

POLÍTICA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PPLR) DOS EMPREGADOS DA CEGÁS – REV. 1

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 estabelecidos.

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 pagamento de parcela do lucro líquido aos empregados da CEGÁS a título de reconhecimento pela realização de metas e alcance de resultados previamente estabelecidos.

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 aprovado pelo 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 do Conselho de Administração.

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 por representante do Sindicato da categoria.

Valor Destinado ao Pagamento da PLR aos empregados: montante a ser pago e rateado entre os seus empregados, a título de participação nos lucros e resultados da Companhia, cuja proposta será apresentada pela Diretoria Executiva ao Conselho de Administração e este a submeterá à aprovação da Assembléia Geral de Acionistas.

Remuneração Fixa: montante formado pelo Valor dos Vencimentos mais o Valor da Representação, sem qualquer adicional.

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, nomeados para Funções 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 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.

Folha Salarial Base do Mês de Dezembro: soma dos salários base dos empregados no mês de dezembro do exercício avaliado, considerando para isso as regras de proporcionalidade de salários em função do tempo efetivo de serviço durante o ano e do tempo no cargo, além do eventual acréscimo do valor do último salário pago aos empregados desligados ou aposentados, aplicada sobre os mesmo a regra de proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado no exercício avaliado.

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 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 e os legítimos interesses 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 Setoriais e Individuais extraídas da Avaliação de Desempenho que está prevista no Plano de Cargos, Carreiras e Salários da CEGÁS;
- f) Formulação do Programa da PLR para os Empregados, relativo ao exercício avaliado, o qual deverá ser submetido à aprovação do Conselho de Administração até o dia 31 de março do exercício avaliado;
- 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 Assembleia Geral de Acionistas da Companhia, do valor a ser distribuído a título de PLR.

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

3.2.1 - A distribuição do valor destinado ao pagamento da PLR aos empregados deverá considerar as Metas Corporativas, Setoriais e Individuais traçadas, bem como as regras de proporcionalidade à Remuneração Fixa, em função do tempo efetivo de serviço no 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 no valor da Folha de Pagamento do mês de dezembro do exercício avaliado, na qual serão considerados, inclusive, os Empregados que já não estejam mais na Companhia;

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 da Companhia:

O Programa de PLR da Companhia deverá observar:

3.4.1 - O valor destinado ao pagamento da PLR deverá estar contemplado no orçamento do exercício subsequente ao avaliado, ser submetido à aprovação do Conselho de Administração e determinado conforme a seguir:

a) 3 (três) vezes a Folha Salarial Base do Mês de Dezembro; ou

b) 5% (cinco por cento) do Lucro Líquido do exercício avaliado multiplicado pela relação entre a Folha Salarial Base do Mês de Dezembro e a folha salarial total (empregados + diretores), base do mês de dezembro do ano avaliado.

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 – As Metas Corporativas estão estabelecidas na tabela abaixo:

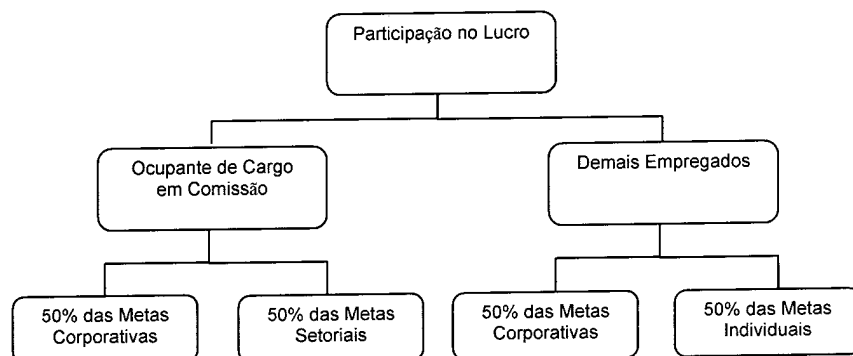
META	DESCRIÇÃO	PESO
Meta 1	LB / (VF / 0,80) x MB , onde: LB = Lucro Bruto Contábil VF = Volume de referencia aprovado pela ARCE MB = Margem Bruta por m ³ autorizada pela ARCE	30%
Meta 2	Desp. Gerais e Administrativas em relação à Margem Bruta Anual (Despesas / MBa)	20%
Meta 3	Resultado Operacional Anual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

3.4.4 - As 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 Cargo em Comissão ou 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 ao pagamento da PLR aos Empregados ocupantes de Cargo em Comissão ou Função de Confiança.

a) 50% (cinquenta por cento) do valor destinado à PLR 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 ao pagamento da PLR 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.

5. APLICAÇÃO

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

5.1. Os Empregados em efetivo exercício durante todo 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 da PLR, 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 pagamento a título de PLR relativo ao período em que estiverem cedidos, sendo-lhes somente devida a PLR proporcionalmente ao tempo de permanência na Companhia;

5.4. Os Empregados que no decorrer do exercício 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, f) empregados cedidos de outras empresas.

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.

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 DESTA POLÍTICA

7.1. Os valores pagos em cumprimento da presente Política serão compensados ou 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. 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 95ª reunião, realizada em 10 de abril de 2012, sendo rubricada pelos Conselheiros e a Diretoria Executiva da Companhia.

