

POLÍTICA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DOS EMPREGADOS DA COMPANHIA DE GÁS DO CEARÁ - CEGÁS – REVISÃO 2

Esta Política de Participação nos Lucros e Resultados dos Empregados 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 CEGAS 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.

Programa de Participação nos Lucros e Resultados (Programa de PLR): documento formal, negociado anualmente nos termos da Lei nº 10.101/2000, por uma Comissão. O Programa de

Av. Washington Soares, 6475 - Bairro José de Alencar - Fortaleza - Ceará - CEP 60.830-005

Central Telefônica: (85) 3266-6900 Fax: (85) 3265-2026

Home page: www.cegas.com.br E-mail: cegas@cegas.com.br

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 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 Assembleia 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;

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.

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 médio de atendimento de todas as metas alocados aos empregados de determinada gerencia ou coordenação.

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 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, aprovadas pela Diretoria Executiva;
- f) Formulação do Programa da PLR para os Empregados, relativo ao exercício avaliado, o qual deverá ser 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 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 - 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;

3.3.4 - O cálculo do valor total a ser distribuído a título de PLR para os Empregados, será baseado no percentual sobre o Lucro Líquido, conforme Programa de Participação nos Lucros e Resultados, aprovado pelo Conselho de Administração;

3.3.5 - 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) Percentual do Lucro Líquido multiplicado pelo grau de realização das corporativas

3.4.2 – As Metas Corporativas poderão ser alteradas ou acrescidas por decisão do Conselho de Administração;

3.4.3 - As Metas Setoriais, aprovadas pela Diretoria Executiva, serão consideradas como critério para distribuição da PLR;

3.4.5 - Metas Individuais, aprovadas pela Diretoria Executiva, serão consideradas como critério para distribuição da PLR.

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

A distribuição da PLR será acordada entre empregados e os Administradores da Companhia, bienalmente, em comissão paritária, conforme Art. 2º, inciso I, da Lei 10.101/2000.

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 - Não farão jus à PLR os Empregados desligados por justa causa no exercício avaliado;

5.3 - 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 para outras empresas a partir de janeiro de 2019.

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 179ª reunião, realizada em 13 de dezembro de 2018, sendo rubricada pelos Conselheiros e a Diretoria Executiva da CEGÁS.

