

POLÍTICA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PPLR) DOS EMPREGADOS DA CEGÁS

Esta Política de Participação nos Lucros e Resultados (PPLR) contém as diretrizes, regras e procedimentos que deverão reger e disciplinar a Participação nos Lucros dos empregados da Companhia de Gás do Ceará – CEGÁS, tendo como referência o Lucro Líquido anual, obtido em cada exercício, estimulando e recompensando a todos pelo comprometimento e cumprimento dos objetivos e metas estabelecidas.

CONCEITOS

Lucro ou Lucro Líquido: é o lucro líquido contábil verificado nos registros da Companhia após o lançamento dos tributos incidentes sobre o Lucro, excluídos quaisquer lançamentos relativos à constituição de reserva de incentivos fiscais. Os tributos incidentes sobre o Lucro são o Imposto de Renda sobre o Lucro e a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, definidos na legislação tributária do País.

Participação no Lucro e Resultado (PLR): consiste em um sistema de remuneração variável, baseado na repartição do Lucro Líquido da Companhia, vinculado às metas alcançadas.

Metas Corporativas: são aquelas que permitem medir o desempenho da Companhia, no que se refere aos resultados previstos.

Metas Setoriais: são aquelas que definidas e negociadas anualmente entre cada empregado ocupante de Cargo em Comissão e Função de Confiança e o seu diretor, aprovadas pela Diretoria Executiva.

Metas Individuais: são aquelas que definidas e negociadas anualmente entre cada empregado e o seu gestor, aprovadas pela Diretoria Executiva, extraídas da Avaliação de Desempenho prevista no Plano de Cargos, Carreira e Salários, cuja última versão foi aprovada na 82ª reunião do Conselho de Administração.

Programa de Participação nos Lucros e Resultados (Programa de PLR): documento formal, negociado anualmente nos termos da Lei 10.101/2000, por uma Comissão. O Programa de PLR deverá conter as regras de distribuição da PLR e os prazos pactuados, e sua aprovação final é de competência da Assembléia Geral.

Programa de Participação nos Lucros ano base 2010 - (Programa de PLR 2010): documento formal, aplicável excepcionalmente e exclusivamente ao exercício de 2010, negociado nos termos da Lei 10.101/2000, por uma Comissão. O Programa de PLR 2010 deverá conter as regras de distribuição da PLR, os prazos pactuados, e sua aprovação final é de competência da Assembléia Geral.

Comissão: é uma comissão de negociação formada anualmente com a incumbência de elaborar o Programa de PLR, formada pela Diretoria Executiva e pelos empregados, através de seus representantes escolhidos, e um representante do Sindicato da categoria.

Valor Destinado para o Pagamento da PLR aos empregados: montante extraído do Lucro Líquido obtido pela Companhia ao final de cada exercício, a ser rateado entre os seus empregados, cuja proposta será apresentada pela Diretoria Executiva ao Conselho de Administração, e este a submeterá à aprovação dos Acionistas em Assembléia Geral.

Remuneração Fixa: montante formado pelo salário base ou vencimento mais representação.

Empregados: são os colaboradores que prestam serviços regularmente à Companhia, mediante os seguintes vínculos e condições:

a) os admitidos mediante concurso público, ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal da Companhia;

b) os admitidos, mediante provimento por nomeação, sem concurso público, nomeados para Cargos em Comissão;

c) os admitidos, mediante concurso público, empregados da Companhia ou cedidos de outras empresas, nomeados para Função de Confiança;

Grau de Realização das Metas Corporativas: índice que representa o nível de atendimento da Companhia às metas traçadas;

Grau de Realização das Metas Setoriais: índice que representa o nível de atendimento de cada empregado ocupante de Cargo em Comissão ou designado para Função de Confiança, às metas setoriais traçadas.

Grau de Realização das Metas Individuais: índice que representa o nível de atendimento de cada empregado às metas individuais traçadas.

1. FUNDAMENTOS

Os fundamentos para a instituição desta Política estão contidos na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que decorre da aplicação do inciso XI do art. 7º da Constituição Federal e nos Princípios e Valores adotados pela CEGÁS, para os seus empregados.

2. OBJETIVOS

Os objetivos básicos desta Política são:

- a) Disciplinar a participação dos empregados nos resultados da Companhia, estimulando e recompensando a todos pelo comprometimento e cumprimento, ou superação das metas previamente estabelecidas;
- b) Formalizar compromissos da Administração da Companhia em criar atratividades que contribuam para a valorização, a satisfação e a retenção de toda a sua força de trabalho;
- c) Valorizar as relações entre o capital e o trabalho, incentivando a produtividade e a formação de uma cultura empresarial essencialmente comprometida com as pessoas com legítimos interesses no empenho da Companhia;
- d) Sustentar a cultura participativa, onde há espaço para que todos possam contribuir na busca do desenvolvimento da Companhia;
- e) Comunicar de forma sistemática os valores da CEGÁS aos seus empregados.

3. DESENVOLVIMENTO DA POLÍTICA

3.1. Dos Pré-requisitos

Para o desenvolvimento desta **POLÍTICA** ficam estabelecidos os seguintes pré-requisitos:

- a) Aplicação plena das disposições contidas na Lei nº 10.101/2000;
- b) Previsão orçamentária para pagamento da PLR;

- c) Existência de Lucro Líquido, conforme as Demonstrações Financeiras legalmente divulgadas pela Companhia;
- d) Existência de metas corporativas em relação à produtividade, a qual deve ser pactuada entre as partes envolvidas, cabendo ao Conselho de Administração a sua aprovação final;
- e) Estabelecimento de metas individuais e setoriais, extraídas da Avaliação de Desempenho que está prevista no Plano de Cargos, Carreiras e Salários da CEGAS;
- f) Formulação do Programa da PLR para os empregados, relativos ao exercício avaliado, submetido à aprovação do Conselho de Administração;
- g) Provisão de pagamento da PLR nas Demonstrações Anuais da Companhia, cujo valor deverá estar em consonância com os termos desta **POLÍTICA**;
- h) Aprovação, pela Assembléia Geral Ordinária dos Acionistas da Companhia, do valor a ser distribuído a título de PLR;

3.2. Da distribuição do Valor destinado para o Pagamento da PLR aos empregados

3.2.1 - A distribuição do valor destinado para o pagamento da PLR aos empregados, deverá considerar as metas corporativas, setoriais e individuais traçadas, bem como as regras de proporcionalidade de remuneração fixa, em função do tempo efetivo de serviço durante o ano avaliado.

3.2.2 - Entende-se como remuneração mensal o montante efetivamente pago aos empregados a título de remuneração fixa no mês de dezembro do exercício avaliado, não acrescido de qualquer adicional à remuneração fixa, ainda que pago habitualmente.

3.3. Da periodicidade

3.3.1 - Anualmente, quando do encerramento das Demonstrações Financeiras do exercício avaliado, deverá ser efetuado o cálculo do Grau de Realização das Metas Corporativas, objetivando-se determinar o desempenho da Companhia e o respectivo índice de atendimento às metas traçadas;

3.3.2 - Anualmente, quando do encerramento do exercício avaliado, deverá ser efetuado o cálculo do Grau de Realização das Metas Setoriais e Individuais objetivando determinar o desempenho dos empregados e o respectivo índice de atendimento às metas traçadas;

3.3.3 - No mês de outubro do exercício avaliado será realizada a avaliação de desempenho anual, cujo resultado permitirá, por projeção, a mensuração do nível da prática das competências corporativas definidas pela Companhia;

3.3.4 - Com base nesses resultados e no Programa de Participação nos Lucros e Resultados, a Diretoria Executiva formulará ao Conselho de Administração a proposta para a destinação dos resultados, a qual, se aprovada, terá o seu lançamento provisionado nas Demonstrações Financeiras anuais da Companhia, sendo então incluída na pauta da AGO anual, para apreciação e deliberação dos Acionistas;

3.3.5 - O cálculo do valor total a ser distribuído a título de PLR para os empregados, será baseado na folha de salário da Companhia do mês de dezembro do exercício avaliado;

3.3.6 - O cálculo do valor destinado a cada empregado a título de PLR será baseado na remuneração fixa de cada um no mês de dezembro do exercício avaliado.

3.4 Do Programa de Participação nos Lucros e Resultados-PLR da Companhia:

O Programa de PLR da Companhia deverá conter:



3.4.1 - O valor destinado ao pagamento da PLR, deverá estar contemplado no orçamento e ser definido anualmente no Programa de Participação de Lucros e Resultados dos Empregados, o qual será submetido à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas;

3.4.2 – As Metas Corporativas estabelecidas no item 3.4.3 poderão ser alteradas ou acrescidas por decisão do Conselho de Administração;

3.4.3 - Metas Corporativas, conforme tabela abaixo:

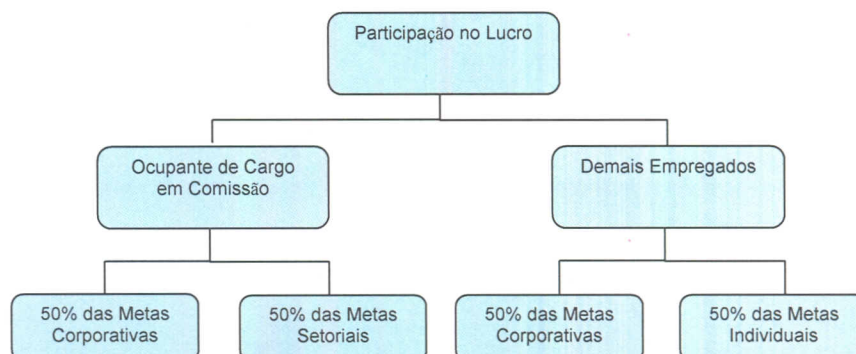
META	DESCRIÇÃO	PESO
Meta 1	LB / (VF / 0,80) x MB , onde: LB = Lucro Bruto Contábil VF = Volume de referência aprovado pela ARCE MB = Margem Bruta por m ³ autorizada pela ARCE	30%
Meta 2	Desp. Gerais e Administrativas em relação à Margem Bruta Anual (Despesas / MBa)	20%
Meta 3	Resultado Operacional Anual (EBITDA) sobre a Margem Bruta Anual (EBITDA / MBa)	10%
Meta 4	Lucro Líquido Anual sobre a Margem Bruta Anual (LL / MBa)	10%
Meta 5	% de Realização dos Investimentos Orçados	30%
		100%

3.4.4 - Metas setoriais, que serão extraídas do Plano de Cargos, Carreiras e Salários e serão consideradas como critério para distribuição de 50% da PLR dos empregados ocupantes de Cargos em Comissão ou de Função de Confiança. Os outros 50% serão distribuídos de acordo com as metas corporativas.

3.4.5- Metas individuais, que serão extraídas do Plano de Cargos, Carreiras e Salários e serão consideradas como critério para distribuição de 50 % da PLR dos demais empregados. Os outros 50% serão distribuídos de acordo com as metas corporativas.

4. MECANISMO DE DISTRIBUIÇÃO DO VALOR DESTINADO AO PAGAMENTO DA PLR

4.1. Da representação gráfica do mecanismo de distribuição da PLR aos empregados.



4.2. Do valor a ser destinado para o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados aos empregados ocupantes de Cargos em Comissão ou Funções de Confiança.

a) 50% (cinquenta por cento) serão disponibilizados para todos os empregados, de acordo com o êxito alcançado na realização das metas corporativas, conforme o item 3.4.2, de forma proporcional às respectivas remunerações fixas em vigor no mês de dezembro do exercício avaliado.

b) 50% (cinquenta por cento) restantes terão caráter variável e serão disponibilizados de forma diferenciada, de acordo com o êxito alcançado por cada Assessoria, Gerência ou Coordenadoria na realização das metas setoriais extraídas do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, de forma proporcional às respectivas remunerações fixas em vigor no mês de dezembro do exercício avaliado.

4.3. Do valor a ser destinado para o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados aos demais empregados.

a) 50% (cinquenta por cento) serão disponibilizados para todos os empregados em função do êxito alcançado na realização das metas corporativas, conforme item 3.4.2, de forma proporcional às respectivas remunerações fixas em vigor no mês de dezembro do exercício avaliado.

b) 50% (cinquenta por cento) restantes terão caráter variável e serão disponibilizados de formas diferenciadas em função do êxito alcançado por cada empregado na realização das metas individuais, extraídas do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, de forma proporcional às respectivas remunerações fixas em vigor no mês de dezembro do exercício avaliado.

4.4. Do mecanismo de cálculo da distribuição da PLR aos empregados

4.4.1 – O primeiro passo será definir a participação individual dos empregados na folha de pagamento de salários da Companhia no mês de dezembro, em função do tempo efetivo de serviço e do tempo no cargo durante o exercício avaliado.

4.4.2 – Após a apuração do fator de cada meta setorial e individual, será definido o grau de realização de cada meta, cuja soma das metas de cada colaborador não poderá ser superior a 100%.

5. APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todos os empregados da CEGÁS, observadas as seguintes condições:

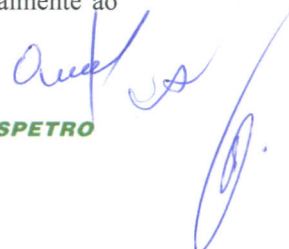
5.1. Os empregados em efetivo exercício durante o ano avaliado receberão o pagamento integral;

5.2. Os pagamentos previstos nesta Política, serão sempre realizados à razão de 1/12 (um doze avos) do ganho para cada mês trabalhado no exercício avaliado, considerado o mês como o período igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados, ficando estabelecido que os empregados, somente terão direito ao pagamento após, no mínimo, três meses de vigência do contrato de trabalho.

5.2.1- O período de afastamento do trabalho, não será considerado efetivamente trabalhado, não sendo, portanto, computado para efeito de cálculo de pagamento, com exceção dos períodos de afastamento nos casos de férias, acidente do trabalho, doença ocupacional, licença adoção e licença maternidade, nos termos da legislação vigente;

5.2.2 - No caso de falecimento de empregado, habilitado ao recebimento, os beneficiários legais poderão receber proporcionalmente ao tempo trabalhado, referente ao exercício avaliado no ano do óbito;

5.2.3 - No caso de aposentadoria, o empregado terá direito ao recebimento, proporcionalmente ao tempo trabalhado no exercício avaliado;



5.3. Os empregados cedidos pela CEGÁS, no ano avaliado, para qualquer órgão ou instituição em conformidade com a legislação em vigor, não receberão qualquer pagamento a título de PLR.

5.4. Os empregados que, no decorrer do ano avaliado, pediram desligamento ou foram desligados sem justa causa, receberão pagamento da PLR proporcionalmente ao tempo de permanência na Companhia, durante o exercício avaliado.

5.5. Não farão jus à PLR os empregados desligados por justa causa no exercício avaliado.

5.6. Não são habilitados legalmente ao direito de recebimento da PLR e, portanto, não poderão ser incluídos no Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR: a) trabalhadores temporários; b) estagiários; c) empregados com contratos de trabalho por prazo determinado; d) empregados de empresas prestadoras de serviços à CEGÁS; e) autônomos.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. O pagamento de qualquer valor a título de PLR aos empregados, em conformidade com a legislação vigente, não se constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, porém é tributável para efeito de IR, conforme legislação vigente.

6.2. O pagamento da PLR aos empregados não é considerado salário ou complementação de remuneração, não sendo a ele aplicável o princípio da habitualidade, nos termos do art. 7º, inciso XI da Constituição Federal.

6.3. É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no ano civil.

6.4. As regras não previstas nesta PPLR serão supridas supletivamente pelas disposições contidas na Lei nº 10.101/2000.

7. DO CUMPRIMENTO DA POLÍTICA

7.1. Os valores pagos em cumprimento da presente Política serão compensados/abatidos no caso de necessidade de quaisquer pagamentos adicionais a este mesmo título em decorrência de alterações da legislação, acordo sindical superveniente ou por decisão judicial.

7.2. Na hipótese de divergências relativas ao cumprimento desta Política e visando o entendimento e a conciliação, as partes comprometem-se, pela ordem, a negociar diretamente entre si e, permanecendo ainda a divergência, a optar de comum acordo por um meio para a solução do impasse.

8. ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

8.1 Eventuais dúvidas sobre a aplicação das disposições desta Política devem ser resolvidas primeiramente entre o Representante Sindical e os Representantes da Empresa. Porém, caso persistam controvérsias sobre a aplicação desta Política as partes reconhecem e elegem como foro competente a Justiça do Trabalho.

9. DA APROVAÇÃO DA POLÍTICA

9.1. Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da CEGÁS, nos termos da Ata da _____ reunião, realizada em

