M I N U T A

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado a COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANÁ - SANEPAR, e de outro o Sindicato: ....., este em nome dos empregados da primeira, autorizado por suas respectivas assembleias, têm justo e acordado, o que segue:

## CLÁUSULA PRIMEIRA: VIGÊNCIA E DATA

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024.

## CLÁUSULA SEGUNDA: DO PPR 2022

Com fundamento no Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, Lei nº 10.101/2000 e Decreto Estadual nº 1.978/2007, as partes signatárias estabelecem Programa de Participação nos Resultados (PPR), para os empregados da empresa acordante, através dos indicadores que serão base para a apuração dos resultados da empresa para o ano de 2022.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO: BASE DE CÁLCULO

Fica estabelecido que, para o PPR 2022, a empresa distribuirá o valor equivalente a 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento) do lucro líquido, aplicando o resultado dos indicadores estabelecidos no presente acordo.

Para distribuição, será considerado o valor de 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento) do lucro líquido, multiplicados pelo resultado percentual da Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2022 – Metas 2022 – Pagamento 2023, limitados a 100% (cem por cento) do atingimento total, sendo o resultado o valor final do montante a ser distribuído aos empregados, conforme abaixo.

| **PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS<br>Cálculo do montante a ser distribuído** | |
|---|---|
| Base de cálculo | Lucro líquido |
| % máximo a ser distribuído | 7,65% |
| Forma de apuração das metas | Indicadores 2022 |
| % indicadores a ser atingido (máximo 100%) | xxxx% |
| % a ser distribuído | % atingido pelos Indicadores |

**PARÁGRAFO SEGUNDO: INDICADORES DE DESEMPENHO DO PPR 2022**

A forma de apuração do montante a ser distribuído aos empregados é calculada com base nos resultados apurados em relação as metas dos indicadores de desempenho definidos para o PPR 2022.

**Indicadores de desempenho estabelecidos para o PPR 2022:**

1. IARCE Urbano - Índice de Atendimento com Rede Coletora de Esgoto – área urbana: Identifica o percentual de atendimento com rede coletora de esgoto na área urbana. Normativo: IA/NEG/0415.
2. ICP - Índice de Conformidade ao Padrão de Potabilidade: tem o objetivo de avaliar a conformidade ao padrão de potabilidade da água. O índice demonstra percentualmente o quanto os parâmetros analisados atendem aos limites estipulados pela legislação em vigor. Os parâmetros avaliados consideram os limites estipulados pelo Anexo XX da Portaria de Consolidação nº 5/2017 do Ministério da Saúde, que estabelece as normas e padrões de potabilidade da água destinada ao consumo humano. Normativo: IA/NEG/0109.
3. ICPE - Índice de Conformidade do Padrão do Esgoto: Analisa a qualidade do efluente lançado em relação aos limites estabelecidos nos diplomas legais. Normativo: IA/NEG/0406.
4. IME – Índice de Margem Ebitda: Resultado líquido antes do imposto de renda e Contribuição Social sobre o lucro líquido acrescido da depreciação amortização e despesas (receitas) financeira. Normativo: IA/NEG/0215.
5. Índice de Cumprimento ao Plano de Capacitação e Desenvolvimento: Estabelece parâmetros para atender o plano de Capacitação e Desenvolvimento da Companhia. Normativo: IA/NEG/0398.
6. SNIS - Índice de Produtividade de Pessoal Total (Equivalente): Identifica a quantidade de ligações totais ativas, de água e de esgoto, que são atribuídas para a quantidade equivalente de pessoal total (empregados próprios + empregados equivalentes estimados pelas despesas com serviços de terceiros e despesa com pessoal próprio). Normativo: IA/NEG/0266.
7. Índice de Satisfação dos Clientes Externos: Identifica o percentual de satisfação do cliente externo para com nossos produtos e serviços. Normativo: IA/NEG/0144.
8. Índice de Evasão de Receitas II: Identifica o percentual da receita operacional que não foi arrecadada no período. Normativo: IA/NEG/0112.
9. IPL - Índice de Perdas por Ligação/dia: relaciona o volume produzido disponibilizado aos clientes ao volume efetivamente utilizado. A água que é disponibilizada e não utilizada, constitui uma parcela não contabilizada do produto, que incorpora o conjunto de perdas, reais e aparentes, nos sistemas de distribuição de água. Normativo: IA/NEG/0132.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: DAS METAS, LIMITES E PESOS DE PONDERAÇÃO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO DO PPR 2022**

A forma de apuração do montante a ser distribuído aos empregados é calculada com base nos resultados apurados dos indicadores definidos. Para estes indicadores, ficam estabelecidas metas, limites mínimos e máximos a serem apurados, conforme tabela a seguir (Tabela 1):

**Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2022 – Metas 2022 – Pagamento 2023**

| | INDICADOR DE DESEMPENHO | SENTIDO DO INDICADOR (melhor) | UNIDADE DE MEDIDA | LIMITE MÍNIMO DA META | META | LIMITE MÁXIMO DA META | RESULTADO DO INDICADOR | ÍNDICE DE ALCANCE | PESO | ÍNDICE DE DESEMPENHO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CRESCENTES | IARCE urbano - Índice de atendimento com rede coletora de esgoto | ↑ | % | 76,44 | **77,94** | 79,44 | **78,90** | 112,80% | 11 | **12,41** |
| CRESCENTES | ICP - Índice de Conformidade ao Padrão de Potabilidade | ↑ | % | 99,85 | **99,86** | 100,00 | **99,91** | 107,14% | 11 | **11,79** |
| CRESCENTES | ICPE - Índice de Conformidade do Padrão Esgoto | ↑ | % | 86,53 | **88,60** | 100,00 | **91,84** | 105,68% | 11 | **11,63** |
| CRESCENTES | IME - Índice Margem Ebtida acumulada | ↑ | % | 38,26 | **39,44** | 40,62 | **39,16** | 88,14% | 12 | **10,58** |
| CRESCENTES | Índice de Cumprimento ao Plano de Capacitação e Desenvolvimento | ↑ | % | 72,00 | **80,00** | 88,00 | **90,73** | 120,00% | 12 | **14,40** |
| CRESCENTES | Índice de Satisfação dos Clientes Externos | ↑ | % | 72,50 | **77,50** | 82,50 | **79,10** | 106,40% | 10 | **10,64** |
| CRESCENTES | SNIS - Índice de Produtividade de Pessoal Total (Equivalente) | ↑ | lig./emp. | 495,00 | **550,00** | 605,00 | **593,59** | 115,85% | 11 | **12,74** |
| DECRESCENTES | Índice de Evasão de Receitas II acumulado | ↓ | % | 6,92 | **2,92** | 0,92 | **3,36** | 94,50% | 10 | **9,45** |
| DECRESCENTES | IPL - Índice Perdas por Ligação/dia | ↓ | l/ligação/dia | 247,79 | **218,62** | 213,62 | **222,23** | 93,81% | 12 | **11,26** |
| | | | | | | | | **RESULTADO** | 100 | **104,89** |

- INDICADOR DE DESEMPENHO: são informações quantitativas ou fatos relevantes que expressam o desempenho de um produto ou processo, em termos de eficiência, eficácia ou nível de satisfação, e que, em geral, permitem acompanhar sua evolução ao longo do tempo. (IT/NEG/0171 – Sistema Normativo Sanepar).
- SENTIDO DO INDICADOR: indicativo da condição melhor do resultado do indicador;
- LIMITE MÍNIMO DA META: é o valor mínimo esperado de atingimento da meta;
- META: valor desejável de atingimento estabelecido no processo de planejamento anual;
- LIMITE MÁXIMO DA META: valor que supera o desejável estabelecido no planejamento anual;
- RESULTADO DO INDICADOR: valor realizado no exercício;
- ÍNDICE DE ALCANCE: percentual atingido conforme resultado do indicador e metodologia de cálculo;
- PESOS: ponderação de relevância de cada indicador;
- ÍNDICE DE DESEMPENHO: é o valor de atingimento de cada indicador, multiplicando-se os pesos pelo índice de alcance.

## A. Índice de alcance do indicador de desempenho

Para apuração do índice de alcance de cada indicador de desempenho da Participação nos Resultados, deve-se considerar o seguinte:

- Verificação do valor da meta e limites mínimos e máximos de cada indicador.

Após obtenção do resultado do indicador será verificado o índice de alcance, realizando o cálculo com os seguintes critérios:

1. Cálculo para os indicadores com valores crescentes (valor do limite máximo maior do que o valor de limite mínimo).

- Se o resultado do indicador for um valor menor que o limite mínimo, o índice de alcance será igual a 0% (zero por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor igual ao limite mínimo, o índice de alcance será igual a 50% (cinquenta por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor entre o limite mínimo e a meta, será utilizada a seguinte fórmula:

| | |
|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(resultado do indicador - valor do limite mínimo)}}{\text{(valor da meta - valor do limite mínimo)}}$ X 0,50 + 0,50 |

- Se o resultado do indicador for um valor entre a meta e o limite máximo, será utilizada a seguinte fórmula:

| | |
|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(resultado do indicador - valor da meta)}}{\text{(valor limite máximo - valor da meta)}}$ X 0,20 + 1,00 |

- Se o resultado do indicador for um valor igual ou superior ao limite máximo, o índice de alcance será igual a 120% (cento e vinte por cento).

Para os indicadores com resultados crescentes, sendo quanto maior o resultado, melhor, consideram-se os níveis de satisfação, somente para fins de percepção do atingimento:

- INSATISFATÓRIO: abaixo do limite mínimo da meta.
- BOM: entre o limite mínimo e a meta.
- SATISFATÓRIO: entre a meta e o limite máximo.
- EXCELENTE: acima do limite máximo da meta.

2. Cálculo para indicadores com valores decrescentes (valor do limite máximo menor do que o valor do limite mínimo):

- Se o resultado do indicador for um valor maior que o limite mínimo, o índice de alcance será igual a 0% (zero por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor igual ao limite mínimo, o índice de alcance será igual a 50% (cinquenta por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor entre o limite mínimo e a meta, será utilizada a seguinte fórmula:

| | |
|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(valor do limite mínimo - resultado do indicador)}}{\text{(valor do limite mínimo - valor da meta)}}$ X 0,50 + 0,50 |

- Se o resultado do indicador for um valor entre a meta e o limite máximo, será utilizada a seguinte fórmula:

| | |
|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(valor da meta - resultado do indicador)}}{\text{(valor da meta - valor limite máximo)}}$ X 0,20 + 1,00 |

- Se o resultado do indicador for um valor igual ou inferior ao limite máximo, o índice de alcance será igual a 120% (cento e vinte por cento).

Para os indicadores com resultados decrescentes, sendo quanto menor o resultado, melhor, considera-se os níveis de satisfação, somente para fins de percepção do atingimento:

- INSATISFATÓRIO: acima do limite mínimo
- BOM: entre o limite mínimo e a meta
- SATISFATÓRIO: entre a meta e o limite máximo
- EXCELENTE: abaixo do limite máximo

### B. Metas e limites dos indicadores de desempenho

As metas de cada indicador de desempenho foram estabelecidas no ciclo anual de planejamento.

Após o estabelecimento das metas, a Gerência de Planejamento Estratégico (GPE) em conjunto com o Comitê de Planejamento Integrado, definiu os limites mínimos e máximos das metas dos indicadores, com a devida análise técnica e respectivas justificativas. Em seguida, a proposta foi apreciada pela Diretoria Executiva em reunião – REDIR nº 41/2022, realizada em 21/11/2022 – deliberando pela aprovação da Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2022 – Metas 2022 – Pagamento 2023.

### C. Pesos dos indicadores de desempenho

A partir dos indicadores de desempenho estabelecidos e suas respectivas metas e limites, foram atribuídos pesos de ponderação de cada indicador com objetivo de direcionar os esforços para atingimentos dos resultados, conforme apresentados na tabela a seguir:

| PESOS DOS INDICADORES | OBJETIVO E ESFORÇO PARA: |
|---|---|
| de 8 a 10 pontos | SUSTENTAÇÃO DOS RESULTADOS |
| de 11 a 12 pontos | ALAVANCAGEM DOS RESULTADOS |
| igual ou superior a 13 pontos | SUPERAÇÃO DOS RESULTADOS |

## CLÁUSULA TERCEIRA: DA DISTRIBUIÇÃO DO PPR 2022

O montante a ser distribuído será calculado da seguinte forma:

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Lucro líquido do ano-exercício 2022 | X | 7,65% | X | Resultado percentual total da Tabela 1 dos indicadores (limitado a 100%) | = | Montante a ser distribuído aos empregados |

O montante a ser distribuído deverá ser dividido igualitariamente para que cada empregado receba a mesma quantia.

Conforme parágrafo 1º, do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, o pagamento do PPR se dará no mês imediatamente posterior à realização da Assembleia Geral Ordinária, condicionado ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas.

Sobre o valor a ser distribuído, em parcela única e moeda corrente, incidirão os tributos fiscais, procedendo-se os recolhimentos, conforme estabelece os parágrafos 5º e 6º do art. 3º da Lei 10.101, de 20 de dezembro de 2000.

Com base no art. 6º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, somente fará jus ao pagamento o empregado que está vinculado por meio de contrato de trabalho, independentemente

de sua lotação, vedada qualquer participação nos lucros ou resultados de mais de uma empresa estatal.

Assegura-se, aos admitidos no exercício de referência apurado, o pagamento proporcional na base de 1/12 por mês (considerando-se mês a fração superior a 14 dias) de serviço.

Além destes, farão jus ao pagamento a título de Participação nos Resultados, na proporção dos meses trabalhados, conforme acima, os empregados cujo contrato se extinguiu com aposentadoria, pedido de desligamento, desligamento sem justa causa ou por falecimento.

Em caso de falecimento, o benefício será pago aos representantes legalmente habilitados.

Farão jus ao pagamento do valor individual do PPR a que tiver direito, referente ao ano-exercício de 2022, obedecendo as excepcionalidades constantes nesta cláusula, os empregados, inclusive os cedidos para entidades sindicais e Fundações Sanepar, os afastados por qualquer motivo, exceto afastados por aposentadoria por invalidez (QSP - Quadro Suplementar de Pessoal).

Estão excluídos dos termos do presente instrumento, sem direito, portanto, a pagamento a título de Participação nos Resultados, os seguintes empregados:

a) Demitidos por justa causa no ano-exercício de apuração, nos termos da legislação em vigor;

b) Demais cedidos e empregados com licença sem remuneração no ano-exercício de apuração, recebendo a proporção dos meses trabalhados na Sanepar;

c) De empresas terceirizadas, temporários, estagiários e aprendizes.

Aos empregados e/ou ex-empregados com faltas injustificadas no ano-exercício de apuração, o benefício será concedido da seguinte forma:

a) para os empregados com até 5 dias de falta, o benefício será concedido integralmente;

b) para os empregados com 6 a 14 dias de falta, o benefício será concedido na proporção de 9/12 avos do valor a que tiver direito;

c) para os empregados com 15 a 23 dias de falta, o benefício será concedido na proporção de 6/12 avos do valor a que tiver direito;

d) para os empregados com 24 a 32 dias de falta, o benefício será concedido na proporção de 3/12 avos do valor a que tiver direito;

e) para os empregados com faltas acima de 32 dias, não farão jus ao benefício.

## CLÁUSULA QUARTA: DO PAGAMENTO DO PPR 2022

Com base nos critérios, o valor do lucro líquido foi de R$ 1.151.538.476,03, que multiplicados pelo percentual de 7,65%, resulta em R$ 88.092.693,42 que multiplicados pelo percentual da Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2022 – Metas 2022 – Pagamento 2023 (100%), resulta em R$ 88.092.693,42 – correspondente ao valor a ser distribuído aos empregados. Sendo estabelecido que o montante a ser distribuído será igualmente dividido entre todos os empregados estipulados na Cláusula Terceira, considerando também as proporcionalidades, tendo o pagamento do valor fixo e linear de R$ 14.221,87 (quatorze mil, duzentos e vinte e um reais e oitenta e sete centavos).

Esta proposta foi submetida ao sindicato em negociação, em 22/03/2023, através da carta CA 06/2023-DA e ratificada em 10/05/2023 através da carta CA 107-2023-GGPS, a qual foi aprovada pela categoria, em suas assembleias, e que será objeto de pagamento, no mês imediatamente posterior ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas, condicionado a assinatura do presente acordo, conforme parágrafo 1º do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978 de 20/12/2007.

## CLÁUSULA QUINTA: DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO PPR 2022

A Sanepar fica autorizada a descontar de todos os empregados na folha de pagamento do mês subsequente ao efetivo pagamento do PPR 2022, a contribuição assistencial definida pela categoria em assembleia, fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria (art. 513, e CLT). O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente aos sindicatos o direito a oposição no mês do efetivo pagamento do PPR 2022, podendo a oposição ser protocolada pessoalmente ao representante sindical da base, via e-mail enviando em anexo a carta preenchida de próprio punho, assinada e digitalizada ou carta assinada digitalmente, diretamente ao sindicato ou encaminhamento de carta via Correios com AR (aviso de recebimento). A presente cláusula é firmada partindo da premissa de que a negociação coletiva é direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI da C.F), de que o negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-B, XXVI) e que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT) admite a dedução de cotas sindicais dos não associados, que se beneficiam da contração coletiva (CLS-OIT nº 326).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, em caso de ação judicial ou extrajudicial em razão de desconto considerado indevido pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, desde já autoriza a Sanepar a descontar do repasse mensal o valor devido ou na ausência de repasse, efetuar a cobrança ao Sindicato.

## CLÁUSULA SEXTA: DO PPR 2023

Com fundamento no Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, Lei nº 10.101/2000 e Decreto Estadual nº 1.978/2007, as partes signatárias estabelecem Programa de Participação nos Resultados (PPR), para os empregados da empresa acordante, através dos indicadores que serão base para a apuração dos resultados da empresa para o ano de 2023.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO: BASE DE CÁLCULO

Fica estabelecido que para o PPR 2023 a empresa distribuirá o valor equivalente a 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento) do lucro líquido, observando o resultado dos indicadores estabelecidos no presente acordo.

Para distribuição será considerado o valor de 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento) do lucro líquido, multiplicados pelo resultado percentual da Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2023 – Metas 2023 – Pagamento 2024, limitados a 100% (cem por cento) do atingimento total, sendo o resultado o valor final do montante a ser distribuído aos empregados, conforme abaixo.

| **PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS<br>Cálculo do montante a ser distribuído** | |
|---|---|
| Base de cálculo | Lucro líquido |
| % máximo a ser distribuído | 7,65% |
| Forma de apuração das metas | Indicadores 2023 |
| % indicadores a ser atingido (máximo 100%) | xxxx% |
| % a ser distribuído | % atingido pelos Indicadores |

**PARÁGRAFO SEGUNDO: INDICADORES DE DESEMPENHO DO PPR 2023**

A forma de apuração do montante a ser distribuído aos empregados é calculada com base nos resultados apurados em relação as metas dos indicadores de desempenho definidos para o PPR 2023.

**Indicadores de desempenho estabelecidos para o PPR 2023:**

1. IARCE Urbano - Índice de Atendimento com Rede Coletora de Esgoto – área urbana: Identifica o percentual de atendimento com rede coletora de esgoto na área urbana. Normativo: IA/NEG/0415.
2. ICP - Índice de Conformidade ao Padrão de Potabilidade: tem o objetivo de avaliar a conformidade ao padrão de potabilidade da água. O índice demonstra percentualmente o quanto os parâmetros analisados atendem aos limites estipulados pela legislação em vigor. Os parâmetros avaliados consideram os limites estipulados pelo Anexo XX da Portaria de Consolidação nº 5/2017 do Ministério da Saúde, que estabelece as normas e padrões de potabilidade da água destinada ao consumo humano. Normativo: IA/NEG/0109.
3. ICPE - Índice de Conformidade do Padrão do Esgoto: Analisa a qualidade do efluente lançado em relação aos limites estabelecidos nos diplomas legais. Normativo: IA/NEG/0406.
4. IME – Índice de Margem Ebitda: Resultado líquido antes do imposto de renda e Contribuição Social sobre o lucro líquido acrescido da depreciação amortização e despesas (receitas) financeira. Normativo: IA/NEG/0215.
5. Índice de Cumprimento ao Plano de Capacitação e Desenvolvimento: Estabelece parâmetros para atender o plano de Capacitação e Desenvolvimento da Companhia. Normativo: IA/NEG/0398.
6. SNIS - Índice de Produtividade de Pessoal Total (Equivalente): Identifica a quantidade de ligações totais ativas, de água e de esgoto, que são atribuídas para a quantidade equivalente de pessoal total (empregados próprios + empregados equivalentes estimados pela despesas com serviços de terceiros e despesa com pessoal próprio). Normativo: IA/NEG/0266.
7. Índice de Satisfação dos Clientes Externos: Identifica o percentual de satisfação do cliente externo para com nossos produtos e serviços. Normativo: IA/NEG/0144.
8. Índice de Evasão de Receitas II: Identifica o percentual da receita operacional que não foi arrecadada no período. Normativo: IA/NEG/0112.
9. IPL - Índice de Perdas por Ligação/dia: relaciona o volume produzido disponibilizado aos clientes ao volume efetivamente utilizado. A água que é disponibilizada e não utilizada, constitui uma parcela não contabilizada do produto, que incorpora o conjunto de perdas, reais e aparentes, nos sistemas de distribuição de água. Normativo: IA/NEG/0132.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: DAS METAS, LIMITES E PESOS DE PONDERAÇÃO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO DO PPR 2023**

A forma de apuração do montante a ser distribuído aos empregados é calculada com base nos resultados apurados dos indicadores definidos. Para estes indicadores, ficam estabelecidas metas, limites mínimos e máximos a serem apurados, conforme tabela a seguir (Tabela 2):

**Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2023 – Metas 2023 – Pagamento 2024**

| | INDICADOR DE DESEMPENHO | SENTIDO DO INDICADOR (melhor) | UNIDADE DE MEDIDA | LIMITE MÍNIMO DA META | META | LIMITE MÁXIMO DA META | RESULTADO DO INDICADOR | ÍNDICE DE ALCANCE | PESO | ÍNDICE DE DESEMPENHO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CRESCENTES | IARCE urbano - Índice de atendimento com rede coletora de esgoto | ↑ | % | 78,90 | **79,84** | 81,34 | | 0,00% | 11 | **0,00** |
| CRESCENTES | ICP - Índice de Conformidade ao Padrão de Potabilidade | ↑ | % | 99,86 | **99,86** | 100,00 | | 0,00% | 11 | **0,00** |
| CRESCENTES | ICPE - Índice de Conformidade do Padrão Esgoto | ↑ | % | 87,88 | **89,67** | 100,00 | | 0,00% | 11 | **0,00** |
| CRESCENTES | IME - Índice Margem Ebtida acumulada | ↑ | % | 43,39 | **44,17** | 44,95 | | 0,00% | 12 | **0,00** |
| CRESCENTES | Índice de Cumprimento ao Plano de Capacitação e Desenvolvimento | ↑ | % | 80,00 | **85,00** | 90,00 | | 0,00% | 12 | **0,00** |
| CRESCENTES | Índice de Satisfação dos Clientes Externos | ↑ | % | 73,50 | **78,50** | 83,50 | | 0,00% | 10 | **0,00** |
| CRESCENTES | SNIS - Índice de Produtividade de Pessoal Total (Equivalente) | ↑ | lig./emp. | 515,68 | **572,98** | 630,28 | | 0,00% | 11 | **0,00** |
| DECRESCENTES | Índice de Evasão de Receitas II acumulado | ↓ | % | 3,73 | **2,73** | -1,27 | | 0,00% | 10 | **0,00** |
| DECRESCENTES | IPL - Índice Perdas por Ligação/dia | ↓ | l/ligação/dia | 226,43 | **221,43** | 216,43 | | 0,00% | 12 | **0,00** |
| | | | | | | | | **RESULTADO** | 100 | **0,00** |

- INDICADOR DE DESEMPENHO: são informações quantitativas ou fatos relevantes que expressam o desempenho de um produto ou processo, em termos de eficiência, eficácia ou nível de satisfação, e que, em geral, permitem acompanhar sua evolução ao longo do tempo. (IT/NEG/0171 – Sistema Normativo Sanepar).
- SENTIDO DO INDICADOR: indicativo da condição melhor do resultado do indicador;
- LIMITE MÍNIMO DA META: é o valor mínimo esperado de atingimento da meta;
- META: valor desejável de atingimento estabelecido no processo de planejamento anual;
- LIMITE MÁXIMO DA META: valor que supera o desejável estabelecido no planejamento anual;
- RESULTADO DO INDICADOR: valor realizado no exercício;
- ÍNDICE DE ALCANCE: percentual atingido conforme resultado do indicador e metodologia de cálculo;
- PESOS: ponderação de relevância de cada indicador;
- ÍNDICE DE DESEMPENHO: é o valor de atingimento de cada indicador, multiplicando-se os pesos pelo índice de alcance.

## A. Índice de alcance do indicador de desempenho

Para apuração do índice de alcance de cada indicador de desempenho da Participação nos Resultados, deve-se considerar o seguinte:

- Verificação do valor da meta e limites mínimos e máximos de cada indicador.

Após obtenção do resultado do indicador será verificado o índice de alcance, realizando o cálculo com os seguintes critérios:

1. Cálculo para os indicadores com valores crescentes (valor do limite máximo maior do que o valor de limite mínimo).

- Se o resultado do indicador for um valor menor que o limite mínimo, o índice de alcance será igual a 0% (zero por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor igual ao limite mínimo, o índice de alcance será igual a 50% (cinquenta por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor entre o limite mínimo e a meta, será utilizada a seguinte fórmula:

| | | |
|---|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(resultado do indicador - valor do limite mínimo)}}{\text{(valor da meta - valor do limite mínimo)}}$ | X 0,50 + 0,50 |

- Se o resultado do indicador for um valor entre a meta e o limite máximo, será utilizada a seguinte fórmula:

| | | |
|---|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(resultado do indicador - valor da meta)}}{\text{(valor limite máximo - valor da meta)}}$ | X 0,20 + 1,00 |

- Se o resultado do indicador for um valor igual ou superior ao limite máximo, o índice de alcance será igual a 120% (cento e vinte por cento).
- Para os indicadores com resultados crescentes, sendo quanto maior o resultado, melhor, consideram-se os níveis de satisfação, somente para fins de percepção do atingimento:

- INSATISFATÓRIO: abaixo do limite mínimo da meta.
- BOM: entre o limite mínimo e a meta.
- SATISFATÓRIO: entre a meta e o limite máximo.
- EXCELENTE: acima do limite máximo da meta.

2. Cálculo para indicadores com valores decrescentes (valor do limite máximo menor do que o valor do limite mínimo):

- Se o resultado do indicador for um valor maior que o limite mínimo, o índice de alcance será igual a 0% (zero por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor igual ao limite mínimo, o índice de alcance será igual a 50% (cinquenta por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor entre o limite mínimo e a meta, será utilizada a seguinte fórmula:

| | | |
|---|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(valor do limite mínimo - resultado do indicador)}}{\text{(valor do limite mínimo - valor da meta)}}$ | X 0,50 + 0,50 |

- Se o resultado do indicador for um valor entre a meta e o limite máximo, será utilizada a seguinte fórmula:

| | | |
|---|---|---|
| Índice de alcance: | $\frac{\text{(valor da meta - resultado do indicador)}}{\text{(valor da meta - valor limite máximo)}}$ | X 0,20 + 1,00 |

- Se o resultado do indicador for um valor igual ou inferior ao limite máximo, o índice de alcance será igual a 120% (cento e vinte por cento).

Para os indicadores com resultados decrescentes, sendo quanto menor o resultado, melhor, considera-se os níveis de satisfação, somente para fins de percepção do atingimento:

- INSATISFATÓRIO: acima do limite mínimo
- BOM: entre o limite mínimo e a meta
- SATISFATÓRIO: entre a meta e o limite máximo
- EXCELENTE: abaixo do limite máximo

**B. Metas e limites dos indicadores de desempenho**

As metas de cada indicador de desempenho foram estabelecidas no ciclo anual de planejamento.

Após o estabelecimento das metas, a Gerência de Planejamento Estratégico (GPE) em conjunto com o Comitê de Planejamento Integrado, definiu os limites mínimos e máximos das metas dos indicadores, com a devida análise técnica e respectivas justificativas. Em seguida, a proposta foi apreciada pela Diretoria Executiva em reunião – REDIR nº 0017/2023, realizada em 02/05/2023 – deliberando pela aprovação da Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2023 – Metas 2023 – Pagamento 2024.

**C. Pesos dos indicadores de desempenho**

A partir dos indicadores de desempenho estabelecidos e suas respectivas metas e limites, foram atribuídos pesos de ponderação de cada indicador com objetivo de direcionar os esforços para atingimentos dos resultados, conforme apresentados na tabela a seguir:

| PESOS DOS INDICADORES | OBJETIVO E ESFORÇO PARA: |
|---|---|
| de 8 a 10 pontos | SUSTENTAÇÃO DOS RESULTADOS |
| de 11 a 12 pontos | ALAVANCAGEM DOS RESULTADOS |
| igual ou superior a 13 pontos | SUPERAÇÃO DOS RESULTADOS |

**<u>CLÁUSULA SÉTIMA: DA DISTRIBUIÇÃO DO PPR 2023</u>**

O montante a ser distribuído será calculado da seguinte forma:

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Lucro líquido do ano-exercício 2023 | X | 7,65% | X | Resultado percentual total da Tabela 2 dos indicadores (limitado a 100%) | = | Montante a ser distribuído aos empregados |

O montante a ser distribuído deverá ser dividido igualitariamente para que cada empregado receba a mesma quantia.

Conforme parágrafo 1º, do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, o pagamento do PPR se dará no mês imediatamente posterior à realização da Assembleia Geral Ordinária, condicionado ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas.

Sobre o valor a ser distribuído, em parcela única e moeda corrente, incidirão os tributos fiscais, procedendo-se os recolhimentos, conforme estabelece os parágrafos 5º e 6º do art. 3º da Lei 10.101, de 20 de dezembro de 2000.

Com base no art. 6º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, somente fará jus ao pagamento o empregado que está vinculado por meio de contrato de trabalho, independentemente

de sua lotação, vedada qualquer participação nos lucros ou resultados de mais de uma empresa estatal.

Assegura-se, aos admitidos no exercício de referência apurado, o pagamento proporcional na base de 1/12 por mês (considerando-se mês a fração superior a 14 dias) de serviço.

Além destes, farão jus ao pagamento a título de Participação nos Resultados, na proporção dos meses trabalhados, conforme acima, os empregados cujo contrato se extinguiu com aposentadoria, pedido de desligamento, desligamento sem justa causa ou por falecimento.

Em caso de falecimento, o benefício será pago aos representantes legalmente habilitados.

Farão jus ao pagamento do valor individual do PPR a que tiver direito, referente ao ano-exercício de 2022, obedecendo as excepcionalidades constantes nesta cláusula, os empregados, inclusive os cedidos para entidades sindicais e Fundações Sanepar, os afastados por qualquer motivo, exceto afastados por aposentadoria por invalidez (QSP - Quadro Suplementar de Pessoal).

Estão excluídos dos termos do presente instrumento, sem direito, portanto, a pagamento a título de Participação nos Resultados, os seguintes empregados:

a) Demitidos por justa causa no ano-exercício de apuração, nos termos da legislação em vigor;

b) Demais cedidos e empregados com licença sem remuneração no ano-exercício de apuração, recebendo na proporção dos meses trabalhados na Sanepar;

c) De empresas terceirizadas, temporários, estagiários e aprendizes.

Aos empregados e/ou ex-empregados com faltas injustificadas no ano-exercício de apuração, o benefício será concedido da seguinte forma:

a) para os empregados com até 5 dias de falta, o benefício será concedido integralmente;

b) para os empregados com 6 a 14 dias de falta, o benefício será concedido na proporção de 9/12 avos do valor a que tiver direito;

c) para os empregados com 15 a 23 dias de falta, o benefício será concedido na proporção de 6/12 avos do valor a que tiver direito;

d) para os empregados com 24 a 32 dias de falta, o benefício será concedido na proporção de 3/12 avos do valor a que tiver direito;

e) para os empregados com faltas acima de 32 dias, não farão jus ao benefício.

## CLÁUSULA OITAVA: DO PAGAMENTO DO PPR 2023

Com base nos critérios, após a obtenção do valor do lucro líquido do ano-exercício de 2023, que será multiplicado pelo percentual de 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento), resultando no montante total, e que, posteriormente, será multiplicado pelo percentual do resultado da Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2023 – Metas 2023 – Pagamento 2024, obtendo-se o montante a ser distribuído aos empregados, devendo ser igualmente dividido para cada empregado, considerando também as proporcionalidades, com pagamento no valor fixo e linear.

Esta proposta foi submetida ao sindicato em negociação, em 10/05/2023, através da carta CA 107/2023-GGPS, a qual foi aprovada pela categoria, em suas assembleias, e que será objeto de pagamento, no mês imediatamente posterior ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas, condicionado a assinatura do presente acordo, conforme parágrafo 1º do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978 de 20/12/2007.

**CLÁUSULA NONA: DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO PPR 2023**

A Sanepar fica autorizada a descontar de todos os empregados na folha de pagamento do mês subsequente ao efetivo pagamento do PPR 2023, a contribuição assistencial definida pela categoria em assembleia, fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria (art. 513, e CLT). O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente aos sindicatos o direito a oposição no mês do efetivo pagamento do PPR 2023, podendo a oposição ser protocolada pessoalmente ao representante sindical da base, via e-mail enviando em anexo a carta preenchida de próprio punho, assinada e digitalizada ou carta assinada digitalmente, diretamente ao sindicato ou encaminhamento de carta via Correios com AR (aviso de recebimento). A presente cláusula é firmada partindo da premissa de que a negociação coletiva é direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI da C.F), de que o negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-B, XXVI) e que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT) admite a dedução de cotas sindicais dos não associados, que se beneficiam da contração coletiva (CLS-OIT nº 326).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, em caso de ação judicial ou extrajudicial em razão de desconto considerado indevido pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, desde já autoriza a Sanepar a descontar do repasse mensal o valor devido ou na ausência de repasse, efetuar a cobrança ao Sindicato.

Curitiba, ___ de _____ de 2023.

NOME
DIRETOR-PRESIDENTE DA SANEPAR

NOME
DIRETOR ADMINISTRATIVO DA SANEPAR

NOME
DIRETOR-PRESIDENTE DO SINDICATO