

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025 DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PLR 2024)**

**SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SANTA CATARINA – SENGE-SC**, CNPJ Nº 82.517.897/0001-90, com sede na Rua Júlio Moura, Nº 30 – 1º Andar, no Bairro Centro, na Cidade de Florianópolis/SC – CEP: 88020-150, neste ato representado por seu Presidente, CARLOS BASTOS ABRAHAM, CPF nº 344.527.709-59 e CREA-SC Nº 013196-7; e

**STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no sob o CNPJ Nº 00.622.416/0001-41, com sede a Rodovia José Carlos Daux, Nº 5500 – Km 5 – Sala 325 – Andar 3 – Pavimento Jurerê A, no Bairro Saco Grande, na Cidade de Florianópolis/SC – CEP: 88032-005, neste ato representada por sua Procuradora Simone Sumiyoshi Oliveira, CPF 302.549.038-19, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS de 2023 (PLR 2023)**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA 1 – OBJETO, APURAÇÃO E PAGAMENTO**

O objeto deste Acordo Coletivo de Trabalho é o PLR 2025 que se refere ao exercício de 2024 para pagamento em março de 2025.

**CLÁUSULA 2 – ABRANGÊNCIA**

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

**CLÁUSULA 3 – 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 SVP a cada vice-presidência no início de cada ano.

O PLR considera a combinação de metas individuais de performance e metas comportamentais, com os objetivos de:

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

O programa está estruturado da seguinte forma:

<b>PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS</b>
Elegibilidade: Todos empregados CLT, com exceção de aprendizes.
Resultados baseados em metas individuais
<ul style="list-style-type: none"><li>• A soma das metas de comportamento deve ser ponderada 25% do total.</li><li>• As metas de desempenho são ponderadas em 75% do total.</li><li>• Metas definidas entre Gestor e Colaborador.</li></ul>
<b>Target: até 20% da remuneração anual</b>

**CLÁUSULA 4 – 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 julho 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 vice-presidente 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 5 – PAGAMENTO E ELEGIBILIDADE**

O valor corresponde ao resultado do percentual atingido nas metas multiplicado por 13,33 remunerações (13,33 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. Empregados admitidos a partir de 01 de outubro não são elegíveis no ano de contratação referente ao período de exercício deste acordo.

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 no período de exercício deste acordo, respeitando as proporcionalidades de acordo com a data de contratação e desligamento.

O colaborador desligado por iniciativa da empresa, deverá entrar em contato com o RH da empresa até 30 (trinta) dias que antecede a data de pagamento do PLR e informar os dados bancários para pagamento. Caso contrário não terá direito ao recebimento do valor.

Empregados desligados por justa causa não terão direito ao PLR.

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 6 – DAS DIVERGÊNCIAS**

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

#### **CLÁUSULA 7 – 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.

#### **CLÁUSULA 8 – RENEGOCIAÇÃO DO ACORDO**

A revisão, denúncia, prorrogação, renovação, total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará condicionada às normas constantes do artigo 615 da CLT.

E por estarem assim justas e contratadas, as Partes firmam o presente instrumento, em 2 (duas) vias de igual forma e teor.

Florianópolis, 04 de julho de 2024.

**SENGE SC**

DocuSigned by:

*Carlos Bastos Abraham*

E40CA333BD9B46E

CARLOS BASTOS ABRAHAM

Presidente do SENGE-SC

**STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A**

DocuSigned by:

*SIMONE SUMIYOSHI OLIVEIRA*

2250CAF7EF1142B...

SIMONE SUMIYOSHI OLIVEIRA

Procuradora