

ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PLR) – 2022-2023

OSLO III S/A, pessoa jurídica de direito privado, com sede em Ibipeba, Faz Cachoeira, S/N, Zona Rural, Bahia, inscrita no CNPJ sob o Nº 35.636.507/0002-00, neste ato representada por seu Diretor Financeiro, Leoze Lobo Maia Junior, CPF: 019.815.749-56 e por seu Diretor de Operação e Manutenção, Thiago Maciel Tomazzoli, CPF 062.829.149-30;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS HIDRO E TERMO ELÉTRICO DO ESTADO DA BAHIA - SINERGIA, com sede na Rua J.J. Seabra, Nº 441, na cidade de Salvador/BA, inscrito no CNPJ sob o Nº 15.234.750/0001-03, representado por, Rafael Santos Oliveira, Brasileiro, Casado, Operador Subestação, CPF 325.617.765-49, e Julia Margarida Andrade do Espírito Santo, brasileira, CPF sob o Nº 955.853.385-87 celebram o presente **ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PLR)**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA – APURAÇÃO E PAGAMENTO

O PLR refere-se ao exercício de 2022 para pagamento em 2023.

CLÁUSULA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo de Participação nos Lucros, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá os empregados da STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A, lotados nas bases territoriais do sindicato acima nominado.

CLÁUSULA – DOS CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

O pagamento de Participação nos Lucros será decorrente das metas estabelecidas entre gestor e colaborador.

As metas devem ser definidas de acordo com a ambição estratégica da empresa que devem ser cascateadas pelo CEO a cada diretoria no início de cada ano.

O PLR considera a combinação de metas individuais para cargos de Gerentes, Coordenadores, Supervisores e Especialistas com Acordo Individual de Trabalho e metas em grupo para todos os demais níveis de cargo, com os objetivos de:

- Fortalecer a conceito de meritocracia;
- Fortalecer a cultura de cooperação entre as equipes.

O programa está estruturado da seguinte forma:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	
METAS INDIVIDUAIS	METAS EM GRUPO
Elegibilidade: Gerentes, Coordenadores, Supervisores e Especialistas com Acordo Individual de Trabalho	Elegibilidade: Todos os demais níveis de cargo
Resultados baseados em metas individuais	Resultados baseados em metas coletivas por equipe
Inclusão de meta financeira corporativa	Inclusão de meta financeira corporativa
<ul style="list-style-type: none">• 30% das metas devem ser relacionadas às competências de liderança.• 70% das metas devem ser relacionadas a resultados quantitativos - KPI's.• Metas definidas entre Gestor e Colaborador	<ul style="list-style-type: none">• 100% das metas são quantitativas ou qualitativas e são definidas entre Gestor e Colaborador.
Target: 20% da remuneração anual	

CLÁUSULA – DEFINIÇÃO DAS METAS

As metas são discutidas e acordadas anualmente no GaD (Plano de avaliação anual) – Metas e Diálogo para o Desenvolvimento. O processo de definição e comunicação de objetivos deve basear-se no processo de KPI (indicadores de performance).

As metas devem ser definidas de modo que as contribuições dos colaboradores possam ter impacto direto no cumprimento do objetivo. O acompanhamento da evolução das metas deve ser constante.

No entanto, alguns objetivos poderão ter que ser ajustados durante o ano. Desta forma, haverá uma revisão de objetivos em junho de cada ano. Essa revisão de metas é feita durante o GaD, e o resultado da revisão é claramente comunicado aos colaboradores.

As metas precisam ser desafiadoras e devem estar alinhadas à estratégia da área. Meta não é atividade do dia a dia, mas sim algo que agrega valor, uma contribuição extra para o negócio.

As metas devem ser específicas, tangíveis e ambiciosas. Devem obedecer a prazos e ser capazes de influenciar os colaboradores.

As metas para remuneração variável podem ser quantitativas e qualitativas.

Os objetivos devem ter metas definidas em dois níveis:

- Atendimento total de metas, definindo o desempenho esperado. O desempenho de acordo com esses objetivos é recompensado com uma pontuação de resultado de 0 a 50% para esse parâmetro de resultado, com base na avaliação do desempenho do subordinado pelo gerente.
- Desempenho excepcional (superação de metas). O desempenho de acordo com esses objetivos é recompensado com uma nota de resultado de 50-100% para esse parâmetro de resultado, com base na avaliação do desempenho do subordinado pelo gerente.
- Todas as metas devem demonstrar critérios de “atende” (50% em resultado potencial) e “supera a expectativa” quanto ao cumprimento (100% em resultado potencial).

Para assegurar maior equidade interna, os resultados propostos pelos gestores são validados por Comitê composto por diretores que se certificará que os critérios foram aplicados conforme definições do programa.

Anualmente também será definida meta financeira que será um compromisso comum de toda a organização, independentemente do nível.

CLÁUSULA – PAGAMENTO E ELEGIBILIDADE

O valor corresponde ao resultado do percentual atingido nas metas multiplicado por 13 remunerações (13 salários * até 20%). A remuneração variável é calculada e paga pro-rata ao tempo de participação no programa, considerando o ano até 31/12.

Somente colaboradores efetivos são elegíveis ao programa de remuneração variável. A elegibilidade ao programa tem início a partir da data de contratação do colaborador. No entanto, esse prazo deve exceder 3 meses.

Estagiários, aprendizes e terceiros não são elegíveis ao programa.

O colaborador deverá estar empregado na data do pagamento (30 de março de cada ano) para ser elegível ao recebimento da variável, com exceção de colaboradores desligados por iniciativa da empresa nos meses de janeiro (1º) a março (31) de cada ano, que serão elegíveis a 2,5% da remuneração anual, respeitando as proporcionalidades de acordo com a data de contratação.

O PLR é calculado com base no salário base anual em 31 de dezembro.

Períodos de licença de até trinta dias não terão impacto no pagamento de PLR. No entanto, licenças acima de 31 dias não serão contabilizados para efeito de pagamento de PLR, sendo o período descontado.

Licença remunerada e não remunerada: O tempo na licença não é elegível para remuneração variável, e o pagamento deve ser ajustado em conformidade. O pagamento da remuneração variável deve ser

proporcional, independentemente do motivo da licença, ou seja, não haverá discriminação entre diferentes tipos de licença (por exemplo, licença por doença, licença parental, licença para estudo, etc.).

O ajuste proporcional para remuneração variável deve ser feito com ajustes proporcionais pro rata em uma base mensal. A licença de menos de um mês não afetará o pagamento variável.

CLÁUSULA – DAS DIVERGÊNCIAS

Na hipótese de se verificar divergência quanto ao cumprimento deste PLANO e na impossibilidade do impasse ser solucionado por meio de conciliação, as Partes se comprometem a submeter o conflito à apreciação da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA – DO ARQUIVAMENTO

Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000, o presente PLANO será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

E por estarem assim justas e contratadas, as Partes firmam o presente instrumento, em 3 (três) vias de igual forma e teor.

Ibipeba, 03 de outubro de 2022.

SINDICATO DOS TRABALHADORES – SINERGIA



Julia Margarida A. do Espírito Santo
CPF: 955.853.385-87
Diretora executiva



Rafael Santos Oliveira
CPF: 325.617.765-49
Coordenador

OSLO III S/A

LEOZE LOBO
MAIA
JUNIOR:019815
74956

Digitally signed by
LEOZE LOBO MAIA
JUNIOR:01981574956
Date: 2022.10.06
16:43:33 -03'00'

Leoze Lobo Maia Junior
CPF: 019.815.749-56
Diretor Financeiro

THIAGO MACIEL
TOMAZZOLI:062
82914930

Digitally signed by
THIAGO MACIEL
TOMAZZOLI:06282914930
Date: 2022.10.04 07:14:03
-03'00'

Thiago Maciel Tomazzoli
CPF: 062.829.149-30
Diretor de Operação e Manutenção