

ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

IGUÁ SANEAMENTO S.A.(Matriz), inscrita no CNPJ/MF sob n. 08.159.965/0001-33, com endereço na Rua Gomes de Carvalho, nº 1507, Andar 11, Sala 2, Vila Olímpia – São Paulo – SP, CEP: 04547-005;

IGUÁ SANEAMENTO S.A. (filial São José do Rio Preto), inscrita no CNPJ/MF sob n. 08.159.965/0003-03, com endereço na Rua Santos Dumont, 79, Sala 39 e 45, Vila Ercília São José do Rio Preto – SP, CEP: 15013-100;

IGUÁ SERVIÇOS E INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS, inscrita no CNPJ/MF sob nº 15.122.800/0001-52, com endereço na Rua Gomes de Carvalho, nº 1507, Andar 11, Sala 2, Vila Olímpia – São Paulo, CEP: 04547-005; e

FLUXX.IA MEDIÇÃO INTELIGENTE S.A., inscrita no CNPJ sob nº 42.064.863/0001-72, com endereço na Rua Santos Dumont, 79, Sala 39 e 45, Vila Ercília, , São José do Rio Preto - SP, CEP 15013-100 neste ato representadas por seus diretores infra-assinados, doravante denominada “**EMPRESAS**”, e

SINTAEMA - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ sob nº 43.556.877/0001-76, com endereço na Av. Tiradentes, 1323 - Ponte Pequena, São Paulo - SP, CEP: 01102-050, neste ato assistido pelo representante infra-assinado, doravante denominado “**SINDICATO**”

Celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** disciplinando o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (“PPR”)**, com fundamento na Lei nº 10.101/2000, bem como no artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, mediante as cláusulas que seguem:

Cláusula 1ª – Vigência e Data-base

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de maio.

Cláusula 2ª – Abrangência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas acordantes, abrangerá a categoria profissional dos trabalhadores em água, esgoto e meio ambiente com abrangência territorial em São José do Rio Preto/SP e São Paulo/SP, excetuados os trabalhadores excluídos expressamente neste instrumento.

Cláusula 3ª – Objeto

3.1. O objetivo principal deste Programa de Participação nos Resultados (“PPR”) é estimular e premiar os empregados no alcance de resultados, assim como alinhá-los com os objetivos e metas definidas em comum acordo entre a EMPRESA e seus empregados, representados pelo Sindicato, visando à prestação de serviços eficientes e de qualidade. Espera-se, também, que a participação dos empregados no resultado da EMPRESA, definida de forma clara, participativa e objetiva, possa também estimular a cooperação e interação entre os vários setores da empresa.

Cláusula 4ª - Período de apuração

4.1. O período de apuração da PPR 2024 ora convencionado será de 01/01/2024 até 31/12/2024, ficando desde já consignado que poderá ser modificado ou até mesmo extinto para

os períodos seguintes, diminuídos ou aumentados os valores ou percentuais, excluídos fatores e ou incluídos outros fatores.

Cláusula 5ª – Planos de PPR e empregados elegíveis

5.1. O PPR está dividido em dois planos distintos, a saber:

- ✓ **PPR 1:** destinado aos gerentes e coordenadores das áreas de apoio
- ✓ **PPR 2:** destinado aos demais trabalhadores

5.2. Não são elegíveis a PPR:

- (i) Estagiários;
- (ii) Temporários;
- (iii) Empregados e/ou sócios de empresas prestadoras de serviços;
- (iv) Empregados com contrato de trabalho suspenso e/ou interrompido durante todo o curso de 2024, por qualquer motivo;
- (v) Aprendiz;
- (vi) Empregados que tiveram o contrato de trabalho rescindido por justa causa no curso de 2024;
- (vii) Empregados com 3 (três) ou mais faltas injustificadas, sem prejuízo das penalidades disciplinares cabíveis;
- (viii) Empregados com 90 (noventa) dias ou menos de vínculo empregatício no curso do ano de 2024;
- (ix) Empregados dispensados no curso ou no término do período de experiência;
- (x) Presidente, diretores, superintendentes.

Cláusula 6ª – Dos pontos comuns aos dois planos de PPR

6.1. Atingidas as metas adiante estabelecidas, serão elegíveis ao PPR os empregados cujos respectivos contratos de trabalho, por prazo indeterminado e com tempo de EMPRESA superior a 90 (noventa) dias, tenham vigorado no exercício de 2024.

6.2. O empregado elegível receberá o PPR proporcionalmente ao período laborado no curso de 2024, inclusive nos casos de suspensão e interrupção contratual, exceto em relação a licença maternidade em que será considerado período integral.

6.3. No caso de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador no curso de 2024, o empregado terá direito a 50% (cinquenta por cento) do PPR do período proporcional trabalhado.

6.4. Para fins de apuração da proporcionalidade, considera-se como mês trabalhado aquele em que o empregado laborou por, pelo menos, 15 (quinze) dias.

6.5. O período de experiência será computado como efetivamente trabalhado se o colaborador for efetivado até o dia 31/12/2024.

6.6. Os empregados afastados durante o curso de 2024 por motivo de auxílio-doença acidentário, farão jus ao pagamento de PPR proporcional, à base de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado, considerando-se o mês cheio o labor em pelo menos 15 dias.

6.7. A apuração do PPR será feita com base no fechamento do exercício em 31/12/2024, podendo ser parcelada nos termos da lei, podendo a primeira parcela ser paga até o dia 31/05/2025 e a segunda parcela até o dia 30/07/2025.

6.8. O pagamento a ser realizado para os empregados desligados será realizado 30 dias após o pagamento dos empregados ativos, mas por meio de rescisão complementar de contrato de

trabalho e desde que o empregado desligado elabore uma reivindicação formal perante o departamento de recursos humanos da EMPRESA.

6.9. Nos casos de empregados transferidos entre as empresas do mesmo Grupo, o cálculo da PPR será feito proporcionalmente ao tempo dedicado a cada projeto. No momento da transferência o colaborador deverá acertar com o novo líder as suas metas na nova área.

Cláusula 7ª – Do PPR 1

7.1. O valor do PPR 1 a todos os elegíveis terá como base o salário básico de dezembro de 2024.

7.2. A distribuição do PPR 1 está vinculada ao alcance da meta coletiva de, no mínimo, 90% do EBITDA previsto no plano de negócios da empresa (“gatilho”). Caso este gatilho não seja atingido, nenhum empregado receberá PPR, ainda que apresente desempenho satisfatório no que diz respeito ao cumprimento de suas metas individuais, salvo se a EMPRESA, por mera liberalidade, decidir flexibilizar esta regra.

7.3. O número máximo de salários a serem distribuídos será o contido na Tabela abaixo:

TABELA 1	
- Gerentes	- Até 3 salários
- Coordenadores	- Até 2 salários

7.3.1. No entanto, caso a Companhia ultrapasse as metas fixadas, por liberalidade, poderá optar pelo pagamento do PLR acima dos valores fixados na tabela supra, para os funcionários que se destacaram na realização de suas atribuições e/ou atingimento de metas individuais pré-estabelecidas, o qual terá igualmente natureza indenizatória de PLR.

7.4. Depois de encontrado o número máximo de salários a ser distribuído conforme Tabela 1, será aplicado o percentual obtido na apuração das metas individuais e comportamentais para apuração final do PLR.

7.5. As metas comportamentais e individuais terão peso na seguinte proporção:

- ✓ Metas comportamentais (de avaliação individual) = peso 10%;
- ✓ Demais metas individuais (limitadas a 5 metas) = peso 90%.

7.6. Em dezembro de 2024 será verificado o cumprimento das metas individuais e comportamentais e o percentual alcançado será obtido por meio de apuração individual.

7.7. Assim, o PLR 1 é representado pela seguinte fórmula:

$$\text{PLR 1} = \left[\frac{\text{percentual obtido na apuração individual de metas} \times \text{nº de sal. da Tabela 1}}{\text{meses trabalhados} / 12} \right] \times \left[\frac{\text{nº de}}{\text{meses trabalhados} / 12} \right]$$

Cláusula 8ª – Do PPR 2

8.1. O PPR 2 está destinado aos empregados elegíveis não abrangidos pelo PPR 1.

8.2. O valor do PPR 2 a todos os elegíveis terá como base o salário básico de dezembro de 2024, e será de até 1 salário.

8.3. A distribuição do PPR 2 está vinculada ao alcance da meta coletiva de, no mínimo, 90% do EBITDA previsto no plano de negócios da empresa (“gatilho”). Caso este gatilho não seja atingido, nenhum empregado receberá PPR, ainda que apresente desempenho satisfatório no que diz respeito ao cumprimento de suas metas individuais, salvo se a EMPRESA, por mera liberalidade, decidir flexibilizar esta regra.

8.4. Para obtenção do valor a ser distribuído, sobre a base de cálculo de 1 salário será aplicado o percentual obtido na apuração das metas individuais e comportamentais para apuração final do PLR.

8.5. As metas comportamentais e individuais terão peso na seguinte proporção:

- ✓ Metas comportamentais (de avaliação individual) = peso 10%;
- ✓ Demais metas individuais (limitadas a 5 metas) = peso 90%.

8.6. Em dezembro de 2024 será verificado o cumprimento das metas individuais e comportamentais e o percentual alcançado será obtido por meio de apuração individual.

8.7. Assim, o PLR 2 é representado pela seguinte fórmula:

$$\text{PLR 2} = \left[\text{percentual obtido na apuração individual de metas} \times 1 \text{ salário} \right] \times \left[(\text{nº de meses trabalhados}) / 12 \right]$$

Cláusula 9ª – Redutores individuais

9.1. Os redutores individuais constantes na tabela a seguir serão aplicados sobre o valor apurado de número de salários a serem distribuídos.

Tabela de Redutores Individuais no curso de 2024	
Advertências e/ou suspensões (*)	
Uma advertência e/ou suspensão	Redução de 33% do valor do PPR
Duas advertências e/ou suspensões	Redução de 67% do valor do PPR
Três advertências e/ou suspensões	Redução de 100% do valor do PPR
Faltas e/ou atrasos injustificados (**)	
Uma falta e/ou atraso injustificado	Redução de 33% do valor do PPR
Duas faltas e/ou atrasos injustificados	Redução de 67% do valor do PPR
Três faltas e/ou atrasos injustificados	Redução de 100% do valor do PPR

(*) As advertências deverão ser solicitadas ao departamento de recursos humanos pelo gestor do departamento e deverá ter a ciência do colaborador advertido ou de testemunha do ato de descumprimento.

(**) Faltas e/ou atrasos (não abonadas) descontados na folha de pagamento.

9.2. Depois de apurado o valor de PPR com as respectivas reduções, será aplicada a proporcionalidade prevista na Cláusula 6ª.

Cláusula 10ª – Período de Vigência

10.1. Em consideração a legislação vigente, este plano é firmado pelo prazo de 12 (doze) meses, correspondente ao exercício 2024, encerrando-se automaticamente com o pagamento do PPR pela EMPRESA a seus empregados, tendo-se desta forma, como cumpridas as disposições expressas na Lei 10.101/2000.

Cláusula 11ª – Disposições Gerais

11.1. As partes ajustam as seguintes disposições de caráter geral:

- a) Os critérios e parâmetros ora adotados não se constituirão em precedente invocável para futuras negociações da forma de participação dos trabalhadores nos resultados da EMPRESA.
- b) Fica também ajustado, que o presente PPR será revisto e/ou suspenso nos casos de força maior, conforme preceitua o Artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou em decorrências de outras situações que impeçam ou dificultem o desenvolvimento normal nas atividades da EMPRESA.
- c) Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei 10.101/2000, este Plano terá uma via arquivada no Sindicato.
- d) Conforme disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000, o PPR não integrará os salários dos empregados, nem constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se tornando parte integrante dos respectivos contratos de trabalho.
- e) Caso haja, por força de legislação superveniente, bem como por decisão da Justiça do Trabalho qualquer alteração nas regras, no valor de pagamento ou normas aplicáveis, os valores efetivamente pagos poderão ser automaticamente compensados.
- f) Na hipótese de divergência quanto ao cumprimento deste plano, a EMPRESA e seus empregados, estes representados pelo Sindicato, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si, na forma do Artigo 4º da Lei 10.101/2000.
- g) O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre a lei e Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo Sindicato profissional, nos termos dos artigos 611-A e 620 da CLT.

E, por estarem justos e acertados, e para que produzam seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes acordantes o presente Plano de Participação nos Resultados, em 2 (duas) vias, de igual teor e forma.

São Paulo, 20 de junho de 2024.



Felipe Rath Fingerl



Péricles Sócrates Weber

IGUÁ SANEAMENTO S.A.(Matriz)



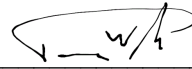
Felipe Rath Fingerl



Péricles Sócrates Weber

IGUÁ SANEAMENTO S.A.(Filial)

FELIPE RATH FINGERL



Felipe Rath Fingerl

Péricles Sócrates Weber

IGUÁ SERVIÇOS E INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA



Murillo Oliveira Borges

Péricles Sócrates Weber

Murillo Oliveira Borges

FLUXX.IA MEDIÇÃO INTELIGENTE S.A.

José Antonio Faggian

José Antonio Faggian - Presidente
SINTAEMA – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE
DO ESTADO DE SÃO PAULO