

Acordo Coletivo para Participação nos Lucros e Resultados da Empresa

Lei 10.101/2000

Salvador/BA, 02 de janeiro de 2024.

Acordo Coletivo Ref.: Ano 2024

SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DA BAHIA, com sede na Rua J. J. Seabra, 441, Salvador/BA, inscrito no CNPJ/MF sob nº 15.234.750/0001-03, aqui representado na forma de seu Estatuto, pelos Srs. **Rafael Santos Oliveira**, brasileiro, casado, eletricitário, inscrito no CPF/MF sob o nº 325.617.765-49 e **Julia Margarida Andrade do Espirito Santo**, brasileira, solteira, administradora, inscrito no CPF/MF sob o nº 955.853.385-87, doravante denominado **SINDICATO**, e do outro lado as EMPRESAS abaixo, resolvem entre si, estabelecer o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados baseados no desempenho apresentado nos termos que apresentados nesse acordo.

ETB - EMPRESA DE TRANSMISSAO BAIANA S.A., com sede à Rua Juvêncio Alves, nº 08. Centro - Juazeiro - Estado BA – CEP: 48.903-480, inscrita no CNPJ sob o nº 24.870.961/0002-04.

TPE - TRANSMISSORA PARAISO DE ENERGIA S.A. com sede à Rua Siqueira Campos, nº 350. Andar 1 sala 102. Recreio- Cidade de Vitória da Conquista - Estado BA – CEP: 45.020-800, inscrita no CNPJ sob o nº 26.796.739/0002-26.

1- VIGÊNCIA:

O presente acordo tem vigência única e exclusivamente durante o curso do período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, estabelecendo as diretrizes e condições para a participação dos empregados nos lucros ou resultados, referente ao exercício de 2024.

2- ELEGIBILIDADE:

São elegíveis ao recebimento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), os empregados CLT e os aprendizes.

Estão excluídos os estagiários e empregados contratados por prazo determinado, independentemente do tempo de duração do contrato.

3- REGRA DO PLANO DE PLR:

3.1 Metas Corporativas

A PLR será composta por metas corporativas que serão o fator condicionante para pagamento da PLR. As metas definidas para o ciclo atual estão no Quadro 1.



Cada meta possui um respectivo peso e faixas de alcance.

Assim, somente haverá pagamento de PLR se as Metas Corporativas definidas forem alcançadas, respeitando as margens e pesos estipulados para pagamento em cada uma delas, e também condicionado o LL (Lucro Líquido) positivo na apuração do Resultado do Negócio no ano em questão.

3.2 Margem de variação e faixas de pagamento

Haverá uma margem de variação para mais e para menos, que garantirá o pagamento proporcional da meta de acordo com o Nível de Atingimento (Escala de Medição).

Serão estabelecidas faixas de pagamento abaixo do alcance da meta, garantindo 75% ou 50% do valor da Meta Corporativa. Qualquer resultado abaixo da meta referente à escala 50% resultará em pontuação zero para a meta correspondente.

Serão estabelecidas faixas de pagamento acima do alcance da meta – superação, garantindo 115% ou 130% do valor da Meta Corporativa. O valor máximo a ser apurado, corresponde a 130%, sendo esse o limite máximo de distribuição para a superação das metas.

O resultado final da apuração das Metas Corporativas será o somatório de alcance de cada uma das metas individuais.

Negócio Transmissão			ESCALA DE MEDIÇÃO					
Nº Meta	Meta	%	0,0	0,5	0,75	1,0	1,15	1,30
1	EBITDA	35%	< 97,00%	> = 97,00% a < 98,00%	> = 98,00% a < 99,50%	> = 99,50% a < 101,00%	> = 101,50% a < 103,00%	> = 103,00%
2	LL	25%	< 97,00%	> = 97,00% a < 98,25%	> = 98,25% a < 99,50%	> = 99,50% a < 100,75%	> = 100,75% a < 102,00%	> = 102,00%
3	IEE	10%	< 95,00%	> = 95,00% a < 97,50%	> = 97,50% a < 100,00%	Média igual à do IEE até <=101,00%	Superar a média do IEE > 101,00% a < 105,00%	Superar a partir de 105,00%
4	ESG	5%	NA	NA	Implementar uma ação identificada no Gap Analysis para a unidade de negócio	Implementar duas ações identificadas no Gap Analysis para a unidade de negócio.	Implementar três ações identificadas no Gap Analysis para a unidade de negócio.	Implementar quatro ações identificadas no Gap Analysis para a unidade de negócio.
5	PV	25%	> 1,00%	< = a 1,00% e > 0,85%	< = a 0,85% a > 0,75%	< = 0,75% a > 0,65%	< = 0,65% a > 0,50%	< = 0,50%
CRITÉRIOS DE DISTRIBUIÇÃO			0,00 = para resultados inferiores aos limites estabelecidos zerará a Meta do item;	0,50 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 50% da Meta deste item;	0,75 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 75% da Meta deste item;	1,00 (target) = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 100% da Meta deste item;	1,15 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido recebimento de meta de superação com incremento de 15% sobre o target;	1,30 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido recebimento de meta de superação com incremento de 30% sobre o target.

Quadro 1 - Escala de Medição com as Metas Corporativas e Critério de Distribuição

3.3 Fatores De Avaliação De Cada Meta Corporativa

3.3.1 Resultado/Ebitda – Atingir EBITDA 2024 Regulatório na **Transmissão** em relação ao orçado, exceto empresas em fase de implantação sem previsão de operação para 2024 ou com entrada em operação ao longo de 2024.

3.3.2 Resultado / Lucro Líquido - Atingir Lucro Líquido Regulatório 2024 na **Transmissão** em relação ao orçamento, exceto empresas em fase de implantação sem previsão de operação para 2024 ou com entrada em operação ao longo de 2024.

3.3.3 Valorização Das Ações (IEE):

- ✓ Valor base: média de todas as cotações diárias de fechamento de 2024 das UNITS da Alupar (ALUP11) e do índice de energia elétrica (IEE), que mede o desempenho médio das cotações de ativos de maior negociabilidade e representatividade do setor de energia elétrica;
- ✓ Após a definição do Valor Base realizamos a apuração da variação diária entre a cotação de fechamento do dia frente a cotação do Valor Base;
- ✓ Período de apuração: A apuração desta variação deverá ser feita entre primeiro e o último dia útil do ano vigente;
- ✓ Após a apuração desse resultado para todos os dias úteis do ano, calculamos uma média simples para a ALUP11 e IEE;
- ✓ Para o atingimento da meta, o valor da média da ALUP11 deverá ser igual ou superior ao valor da média do IEE;
- ✓ Caso ocorra distribuição de proventos ao longo do período, é necessário ajustar o valor das cotações anteriores da ALUP 11, inclusive a cotação utilizada no item 1, para expurgar o pagamento dos proventos;
- ✓ As cotações da ALUP11 e do IEE estão disponíveis no site de Relações com Investidores da Alupar (www.alupar.com.br/ri).

3.3.4 ESG – Conforme regras do quadro abaixo:

Ações possíveis	Transmissão	Entregas	Evidências
1	Governança - Formalizar e criar rotina de um grupo de trabalho que englobe representantes de diferentes ativos para discussões climáticas	Discussão e aprovação da matriz de risco junto à alta liderança	-Ata de reunião com aprovação da matriz -Diretrizes do GT com Ata de aprovação
2	Estratégia - Desenvolver um plano de mitigação de mudanças climáticas, considerando o crescimento da Alupar para os próximos anos	-Plano metas de redução de emissão e compensação - Divulgação interna - Divulgação externa	Documento com o Plano Ata de reunião de aprovação
3	Governança - Centralizar os registros de incidentes climáticos	Ativos: sistema de gerenciamento de incidentes climáticos	Ativos: sistema de gerenciamento de incidentes climáticos
4	Melhoria na nota do questionário CDP Mudanças Climáticas	Nota no questionário CDP Mudanças Climáticas	Nota no questionário CDP Mudanças Climáticas (B- ou B)

Quadro 2 – Meta ESG



- **3.3.5 PV – Parcela Variável (PV):** Manter o índice de PV conforme orçamento em relação à da RAP das empresas STA que estiverem ou entrarem em operação até 31/12/2023.

4- BASE DE CÁLCULO, MÚLTIPLOS DOS SALÁRIOS E LIMITE PARA PAGAMENTO DA PLR

Os elegíveis serão subdivididos em grupos baseados no nível hierárquico. Para cada nível será definido um número de salários que o empregado é elegível.

4.1 – Base de Cálculo

A base de cálculo da PLR será o respectivo salário base mensal do elegível em 31 de dezembro de 2024.

Caso o empregado tenha sido desligado durante o ano, o valor utilizado será o salário do último mês trabalhado.

4.2 – Múltiplos dos Salários (Salário Meta) por Nível Hierárquico

O cumprimento exato (target 1,00 do Quadro 1) de todas as Metas Corporativas, apresentados, corresponderá aos seguintes múltiplos dos Salários Base por Nível Hierárquico:

Nível Hierárquico	PLR Target (1,00)
<i>Superintendentes</i>	6,50
<i>Gerentes</i>	4,50
<i>Coordenadores Supervisores Especialistas</i>	3,00
<i>Analistas Engenheiros Advogados Técnicos e Operadores</i>	2,00
<i>Assistentes Auxiliares Aprendizes Demais Níveis</i>	1,50

Quadro 3 – Número de salários

4.3 – Limite para Pagamento da PLR

A distribuição da PLR não poderá comprometer mais que 3% do Lucro Líquido (LL) Regulatório da Empresa, referente ao ano base em questão. Assim, a premissa básica para o pagamento de PLR é que tenha lucro líquido positivo na apuração do Resultado do Negócio no ano em questão.

Caso este valor de pagamento de PLR seja acima de 3% do Lucro líquido, o limite para pagamento será o valor referente à 3% do Lucro Líquido, e será realizada a distribuição proporcional conforme resultados apurados individualmente.

Para avaliação como empresa, entende-se empresa Alupar | Negócio Transmissão.

5- FÓRMULA PARA CÁLCULO DA PLR

Valor da PLR = $((\sum \text{pontos alcançados Metas Corporativas} / 100) \times \text{Salários Meta} \times \text{Salário Base do Empregado})$.

6- CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

6.1. Após apuração dos números alcançados, o pagamento dos valores devidos a título de PLR ocorrerá até o final do mês de abril do ano subsequente.

6.2. Os pagamentos se darão via folha de pagamento e regulamentados pela Lei nº 10.101/00.

6.3. Todos os pagamentos serão proporcionais ao tempo do empregado na área ou na empresa:

- ✓ Empregados transferidos, receberão proporcional ao tempo em cada negócio/área;
- ✓ Novos empregados receberão proporcional a data de admissão;
- ✓ É considerado na proporcionalidade a data do dia 15 do mês. Para admitidos, para o mês ser contabilizado, tem que entrar até o dia 15. Para os desligados, para o mês ser contabilizado, tem que sair após o dia 16;
- ✓ Os valores de múltiplos de salário base consideram também a proporcionalidade do tempo no cargo durante o exercício/ano.
- ✓ Empregados desligados, receberão proporcional à data que trabalharam na empresa;

6.4. Os empregados desligados – Voluntário (que solicitaram desligamento) - durante o ano de referência concorrerão apenas aos 75% do valor apurado.

Ex-empregados deverão confirmar a conta para pagamento até o mês de abril do ano seguinte, para o pagamento ser realizado em maio.

6.5. Empregados afastados do trabalho, por fração igual ou superior a 15 dias no mês, sofrerão o desconto do avo correspondente a tal afastamento no cômputo do período apurado, exceto em se tratando de afastamento por Licença Maternidade, como forma de garantir igualdade de condições entre os empregados, homens e mulheres.

6.6. Os empregados lotados na Alupar Investimento e os integrantes de equipes Corporativas (Holding) das áreas de Gestão Pessoas, TI, Regulatório, Comunicação, Societário, Auditoria, mas registrados em outras Empresas, participarão da PLR pelas metas corporativas da Holding.



7- APROVAÇÃO DE ACORDO

As partes pactuam e assinam, de um lado as EMPRESAS descritas abaixo, e do outro lado o **SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DA BAHIA** dando ciência do conteúdo e concordância com a proposta final de Acordo Coletivo para Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, com base na Lei 10.101/2000:

ASSINATURAS**SINDICATO DA CATEGORIA****SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DA BAHIA**

JULIA MARGARIDA ANDRADE DO ESPIRITO SANTO
MEMBRO DA DIRETORIA EXECUTIVA
CPF: 325.617.765-49

RAFAEL SANTOS OLIVEIRA
COORDENADOR(A) GERAL DO SINERGIA
CPF: 325.617.765-49

REPRESENTANTE DO EMPREGADOR**TRANSMISSORA PARAÍSO DE ENERGIA S.A / EMPRESA DE TRANSMISSÃO BAIANA**

CRISTINA ROCHA DE ANDRADE LEMES
GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS
CPF. 049.456.356-76

TESTEMUNHAS

RENATA CANAVEZZI MOURA
CPF. 318.898.658-00

THIAGO JONATAS DINIZ PEIXOTO
CPF. 059.935.974-96