

PROPOSTA FINAL E DEFINITIVA PARA A CELEBRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA GASMIG 2020

1. DEFINIÇÕES

Remuneração: Para efeito de base de pagamento de Participação nos Lucros e Resultados, entende-se a remuneração como o salário-base nominal acrescido de todos os adicionais e gratificações que compõem mensalmente os Comprovantes de Rendimentos e Descontos individuais.

Indicadores Corporativos: são aqueles relacionados a parâmetros que medem ou avaliam o desempenho da Empresa de forma integrada.

2. ABRANGÊNCIA

Estão expressamente abrangidos por este Instrumento os empregados do quadro efetivo de carreira, representados pela Entidade Sindical que aprovar o Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da GASMIG 2020, com exceção dos diretores e conselheiros, para os fins desse programa. Não se aplica, também, aos estagiários e aos empregados em mão de obra temporária.

Os empregados representados pelas Entidades Sindicais que não assinarem o Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da GASMIG 2020, não farão jus, em nenhuma hipótese, à habilitação em Programas de Bonificação instituídos pela Companhia.

3. VALOR E BASE DE CÁLCULO

O valor a ser considerado para o cálculo da PLR será o limite máximo de 4,30% (quatro inteiros e trinta centésimos por cento) do lucro líquido consolidado da GASMIG apurado no ano de 2020, **desconsiderados valores não recorrentes não incluídos na proposta orçamentária**, por assim denominados nas demonstrações financeiras publicadas pela Companhia, **excluída** a contribuição da Empresa para a Forluz incidente sobre a PLR.

A distribuição ocorrerá de forma proporcional à remuneração de cada empregado, respeitado o limite de distribuição até de 4,30% (quatro inteiros e trinta centésimos por cento) do lucro líquido consolidado da GASMIG, desconsiderados valores não recorrentes não incluídos na proposta orçamentária, por assim denominados nas demonstrações financeiras da Companhia.

A Empresa propõe o condicionamento do pagamento integral da Participação nos Lucros e Resultados referentes a 2020, apenas se atingidas, **no seu conjunto**, pelo menos, 70% (setenta inteiros por cento) das metas corporativas, observando-se o peso relativo de cada um dos indicadores. Caso contrário, não haverá distribuição de Participação nos Resultados.

O montante indicado será proporcionalizado à remuneração e ao número de empregados representados pela Entidade Sindical que aprovar o Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da GASMIG 2020, visando manter o valor que seria distribuído a cada empregado caso todos os Sindicatos aprovassem a proposta.

Para todos os efeitos de pagamento, a remuneração do empregado será aquela vigente em dezembro de 2020. Para os empregados desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2020, a remuneração será aquela vigente ao último mês de vínculo empregatício ativo com a GASMIG.

4. APURAÇÃO

A apuração dos resultados será feita obedecendo às seguintes condições e fórmulas:

$$R = [\sum (IC \times \text{peso atribuído ao indicador})]$$

R = Resultado dos indicadores

IC = Resultado alcançado por indicador corporativo/meta do indicador

O pagamento da PLR será proporcional ao Resultado dos Indicadores Corporativos, no seu conjunto, entre o limite inferior de 70% (setenta inteiros por cento), inclusive, e o limite superior de 100% (cem inteiros por cento) de alcance das metas. Caso o Resultado dos Indicadores Corporativos seja inferior a 70% será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação nos Lucros e Resultados, conforme tabela a seguir:

RESULTADO (%)	(%) da Participação
Abaixo de 70	0
70 a 100	70 a 100
Acima de 100	100

Os resultados de cada indicador são independentes entre si para efeito de distribuição de valores, ou seja, o não cumprimento de uma meta não elimina a possibilidade de distribuição através do somatório dos outros indicadores.

5. METAS E INDICADORES

O Plano será composto por um conjunto de indicadores, metas e seus respectivos pesos, observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo, definidos e pactuados com a Empresa, conforme apresentado na Tabela 1 do Anexo.

Os indicadores e metas da PLR 2020 serão apurados durante o ano de 2020, até o seu final, com o pagamento dos eventuais valores a serem distribuídos aos empregados no ano de 2021, conforme definido neste acordo.

As metas propostas para os indicadores corporativos para 2020 serão monitoradas e avaliadas em reuniões trimestrais, respeitando-se os prazos legais, previstos na lei 10.101/00.

Os Resultados dos indicadores do ano de 2020 serão apresentados às entidades sindicais até o mês subsequente ao da aprovação das Demonstrações Financeiras Anuais pela Administração, em 2021.

6. PAGAMENTO, CRITÉRIOS DE HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

O pagamento da PLR será feito em 2 (duas) parcelas sendo na primeira um adiantamento, até o dia 21/12/2020, de 1 (uma) remuneração e a segunda no mês subsequente ao da aprovação das Demonstrações Financeiras Anuais pela Administração, observando-se que:

a) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR 2020, os empregados representados pelas entidades sindicais signatárias deste acordo, que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano (entre 01/01/2020 e 31/12/2020), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as situações estabelecidas abaixo:

- Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2020 (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcionalmente aos meses trabalhados na GASMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
- Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto acima, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na GASMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

b) Na definição da proporcionalidade do número de meses trabalhados no ano base (apuração de avos especificados na alínea anterior), serão utilizadas as informações que geraram o pagamento do 13º Salário, ressalvadas, excepcionalmente, as ausências especificadas abaixo:

- Por motivo de maternidade e aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do “Salário Maternidade” custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias ou 180 (cento e oitenta) dias no caso da opção da Empregada pela prorrogação da licença maternidade, nos termos da Lei nº 11.770 de 09/09/2008;
- Por motivo de licença paternidade, nos termos da Lei nº 13.257, de 2016;
- Por motivo de licença adoção;
- Férias;
- Liberações de Dirigentes Sindicais com ônus para a GASMIG – nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor;
- Outros empregados liberados, também, com ônus para a GASMIG, desde que a habilitação para recebimento do disposto acima esteja prevista em Comunicação de Resolução da Diretoria – CRD, específica;
- As convocações efetuadas pela Justiça e em cumprimento à Lei do Serviço Militar;
- Nos casos de acidentes no trabalho ou doenças profissionais reconhecidas pela Previdência Social como equiparáveis ao acidente do trabalho, desde que o afastamento seja inferior a 180 (cento e oitenta) dias no ano de 2020.

Os empregados desligados da Empresa, ao longo do ano, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizerem jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

O pagamento à título de PLR/2019 aos empregados cedidos pela CEMIG à GASMIG serão reembolsados, conforme acordado entre as empresas, em substituição a eventuais ganhos de PLR pagos pela CEMIG nesse ano.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS APLICÁVEIS A TODOS OS EMPREGADOS

COMPENSAÇÃO

Os valores distribuídos ou antecipados em cumprimento ao disposto nos itens antecedentes serão compensados, caso a Empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a este título ou natureza em decorrência de Legislação, Medida Provisória ou Decisão Judicial superveniente.

INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO

Nos termos do art. 3º, da Lei nº 10.101/2000, a PLR não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito, não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista, bem como não haverá incidência previdenciária, tampouco se lhe aplicará o princípio da habitualidade.

DEDUÇÕES

Nos pagamentos da PLR serão deduzidos os descontos relativos ao Imposto de Renda e contribuição FORLUZ, conforme Lei n. 10.101/2000 e critérios próprios da FORLUZ, constantes do Regulamento do Plano B, artigo 30, § 1º, que define as parcelas que compõem o Salário Real de Contribuição, devidamente aprovado pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC, do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, bem como os demais descontos autorizados.

8. VALIDADE

A presente proposta tem validade até às 17:00h do dia 26 de dezembro de 2019.

Belo Horizonte, 18 de dezembro de 2019.

COMITÊ DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL

ANEXO 1 – Indicadores de Desempenho

PERS-PECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	#	INDICADOR CORPORATIVO	↑ ↓	PESO	META
	1. Otimização da Rentabilidade	1.1	ROE	↑	10%	16,2% *
		1.2	EBITDA	↑	10%	R\$ 434,5 milhões*
		1.3	CAPEX	↑	7,5%	R\$ 108 milhões **
		1.4	Ativo capitalizado	↑	7,5%	100%
	2. Agregação de Valor aos Clientes	2.1	Satisfação dos clientes	↑	15%	85%
	3. Ampliação do Mercado Consumidor	3.1	Nº total de clientes ligados	↑	10%	66.834 **
	4. Primar pela Qualidade	4.1	Produtividade operacional	↑	5%	R\$ 2.035,00 **
		4.2	Despesa operacional - PMSO	↓	10%	R\$ 106,4 milhões*
		4.3	Tempo para ligação de clientes	↑	10%	100%
	5. Garantir o fornecimento	5.1	Efetividade do fornecimento de gás	↑	5%	95%
	6. Conquistar a Sustentabilidade do Negócio	6.1	Alinhamento estratégico	↑	5%	100%
		6.2	Disseminação de conhecimento	↑	5%	95%

Quadro 1 – Indicadores de Desempenho

* Obs.: Conforme Orçamento 2020 aprovado no Conselho de Administração.

** Obs: Conforme Estratégia de Longo Prazo e Plano de Negócios (PN) 2020-2027 aprovado no Conselho de Administração.