

PPR 2026 - CTG PARANÁ E PARANAPANEMA Proposta Final

A empresa encaminhou no último dia 08/05 a proposta abaixo:

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**, estabelecerá, para fins de apuração de metas, o período de 01/01/2026 a 31/12/2026, configurando-se como um mecanismo de compensação estratégica decorrente do atingimento de metas da EMPREGADORA e seus EMPREGADOS (“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 Sétima 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:

Grau Salarial – os cargos avaliados pela metodologia utilizada são alocados em uma escala correspondente de pontos, equivalentes a uma grade salarial, denominada “grau salarial”.

LAIR (Lucro antes do Imposto de Renda e Contribuição Social) – Resultado Consolidado da performance do grupo CTG Brasil, apurado antes do imposto de renda e contribuição social sobre o lucro.

Despesas Gerenciáveis – Valor orçado para a empresa custear todos os custos variáveis, e que ficam sob responsabilidade dos gestores.

Cláusula 3ª: Condição imprescindível à percepção do Programa; sua Graduação e Participação

As PARTES estabelecem que o PPR será composto de indicadores que poderão ser de caráter Corporativo, Departamental ou Individual e/ou um Fator atrelado à meta de Compliance.

Os EMPREGADOS, tendo por base o atingimento mínimo dos Indicadores Corporativos, Departamentais e Individuais 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 os dias trabalhados em cada posição e grau salarial de forma proporcional durante o ano vigente:

A base de cálculo do **PPR** será o valor equivalente ao salário nominal vigente no dia 31 de dezembro de 2026, dele excluídos quaisquer outros adicionais e/ou vantagens, habituais ou não.

Cláusula 4ª: 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 + Indicadores Departamentais + Indicadores Individuais) 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%.

4.1) Indicadores Corporativos

A EMPREGADORA irá definir e apresentar o Indicador Corporativo, podendo ser LAIR (Lucro antes do Imposto de Renda e Contribuição Social), Margem Bruta, Controle de Custos ou qualquer outro, e que deverão ter seu atingimento definido em mínimo (80%), alvo (100%) e máximo (120%):

- Para 2026 o valor que será considerado pela EMPREGADORA como Indicador Corporativo será o LAIR, e para o atingimento do alvo (100%) será o valor de R\$ 2.640,00 MM, valor orçado.
- Custos Gerenciáveis e para o atingimento do alvo (100%) será o valor de R\$234,20MM, valor orçado.
- O cálculo do resultado do Indicador Corporativo será a comparação do valor do LAIR e dos Custos Gerenciáveis realizados com as metas 100% definidas, obtido o percentual pela divisão de valor atingido pelo valor da meta.

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

| KPI | Unidade de Medida | 80% | 100% | 120% |
|---|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| LAIR (Lucro antes do Imposto de Renda) | R\$ Milhão | R\$2.530,00 | R\$2.640,00 | R\$2.750,00 |
| Custo Gerenciável | R\$ Milhão | R\$ 247,20 | R\$ 234,20 | R\$ 221,20 |

4.2) Indicador Departamental e/ou Individual

(a) Meta Departamental ou Individual

- A Meta Departamental poderá ser composta pelos objetivos da área de atuação do EMPREGADO, bem como de outra área relacionadas a entrega dos objetivos estabelecidos

pelo EMPREGADOR com aprovação do EMPREGADO, por meio da anuência do gestor direto, e serão mensuradas coletivamente pelos gestores das áreas envolvidas na Meta.

- 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 das Metas Departamentais e Individuais 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.

4.3) Fator de *Compliance*

- O Fator de *Compliance* avaliará o reforço da cultura de cumprimento e respeito às leis às conformidades, regulamentos externos e internos da EMPREGADORA, que estão diretamente relacionados com os objetivos corporativos e plano estratégico.
- O Fator de *Compliance* poderá variar entre 0,95 e 1,00, e será calculado com base na materialização de riscos significativos para empresa, conforme critérios abaixo:

| Unidade de Medida | Critério de Mensuração | Deflaciona 5% | Deflaciona 2,5% | Não Deflaciona |
|--|--|---|---|---|
| <p>Montante (BRL) para não conformidades com leis e regulamentos</p> <p>Quantidade para riscos de corrupção, rompimento de barragem, cibersegurança e violação de direitos humanos</p> | <p>Não conformidades com leis e regulamentos: Não conformidades identificadas por meio da linha de ética, auditoria interna ou testes de controles internos, resultando em penalidades para a empresa.</p> <p>Corrupção: Casos comprovados identificados pela linha de ética, auditoria interna ou testes de controles internos.</p> <p>Rompimento de barragem: Ocorrência de evento de ruptura.</p> <p>Cibersegurança: Intrusões que causem grandes perdas (ex.: vazamento de dados estratégicos/pessoais, indisponibilidade de informações relevantes).</p> <p>Violação de direitos humanos: Casos comprovados identificados pela linha de ética, auditoria interna ou testes de controles internos.</p> <p>Crítérios: - Serão considerados eventos identificados a partir de abril/26. - Serão considerados eventos ocorridos no ano corrente (exceto corrupção).</p> | <p>Não conformidades com leis e regulamentos: Montante acumulado de penalidades acima de BRL 5 milhões</p> <p>Outros eventos: Mais de 1 evento / Qualquer evento de corrupção / Qualquer evento de rompimento de barragem</p> | <p>Não conformidades com leis e regulamentos: Montante acumulado de penalidades acima de BRL 1 milhão e até BRL 5 milhões</p> <p>Outros eventos: Até 1 evento</p> | <p>Não conformidades com leis e regulamentos: Montante acumulado de penalidades até BRL 1 milhão</p> <p>Outros eventos: Nenhum evento</p> |

4.4) Múltiplos Salariais

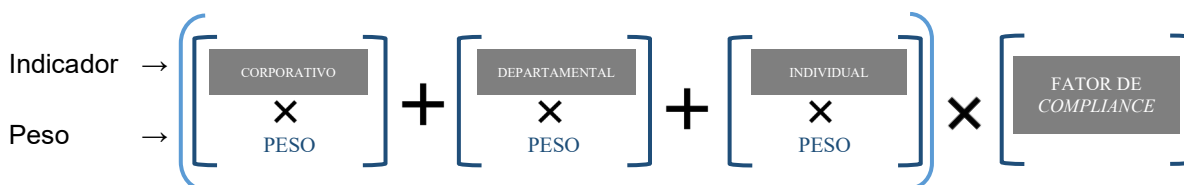
O múltiplo salarial por nível se dará de acordo com o quadro abaixo:

| Posição | Grau Salarial | 100% de Atingimento da Meta (múltiplo salarial) |
|---|-----------------------|---|
| Gerente - Usinas e Parques (Ativos, HSEQ, Capex, Engenharia) e Construção de Renováveis | Grau salarial 25 | 3,2 salário |
| | Grau salarial 23 e 24 | 2,8 salários |
| Gerente - Demais Áreas | Grau salarial 25 | 3,8 salários |
| | Grau salarial 23 e 24 | 3,3 salários |
| Demais profissionais | Grau salarial 23 | 3,5 salários |
| | Grau salarial 22 | 3,0 salários |
| | Grau salarial 18 a 21 | 2,5 salários |
| | Grau salarial 14 a 17 | 2,0 salários |

4.5) 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:

$$\text{Pontuação} \times \text{Fator de Compliance} \times \text{Múltiplos Salariais} \times \text{Salário Base do funcionário} = \text{PLR}$$



Cláusula 5ª: 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 31/03/2026.

Cláusula 6ª: Data de Pagamento

O pagamento do PPR, relativo ao exercício de 2026, será realizado até 30/04/2027, na forma e limites definidos acima.

Cláusula 7ª: Abrangência

Farão jus ao PPR, de que trata este Acordo, todos os EMPREGADOS que mantenham contrato de trabalho vigente em 31/12/2026. Para os EMPREGADOS que tenham as condições abaixo detalhadas, serão observadas as condições descritas em cada uma das modalidades explanadas abaixo:

7.1) Os EMPREGADOS que não tenham trabalhado o período integral de apuração de metas, mas preencham os requisitos materiais para sua percepção, terão calculado o valor da participação respeitando-se a efetiva proporcionalidade, conforme dias trabalhados durante o período de vigência do presente acordo, respeitando as regras expressas previstas nos itens a

seguir. Aos admitidos também será respeitada a efetiva proporcionalidade, conforme dias trabalhados no período.

7.2) Para os EMPREGADOS que forem admitidos a partir de 01/09/2026 não haverá necessidade de preenchimento do cartão de metas, mas, para fins do cálculo do PPR, será considerado o atingimento de até (80%) do Indicador Departamental e Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcionalmente aos dias trabalhados no período.

7.3) Os (As) EMPREGADOS(AS) em situação de licença maternidade ou em afastamento por acidente de trabalho durante o período de vigência do presente acordo (ano 2026), mas que trabalharam em período superior a (120 dias) durante o ano vigente, deverão preencher o Contrato de Metas e serão remunerados com base nos dias trabalhados no período, sem prejuízo do período de afastamento. Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 120 dias, o EMPREGADO(A) não terá contrato de metas e será considerado o atingimento até 80% do Indicador Departamental e Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, sem prejuízo do período de afastamento.

7.4) 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 superior a 120 dias durante este período deverão preencher o contrato de metas e serão remunerados proporcionalmente ao período nos dias trabalhados no período. Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 120 dias, o EMPREGADO não terá contrato de metas e será considerado o atingimento até 80% do Indicador Departamental ou Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcionalmente aos dias trabalhados no período.

7.5) 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, para o Indicador Departamental e o atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, proporcional ao período de exercício da representação sindical.

7.6) Os EMPREGADOS desligados sem justa causa, que trabalharem em período superior a 120 dias durante a vigência deste acordo, serão remunerados considerando a real avaliação do Indicador Departamental e Individual e o atingimento real dos Indicadores Corporativos, proporcionalmente aos dias trabalhados. Quando o período trabalhado for igual ou inferior 120 dias, o EMPREGADO não terá contrato de metas e receberá pelo atingimento real apurado dos Indicadores Corporativos, desconsiderando a avaliação Departamental e Individual, proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando o entendimento das partes pela impossibilidade de apuração de metas departamentais e individuais em período inferior a 120 dias.

7.7) Os EMPREGADOS que pedirem demissão ao longo do ano e que trabalharem em período superior a 180 dias durante a vigência deste acordo, serão remunerados considerando a real avaliação do Indicador Departamental e Individual e o atingimento real dos Indicadores Corporativos, proporcionalmente aos dias trabalhados. Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 180 dias, o EMPREGADO não fará jus ao pagamento do PPR referente ao período de 2026.

7.8) 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).

7.9) Os EMPREGADOS desligados por justa causa não farão jus ao recebimento do eventual valor devido a título de PPR.

7.10) Os EMPREGADOS com níveis de Diretores, Vice Presidente e Presidente poderão, a critério da companhia, fazer parte do presente acordo, sendo as metas, indicadores, pesos, formas de pagamento e demais itens, tratados individualmente entre EMPREGADO e EMPREGADOR, ficando estabelecido que as metas individuais são relacionadas à estratégia da EMPREGADORA e, por sua confidencialidade, ficarão arquivadas na empresa, tendo as partes ciência de sua metodologia, que passa a fazer parte integrante desse. Caso façam parte desse acordo, o pagamento será efetuado sob o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000 e Lei 12.832/13.

Cláusula 8ª: 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 01/01/2026 a 31/12/2026, não obrigando as partes para o futuro.

As EMPREGADORAS garantem que a mesma metodologia de cálculo utilizada no presente acordo será mantida para o próximo ano de 2026, podendo alterar e corrigir os números do Indicadores e metas para atingimento, com a finalidade de atualização do Planejamento Estratégico da empresa.