



**Sindicato dos  
Urbanitários no  
Distrito Federal**

Filiado à CUT e à Furcen

# PLR 2023

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

**NEOENERGIA BRASÍLIA**





# PLR 2023

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**  
NEOENERGIA BRASÍLIA



**Sindicato dos  
Urbanitários no  
Distrito Federal**

Filiado à CUT e à Furcen

## **EXPEDIENTE**

STIU-DF - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Distrito Federal

Edifício Arnaldo Vilares: 7º andar - Telefone: (61) 3226-7036

Site - [www.urbanitariosdf.org.br](http://www.urbanitariosdf.org.br)

Email: [urbanitarios@stiudf.org.br](mailto:urbanitarios@stiudf.org.br)

Jornalista: Roberta Quintino

Diagramação: André Gouveia

Esta cartilha foi desenvolvida pelo STIU-DF para esclarecer sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) dos trabalhadores e trabalhadoras da Neoenergia Brasília. O objetivo é proporcionar uma compreensão clara dos direitos e benefícios relacionados à PLR, buscando uma relação mais transparente entre os trabalhadores e sindicato, uma vez que a entidade sindical tem um papel fundamental na negociação da PLR e na garantia dos direitos dos trabalhadores. Vamos entender como funciona esse importante mecanismo de remuneração?

## **Mas afinal, o que é a PLR?**

A PLR (Participação nos Lucros e/ou Resultados) é um programa de benefício no mundo corporativo, que serve como motivação e recompensa para os trabalhadores. O benefício foi criado em 1946 durante o governo de Getúlio Vargas como um bônus a ser pago aos trabalhadores e seu valor é um percentual calculado com base nos resultados da empresa. Apesar de estar previsto na Constituição Federal/1988 e regulamentado pela Lei 10.101/2000, ele não é obrigatório, mas uma vez implementado deve ser ajustado em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (ACT).

Assim, para que uma empresa estabeleça um sistema de Participação nos Lucros e/ou Resultados, é necessário aderir às diretrizes estipuladas pela legislação. Isso inclui seguir as regras relacionadas ao sistema de pagamento e à estrutura de remuneração, que abrangem o período de vigência e os prazos de pagamento. Conforme estabelecido pela lei, uma das exigências é que a empresa negocie a implementação do programa de PLR, o que deve ser realizado em colaboração com uma comissão de empregados e um representante do sindicato da categoria. Além disso, o sistema de PLR também pode ser incluído em um Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Veja aí o que a Lei 10.101/2000 diz em seu artigo 2º:**

*“A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:*

*I – comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;*

*II – convenção ou acordo coletivo.”*

## Você sabia que a PLR não faz parte do salário?

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é uma bonificação destinada aos trabalhadores e trabalhadoras, sem ser incorporada ao salário. Ela não pode de forma alguma substituir o salário ou ter a intenção de complementá-lo, o que resulta na não incidência de encargos trabalhistas, tais como FGTS e férias, sobre a PLR.

Uma exceção é quando há a constatação de manobras fraudulentas em que as empresas tentam mascarar parte do salário pagando a PLR mensalmente. Neste caso, comprovada a situação, a PLR passa a fazer parte do salário e os direitos trabalhistas são incorporados, incidindo sobre o valor, o FGTS, 13º, férias e demais direitos.

Além disso, se um funcionário for demitido sem justa causa ou pedir demissão, ele terá direito a receber uma quantia proporcional da PLR com base nos meses trabalhados.

## Incide imposto sobre a PLR?

Sim, todos os trabalhadores são taxados com o Imposto de Renda. A tabela é a seguinte:

Valor da PLR	Alíquota	Parcela a deduzir do IR (R\$)
De 0,00 a 6.677,55	—	—
De 6.677,56 a 9.922,28	7,5%	500,82
De 9.922,29 a 13.167,00	15%	1.244,99
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5%	2.232,51
Acima de 16.380,38	27,5%	3.051,53

*\*Com informações da Central Única dos Trabalhadores.*

## Histórico da PLR 2023 na Neoenergia

Depois de várias rodadas de negociação, a empresa apresentou proposta para os objetivos da Participação nos Lucros e/ou Resultados de 2023 a ser submetida à assembleia geral da categoria. A Neoenergia concordou em retirar o objetivo “Fluxo de Caixa Operacional”, que ela queria implantar nesse exercício e, também, em ajustar a pontuação do objetivo “Segurança” e a meta para “Perdas”, que será limitada ao regulatório. Importante registrar que, apesar da previsão de prejuízo da empresa

para 2023, a PLR está garantida, já que o benefício resulta de um percentual de EBTIDA ou LAJIDA (Lucro Antes de Juros, Impostos, Depreciações e Amortizações), e não do lucro líquido.

## **Como funciona o pagamento da PLR?**

Cada empresa negocia com o Sindicato da categoria as regras para aplicar o programa. No caso da Neoenergia Brasília, após a aprovação da assembleia geral, é firmado um ACT contendo o quadro com o conjunto de objetivos para os respectivos exercícios, além da forma de apuração da PLR, condições para o recebimento integral e proporcional do benefício, data de pagamento, antecipação, etc. Havendo o cumprimento total ou parcial das metas pactuadas, há o pagamento de um percentual mínimo de 0,5% e máximo de 2,25% do Ebtida alcançado no ano pactuado. O valor resultante é distribuído aos empregados, sendo metade de forma linear e metade proporcional ao SIR (salário individual reconhecido).

## **Quais são os objetivos (indicadores) contidos na proposta de PLR da empresa?**

O modelo da Neoenergia divide os objetivos corporativos em combos de resultados conforme segue:

### **1. Financeiro**

1.1. Lucro Líquido - O indicador se refere ao resultado que se obtém depois de realizar todos os custos e despesas da receita total (incluindo a depreciação dos ativos, despesa financeira com empréstimos e imposto de renda). Se o resultado for positivo chamamos de lucro, se for negativo, de prejuízo.

1.2. EBITDA (lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização) - O indicador se refere ao resultado gerado pela atividade operacional da empresa, ou seja, o que a empresa gera de valor com a sua atividade fim. Este indicador mostra o potencial de geração de caixa de um negócio, pois indica quanto dinheiro é gerado pelas atividades operacionais.

1.3. PMSO (despesas com pessoal, materiais, serviços e outros) - É o indicador que compõe o orçamento estrutural da empresa, representando as despesas com Pessoal (pagamento de salários, horas extras, encargos, benefícios, etc.); Materiais (compra de material administrativo, técnico, de segurança do trabalho, peças, combustíveis, etc.); Ser-

viços (contratação de serviços terceirizados); e Outros (pagamento de alugueis, propaganda e publicidade, viagens e tributos)

## **2. Saúde e Segurança**

2.1. Segurança 360° (ações de prevenção sem associação com acidentalidade) - O indicador consiste na avaliação de ações de prevenção, como checklist de itens de segurança, CIPA Eficaz, blitz em veículos e EPIs, inspeções de campo, realização de DESC, entre outras. Além das checkagens, o objetivo engloba o acompanhamento das equipes operacionais pelos líderes e engenheiros, as avaliações de conformidades observadas nas filmagens das câmeras veiculares.

## **3. Investimento**

3.1. Unitização - O indicador se refere ao processo de valoração contábil do correto encerramento técnico dos projetos da empresa, de modo que esses novos ativos (bens, direitos e instalações) sejam devidamente incorporados à Base de Remuneração Regulatória da Companhia, e possam ser reconhecidos no processo periódico de Revisão Tarifária, permitindo que a empresa seja adequadamente remunerada por eles em sua tarifa.

3.2. CAPEX – Esse indicador se refere à despesas de capital ou investimento em bens de capitais, ou seja, informa o quanto do capital de uma empresa está comprometido com a aquisição de bens materiais relacionados a maquinário, hardwares, veículos ou imóveis. No caso da Neoenergia, o investimento se destina à ampliação e maior eficiência das redes e equipamentos elétricos do sistema, gerando melhorias no fornecimento de energia elétrica à população, cumprimento das obrigações firmadas no contrato de concessão com a União, além de resultados para os acionistas. O CAPEX Financeiro se refere a quanto em reais será o investimento no exercício, já o CAPEX Físico trata do quantitativo e quais as obras entrarão em operação no período versado no ACT.

## **4. Excelência Operacional**

4.1. DEC (duração equivalente de interrupção por unidade consumidora) - É o indicador que mede o tempo médio entre a suspensão e o retorno do fornecimento de energia para os consumidores, considerando interrupções iguais ou superiores a três minutos. Os limites estão previstos no contrato de concessão firmado com a União.



4.2. FEC (frequência equivalente de interrupção por unidade consumidora) - Representa o número de interrupções que cada consumidor, em média, sofreu no período de apuração, considerando interrupções iguais ou superiores a três minutos.

4.3. Enquadramento de Conjuntos DEC e FEC – Os indicadores de continuidade são apurados na área de concessão operada pela empresa, que é dividida em conjuntos. Assim, além da meta dos indicadores, há também limites para o quantitativo de conjuntos enquadrados nos parâmetros do contrato de concessão.

## **5. Clientes e Gestão da Receita**

5.1. FER (frequência equivalente de Reclamações) – Esse indicador mede o quantitativo de reclamações procedentes dos consumidores, relacionando-o ao número total de consumidores da área de concessão.

5.2. Índice de Perdas – Contábil Ajustado - O indicador se refere à energia elétrica gerada que passa pelas linhas de transmissão e redes de distribuição, mas que não chega a ser comercializada por motivos técnicos (energia dissipada no processo de transporte, transformação de tensão e medição em decorrência das leis da física) ou não técnicos (ligações clandestinas, medidores adulterados, erros de leitura, medição e faturamento)

5.3. PECLD (provisão estimada para crédito de liquidação duvidosa) - É o indicador que informa a provisão do valor que a empresa pode perder com a inadimplência de seus clientes, ou seja, é uma estimativa contábil dos créditos de clientes que possuem um risco considerável de não serem quitados.

## **6. Projetos e Eficiência**

6.1. Projeto de Internalização - O indicador consiste no processo de contratação de colaboradores e disponibilização de veículos para compor as novas equipes de trabalho.

6.2. Eficiência de Processos + IQBT (AIC + Estoque) – Objetivo relacionado ao alcance e manutenção da qualidade da base técnica de informações corporativas, bem como à eficiência no processo de incorporação do ativo à base regulatória de remuneração, equilibrando esse processo com a devida baixa e controle do estoque de material.

# Quadro de Objetivos e Pontuação da proposta da empresa para a PLR 2023

## Proposta Objetivos 2023 - Neoenergia Brasília (Final)

Nº	DESCRIÇÃO OBJETIVOS CORPORATIVOS	OBJETIVOS 2023 - NEO.BRASILIA		
		PONTUAÇÃO MÁXIMA	%	DEZ
1.	RESULTADO FINANCEIRO	200	100,00%	100%
1.1	Lucro Líquido (em R\$ MM) - NBSB	67	33,34%	-R\$ 113 -R\$ 109
1.2	EBITDA (em R\$ MM) - NBSB	67	33,33%	R\$ 237 R\$ 252
1.3	PMSO/Margem Bruta (%) - NBSB	67	33,33%	47,93% 45,14%
2.	SAÚDE E SEGURANÇA	100	100,00%	
2.1	Segurança 360º (%) - NBSB	100	100,00%	50,0% 80,0%
3.	INVESTIMENTO	230	100,00%	
3.1	Incremento de BRR - Utilização (%) - NBSB	115	50,00%	R\$ 180 R\$ 189
3.2	CAPEX Físico e Financeiro (%) - NBSB	115	50,00%	0,0% 100,0%
4.	EXCELENCIA OPERACIONAL	200	100,00%	
4.1	DEC sem supridora (%) - NBSB	50	25,00%	7,71 7,01
4.1	FEC sem supridora (%) - NBSB	50	25,00%	5,77 5,09
4.2	Enquadramento de Conjuntos em DEC (qtd.) - NBSB	50	25,00%	12 15
4.3	Enquadramento de Conjuntos em FEC (qtd.) - NBSB	50	25,00%	11 14
5.	CLIENTES E GESTÃO DA RECEITA	210	100,00%	
5.1	Frequência equivalente de reclamações - FER (Índice) - NBSB	69	33,00%	7,91 6,39
5.2	Índice de Perdas Contábil Ajustado (%) - NBSB	71	34,00%	12,60% 11,46%
5.3	PECLD (em R\$ MM) - NBSB	69	33,00%	R\$ 52,64 R\$ 47,85
6.	PROJETOS E EFICIÊNCIA	60	100,00%	
6.1	Projeto Internalização - Pacote 3 (%) - NEKT	30	50,00%	0% 100,0%
6.2	Eficiência de Processos + IQBT (AIC + Estoque) (%) - NEKT	30	50,00%	0% 100,0%
<b>TOTAL</b>		<b>1.000</b>		

0%	100%
Fora dos limites	De 238.129 a 263.196

0%	100%
50%	80%

## **MAIS INFORMAÇÕES SOBRE A PLR 2023**

**Percentual do EBTIDA** – Mínimo de 0,5% e máximo de 2,25%, conforme a pontuação alcançada. Atingimos 892 pontos em 2022, chegando a um percentual de 2,02% do EBTIDA.

**Data da antecipação e pagamento** – Aprovada a proposta, a empresa se compromete a antecipar R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em novembro de 2023. O pagamento do restante ocorrerá em abril de 2024.

**Quem terá direito à PLR integral e regra de proporcionalidade** – São beneficiários da PLR os (as) empregados (as) que tenham mantido contrato de trabalho com os NEOENERGIA BRASÍLIA por, no mínimo, 15 (quinze) dias em 2023, na proporção de 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado. O critério de proporcionalidade será aplicado para calcular o pagamento de todos (as) os (as) empregados (as) que durante o exercício de 2023 forem admitidos, desligados, transferidos ou se afastarem do serviço por motivo de gozo de auxílio-doença previdenciário. A proporcionalidade não é aplicada nos casos de afastamentos por licença-maternidade, acidente ou doença do trabalho.

**Forma de cálculo** – Do valor apurado, resultante da aplicação do percentual do EBTIDA alcançado, metade será distribuído linearmente (parte fixa), sendo os outros 50% (cinquenta por cento) calculados a partir do SIR (parte variável) e do conceito alcançado pela área do (a) empregado (a).

**Tributação** – Pela legislação, os valores pagos de PLR são isentos até R\$ 6.677,55.

**Contribuição Negocial** – 1,5% do salário-base no mês de pagamento da PLR 2023 (abril de 2024).

**FORTALEÇA AS LUTAS DA NOSSA CATEGORIA!  
FILIE-SE AO STIU-DF!**

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS PLR EXERCÍCIO - 2023

De um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS, EM ATIVIDADES DE MEIO AMBIENTE E NOS ENTES DE FISCALIZAÇÃO E REGULIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ENERGIA ELÉTRICA, SANEAMENTO, GÁS E MEIO AMBIENTE NO DISTRITO FEDERAL**, doravante denominado **STIU-DF**, inscrito no CNPJ/ME nº 00.718.346/0001-20, com sede no Setor Comercial Sul, Quadra 06, Bloco A, 7º Andar, nº 110 do Edifício Arnaldo Villares, Asa Sul, Brasília, Distrito Federal, CEP.: 70327-900 neste instrumento representado na forma do seu Estatuto por seus Diretores JOAO CARLOS DIAS FERREIRA, portador do CPF/ME nº 360.255.001-00 e SILVIA REGINA PORTELA DE SOUZA, portadora do CPF/ME nº 969.319.303-20;

E, do outro lado, a **NEOENERGIA DISTRIBUIÇÃO BRASÍLIA S.A.**, doravante denominada **NEOENERGIA BRASÍLIA**, inscrita no CNPJ/ME nº 07.522.669/0001-92, com sede no Setor SMAS S/N, Trecho 1, Lote A, ParkShopping Corporate, Torre 1, 4º Andar, Zona Industrial (Guará), Brasília, Distrito Federal, CEP.: 71.219-900, neste instrumento representada na forma de seu Estatuto Social, pelo seu Diretor Presidente, FREDERICO JACOB CANDIAN, CPF/ME nº 031.178.306-69 e pelo Diretor de Recursos Humanos, FABIO DIAS FOLCHETTI, CPF/ME nº 278.889.418-00.

Resolvem celebrar o presente **ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS** (“**ACORDO DE PLR**”), na forma do art. 612 e seguintes da CLT, conforme Leis nº 10.101/2000 e 12.832/2013, a fim de formalizar **os critérios para o exercício de 2023**, segundo as cláusulas seguintes, as quais se obrigam por si e seus sucessores:

## **1. CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO E ABRANGÊNCIA**

1.1 O presente **ACORDO DE PLR** tem como objetivo estipular critérios, regras, indicadores e parâmetros para regular o pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR) de todos os empregados da **NEOENERGIA BRASÍLIA**, para o exercício de 2023, conforme previsão no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, nos termos das Leis nº 10.101/2000 e 12.832/2013, e com a cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor da categoria econômica representada pelo **STIU-DF**.

## **2. CLÁUSULA SEGUNDA – DOS BENEFICIÁRIOS**

2.1 O presente **ACORDO DE PLR** é aplicável a todos os empregados da **NEOENERGIA BRASÍLIA** que tenham mantido contrato de trabalho por prazo indeterminado durante o exercício estabelecidos neste instrumento, sendo que os objetivos específicos e metodologia que comporão a totalidade da PLR destinado a cada grupo funcional serão descritas neste termo. O presente **ACORDO DE PLR** abrangerá, ainda, os colaboradores formalmente transferidos definitivamente para a **NEOENERGIA BRASÍLIA**, advindos de outras empresas do grupo em diversas localidades, que prestarão serviços na base territorial de abrangência e representatividade do sindicato signatário do presente instrumento.

2.2 São beneficiários do presente **ACORDO DE PLR** os empregados que tenham mantido contrato de trabalho com os **NEOENERGIA BRASÍLIA** por, no mínimo 15 (quinze) dias durante o exercício de 2023, e serão beneficiados na proporção dos meses trabalhados durante o referido exercício, considerando a proporção de 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado e como mês, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos de trabalho.

2.3 O critério de proporcionalidade será aplicado para calcular o pagamento de todos os empregados que durante o exercício foram admitidos, desligados ou transferidos, se afastaram do serviço por motivo de gozo de auxílio doença previdenciário, tiveram suspensão do contrato de trabalho (excetuado o afastamento por acidente de trabalho) e licença com vencimentos superior a 15 (quinze) dias, excetuando-se os casos de gozo de licença maternidade e empregados liberados que estiverem à disposição do **STIU-DF** ou da FACEB.

2.4 Os empregados desligados por justa causa no decurso do exercício supracitado, perdem direito ao recebimento da PLR em relação a todo o respectivo exercício de apuração do desligamento.

## **3. CLÁUSULA TERCEIRA – METODOLOGIA DE CÁLCULO**

3.1 As PARTES reconhecem, com base no índice de atingimento das metas e indicadores, negociadas com **STIU-DF**, de acordo com critérios constantes no ANEXO B.

## **4. CLÁUSULA QUARTA – FORMA E PERÍODO DE PAGAMENTO**

4.1 As disposições do presente acordo coletivo abarcam o exercício de 2023, sendo que o pagamento será efetuado até o final do mês de abril do ano

subsequente ao respectivo exercício de apuração, nos termos das Leis nº 10.101/2000, 12.832/2013 e com a cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor da categoria econômica representada pelo **STIU-DF**.

4.2 Após a aprovação em assembleia deliberativa e assinatura do **ACORDO DE PLR 2023**, a **NEOENERGIA BRASÍLIA** se compromete em conceder, a título de adiantamento da PLR 2023, a todos os empregados ativos em folha no mês do pagamento, proporcional ao período trabalhado no ano, o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em seu sistema de folha, até o final do mês de novembro/2023. Os referidos valores serão descontados do montante que será pago em 2024, referente à apuração final da PLR 2023.

4.3 Para o exercício de 2023, a **NEOENERGIA BRASÍLIA** e **STIU-DF** declaram que os objetivos foram negociados e aprovados pela categoria, termos das Leis nº 10.101/2000 e 12.832/2013, e estão estabelecidos conforme previsto ANEXO D deste termo.

4.4 Para os cargos que são caracterizados como de confiança empresarial para todos os fins de direito, possuindo cada qual elevado grau de responsabilidade atrelada proporcionalmente ao cumprimento de metas individuais e coletivas, o valor individual total da PLR será calculado observando-se os critérios do ANEXO C.

4.5 Os referidos pagamentos não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, pela sua natureza e por não se aplicar o princípio da habitualidade, havendo, entretanto, incidência de imposto de renda, na forma da lei.

## **5. CLÁUSULA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Conforme determina o art. 612 da CLT, o **STIU-DF** irá submeter e aprovar em assembleia deliberativa com a categoria a instituição de contribuição negocial específica, para o exercício de 2023, de 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário-base dos empregados filiados a ser descontada pela **NEOENERGIA BRASÍLIA** no ato do respectivo pagamento, que ocorrerá até o final de abril de 2024, nos termos do presente acordo.

5.1 Os empregados não-filiados abrangidos pelo presente instrumento, ora representados pelo **STIU-DF**, caso tenham interesse, poderão manifestar expressa concordância com o desconto da contribuição negocial (desde que aprovada em assembleia) até o dia 10 (dez) do mês de pagamento.

## **6. CLÁUSULA SEXTA – DISPOSIÇÕES GERAIS**

6.1 As disposições do presente **ACORDO DE PLR** terão vigência para o exercício de 2023 e permanecerão vigentes a partir data de sua assinatura até o pagamento definitivo da PLR relativa ao exercício, podendo ser prorrogado ou ajustado por acordo comum e escrito entre as partes, mediante a formalização de termo aditivo.

6.2 As partes declaram que todos os critérios e parâmetros definidos no presente **ACORDO DE PLR** foram objeto de negociação entre a **NEOENERGIA BRASÍLIA**, o **STIU-DF** e os Empregados, com estrita observância do disposto no artigo 7º, incisos VI e XI da Constituição Federal, bem como amparado pelas Leis nº 10.101/2000 e 12.832/2013, e demais legislações aplicáveis à matéria, pelo Acordo Coletivo de Trabalho vigente e pela decisão aprovada em Assembleia Geral da categoria.

E por estarem, assim, justas e contratadas, firmam as partes o presente acordo coletivo em 3 (três) vias, de igual teor e para um só efeito jurídico, destinando-se uma delas para o arquivo da **NEOENERGIA BRASÍLIA** e a outra para o arquivo do **STIU-DF**, cabendo a este o dever de registrar junto à SRTE DF o presente Acordo, conforme determinação constante na Instrução Normativa nº. 11 de 24 de março de 2009.

Brasília/DF, 10 de julho de 2023.

**Pelo STIU-DF:**

---

JOÃO CARLOS DIAS FERREIRA

---

SILVIA REGINA PORTELA DE SOUZA

**Pela NEOENERGIA BRASÍLIA:**

---

FREDERICO JACOB CANDIAN  
Diretor-Presidente

---

FABIO DIAS FOLCHETTI  
Diretor de Recursos Humanos

# ANEXO A PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DO EBITDA

PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR	PLR			
Pontos	% EBITDA	Pontos	% EBITDA	Pontos	% EBITDA	Pontos	% EBITDA	Pontos	% EBITDA	Pontos	% EBITDA	Pontos	% EBITDA	Pontos	% EBITDA		
<b>0 a 400</b>	<b>0,500%</b>	467	0,712%	534	0,923%	601	1,135%	668	1,346%	735	1,558%	802	1,770%	869	1,981%	936	2,122%
401	0,503%	468	0,715%	535	0,926%	602	1,138%	669	1,350%	736	1,561%	803	1,773%	870	1,984%	937	2,124%
402	0,506%	469	0,718%	536	0,930%	603	1,141%	670	1,353%	737	1,564%	804	1,776%	871	1,987%	938	2,126%
403	0,510%	470	0,721%	537	0,933%	604	1,144%	671	1,356%	738	1,567%	805	1,779%	872	1,991%	939	2,128%
404	0,513%	471	0,724%	538	0,936%	605	1,147%	672	1,359%	739	1,571%	806	1,782%	873	1,994%	940	2,130%
405	0,516%	472	0,727%	539	0,939%	606	1,151%	673	1,362%	740	1,574%	807	1,785%	874	1,997%	941	2,132%
406	0,519%	473	0,731%	540	0,942%	607	1,154%	674	1,365%	741	1,577%	808	1,788%	875	2,000%	942	2,134%
407	0,522%	474	0,734%	541	0,945%	608	1,157%	675	1,368%	742	1,580%	809	1,792%	876	2,002%	943	2,136%
408	0,525%	475	0,737%	542	0,948%	609	1,160%	676	1,372%	743	1,583%	810	1,795%	877	2,004%	944	2,138%
409	0,528%	476	0,740%	543	0,952%	610	1,163%	677	1,375%	744	1,586%	811	1,798%	878	2,006%	945	2,140%
410	0,532%	477	0,743%	544	0,955%	611	1,166%	678	1,378%	745	1,590%	812	1,801%	879	2,008%	946	2,142%
411	0,535%	478	0,746%	545	0,958%	612	1,170%	679	1,381%	746	1,593%	813	1,804%	880	2,010%	947	2,144%
412	0,538%	479	0,750%	546	0,961%	613	1,173%	680	1,384%	747	1,596%	814	1,807%	881	2,012%	948	2,146%
413	0,541%	480	0,753%	547	0,964%	614	1,176%	681	1,387%	748	1,599%	815	1,811%	882	2,014%	949	2,148%
414	0,544%	481	0,756%	548	0,967%	615	1,179%	682	1,391%	749	1,602%	816	1,814%	883	2,016%	950	2,150%
415	0,547%	482	0,759%	549	0,971%	616	1,182%	683	1,394%	750	1,605%	817	1,817%	884	2,018%	951	2,152%
416	0,551%	483	0,762%	550	0,974%	617	1,185%	684	1,397%	751	1,608%	818	1,820%	885	2,020%	952	2,154%
417	0,554%	484	0,765%	551	0,977%	618	1,188%	685	1,400%	752	1,612%	819	1,823%	886	2,022%	953	2,156%
418	0,557%	485	0,768%	552	0,980%	619	1,192%	686	1,403%	753	1,615%	820	1,826%	887	2,024%	954	2,158%
419	0,560%	486	0,772%	553	0,983%	620	1,195%	687	1,406%	754	1,618%	821	1,830%	888	2,026%	955	2,160%
420	0,563%	487	0,775%	554	0,986%	621	1,198%	688	1,410%	755	1,621%	822	1,833%	889	2,028%	956	2,162%
421	0,566%	488	0,778%	555	0,990%	622	1,201%	689	1,413%	756	1,624%	823	1,836%	890	2,030%	957	2,164%
422	0,570%	489	0,781%	556	0,993%	623	1,204%	690	1,416%	757	1,627%	824	1,839%	891	2,032%	958	2,166%
423	0,573%	490	0,784%	557	0,996%	624	1,207%	691	1,419%	758	1,631%	825	1,842%	892	2,034%	959	2,168%
424	0,576%	491	0,787%	558	0,999%	625	1,211%	692	1,422%	759	1,634%	826	1,845%	893	2,036%	960	2,170%
425	0,579%	492	0,791%	559	1,002%	626	1,214%	693	1,425%	760	1,637%	827	1,848%	894	2,038%	961	2,172%
426	0,582%	493	0,794%	560	1,005%	627	1,217%	694	1,428%	761	1,640%	828	1,852%	895	2,040%	962	2,174%
427	0,585%	494	0,797%	561	1,008%	628	1,220%	695	1,432%	762	1,643%	829	1,855%	896	2,042%	963	2,176%
428	0,588%	495	0,800%	562	1,012%	629	1,223%	696	1,435%	763	1,646%	830	1,858%	897	2,044%	964	2,178%
429	0,592%	496	0,803%	563	1,015%	630	1,226%	697	1,438%	764	1,650%	831	1,861%	898	2,046%	965	2,180%
430	0,595%	497	0,806%	564	1,018%	631	1,230%	698	1,441%	765	1,653%	832	1,864%	899	2,048%	966	2,182%



431	0,598%	498	0,810%	565	1,021%	632	1,233%	699	1,444%	766	1,656%	833	1,867%	900	2,050%	967	2,184%
432	0,601%	499	0,813%	566	1,024%	633	1,236%	700	1,447%	767	1,659%	834	1,871%	901	2,052%	968	2,186%
433	0,604%	500	0,816%	567	1,027%	634	1,239%	701	1,451%	768	1,662%	835	1,874%	902	2,054%	969	2,188%
434	0,607%	501	0,819%	568	1,031%	635	1,242%	702	1,454%	769	1,665%	836	1,877%	903	2,056%	970	2,190%
435	0,611%	502	0,822%	569	1,034%	636	1,245%	703	1,457%	770	1,668%	837	1,880%	904	2,058%	971	2,192%
436	0,614%	503	0,825%	570	1,037%	637	1,248%	704	1,460%	771	1,672%	838	1,883%	905	2,060%	972	2,194%
437	0,617%	504	0,828%	571	1,040%	638	1,252%	705	1,463%	772	1,675%	839	1,886%	906	2,062%	973	2,196%
438	0,620%	505	0,832%	572	1,043%	639	1,255%	706	1,466%	773	1,678%	840	1,890%	907	2,064%	974	2,198%
439	0,623%	506	0,835%	573	1,046%	640	1,258%	707	1,470%	774	1,681%	841	1,893%	908	2,066%	975	2,200%
440	0,626%	507	0,838%	574	1,050%	641	1,261%	708	1,473%	775	1,684%	842	1,896%	909	2,068%	976	2,202%
441	0,630%	508	0,841%	575	1,053%	642	1,264%	709	1,476%	776	1,687%	843	1,899%	910	2,070%	977	2,204%
442	0,633%	509	0,844%	576	1,056%	643	1,267%	710	1,479%	777	1,691%	844	1,902%	911	2,072%	978	2,206%
443	0,636%	510	0,847%	577	1,059%	644	1,271%	711	1,482%	778	1,694%	845	1,905%	912	2,074%	979	2,208%
444	0,639%	511	0,851%	578	1,062%	645	1,274%	712	1,485%	779	1,697%	846	1,908%	913	2,076%	980	2,210%
445	0,642%	512	0,854%	579	1,065%	646	1,277%	713	1,488%	780	1,700%	847	1,912%	914	2,078%	981	2,212%
446	0,645%	513	0,857%	580	1,068%	647	1,280%	714	1,492%	781	1,703%	848	1,915%	915	2,080%	982	2,214%
447	0,648%	514	0,860%	581	1,072%	648	1,283%	715	1,495%	782	1,706%	849	1,918%	916	2,082%	983	2,216%
448	0,652%	515	0,863%	582	1,075%	649	1,286%	716	1,498%	783	1,710%	850	1,921%	917	2,084%	984	2,218%
449	0,655%	516	0,866%	583	1,078%	650	1,290%	717	1,501%	784	1,713%	851	1,924%	918	2,086%	985	2,220%
450	0,658%	517	0,870%	584	1,081%	651	1,293%	718	1,504%	785	1,716%	852	1,927%	919	2,088%	986	2,222%
451	0,661%	518	0,873%	585	1,084%	652	1,296%	719	1,507%	786	1,719%	853	1,931%	920	2,090%	987	2,224%
452	0,664%	519	0,876%	586	1,087%	653	1,299%	720	1,511%	787	1,722%	854	1,934%	921	2,092%	988	2,226%
453	0,667%	520	0,879%	587	1,091%	654	1,302%	721	1,514%	788	1,725%	855	1,937%	922	2,094%	989	2,228%
454	0,671%	521	0,882%	588	1,094%	655	1,305%	722	1,517%	789	1,728%	856	1,940%	923	2,096%	990	2,230%
455	0,674%	522	0,885%	589	1,097%	656	1,308%	723	1,520%	790	1,732%	857	1,943%	924	2,098%	991	2,232%
456	0,677%	523	0,888%	590	1,100%	657	1,312%	724	1,523%	791	1,735%	858	1,946%	925	2,100%	992	2,234%
457	0,680%	524	0,892%	591	1,103%	658	1,315%	725	1,526%	792	1,738%	859	1,950%	926	2,102%	993	2,236%
458	0,683%	525	0,895%	592	1,106%	659	1,318%	726	1,530%	793	1,741%	860	1,953%	927	2,104%	994	2,238%
459	0,686%	526	0,898%	593	1,110%	660	1,321%	727	1,533%	794	1,744%	861	1,956%	928	2,106%	995	2,240%
460	0,690%	527	0,901%	594	1,113%	661	1,324%	728	1,536%	795	1,747%	862	1,959%	929	2,108%	996	2,242%
461	0,693%	528	0,904%	595	1,116%	662	1,327%	729	1,539%	796	1,751%	863	1,962%	930	2,110%	997	2,244%
462	0,696%	529	0,907%	596	1,119%	663	1,331%	730	1,542%	797	1,754%	864	1,965%	931	2,112%	998	2,246%
463	0,699%	530	0,911%	597	1,122%	664	1,334%	731	1,545%	798	1,757%	865	1,968%	932	2,114%	999	2,248%
464	0,702%	531	0,914%	598	1,125%	665	1,337%	732	1,548%	799	1,760%	866	1,972%	933	2,116%	1000	2,250%
465	0,705%	532	0,917%	599	1,128%	666	1,340%	733	1,552%	800	1,763%	867	1,975%	934	2,118%		
466	0,708%	533	0,920%	600	1,132%	667	1,343%	734	1,555%	801	1,766%	868	1,978%	935	2,120%		

## **ANEXO B**

### **CRITÉRIO DE DISTRIBUIÇÃO DO MONTANTE DA PLR**

O pagamento da PLR será efetuado individualmente a todos os empregados elegíveis considerando uma parcela fixa e uma parcela variável, calculadas da seguinte forma:

- I. Atingido o Montante de PLR a ser distribuído para os empregados, conforme previsto no ANEXO A, o valor de 50% (cinquenta por cento) será dividido pelo número total de empregados elegíveis verificado em 31 (trinta e um) de dezembro do respectivo exercício, em partes iguais, proporcionais ao número de meses trabalhados no período, compondo a **parte fixa da PLR**;
- II. Para a distribuição da **parcela variável**, será apurado através da multiplicação de 03 (três) itens, sucessivamente.
  - a) Remuneração mensal individual (SIR) do empregado, relativa ao mês de dezembro do exercício (ou último mês de trabalho, se desligado durante o período);
  - b) Percentual resultante da divisão do montante restante de 50% (cinquenta por cento) pelo somatório da remuneração de dezembro do respectivo exercício, dos empregados que terão direito de receber PLR (elegíveis), proporcional aos meses trabalhados no período;
  - c) Percentual do conceito final obtido pela área onde o empregado está lotado funcionalmente, e na sua impossibilidade, o resultado imediatamente da hierarquia funcional superior, sendo: 100% para conceito Excelente (faixa de 875 a 1.000 pontos), 85% para conceito Muito Bom (faixa de 725 a 874 pontos), 70% para conceito Bom (faixa entre 550 e 724 pontos) e 50% para conceito Suficiente (faixa menor que 550 pontos), que ficará registrado no sistema próprio da Empresa.
- III. O valor total da PLR individual do montante será o somatório da parcela fixa e da parcela variável.

## **ANEXO C**

### **CRITÉRIO DE DISTRIBUIÇÃO DA PLR EXECUTIVA**

Todos os empregados ocupantes de cargos executivos seguirão os critérios e as regras do normativo interno de incentivo de curto prazo do Grupo em vigor.

Para os cargos abrangidos pelo presente anexo que são caracterizados como de confiança empresarial para todos os fins de direito, possuindo cada qual elevado grau de responsabilidade atrelada proporcionalmente ao cumprimento de metas individuais e coletivas, o valor individual total da PLR será calculado observando-se 3 (três) fatores:

- I. Remuneração mensal individual (SIR) do executivo, relativa ao mês de dezembro do exercício (ou último mês de trabalho, se desligado durante o período);
- II. Target de PLR do Cargo, conforme critérios, regras e múltiplos salariais mensais para cada tipo de cargo executivo, constante no normativo interno vigente, na qual os mesmos têm pleno conhecimento sobre o programa;
- III. Percentual de Atingimento dos Objetivos, obtidos pela área da pontuação final do executivo, conforme composição da tabela abaixo por 1.000 pontos, onde o resultado mínimo é 0% e o máximo é 100%.

Será descontado do valor percebido pelo empregado ocupante de cargo abrangido por esta cláusula, o montante obtido e pago a este através da distribuição da PLR destinada a todos os empregados, conforme ANEXO B.

COMPOSIÇÃO DA PONTUAÇÃO PONDERADA FINAL DO LÍDER				
Diretoria	Título do Cargo	Pontuação máxima dos objetivos próprios	Pontuação máxima correspondente ao líder imediato	Avaliação critério de superiores
Função Negócio	Diretores, Superintendentes, Especialistas Master/III, Gerentes e Especialistas Sênior/II	600 (seiscentos) pontos (60%)	250 (duzentos e cinquenta) pontos (25%)	150 (cento e cinquenta) pontos (15%)
	Supervisores, Gestores e Especialistas I	750 (setecentos e cinquenta) pontos (75%)	250 (duzentos e cinquenta) pontos (25%)	-
Função Corporativa	Diretores, Superintendentes, Especialistas Master/III, Gerentes e Especialistas Sênior/II	350 (trezentos e cinquenta) pontos (35%)	500 (quinhentos) pontos (50%)	150 (cento e cinquenta) pontos (15%)
	Supervisores, Gestores e Especialistas I	500 (quinhentos) pontos (50%)	500 (quinhentos) pontos (50%)	-

Diretoria	Identificação
Vice-Presidência, Regulação, Institucional e Sustentabilidade	Função Corporativa
Diretoria Executiva de Operações	Função Negócio
Diretoria Executiva de Redes	Função Negócio
Diretoria Executiva Negócio Liberalizado	Função Negócio
Diretoria Executiva Negócio Renovável	Função Negócio
Diretoria Executiva de Recursos	Função Corporativa
Diretoria Executiva de Controle Patrimonial e Planejamento	Função Corporativa
Diretoria Executiva de Finanças e Relações com Investidores	Função Corporativa
Diretoria Executiva de Desenvolvimento	Função Corporativa
Diretoria Executiva Jurídica	Função Corporativa

Observação 1: A avaliação dos objetivos, bem como memória de cálculo, apuração, aprovação e respectiva auditoria ficarão registrados no sistema próprio da Companhia, podendo ser acessado e disponibilizado a qualquer tempo.

Observação 2: A avaliação a critério de superiores não será considerada para efeito de cascadeamento de pontuação.

O valor devido ao executivo abrangido pela presente cláusula será calculado conforme a aplicação da seguinte fórmula:

**PLR Executiva** = Remuneração Mensal (dez./exercício) x Target de PLR do Cargo x Percentual de Atingimento dos Objetivos / 12 x Nº Meses Trabalhados no Exercício - Valor recebido PLR aplicável a todos os Empregados

Para os casos dos empregados promovidos ou com mudança de cargo entre cargos de confiança, o cálculo será proporcional pelo Target de PLR do cargo ocupado, o período ocupado no cargo e a última remuneração de dezembro.

## ANEXO D OBJETIVOS CORPORATIVOS 2023

Nº	DESCRIÇÃO OBJETIVOS CORPORATIVOS	OBJETIVOS 2023 - NEOBRASILIA		
		PONTUAÇÃO MÁXIMA	%	DEZ
			0%	100%
<b>1.</b>	<b>RESULTADO FINANCEIRO</b>	<b>200</b>	<b>100,00%</b>	
1.1	Lucro Líquido (em R\$ MM) - NBSB	67	33,34%	-R\$ 113,1
1.2	EBITDA (em R\$ MM) - NBSB	67	33,33%	R\$ 237
1.3	PMSO/Margem Bruta (%) - NBSB	67	33,33%	47,93%
<b>2.</b>	<b>SAÚDE E SEGURANÇA</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	
2.1	Segurança 360º (%) - NBSB	100	100,00%	50,0%
<b>3.</b>	<b>INVESTIMENTO</b>	<b>230</b>	<b>100,00%</b>	
3.1	Incremento de BRR - Unificação (%) - NBSB	115	50,00%	R\$ 180
3.2	CAPEX Físico e Financeiro (%) - NBSB	115	50,00%	0,0%
<b>4.</b>	<b>EXCELENCIA OPERACIONAL</b>	<b>200</b>	<b>100,00%</b>	
4.1	DEC sem supridora (%) - NBSB	50	25,00%	7,71
4.1	FEC sem supridora (%) - NBSB	50	25,00%	5,77
4.2	Enquadramento de Conjuntos em DEC (qtd.) - NBSB	50	25,00%	12
4.3	Enquadramento de Conjuntos em FEC (qtd.) - NBSB	50	25,00%	11
<b>5.</b>	<b>CLIENTES E GESTÃO DA RECEITA</b>	<b>210</b>	<b>100,00%</b>	
5.1	Frequência equivalente de reclamações - FER (índice) - NBSB	69	33,00%	7,91
5.2	Índice de Perdas Contábil Ajustado (%) - NBSB	71	34,00%	12,60%
5.3	PECLD (em R\$ MM) - NBSB	69	33,00%	R\$ 52,64
<b>6.</b>	<b>PROJETOS E EFICIENCIA</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	
6.1	Projeto Internalização - Pacote 3 (%) - NBSB	30	50,00%	0%
6.2	Eficiência de Processos: AIC + Estoque + IQBT (%) - NBSB	30	50,00%	0%
<b>TOTAL</b>		<b>1.000</b>		

O valor total do Montante a ser distribuído título de PLR para o conjunto de empregados será apurado através das seguintes operações, sucessivamente:

- I. Será apurado o atingimento das metas correspondente a um conjunto de 1.000 (mil) pontos no qual será observada a proporção entre os indicadores corporativos, conforme tabela constante no ANEXO A do presente instrumento;
- II. Será apurado o valor total do EBITDA tomado por base o conjunto dos resultados financeiros e operacionais da NEOENERGIA BRASÍLIA;
- III. Com base na pontuação atingida dos objetivos do ANEXO D, encontra-se o percentual a ser aplicado ao EBITDA de acordo com tabela do ANEXO A do presente termo;
- IV. Aplica-se o percentual obtido no item III sobre o valor do EBITDA publicado pela NEOENERGIA BRASÍLIA, obtendo-se o total a ser pago a título de PLR a todos os empregados elegíveis;
- V. Definido o valor total do Montante da PLR a ser destinado aos empregados, o rateio individual será efetuado segundo os critérios previstos no ANEXO B deste instrumento;
- VI. O valor a título de PLR a ser distribuído, não poderá superar, em nenhuma hipótese, custo total de pessoal do mês dezembro/2023 multiplicado por 3 (três), conforme montantes constantes no orçamento de pessoal do exercício.

**PMSO/Margem Bruta (em %):** A composição deste objetivo consiste na divisão entre esses dois fatores sendo:

PMSO orçado 251,9 (em R\$ M).

Margem Bruta 541,2 (em R\$ M) resultando PMSO / MB: 46,54%.

Targets consideram 3% e -3% desta relação (divisão), ou seja 0%: 47,93% e 100%: 45,14%.

**Lucro Líquido:** terá a pontuação máxima caso seu resultado seja igual ou superior a -R\$ 108,7 milhões, pontuação zerada caso seja menor ou igual a -R\$ 113,09 milhões e pontuação proporcional caso o resultado esteja entre os limites citados.

**Segurança 360º:** A composição do objetivo Segurança 360º consiste na avaliação dos seguintes fatores relacionados à segurança: (a) Checklist dos itens de segurança; (b) CIPA Eficaz; (c) Taxa de Contato PP e EPS (acompanhamento

de líderes e engenheiros com as equipes operacionais); (d) Sistema de monitoramento por câmera; (e) Trânsito (sedes); (f) Regras de Ouro (sedes); (g) Bonificação devido a aprovação de boa prática. A apuração para este objetivo é realizada a cada trimestre através da avaliação do nível de segurança de cada base territorial (UTD/UTEP) e sede das distribuidoras e não considera em seu computo índice de acidentalidade envolvendo os colaboradores.

**Unitização:** Unitização da BRR Líquida de Obrigações Especiais, será atribuída à 100% da pontuação para resultados iguais ou superiores a R\$ 189 Milhões. Obs.: 1) Variações da Unitização aprovados em RD deverão ser considerados para revisão dos targets de 0% e 100%.

**CAPEX: Físico (55%):** A realização de no mínimo 80% dos físicos selecionados resultará em 100%, sendo a parcela física executada inferior a 50% o resultado será 0%, sendo 13 obras AT, 15 obras em redes e 3 obras de perdas. **Financeiro (45%):** Caso CAPEX Financeiro do ano seja maior que 105% ou menor que 95% do plano 2023, o resultado do objetivo será 0%. Caso CAPEX do ano seja de 95% a 105% do plano 2023, resultado do objetivo será 100% (0% fora dos limites – 100% de 238,129 a 263,196). Obs.: 1) Variações do CAPEX Físico e Financeiro e embargos aprovados em RD deverão ser considerados para revisão dos targets de 0% e 100%.

**FER:** Impactos de alterações regulatórias deverão ser neutralizados na apuração. Caso existam situações de calamidade pública ou força maior, as solicitações desse período devem ser expurgadas do indicador.

**Índice de Perdas Contábil Ajustado:** Serão expurgados do indicador mudanças regulatórias e reduções de cargas especiais (A1 e Uso de outras distribuidoras).

**PECLD:** Impactos de alterações regulatórias/legislativas, aumento da Receita Operacional Bruta e mudança da relação entre Contas à Receber de Fraudes e Contas à Receber total serão neutralizados na apuração.

**Eficiência de Processos: AIC + Estoque + IQBT (%):** A meta é composta pelo atingimento dos indicadores

AIC BRR 0%: 70,2MM | 100% 78MM

Nível de Estoque Físico: 0%: 97,7 R\$ MM | 100%: R\$ 93 MM

IQBT: 0%: 52,32 | 100%: 67,89

**Projeto Internalização:** Garantir a realização física e financeira prevista para 2023 da Internalização. O objetivo Implantação Pacote 3 é dado 50% pelo KPI físico e 50% pelo KPI Financeiro.











# Sindicato dos Urbanitários no Distrito Federal

Filiado à CUT e à Furcen

