

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

### PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) – 2022

Pelo presente instrumento particular, a empresa **RIO PARANAPANEMA ENERGIA S.A.**, com sede na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na rua Funchal, nº 418, 29 andar, Vila Olímpia, CEP 04551-060, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 02.998.301/0001-81, doravante denominada **EMPREGADORA**, neste ato representada pelos seus representantes legais, abaixo assinados e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ENERGIA HIDRELÉTRICA DE IPAUSSU**, inscrito no CNPJ sob o nº 49.531.411/0001-00, com sede na Rua Benjamin Constant, nº 397, Centro, Ourinhos/SP, doravante designado **SINDICATO**, neste ato representado por seu representante legal, decidem pactuar o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (“PPR”)** para o exercício de 2022.

#### 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 01/01/2022 a 31/12/2022, 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:

- a. **FID** – Fator de Disponibilidade de Geração;
- b. **Grau Salarial** – os cargos avaliados pela metodologia utilizada são alocados em uma escala correspondente de pontos, equivalentes a uma grade salarial, denominada “grau salarial”.
- c. **Lucro Líquido** – Resultado final consolidado da CTG Brasil. Lucro líquido de imposto de renda e contribuição social excluindo os efeitos da variação da cambial. Os resultados serão baseados nas demonstrações financeiras societárias auditadas, com exceção da Rio Paraná que seguirá com demonstração financeira regulatória auditada.
- d. **Parada Forçada** – Taxa de paradas forçadas, quando não há o prévio planejamento.

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

As PARTES estabelecem que o PPR será composto de 2 (dois) indicadores de caráter Corporativo, que compreenderão as metas: (i) Financeira, (ii) Operacional; um indicador de desempenho que compreenderá metas Individuais e, por fim, um Fator atrelado à meta de *Compliance*. 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 *Indicador Desempenho* 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 e meses trabalhados em cada posição e grau salarial de forma proporcional durante o ano vigente:

Posição	Individual	Financeira	Operacional		Grau salarial	Possibilidade de atingimento (múltiplo salarial)
			FD	Taxa de Parada Forçada		
Outros	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Geração	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Renováveis & Comercial	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Corporate	56,3%	37,5%	5,0%	1,3%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Gerenciamento de Ativos de Geração	43,8%	31,3%	20,0%	5,0%	Grau salarial 27	5,6 salários
Engenharia	56,3%	31,3%	10,0%	2,5%	Grau salarial 27	5,6 salários
HSEQ	62,5%	31,3%	5,0%	1,3%	Grau salarial 27	5,6 salários
Outros	66,7%	27,8%	4,4%	1,1%	Grau salarial 27	6,3 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 26	5,4 salários
	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 25	3,2 salários
Outros	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau Salarial 23 a 24	2,8 salários
	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau salarial 25	3,6 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia - Consultores/Especialistas/Coordenadores	70%	15%	9%	6%	Grau salarial 23 a 24	3,5 salários
	80%	15%	4%	1%	Grau salarial 22	3 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia - Demais empregados	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 22	3 salários
Todos os outros em empregados					Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
					Grau salarial 14 a 17	2,0 salários

A base de cálculo do **PPR** será o valor equivalente ao salário nominal vigente no dia 31 de dezembro de 2022, 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 Indicadores Corporativos x Indicador de Desempenho x Fator de Compliance = **PPR**.

Caso uma das metas que compõe os indicadores não seja atingida, esta terá seu valor zerado, porém devido a soma dos fatores, o cálculo não ficará prejudicado para as metas que foram devidamente atingidas, sendo que o percentual mínimo é 80%.

#### 3.1) Indicadores Corporativos

Como descrito na cláusula anterior e negociado entre as partes, o Indicador Corporativo compreenderá 2 (duas) metas, que deverão ter seu atingimento definido em mínimo (80%), alvo (100%) e máximo (100%):

Metas	
<b>Financeira</b>	<b>Lucro líquido excluindo os efeitos da variação cambial.</b>
<b>Operacional</b>	<b>Disponibilidade de Geração (FID) e Taxa de parada forçada.</b>

##### (a) Meta Financeira

- A Meta Financeira consiste no resultado do lucro líquido excluindo os efeitos das variações cambiais conforme orçado para o ano de 2022, consolidado ao final do exercício para. Os resultados serão baseados nas demonstrações financeiras societárias auditadas, com exceção da Rio Paraná que seguirá com demonstração financeira regulatória auditada.
- O valor que será considerado pela EMPREGADORA na Meta Financeira para o atingimento do alvo (100%) será o valor de R\$ (\*MM)1.703,00, valor orçado.
- O cálculo do resultado da Meta Financeira será a comparação do valor do lucro líquido realizado com o orçamento planejado (alvo-100%), desconsiderando a taxa de variação cambial, obtido o percentual pela divisão de valor atingido por valor orçado.

##### (b) Meta Operacional

- A Meta Operacional é composta por duas metas, quais sejam: (i) Fator de Disponibilidade de Geração ("FID") e (ii) Taxa de parada forçada.

###### (i) FID

- O FID de todas as Usinas ("UHEs") pertencentes à EMPREGADORA, ou seja, o FID apurado deverá ser de, no mínimo, 1,0531, conforme tabela indicada no item 3.1.1. abaixo.

- O cálculo do FID 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 1,0541. Caso uma das UGs (Unidades Geradoras) tenha seu resultado de disponibilidade menor que fator 1,0531, esta meta não será considerada como atingida, tendo seu valor zerado e não sendo considerada no cálculo para fins de pagamento do PPR.
- (ii) Taxa de Parada Forçada
- A taxa de parada forçada será a interrupção de máquinas sem a prévia programação ocorrida por um desligamento automático, sem a intervenção de um operador, de todas as Usinas (“UHEs”) pertencentes à EMPREGADORA, ou seja, a parada forçada apurada deverá ser de, no mínimo, 12,63, conforme tabela indicada no item 3.1.1. abaixo.
  - A taxa que será considerado pela EMPREGADORA para o atingimento do alvo (100%) será 8,93.

Os resultados obtidos a partir dos Indicadores Corporativos e de Desempenho 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. Qualquer indicador que tenha resultado inferior ao mínimo de 80% terá resultado zero.

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

Indicadores Corporativos		80%	100%	120%
FINANCEIRO – Lucro Líquido (*MM)		1.421,64	1.703,00	1.805,18
OPERACIONAL	FID	1,0531	1,0541	1,0551
	Taxa de Parada Forçada	12,63	8,93	6,09

### 3.2) Indicador de desempenho

#### (a) Meta individual

- A Meta Individual será composta pelos objetivos estabelecidos pelo EMPREGADO com aprovação da EMPREGADORA, por meio da anuência do gestor direto, e serão mensuradas individualmente.
- Os objetivos da Meta Individual 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 de PPR.
- Os itens e parâmetros de atingimento da Meta Individual 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.

### 3.3) Fator de Compliance

- O Fator de *Compliance* avaliará o reforço da cultura de cumprimento e respeito às leis às conformidades, regulamentos externos e os regulamentos internos da EMPREGADORA, que estão diretamente relacionados com os objetivos corporativos e plano estratégico.
- 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 2022 e demais indicadores, a aplicação do Fator de *Compliance* e ponderado pelo seu respectivo peso dentro do contrato de metas. Atingimentos intermediários entre os valores descritos na tabela, serão calculados por proporcionalidade (Por exemplo: para o atingimento de 93% das metas será considerado um fator de).
- O resultado do Fator Compliance poderá variar entre 0,95 e 1,00.

Indicadores		Elegíveis	Alvo			Indicador	Notas
			Itens	Peso	Crítérios		
COMPLIANCE	Fator de Compliance  (1 to 0,95)	Todos os empregados	Plano de Ação de Auditoria Interna	50%	Aplicável plano de ação alto e crítico.	Total do plano de ação/plano de ação em atraso ou postergado durante o ano.	Se o indicador for menor que 80%, o resultado será zero.
			Plano de Ação de Compliance	25%	Aplicável para planos de ação Alto e Crítico relacionados à Gestão de Risco e Due Diligence		
			Treinamentos de Compliance	15%	Aplicável a campanha de Treinamento de Compliance (LGPD) e o período de conclusão será de 30 dias +15 (prorrogação) em dia.	# de empregados treinados/ Total de empregados do time.	
			Certificação de Compliance	10%	Aplicável campanha de certificação (Conflito de Interesse+ VAC).	# de empregados certificados / Total de empregados no time.	

### 3.4) Pesos das Metas

A composição das metas por níveis se dará de acordo com os seguintes pesos:

Posição	Individual	Financeira	Operacional		Grau salarial	Possibilidade de atingimento (n. múltiplo salarial)
			FD	Taxa de Parada Forçada		
Outros	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Geração	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Renováveis & Comercial	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Corporate	56,3%	37,5%	5,0%	1,3%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Gerenciamento de Ativos de Geração	43,8%	31,3%	20,0%	5,0%	Grau salarial 27	5,6 salários
Engenharia	56,3%	31,3%	10,0%	2,5%	Grau salarial 27	5,6 salários
HSEQ	62,5%	31,3%	5,0%	1,3%	Grau salarial 27	5,6 salários
Outros	66,7%	27,8%	4,4%	1,1%	Grau salarial 27	6,3 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 26	5,4 salários
	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 25	3,2 salários
Outros	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau Salarial 23 a 24	2,8 salários
	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau salarial 25	3,6 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia - Consultores/Especialistas/Coordenadores	70%	15%	9%	6%	Grau salarial 23 a 24	3,15 salários
	70%	15%	9%	6%	Grau salarial 22	3,5 salários
Outros - Consultores/Especialistas/Coordenadores	80%	15%	4%	1%	Grau salarial 22	3 salários
	80%	15%	4%	1%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia - Demais empregados	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 22	3 salários
	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
Todos os outros empregados	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 14 a 17	2,0 salários

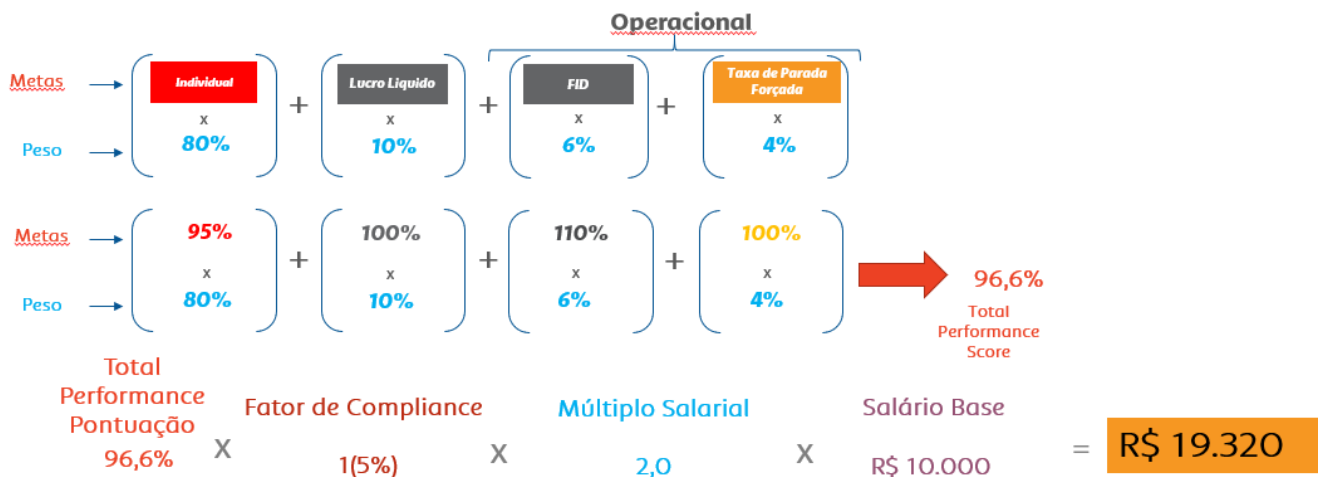
### 3.5) Cálculo do PPR

A apuração dos resultados dos elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados, instituído por meio do presente Acordo, será aplicada pela fórmula abaixo:

**Pontuação X Fator de Compliance X Múltiplos de PLR X Salário Base do funcionário = PLR**



### 3.5) Exemplo de cálculo



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

A aferição dos requisitos e metas será feita anualmente, sendo que para fins do presente **ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** o relatório final, será emitido até o dia 31/03/2023.

#### Cláusula 5ª - Data de Pagamento

O pagamento do **PPR**, relativo ao exercício de 2022, será realizado até 30/04/2023, 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 31/12/2022. Para os **EMPREGADOS** que tenham as condições abaixo detalhadas, serão observadas as condições descritas em cada uma das modalidades explanadas abaixo:

**6.1)** Os **EMPREGADOS** que não tenham trabalhado o período integral de apuração de metas, mas preencham os requisitos materiais para sua percepção, terá calculado o valor da participação 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.

**6.2)** Para os **EMPREGADOS** que forem admitidos a partir de 01/09/2022 não haverá necessidade de preenchimento do cartão de metas, mas, para fins do cálculo do PPR, será considerado o atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcionalmente ao período trabalhado (1/12 por mês trabalhado).

**6.3)** Os(As) **EMPREGADOS(As)** em situação de licença maternidade ou em afastamento por acidente de trabalho durante o período de vigência do presente acordo (ano 2022), mas que trabalharam em período superior a 4 (quatro) meses (120 dias) durante o ano vigente, 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 igual ou inferior a 4 (quatro) meses (120 dias), o **EMPREGADO(A)** não terá contrato de metas e será considerado o

atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, sem prejuízo do período de afastamento.

**6.4)** Os **EMPREGADOS** em situação de afastamento por doença (sem relação com o trabalho) durante o período de vigência do presente acordo, mas que trabalham em período superior a 4 (quatro) meses (120 dias) durante este período deverão preencher o contrato de metas e serão remunerados proporcionalmente ao período trabalhado. Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 4 (quatro) meses (120 dias), o **EMPREGADO** não terá contrato de metas e será considerado o atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcionalmente ao período trabalhado.

**6.5)** Os **EMPREGADOS** Representantes Sindicais que estejam dispensados de suas atividades laborais não terão contrato de metas e serão remunerados considerando a média da área de Gestão de Ativos de Geração de Energia da localidade em que estão lotados do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcional ao período de exercício da representação sindical.

**6.6)** Os **EMPREGADOS** desligados sem justa causa ou por pedido de demissão, que trabalharam em período superior a 4 (quatro) meses (120 dias) durante a vigência deste acordo, serão remunerados considerando o atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcionalmente ao período trabalhado (1/12). Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 4 (quatro) meses (120 dias), o **EMPREGADO** não terá contrato de metas e receberá pelo atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, desconsiderando a avaliação individual, proporcionalmente ao período trabalhado (1/12 para cada mês).

**6.7)** O presente acordo 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).

**6.8)** Os **EMPREGADOS** desligados por justa causam 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 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.

O presente **ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** terá validade no período de 01/01/2022 a 31/12/2022, 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 em 03 (três) vias de igual teor e forma e para um só efeito.

São Paulo, 20 de Setembro de 2022

---

**RIO PARANAPANEMA ENERGIA S.A.**

---

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ENERGIA HIDRELÉTRICA DE IPAUSSU**

**Testemunhas**

---

**Nome:**

**RG**

---



**Rio Paranapanema Energia S.A.**  
Rua Funchal, 418, 29º andar, Vila Olímpia  
04551-060 - São Paulo - SP - Brasil  
T: +55 11 5501-3400  
[www.ctgbr.com.br](http://www.ctgbr.com.br)

**Nome:**

**RG**