

### 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 01/01/2020 a 31/12/2020, 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:

Posição	Individual	Financeira	Operacional		Grau salarial	Possibilidade de atingimento (n. múltiplo salarial)
			FD	Taxa de Parada Forçada		
Otros	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 128 a 29	8,1 salários
Geração & Comercial	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 128 a 29	7,2 salários
Chief Engineer	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 127	5,6 salários
Gerenciamento de Ativos de Geração	43,8%	31,3%	20,0%	5,0%	Grau salarial 127	5,6 salários
Engenharia	56,3%	31,3%	10,0%	2,5%	Grau salarial 127	5,6 salários
HSEQ	62,5%	31,3%	5,0%	1,3%	Grau salarial 127	5,6 salários
Otros	66,7%	27,8%	4,4%	1,1%	Grau salarial 127	6,3 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 126	6 salários
	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 125	3,2 salários
Otros	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau Salarial 123 a 24	2,8 salários
	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau salarial 125	3,6 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia - Consultores/Especialistas/Coordenadores	70%	15%	9%	6%	Grau salarial 123 a 24	3,5 salários
					Grau salarial 122	3 salários
Otros - Consultores/Especialistas/Coordenadores	80%	15%	4%	1%	Grau salarial 118 a 21	2,5 salários
					Grau salarial 122	3 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia - Demais empregados	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 118 a 21	2,5 salários
					Grau salarial 114 a 17	2,0 salários
Todos os outros empregados	85%	10%	4%	1%		

A base de cálculo do PPR será o valor equivalente ao salário nominal vigente no dia 31 de dezembro de 2020, 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%. Para 2020, considerando que a Organização Mundial da Saúde (“OMS”), em 11 de março de 2020, declarou o estado de pandemia, bem como a edição da Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional da OMS, em 30 de janeiro de 2020, considerando o Decreto Legislativo, nº 6/2020, que reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública, considerando o Decreto do Estado de São Paulo, nº 64.879/2020, qual reconhece o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19, podendo incorrer em possíveis efeitos na economia, caso não haja atingimento de 80% em nenhum indicador (Corporativo e de Desempenho) a empresa realizará o pagamento, considerando o atingimento mínimo de 70% para os indicadores corporativos. Esta consideração não se aplicará para os demais anos.

#### 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 2020, 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\$ 1.340.433,00 , 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, 1,0433, 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 1,0449. Caso uma das UGs (Unidades Geradoras) tenha seu resultado de disponibilidade menor que fator 1,0433, 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, 14,21, conforme tabela indicada no item 3.1.1. abaixo.
- A taxa que será considerado pela EMPREGADORA para o atingimento do alvo (100%) será 10,13.

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.

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

Indicadores Corporativos		80%	100%	120%
FINANCEIRO – Lucro Líquido		1.072.346,40	1.340.433,00	1.608.519,60
OPERACIONAL	FID	1,0433	1,0449	1,0465
	Taxa de Parada Forçada	14,21	10,13	6,65

### 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 2020 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 0,93).
- O resultado do Fator Compliance poderá variar entre 0,95 e 1,00.

INDICADORES		ELEGÍVEIS	ALVO			INDICADOR /MEDIDAS	NOTAS	
			ITENS	PESO	CRITÉRIOS			
COMPLIANCE	Fator de Compliance (1 to 0,95)	Todos os empregados	Plano de Ação de Auditoria Interna	2,5%	Aplicável para planos de ação high e críticos.	1- (plano de ação em atraso ou adiamento/ plano de ação total)	Se o indicador for inferior a 80%, o resultado será zero.	
			Plano de Ação de Compliance	1,25%	Aplicável para Planos de Ação ALTO e CRÍTICO relacionados à Gestão de Riscos e Due Diligence.			
			Treinamentos de Compliance	0,75%	Aplicável à Campanha de Treinamento de Compliance (Código de Ética e Anticorrupção) e o Período de Conclusão será de 30 dias + 15 (prorrogação) em dia.			# de funcionários treinados / Total de funcionários da equipe
			Certificação de Compliance	0,5%	Aplicável à Campanha de Certificação (Assinatura de Código + Conflito de Interesses + VAC)			# de funcionários certificados / Total de funcionários da equipe

### 3.4) Pesos das Metas

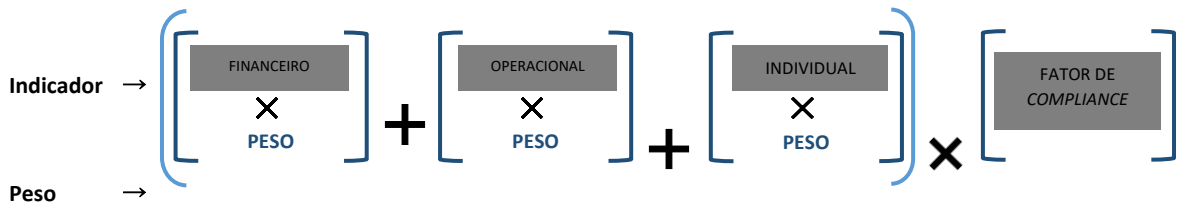
A composição das metas por níveis se dará de acordo com os seguintes pesos:

Posição	Individual	Financeira	Operacional		Grau salarial	Possibilidade de atingimento (n.º 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 & Comercial	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Chief Engineer	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 27	5,6 salários
Gestão 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
Gestão de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 26	6 salários
	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau Salarial 23 a 24	2,8 salários
Outros	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau salarial 25	3,6 salários
	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau salarial 23 a 24	3,15 salários
Gestão 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
Outros - Consultores/Especialistas/Coordenadores	80%	15%	4%	1%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 22	3 salários
Gestão de ativos, HSEQ e Capex/Engenharia - Demais empregados	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 14 a 17	2,0 salários

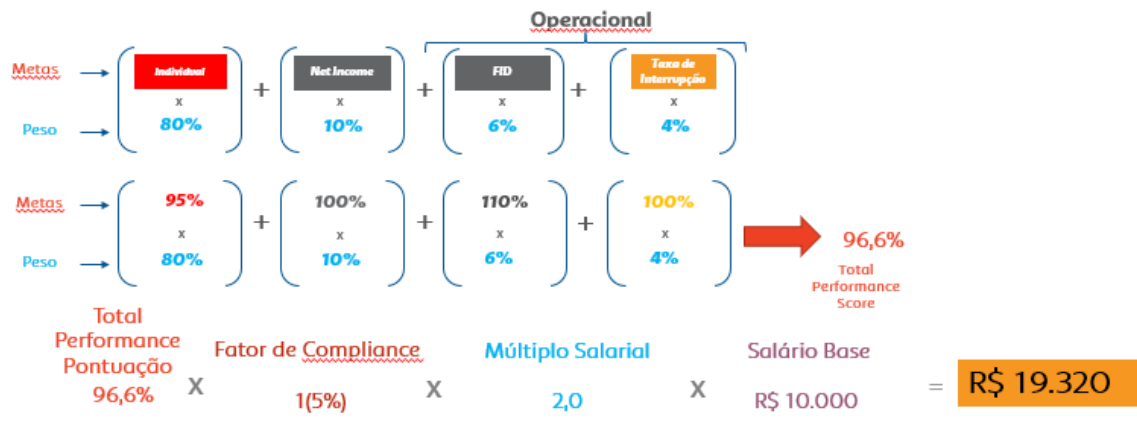
### 3.5) Cálculo do PPR

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 31/03/2021.

#### **Cláusula 5ª - Data de Pagamento**

O pagamento do **PPR**, relativo ao exercício de 2020, será realizado até 30/04/2021, 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 31/12/2020. 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 01/09/2020 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.

**6.3)** Os **EMPREGADOS** em situação de licença maternidade ou em afastamento por acidente de trabalho durante o período de vigência do presente acordo, mas que trabalharam em período igual ou superior a 5 (cinco) meses durante este período, 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 inferior a 5 (cinco) meses, 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, 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 igual ou superior a 5 (cinco) meses durante este período deverão preencher o contrato de metas e serão remunerados proporcionalmente ao período trabalhado. Quando o período trabalhado for inferior a 5 (cinco) meses, 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 igual ou superior a 5 (cinco) meses durante a vigência deste acordo, serão remunerados considerando a avaliação final do Indicadores Individual e o atingimento real dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcionalmente ao período trabalhado. Quando o período trabalhado

for inferior a 5 (cinco) meses, 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.

**6.7)** 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 01/01/2020 a 31/12/2020, não obrigando as partes para o futuro.