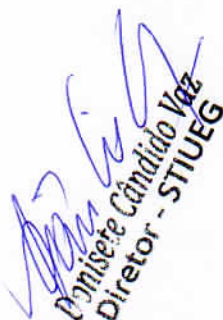
São considerados pertencentes à área de suporte os seguintes cargos:

Operadores de usina e subestação;

- auxiliares ambiental;
- assistentes administrativos
- analistas administrativos;
- técnicos de manutenção;
- técnicos de concreto;
- técnicos de terra;
- Outros cargos análogos que venham a ser criados

**1. AMI**

<b>AVALIAÇÃO INDIVIDUAL</b>	<b>VALOR DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS A SER PAGO AO EMPREGADO (“AMI”)</b>
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

  
D. J. S. Vaz  
Diretor - STUEG

## 2. Avaliação individual

A avaliação individual de cada empregado será realizada consoante política interna da GALHEIROS, 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

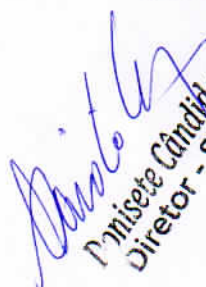
VPI = (AMI x S x %Ativação), onde:

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.

  
Amisete Cândido Vaz  
Diretor - STUEG



2018

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

Na forma do disposto no item 3 do Anexo I ao Plano de Participação nos Resultados da **GALHEIROS GERAÇÃO DE ENERGIA S.A (“GALHEIROS”)**, 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 de suporte técnico.

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

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

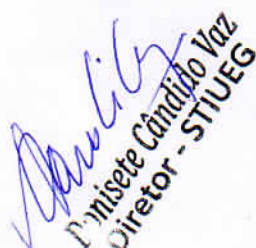
**1. AMI**

<b>AVALIAÇÃO INDIVIDUAL</b>	<b>VALOR DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS A SER PAGO AO EMPREGADO (“AMI”)</b>
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 GALHEIROS, 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.

  
**Imisete Cândido Vaz**  
 Diretor - STIUEG

### 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  
2018

  
Domisete Cândido Vaz  
Diretor - STIUEG