

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DE 2026

BAHIA FERROVIAS S.A. com sede em Salvador, estado da Bahia, na Avenida Magalhães Neto, nº 1.752, 15º andar, salas 1506 a 1509, Pituba, CEP 41.810-012, Salvador, Bahia, inscrita no CNPJ sob o nº 42.916.256/0001-93, doravante denominada **BAHIA FERROVIAS**; e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES FERROVIÁRIO E METROVIÁRIO DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE**, com sede em Salvador, estado da Bahia, Rua do Imperador, nº 353 - Mares - Salvador-BA, doravante denominada **SINDIFERRO**, através de seus representantes legais abaixo assinados, resolvem celebrar este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** ("Acordo") para instituição do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR") 2026**, aprovado pelos trabalhadores em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 02 de Junho de 2026 presencialmente no site de Salvador e conectado virtualmente com o site de Ilhéus, nos termos dos Artigos 611 e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT") e da Lei 10.101/2000, que se regerá pelas cláusulas e condições a seguir:

CLÁUSULA 1ª – ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados lotados nas unidades da BAHIA FERROVIAS situadas nos municípios de Salvador e Ilhéus, localizados no Estado da Bahia.

CLÁUSULA 2ª – OBJETO: O presente Acordo regula a participação dos Empregados Elegíveis nos resultados da BAHIA FERROVIAS, no período de no período de **01/01/2026 a 31/12/2026** ("Ciclo de Gestão de Performance")

CLÁUSULA 3ª – EMPREGADOS ELEGÍVEIS: Serão elegíveis ao PPR todos os empregados da BAHIA FERROVIAS com contrato de trabalho em vigor por mais de 15 (quinze) dias durante o "Ciclo de Gestão de Performance", inclusive os empregados afastados por acidente de trabalho, e afastados por doença no decurso desse período ("Empregados Elegíveis").

Parágrafo primeiro – Diretores estatutários, trabalhadores autônomos, trabalhadores temporários, prestadores de serviços, aprendizes e estagiários não são elegíveis ao PPR.

Parágrafo segundo – Os empregados elegíveis ao PPR serão denominados no presente Acordo, indistintamente, como "Empregados Elegíveis".

CLÁUSULA 4ª – MÉTRICAS APLICÁVEIS: O pagamento do PPR está condicionado ao atingimento das Metas Corporativas ("Anexo I"), que são o conjunto de metas e objetivos estratégicos para o ano de 2026 ("Metas Corporativas").

Parágrafo primeiro – Além das Metas Corporativas, o Empregado Elegível será submetido a uma “**Avaliação Comportamental**”, métrica que mede **como** o Empregado Elegível, individualmente, realizou suas entregas durante o Ciclo de Gestão de Performance (“Avaliação Comportamental”).

As métricas da Avaliação Comportamental terão como referência os valores BAHIA FERROVIAS (**segurança, eficiência, unidade, desenvolvimento e responsabilidade**), seguindo os modelos 90°, 180° e 360°, dependendo de cada público avaliado, conforme quadro I abaixo:

Quadro I – Tipo de Avaliação Comportamental		
Tipo de Avaliação	Público	Grupo de Avaliadores
90°	Operacional	Autoavaliação + Gestor direto
180°	ADM/ Técnicos/ Coordenadores e Especialistas	Autoavaliação + Gestor direto + Pares e Parceiros Internos
360°	Gerentes/ Gerentes Geral/ Diretores	Autoavaliação + Gestor direto + Pares e Parceiros Internos + Subordinados

Parágrafo segundo – As metas Corporativas e os critérios da Avaliação Comportamental para o período de apuração do PPR, são previamente divulgados aos Empregados Elegíveis pelos seus gestores e pela área de Recursos Humanos.

Parágrafo terceiro: Em decorrência da confidencialidade das metas aplicáveis aos Empregados Elegíveis do grupo G4 (cargos a partir de especialista II, conforme quadro V, § 6º da cláusula 5ª deste Acordo), serão celebrados instrumentos específicos de gestão de performance para esses empregados, conforme critérios estabelecidos pela BAHIA FERROVIAS e suas controladoras. As métricas de gestão de performance para esse público de Empregados Elegíveis estarão disponíveis para consulta e análise pelo SINDICATO e autoridades trabalhistas e fazem parte deste Acordo para todos os fins, ainda que não publicizados.

CLÁUSULA 5ª – APURAÇÃO DOS RESULTADOS: Ao final do Ciclo de Gestão de Performance, os Empregados Elegíveis serão avaliados conforme o atingimento das Metas Corporativas, em conformidade com o procedimento de Gestão de Performance da BAHIA FERROVIAS.

Parágrafo primeiro – Após a apuração das Metas Corporativas, será realizada a apuração de resultado da Avaliação Comportamental de cada Empregado Elegível. O resultado individual da Avaliação Comportamental considerará a média das notas de cada uma das competências relacionadas aos valores

da BAHIA FERROVIAS, elencadas no parágrafo primeiro da cláusula 4ª deste Acordo, que definirá a pontuação obtida pelo Empregado Elegível neste item, conforme quadro II:

Quadro II - Resultado Avaliação Comportamental		
Nota	Conceito	Pontos
5,0	Supera expectativas	40
4,2 – 4,9	Acima do esperado	30
3,0 – 4,1	Dentro do esperado	20
1,1 – 2,9	Abaixo do esperado	10
1,0	Não atingiu resultado mínimo	0

Parágrafo segundo – O resultado da Avaliação Comportamental, resultará na pontuação final individual do Empregado Elegível e na sua classificação, conforme Quadro III:

Quadro III – Classificação do Empregado Elegível		
Conceito	Pontuação Final	Conceito
A+	Acima de 37 + validação Comitê	Excepcional
A	21,6 - 37	Excelente
B	13,6 - 21,5	Muito Bom
C	6,0 - 13,5	Bom
D	5,0 – 5,9	Satisfatório
E	0 – 4,9	Insatisfatório

* Empregados Elegíveis com pontuação acima de 37 e validação do CEO do Grupo no Comitê de Pessoas do Grupo ERG poderão ser classificados como A+, se houver indicação de performance extraordinária.

Parágrafo terceiro – Para o conceito A+, além da pontuação a ser atingida na Avaliação de Comportamental, é necessário haver validação do CEO do Grupo no Comitê de Pessoas do Grupo ERG, caso seja identificada uma performance extraordinária do Empregado Elegível. O resultado deste conceito deverá ser enquadrado na curva de vitalidade.

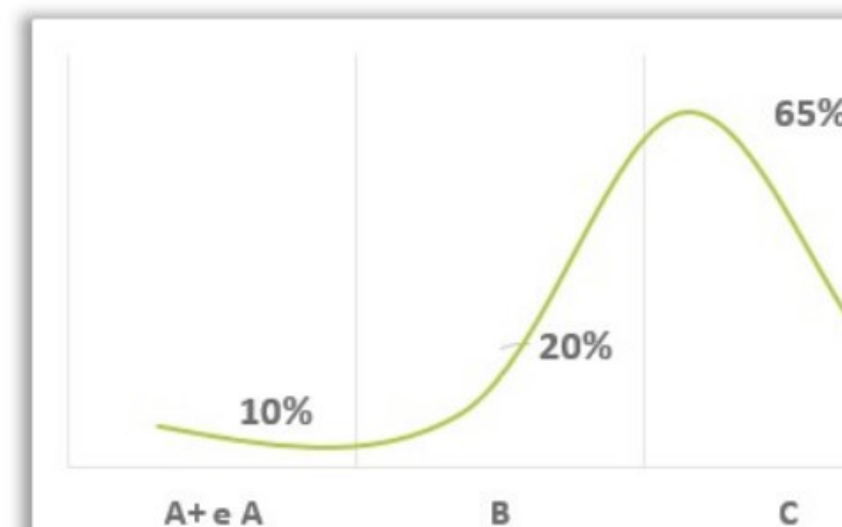
Parágrafo quarto – A pontuação final demonstrada no quadro III acima definirá o coeficiente a ser aplicado sobre os múltiplos salariais do Empregado Elegível, conforme quadro IV:

Quadro IV – Coeficiente		
Conceito	Conceito	Coeficiente aplicado sobre o resultado individual
A+	Excepcional	1,5
A	Excelente	1,2
B	Muito Bom	1,1
C	Bom	1
D	Satisfatório	0,8
E	Insatisfatório	0

Parágrafo quinto – Cada gestor receberá da área de Recursos Humanos o resultado das Metas Corporativas e da Avaliação Comportamental dos Empregados Elegíveis da sua equipe, sendo o responsável por analisar os resultados e os moderar de acordo com a curva de vitalidade estabelecida pela BAHIA FERROVIAS, conforme as regras definidas no parágrafo terceiro da Cláusula 6ª abaixo.

Para que não restem dúvidas, a curva de vitalidade baseia-se numa curva de distribuição de Gauss, para fazer a distribuição das classificações, baseada em dois parâmetros: (i) a média e (ii) o desvio padrão. Essa moderação se faz necessária para obedecer aos critérios estabelecidos pela BAHIA FERROVIAS e suas controladoras, onde as alocações no quadro conceito não poderão exceder 30% nos conceitos A+, A e B, conforme figura abaixo:

Curva de Distribuição de Gauss



Parágrafo sexto – Cada grupo de cargo/nível de Empregados Elegíveis ao PPR possui um múltiplo salarial máximo que incidirá sobre o seu salário base e, posteriormente, será multiplicado pelo coeficiente encontrado no quadro IV, correspondente à pontuação final do empregado em relação à Avaliação Comportamental.

A definição dos múltiplos salariais segue os critérios estabelecidos pela BAHIA FERROVIAS e suas controladoras, conforme quadro V:

Quadro V – Múltiplos Salariais		
GRUPO	CARGO	MÚLTIPLO SALARIAL
G1	Operadores, Auxiliares e Assistentes	Até 1 salário Base
G2	Analistas, Técnicos, Engenheiros, Geólogos e Supervisores	Até 1 salário Base
G3	Especialistas I e Coordenadores	Até 2 salários Base
G4	Especialistas II e Gerentes	Conforme instrumentos de gestão de performance específicos
	Gerentes Gerais e Diretores	

CLÁUSULA 6ª – REGRAS GERAIS: A apuração do PPR será feita de forma proporcional ao período trabalhado pelo Empregado Elegível no “Ciclo de Gestão de Performance”, obedecidas, para tanto, regras e critérios específicos definidos nesta cláusula.

Parágrafo primeiro – O pagamento da parcela devida a título de PPR para os Empregados Elegíveis que atenderem aos critérios e métricas definidos neste Acordo ocorrerá no mês de abril do ano seguinte à conclusão do “Ciclo de Gestão de Performance”.

Parágrafo Segundo - para o pagamento do PPR, serão considerados os seguintes parâmetros:

- a) Os Empregados Elegíveis admitidos de 01/01/2026 a 31/12/2026 farão *jus* ao pagamento do PPR de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias. Caso o empregado elegível tenha trabalhado em período inferior a 3 (três) meses durante o Ciclo de Gestão de Performance, a apuração de PPR considerará somente as metas corporativas.
- b) O salário vigente em 31/12/2026 será utilizado como base de cálculo para a apuração do valor do PPR do Empregado Elegível, exceto nos casos de promoção realizadas após 30/09/2026, situação em que o salário de 30/09/2026 será considerado para cálculo do PPR;
- c) Nas hipóteses de (i) rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da BAHIA FERROVIAS ou pedido de demissão do Empregado Elegível, durante o Ciclo de Gestão de Performance, ou (ii) falecimento do Empregado Elegível, o pagamento do PPR será devido de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias.
- d) Os Empregados Elegíveis desligados por justa causa não farão jus ao pagamento do PPR.
- e) Os Empregados Elegíveis com afastamentos superiores a 15 (quinze) dias que resultem na suspensão do contrato de trabalho farão jus ao PPR, de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo trabalho. Esta regra não se aplica aos Empregados Elegíveis afastados em razão de acidente de trabalho (benefício previdenciário sob a espécie 91) ou licença maternidade que terão contabilizados, para fins de PPR, os períodos de afastamento.

Parágrafo terceiro - Para moderação dos resultados encontrados na Avaliação Comportamental, os gestores aplicarão, nesta ordem, os resultados dos seguintes critérios: existência de medida disciplinar e absenteísmo (“Critérios de Moderação”).

- a) Para efeito de absenteísmo, não serão computadas as faltas relativas à licença maternidade, acidente do trabalho e doença

ocupacional, falecimento de ascendente, descendente e colateral, ausências justificadas pela Justiça Eleitoral, casamento civil, licença paternidade, liberação de dirigente sindical e faltas por doenças que possam, segundo o critério do Serviço Médico, somente para efeito do PPR, impossibilitarem os empregados de comparecerem ao trabalho ou expor os demais empregados a risco de contaminação.

- b) Com base nos Critérios de Moderação, os Empregados Elegíveis serão classificados na curva de vitalidade.

CLÁUSULA 7ª – NATUREZA JURÍDICA: O PPR não se vincula à remuneração do Empregado Elegível, não sendo, assim, base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, na forma do art. 3º da Lei 10.101/2000, nem serve de base para quaisquer parcelas estabelecidas em lei, normas coletivas ou regulamentos internos da BAHIA FERROVIAS havendo somente incidência do imposto de renda retido na fonte, nos termos da legislação em vigor.

CLÁUSULA 8ª – QUITAÇÃO: Esclarecem as partes, expressamente, que o presente Acordo regulamenta o PPR durante o Ciclo de Gestão de Performance 2026, sendo que, após cumprido, com o pagamento dos valores devidos aos Empregados Elegíveis, as partes consideram-no inteira e irrevogavelmente quitado, nada mais havendo a reclamar ao citado período.

CLÁUSULA 9ª – ACOMPANHAMENTO: Os representantes da BAHIA FERROVIAS e os representantes do SINDIFERRO poderão se reunir periodicamente para acompanhamento dos resultados que afetam o pagamento do PPR aos Empregados Elegíveis.

CLÁUSULA 10ª – VIGÊNCIA: Embora formalizado nesta data, os efeitos do Acordo retroagirão a partir de 1º de janeiro de 2026 que permanecerão em vigor até o pagamento do PPR, em abril de 2027. O Acordo poderá ser denunciado por qualquer das partes, desde que comunique a outra com antecedência mínima de 30 (trinta) da data de encerramento pretendida, observadas as formalidades do Artigo 615, “caput”, combinado com o Artigo 612 da CLT.

E por estarem justos e contratados, firmam o presente Acordo em 03 (três) vias de igual teor e forma, devendo uma via ser encaminhada pelo SINDIFERRO à repartição competente do Ministério do Trabalho e Previdência, restando uma via para cada parte.

Salvador - BA, 02 de junho de 2026.

BAHIA FERROVIAS S/A

Eduardo Jorge Ledsham
Diretor

BAHIA FERROVIAS S/A

Fábio Silva
Diretor de Recursos Humanos

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES FERROVIÁRIO
E METROVIÁRIO DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE**

Paulino Rodrigues de Moura
Coordenador Geral

ANEXO I METAS CORPORATIVAS

Metas 2026 | Sumário das Metas

	Responsável	KPI	Racional / Meta	Peso
1	OH&S	Saúde e Segurança	Segurança Operacional, Conformidade em SSO e Saúde Mental	20%
2	Finance	Performance Orçamentária	Aderência ao Cronograma Financeiro Mensal (PFM) e Estruturação e implementação de squads corporativos, com foco em redução de burocracia, aumento de produtividade, redução de custos ou simplificação de processos	20%
3	Technical	Aderência ao Plano de Care & Maintenance	Garantir a execução integral, conforme planejado, das atividades previstas no Plano de Care & Maintenance para os três sites da empresa — Porto, Ferrovia e Mina — assegurando a manutenção das condições ambientais, operacionais e estruturais das áreas, durante a suspensão temporária das atividades principais.	20%
4	Legal / Regulatory	Compliance Regulatório	Assegurar a conformidade regulatória da organização com as obrigações junto aos órgãos reguladores setoriais (ANM, ANTT e ANTAQ), por meio de atuação proativa nos processos críticos e da mitigação de riscos regulatórios, preservando a continuidade operacional e institucional da companhia. Concluir situação regulatória da FIOL, em função do cenário que a empresa seguir; Dar suporte regulatório às áreas com relação com órgãos reguladores, incluindo materiais que suportem a manutenção das licenças	10%
5	Sustainability, Legal and Communication	Aderência ao PPO	Assegurar a conformidade ambiental do Projeto por meio da manutenção das licenças socioambientais e do cumprimento das condicionantes estabelecidas no PPO. Fortalecer o relacionamento com as partes interessadas, garantindo respostas ágeis e eficazes às demandas recebidas, bem como a preservação da integridade fundiária do Projeto.	20%
6	M&A	Suporte ao M&A	Atender às demandas necessárias ao fechamento de um possível <i>deal</i> com potenciais investidores em 2026, entre elas: 1) Respostas a questionamentos de diligência (Q&A) dentro do prazo – 3dd – (baixa qualidade nas respostas são reprovadas e prazo postergados); 2) Condução dos <i>workstreams</i> ; 3) Estruturação do VDR; 4) Suporte aos Site Visits; 5) Suporte às apresentações feitas aos times dos potenciais investidores, incluindo sessões para responder a questionamentos dos potenciais investidores e respectivos assessores (ex: <i>Expert Sessions</i> registrados);	10%