

ANEXO I
(ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS)

CONSIDERANDO que a EMPRESA deseja implementar Plano de participação dos empregados nos seus resultados, a fim de incentivá-los ao alcance das metas Corporativas e de Equipe;

CONSIDERANDO que as pessoas abrangidas pelo presente instrumento são todas aquelas que mantêm vínculo empregatício com a EMPRESA;

CONSIDERANDO os termos da lei n.º 10.101/00, que regula a Participação nos resultados da EMPRESA, com o propósito de fornecer instrumentos de integração entre a EMPRESA e seus empregados e incentivar a produtividade, nos termos do inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que os Planos de participação nos resultados adotados pelas empresas vêm sendo considerados importantes instrumentos da integração das forças de capital-trabalho;

CONSIDERANDO que os empregados manifestaram interesse em receber os valores a título de participação nos resultados da EMPRESA e, portanto, aprovaram os termos e condições previstos no instrumento, as partes resolvem celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho conforme as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 1ª – OBJETO DE ABRANGÊNCIA

O objeto do presente instrumento é a regulamentação da participação dos empregados nos resultados da EMPRESA.

CLÁUSULA 2ª – ELEGIBILIDADE

Serão considerados elegíveis para participação no Plano todos os empregados com contrato por tempo indeterminado da EMPRESA que trabalharem durante o ano de 2025, exceto estagiários, aprendizes e trainees, nos seguintes moldes:

I) Receberão o valor total da apuração dos resultados os empregados que trabalharem durante todo o período de 12 (doze) meses do ano de 2025, considerando-se mês completo aquele com trabalho iniciado até o dia 20 do mês corrente.

II) Os empregados que trabalharem por período inferior a 12 (doze) meses receberão o valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados.

III) Os empregados admitidos no mês de dezembro de 2025 não terão direito ao pagamento da participação nos resultados.

IV) Os empregados dispensados por justa causa não serão elegíveis ao recebimento da PLR.

V) Os empregados dispensados pela EMPRESA, sem justa causa, no decorrer do ano de 2025, terão direito ao pagamento do valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados (Metas Corporativas e de Equipe), considerando-se mês completo aquele efetivamente trabalhado por mais de 14 (quatorze) dias.

VI) Os empregados que pedirem demissão, antes da data do pagamento do valor do PLR relativo ao ano de 2025, terão direito ao pagamento do valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados (Metas Corporativas e de Equipe), considerando-se mês completo aquele efetivamente trabalhado por mais de 14 (quatorze) dias.

VII) Os empregados afastados por motivo de doença terão direito ao pagamento do valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados para metas Corporativas e de Equipe, considerando-se mês completo aquele efetivamente trabalhado por mais de 14 (quatorze) dias. Os empregados afastados por motivo de licença maternidade, acidente de trabalho ou doença do trabalho terão direito ao pagamento integral das metas Corporativa e de Equipe independentemente do número de meses efetivamente trabalhados.

VIII) Em caso de morte do empregado, o pagamento será proporcional aos meses trabalhados para recebimento pelos herdeiros (Metas Corporativas e de Equipe).

IX) Nas hipóteses de desligamento (itens V e VI) e morte (item VIII), o empregado será avaliado na data do evento (data do desligamento ou morte). O pagamento da parcela de forma proporcional observará os termos da cláusula 6ª.

CLÁUSULA 3ª – PERIODICIDADE

A periodicidade do Plano é anual, com os resultados abaixo estipulados a serem aferidos pela EMPRESA no final do ano de 2025, utilizando-se sistema específico já adotado pela EMPRESA, facultando-se às partes, por seu interesse e conveniência, negociar o ajuste de novo Plano após o prazo de vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA 4ª – CRITÉRIOS DO PLANO PARA AFERIÇÃO DOS RESULTADOS

Os critérios para a aferição dos resultados são objetivos, e compostos por 3 (três) blocos:

- Metas Corporativas;
- Metas de Equipe; e
- Avaliação do gestor.

As metas foram estabelecidas com a participação dos gestores e trabalhadores no início do ano de 2025.

- **Parágrafo 1º** – As metas Corporativas estão diretamente ligadas à estratégia da EMPRESA e fazem parte do painel de todos os trabalhadores.
- **Parágrafo 2º** – As metas de Equipe representam os desafios de uma determinada área.
- **Parágrafo 3º** – Reconhecimento dos desempenhos individuais que superem as expectativas e contribuam para os objetivos de curto prazo da Companhia representam a avaliação feita pelo gestor imediato e pelo seu superior.
- **Parágrafo 4º** – A composição dos pesos das metas, por nível, está representada abaixo, onde o somatório final na composição das metas de PLR poderá atingir no máximo o percentual da linha "Total"; as diferenças entre os valores da linha "Total" de cada uma das colunas e o 100% correspondem aos percentuais que serão pagos como bônus, pois refere-se a metas de saúde e segurança no trabalho, conforme determinam as Leis 10.101 de 2000 e 12.832 de 2013.

Composição das metas

	CEO	DIRETOR	DIRETOR (D-1) E GERENTE				
Bloco de metas	Presidente	Dir. Finanças & RI/ Dir. Estratégia e ESG/ Dir. Jurídico e GCC/ Dir. Recursos Humanos e SSMA/ Dir. Relações Externas/ Dir. Serviços Corporativos/ Dir. Mkt, Comercial. Gás, Energia e Novos Neg./ Dir. Exploração, Desenvolvimento e Construção/ Dir. Oper. e Manutenção - Ativos de Geração/ Dir. Oper. e Manutenção - Ativos de R2W e SSLNG	Azulão e Jaguatirica	Complexo Parnaíba, Itaqui, Gera Maranhão e Soluções GNL	Pecém II, Termofortaleza, Renováveis, Hub Sergipe, Linhares, Povoação, Viana e COG	Exploração, Desenvolvimento e Construção	Dir. Finanças & RI/ Dir. Estratégia e ESG/ Dir. Jurídico e GCC/ Dir. Recursos Humanos e SSMA/ Dir. Relações Externas/ Dir. Serviços Corporativos/ Dir. Mkt, Comercial. Gás, Energia e Novos Neg./ Dir. Exploração, Desenvolvimento e Construção/ Dir. Oper. e Manutenção - Ativos de Geração/ Dir. Oper. e Manutenção - Ativos de R2W e SSLNG
Metas Corporativas	76,5%	51,0%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%
Metas de Equipe	0,0%	24% a 27%	36,0%	32% a 38%	34% a 36%	32% a 36%	28% a 36%
Avaliação Gestor	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
TOTAL PLR	86,5%	85% a 88%	88,5%	84,5% a 90,5%	86,5% a 88,5%	84,5% a 88,5%	80,5% a 88,5%
COORDENADOR, SUPERVISOR E STAFF							
Bloco de metas	Azulão e Jaguatirica	Complexo Parnaíba, Itaqui, Gera Maranhão e Soluções GNL	Pecém II, Termofortaleza, Renováveis, Hub Sergipe, Linhares, Povoação, Viana e COG	Exploração, Desenvolvimento e Construção	Dir. Finanças & RI/ Dir. Estratégia e ESG/ Dir. Jurídico e GCC/ Dir. Recursos Humanos e SSMA/ Dir. Relações Externas/ Dir. Serviços Corporativos/ Dir. Mkt, Comercial. Gás, Energia e Novos Neg./ Dir. Exploração, Desenvolvimento e Construção/ Dir. Oper. e Manutenção - Ativos de Geração/ Dir. Oper. e Manutenção - Ativos de R2W e SSLNG		
Metas Corporativas	25,5%	25,5%	25,5%	25,5%			25,5%
Metas de Equipe	48% a 57%	48% a 57%	51% a 54%	48% a 54%			42% a 54%
Avaliação Gestor	10%	10%	10%	10%			10%
TOTAL PLR	83,5% a 92,5%	83,5% a 92,5%	86,5% a 89,5%	83,5% a 89,5%			77,5% a 89,5%

- **Parágrafo 6º** – Todas as metas devem possuir uma régua pela qual a meta será medida:
 - A régua é definida para três valores: 50%, 100% 150%, recomenda-se que todos os pontos da régua sejam definidos.
 - A régua pode ser constituída de 2 formas:
 - *Milestones* (com medição discreta e linear)
 - Resultados quantitativos (com medição contínua e linear)
 - Uma meta só começa a ser pontuada quando atingir o resultado previsto em 50%, ou seja, mesmo que uma meta possa ser considerada 49% concluída, para fins de avaliação, receberá pontuação 0%.
 - A pontuação é progressiva, ou seja, só atinge 100% após atingir 50% e assim por diante.

Régua			
0% a 49%	50%	100%	150%
0 ponto	Pontos de acordo com a régua		

- **Parágrafo 7º** – Considerando o disposto nos parágrafos 4º e 5º, a **Pontuação Final das Metas** englobando os 3 blocos é obtida considerando-se a média ponderada entre a medição final e o respectivo peso de cada meta, podendo alcançar até 150%.

CLÁUSULA 5ª – CRITÉRIOS DO PLANO PARA DISTRIBUIÇÃO DOS RESULTADOS

O **Valor Final** a ser pago a título de participação nos resultados será realizado da seguinte forma:

Pontuação Final das Metas x Múltiplo de Salários x Salário Dezembro do Empregado x Proporcional de Meses Efetivamente Trabalhados⁽¹⁾ x Fator de Ajuste Orçamentário⁽²⁾ = PLR Final

⁽¹⁾ Valor igual a 1, exceto nas hipóteses da cláusula segunda, itens V, VI e VIII;

⁽²⁾ Fator de ajuste orçamentário será sempre igual a 1, exceto no caso previsto no parágrafo 4º abaixo.

- **Parágrafo 1º – Pontuação Final das Metas:** conforme disposto na Cláusula 4ª, Parágrafo 6º.
- **Parágrafo 2º – Múltiplo de Salários:** todos os empregados, da Eneva possuem multiplicadores de salário para referência de remuneração variável conforme respectivo cargo.

Tabela de Múltiplos de Salários

Nível Profissional	Múltiplo de Salários
Especialista / Consultor / Gerente / Gerente Geral	7 a 10
Coordenador	7 ou 8
Profissional/Especialista Profissional	5 ou 7
Supervisor	6
Técnico/Operação e Assistente	4 ou 5

- **Parágrafo 3º – Proporcional de Meses Efetivamente Trabalhados:** Terá valor 1 (um), exceto nas hipóteses conforme disposto na Cláusula 2ª, itens V, VI e VIII.
- **Parágrafo 4º – Fator de Ajuste Orçamentário:**

$$\text{Fator de Ajuste} = \frac{\text{Valor PLR Orçado}}{\text{Valor PLR Calculado}}$$

O fator de ajuste orçamentário terá valor 1 (um), exceto quando o montante total de PLR calculado da área supere o orçamento de PLR da área.

- **Parágrafo 5º** – O **Valor PLR Calculado** é encontrado aplicando-se a fórmula acima do **Valor Final** (cláusula 5ª), de PLR com o fator de ajuste igual a 1 (um), exceto no caso do parágrafo 4º, e somando todos os empregados de uma mesma área.
- **Parágrafo 6º** – O **Valor PLR Orçado** é encontrado aplicando-se a fórmula acima do **Valor Final** (cláusula 5ª), usando-se a Pontuação Final das Metas como 100% e o Múltiplo de Salário conforme Cláusula 5ª, Parágrafo 2º.

CLÁUSULA 6ª – PAGAMENTO

O valor da PLR será apurado pela EMPRESA aos empregados ativos até o dia 31 de dezembro de 2025 e será pago pela EMPRESA até 28 de fevereiro de 2026.

O pagamento dos empregados desligados antes do dia 28 de fevereiro de 2026, ocorrerá até o dia 31 de março de 2026.

CLÁUSULA 7ª – BASE DE CÁLCULO

Para os empregados ativos será utilizado como critério ao seu cálculo o salário-base de cada empregado praticado em dezembro de 2025.

Para empregados desligados ou licenciados elegíveis ao recebimento da PLR, a base de cálculo será o último salário praticado antes do início da licença ou da data do desligamento.

CLÁUSULA 8ª – NATUREZA DO PLANO

A Participação nos resultados não substitui ou complementa o salário devido aos empregados, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não incidindo, assim, o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA 9ª – RENOVAÇÃO

O presente instrumento poderá ser renovado com os mesmos critérios, ou não, desde que seja do interesse e da conveniência dos empregados e da EMPRESA, mediante manifestação formal.

CLÁUSULA 10ª – VIGÊNCIA

O presente instrumento tem vigência de 12 (doze) meses e refere-se ao exercício 2025.

CLÁUSULA 11ª – SISTEMA DE METAS

Consta na intranet (Caminho: Intranet > serviços e sistemas > portal do colaborador) da empresa disponível para cada colaborador seu painel de metas, que deverá ser atualizado pelo gestor mensalmente, podendo ser acompanhado pelo colaborador.

CLÁUSULA 12ª – FORO

Fica eleita o Foro da Cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente acordo.