

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO**  
**EXERCÍCIO DE 2024**

Pelo presente instrumento, de um lado, o **BANCO DAYCOVAL S.A.**, sediado na Avenida Paulista, nº 1.793, São Paulo – Capital, telefone (11) 3138-0500, CEP n.º 01311-200, CNPJ n.º 62.232.889/0001-90, e-mail carla.zeitune@grupodaycoval.com.br, doravante denominado "**BANCO**", representado pelo Sr. Salim Dayan, Diretor Executivo, CPF n.º 154.174.598-10 e, de outro lado, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.847.291/0001-05, com endereço na Quadra EQS 314/315, Bl. A, Asa Sul/Brasília-DF, CEP: 70383-400, através de sua diretora Presidenta JUVANDIA MOREIRA LEITE, inscrita no CPF/MF sob nº. ...., em nome próprio e representando os seguintes sindicatos, doravante denominados como "**SINDICATO**", individualmente cada qual denominada "**PARTE**" e em conjunto, "**PARTES**";

- A. **Considerando** que este instrumento estabelece um **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR")** que possui como base o conteúdo das negociações e os próprios Instrumentos de Acordos firmados nos últimos anos com este SINDICATO, tratando-se de uma renovação de termos e condições, com ajustes específicos quanto às metas e critérios de avaliação dos EMPREGADOS;
- B. **Considerando** que os EMPREGADOS elegíveis possuem plena ciência sobre o conteúdo e regras do PPR desde o início do exercício de 2024, por meio de materiais e informações que foram disponibilizadas pelo BANCO em divulgações formais pela *Intranet/Worplace /email*, seja por reuniões de alinhamento nas áreas;
- C. **Considerando** que o BANCO manteve os EMPREGADOS elegíveis informados sobre as métricas e resultados do exercício de 2024, que correspondem às metas que foram praticadas pelo BANCO nos últimos anos, as quais foram amplamente discutidas com o SINDICATO e com os EMPREGADOS;
- D. **Considerando** que, ao longo do período de apuração, os EMPREGADOS elegíveis tiveram acesso ao **Programa de Avaliação Individual**, por meio da plataforma denominada *Qulture Rocks* disponibilizada através do RH Digital e da Intranet (acesso ao *link* do RH e, na sequência, ao *link* Gestão e Academia), que é um sistema informatizado no qual são avaliadas as competências individuais e registrados os resultados alcançados durante o período de apuração do exercício de 2024;

as PARTES celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ("ACORDO")**, com fundamento no artigo 612 da CLT, com o objetivo de negociar critérios e indicadores do **PPR** para o exercício de 2024, com base nos preceitos estabelecidos na legislação vigente, princípios e condições que mutuamente se outorgam e aceitam, como resultado da manifestação de vontade ocorrida em assembleia extraordinária realizada em 04/02/2025, a saber:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - OBJETO**

- a) O **BANCO** e o **SINDICATO**, com fundamento no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, e observando as disposições da Lei n.º 10.101/2000, negociaram o presente ACORDO para o pagamento do PPR de 2024, caso sejam alcançados os objetivos estipulados pelas PARTES, na forma do inciso II do artigo 2º da Lei n.º 10.101/2000, respeitados os critérios de elegibilidade que constam no ACORDO e nos Anexos deste PPR, os quais se integram ao PPR para todos os fins.
- b) Por este ACORDO, ficam garantidos pagamentos adicionais à PLR 2024 prevista na Convenção Coletiva de Trabalho ("PLR CCT"), para que sejam complementares, não podendo ser compensados um pelo outro, de modo que, inclusive, sejam discriminados em rubricas separadas no holerite do empregado.
- c) O presente ACORDO abrange todos os EMPREGADOS do BANCO ativos durante o exercício de 2024, observadas as condições de elegibilidade previstas na Cláusula Segunda. Na base de 31/01/2024, representavam 2.555 (dois mil, quinhentos e cinquenta e cinco) EMPREGADOS.

d) Para fins de clareza da interpretação desta negociação, o Plano e seus respectivos Anexos, bem como os Sistemas Internos mencionados, que contém informações sensíveis a respeito dos negócios do Banco, são partes integrantes dos termos e condições objeto de negociação e compõem as regras para distribuição do PPR do exercício de 2024.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - DA ELEGIBILIDADE**

- a) São elegíveis ao recebimento integral do valor referente ao PPR 2024 todos os EMPREGADOS ativos, e regidos pela CLT, no BANCO durante todo o período considerado para o atingimento das metas e a apuração do resultado, **inclusive**, o último dia do exercício de 2024.
- b) Os EMPREGADOS admitidos durante o exercício de 2024 farão jus ao recebimento, de forma **proporcional**, ao pagamento do PPR, considerando o tempo de serviço, de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento. <sup>1</sup>.
- c) Ao EMPREGADO que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, que tenha seu contrato de trabalho rescindido por ocasião de sua aposentadoria, ou que tenha ou venha a formalizar pedido de demissão e rescisão por mútuo acordo durante o exercício de 2024, será devido o pagamento **proporcional** do valor do PPR, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido nos referidos anexos, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento. <sup>1</sup>.
- c.1) Ao EMPREGADO que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, ou que tenha ou venha formalizar pedido de demissão ou rescisão por mútuo acordo durante o exercício de 2024, em momento anterior à Avaliação Individual ou a consolidação dos resultados de negócio, será devido apenas e tão somente o pagamento equivalente ao valor mínimo, de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento..
- d) Os EMPREGADOS transferidos durante o exercício de 2024 entre as empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico do BANCO serão elegíveis ao PPR e terão direito ao recebimento **proporcional** do valor referente ao PPR relativo aos períodos trabalhados em cada uma das empresas, conforme seus respectivos programas, quando houver, respeitando a proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento.
- e) Na hipótese do empregado ser transferido de empresa do mesmo grupo do Banco ou de empresa que presta serviços à instituição financeira durante o exercício de 2024, e que não há programa de pagamento de participação nos lucros e resultados, haverá avaliação do cumprimento das metas, considerando o período efetivamente trabalhado ao Banco, garantindo-se, ao menos, o pagamento do valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento.
- f) No caso de falecimento do EMPREGADO, observado o quanto disposto nos Anexos do presente ACORDO, os seus dependentes legais farão jus à participação nos resultados em consonância ao período efetivamente trabalhado no exercício de 2024 à proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço efetivamente prestado ao BANCO, considerando-se mês de serviço efetivo o período igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada de crédito nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento.

- g) Para apuração da integralidade ou proporcionalidade do período trabalhado durante o exercício de 2024 pelo EMPREGADO, para fins de cálculo da elegibilidade prevista nessa cláusula, não se computa a projeção de aviso-prévio indenizado.
- h) Para efeito de cálculo de valores proporcionais (itens "b" a "f" desta Cláusula), não serão deduzidos os períodos de afastamento por doença, acidente do trabalho, licença maternidade, licença paternidade, serviço militar ou licença adoção que ocorrerem durante o exercício de 2024.
- i) Não são elegíveis ao pagamento do PPR, não tendo direito a qualquer benefício estabelecido neste plano, os EMPREGADOS dispensados por justa causa ao longo do exercício de 2024.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - AS METAS DE DESEMPENHO**

a) A participação dos EMPREGADOS nos resultados do exercício de 2024 do BANCO e a apuração dos valores do PPR 2024 serão determinadas de forma distinta para diferentes grupos de EMPREGADOS:

a.1) **Grupo 1.** O Grupo 1 é composto pelos EMPREGADOS da área ADMINISTRATIVA, que ocupam os cargos descritos no Anexo I, além dos cargos identificados com a TAG PPR ADM.

a.2) **Grupo 2.** O Grupo 2 é composto pelos EMPREGADOS da área de NEGÓCIOS, que ocupam os cargos descritos no Anexo II, além dos cargos identificados com a TAG PPR NEG.

b) As metas de desempenho levam em consideração a atividade e o grau de responsabilidade dos empregados, conferindo-se e avaliando-se as competências do Grupo 1 e do Grupo 2 por hierarquia e aplicando os resultados do Programa de Avaliação Individual do exercício de 2024, conforme Anexo III.

c) Para fins de apuração do PPR 2024, serão dadas às palavras e expressões constantes nos Anexos do PPR, exclusivamente, as interpretações ali atribuídas, devendo sempre, em caso de dúvida, ser interpretada de forma restritiva.

d) As metas para a participação nos resultados do exercício de 2024 serão semestrais e anuais, considerando os seguintes critérios:

- 1) Variação positiva da carteira de crédito ampliada, para fins de percepção do valor de R\$ 3.644,11 (três mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e onze centavos), doravante denominado "valor mínimo" anual;
- 2) Atingimento do valor de lucro líquido conforme Anexo I (Grupo 1);
- 3) Notas do Programa de Avaliação Individual (Grupo 1 e Grupo 2) e/ou
- 4) Indicadores previstos para o exercício de 2024 (Grupo 2), definidas previamente e em conjunto com os EMPREGADOS, tendo como referência os critérios dispostos no Anexo IV.

e) As metas não poderão sofrer alterações qualitativas ou quantitativas que impactem em prejuízo do empregado. Se houver necessidade de qualquer adequação, deverá ser celebrado um termo aditivo entre o Sindicato e o Banco, ao longo do exercício de 2024.

### **CLÁUSULA QUARTA – DO CÁLCULO**

a) Ao final do exercício de 2024, o BANCO verificará o cumprimento das metas corporativas e individuais e realizará a apuração do PPR, conforme cálculo detalhado nos Anexos I, II e IV do PPR, que estabelecem de forma macro as metas/ indicadores utilizados a fim de preservar dados estratégicos do Plano de Negócios do Banco.

b) Para o exercício de 2024, fica estabelecido que, se houver crescimento da carteira de crédito ampliada<sup>2</sup>, será devido aos EMPREGADOS o valor mínimo de R\$ 3.644,11 (três mil, seiscentos e quarenta e quatro reais, e onze

centavos), para o Grupo 1 e para o Grupo 2. Será considerado que houve resultado positivo, para fins desta cláusula, quando a carteira de crédito ampliada apresentar crescimento. Para o pagamento de adiantamento em setembro do exercício de 2024, será considerado o crescimento relativo ao primeiro semestre. Para o pagamento final do PPR, a ser realizado até março de 2025 será considerado o crescimento relativo a todo o exercício de 2024. O crescimento será identificado por comparação sempre com o ano anterior, que neste caso se refere aos mesmos períodos do exercício de 2023.

c) Para o exercício de 2024, ficam estabelecidos os máximos de pagamentos a título de PPR 2024, conforme os "tetos" de:

- **Grupo 1.** O valor máximo é de 11 (onze) salários e, na hipótese de distribuição de acréscimo ao PPR de até 02 (dois) salários, poderão totalizar o teto de 13 (treze) salários;
- **Grupo 2.** O valor máximo é de 14 (quatorze) salários e, na hipótese de distribuição de acréscimo ao PPR de até 02 (dois) salários, poderão totalizar o teto de 16 (dezesesseis) salários.

Entende-se que poderá haver a distribuição de acréscimo ao PPR 2024 a cada um dos empregados pertencentes aos Grupos 1 e 2 mediante a análise da performance e resultado individual, previstos nos Anexos I (item 7) e II (item 6), respectivamente.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REVISÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO**

a) O PPR 2024 poderá ser revisto por mútuo acordo entre as PARTES, seja nos casos de força maior, caso fortuito, recuperação judicial, falência, bem como em outras situações que as PARTES entendam pertinentes, ainda que possam ser entendidas como previsíveis em certa medida e que impeçam ou dificultem a normalidade do processo produtivo do BANCO e a concretização do ACORDO.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS**

a) O pagamento do PPR 2024 não possui caráter de habitualidade, não integra a remuneração dos EMPREGADOS para qualquer fim, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, conforme estabelece o artigo 3º da Lei n.º 10.101/2000.

b) Os valores a serem pagos estarão sujeitos ao imposto de renda, em separado dos demais rendimentos do mês.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DOS PAGAMENTOS**

a) Os valores referentes ao PPR 2024 serão pagos em 02 (duas) parcelas, da seguinte forma:

a.1) Até o dia 30 de setembro de 2024, e no curso das negociações, serão pagos, título de adiantamento, o que segue, conforme os grupos:

\* R\$ 1.822,05 (hum mil, oitocentos e vinte e dois reais, e cinco centavos) a todos os empregados, com exceção dos cargos com TAG PPR LÍDER/EXPERT;

\* múltiplo salarial conforme item 7 do Anexo I e item 6 do Anexo II, se classificados na Avaliação do Comitê de Remuneração como "Dentro das Expectativas", garantindo-se no mínimo o valor de R\$ 1.822,05 (hum mil, oitocentos e vinte e dois reais, e cinco centavos).

\* o valor devidamente calculado e aplicável segundo o Anexo IV para o Grupo 2, garantindo-se no mínimo o valor de R\$ 1.822,05 (hum mil, oitocentos e vinte e dois reais, e cinco centavos).

Ao término do exercício de 2024, para o pagamento da parcela final, os valores antecipados serão compensados, observando as previsões do presente ACORDO quanto aos valores mínimo e máximo que poderão ser distribuídos pelo programa.

a.2) Até o dia 1º de março de 2025, será feito o pagamento da parcela final do PPR 2024, juntamente com a PLR 2024 da CCT da categoria, observando os valores previstos neste instrumento a cada um dos Grupos

de empregados, e garantindo-se no mínimo o valor de R\$ R\$ 3.644,11 (três mil, seiscentos e quarenta e quatro reais, e onze centavos).

a.3) no caso de EMPREGADOS elegíveis que estejam inativos nas datas acima, os pagamentos serão feitos através de rescisão complementar nas datas de 31.10.2024 e 20.04.2025. Os pagamentos se darão através de depósitos nas contas bancárias que possuíam quando do contrato de trabalho. Na hipótese de qualquer dificuldade nesses pagamentos, o Banco entrará em contato para que formalizem os novos dados bancários, de modo a efetuar esses créditos em, no máximo, 10 (dez) dias.

b) Os pagamentos do PPR 2024 e PLR 2024 CCT serão feitos em rubricas próprias nos holerites dos EMPREGADOS.

### **CLÁUSULA OITAVA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

a) Conforme devidamente aprovado e autorizado pelos EMPREGADOS em assembleia conduzida pelo SINDICATO, o BANCO descontará o percentual de 1,5% (hum vírgula cinco por cento), limitado a R\$ 1.000,00 (hum mil reais), sobre o montante individual de qualquer pagamento a título de PPR do exercício de 2024, previstos neste Acordo, inclusive sobre a antecipação, e repassará ao Sindicato, considerando todos os EMPREGADOS elegíveis., Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento da PPR 2024 prevista no presente ACORDO, não incidindo sobre os valores da PLR 2024 da CCT, cujo instrumento define regras próprias.

b) O repasse dos valores descontados será efetivado através de depósito/crédito na forma como estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho sobre PLR celebrada entre as entidades sindicais profissionais e a FENABAN, contendo os dados conforme modelo abaixo:

Nome do Banco (A)							CNPJ							
Exercício (B)							Contribuição Negocial (%)							
Responsável (C)														
E-MAIL (D)							Telefone							
Matrícula (1)	Sexo (2)	Data de Admissão (3)	Data e forma de desligamento (4)	Cargo (5)	Departamento (6)	Cidade (7)	Se pertencente ao Anexo I ou Anexo II (8)	Salário em quando houver antecipação e quando do pagamento final do plano (9)	PLR da CCT (antecipação) valor/data (10)	PLR da CCT (pagamento final) valor/data (11)	PLR da CCT (parcela adicional se houver) valor/data (12)	Data/ valor do pagamento (antecipação) (13)	Data/ valor do pagamento final (2ª parcela) e valor (14)	Contribuição Negocial (15)

- (A) Nome e CNPJ da empresa signatária do acordo de Participação nos Lucros ou Resultados;
- (B) Ano da avaliação/apuração do programa e porcentagem referente à contribuição negocial definida em acordo;
- (C) Responsável pelas informações referentes à contribuição negocial recolhida;
- (D) E-mail e telefone do responsável pelas informações referentes à contribuição negocial;
- (1) Número da matrícula do EMPREGADO;
- (2) Sexo;
- (3) Data de admissão no formato dd/mm/aa;
- (4) Data no formato dd/mm/aa e forma do desligamento, caso o EMPREGADO tenha sido demitido antes do término do exercício fiscal (31 de dezembro);
- (5) Cargo do EMPREGADO;
- (6) Departamento/ área, no qual o empregado está lotado;
- (7) Cidade na qual o empregado está lotado;
- (8) Se pertencente ao ANEXO I ou ANEXO II do PPR;
- (9) Valor do salário quando houver antecipação e quando do pagamento final;
- (10) Valor recebido e data da antecipação (se houver) a título de PLR CCT;
- (11) Valor recebido e data do pagamento final a título de PLR segundo os critérios da PLR CCT;
- (12) Valor recebido e data do pagamento da parcela adicional (se houver) a título de PLR CCT;
- (13) Valor recebido e data da antecipação a título do PPR;
- (14) Valor recebido e data do pagamento final (2ª parcela) a título do PPR;
- (15) Valor da contribuição negocial recolhida.

c) Os valores descontados serão repassados em até 10 (dez) dias a contar da efetivação do desconto, aqueles não repassados no prazo serão acrescidos de: a) atualização monetária, com base no critério de correção dos débitos trabalhistas, a partir do 1º dia de atraso. b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.

#### **CLÁUSULA NONA - DIVERGÊNCIAS**

a) Na hipótese de divergência no cumprimento deste ACORDO, as PARTES visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si e, permanecendo ainda a divergência, levar a questão à Justiça do Trabalho, sendo vedada a alteração unilateral.

b) O foro competente para a apreciação da demanda será o da sede da entidade sindical profissional signatária.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – ACOMPANHAMENTO**

a) Através do dia-a-dia de gestão, serão conduzidos os acompanhamentos do desempenho e dos indicadores em linha com modelo e atividade de cada área.

b) Todos os EMPREGADOS terão acesso às informações relativas às premissas e aos resultados de sua respectiva área previstos neste acordo, através dos meios internos de comunicação, sem prejuízo de envio por e-mail e fornecimento de cópia do acordo pelo R.H, quando solicitado pelo EMPREGADO.

c) Sempre que solicitado, o SINDICATO terá acesso às informações relativas aos critérios de avaliação e apuração previstos nesse acordo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO**

a) O não cumprimento das cláusulas ora pactuadas por esse instrumento implicará na multa prefixada na importância correspondente ao "valor mínimo integral" previsto neste acordo coletivo de trabalho, atualizado monetariamente pelo INPC, a ser suportado pela parte infratora a favor de cada um dos EMPREGADOS atingidos com tal descumprimento.

b) Além do previsto no caput, o atraso no pagamento deverá ser atualizado com juros e correção monetária.

c) Caso haja pagamento superior aos tetos previstos nesse acordo, o valor da penalidade será revertido ao Sindicato. Além disso, os encargos devidos sobre esses pagamentos superiores aos tetos serão de responsabilidade da instituição financeira, e deverão ser recolhidos e comprovados pelo BANCO ao SINDICATO.

d) Antes da aplicação da multa prevista nesta cláusula, o SINDICATO notificará o BANCO para que comprove o cumprimento do acordo ou apresente justificativa para eventual descumprimento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REVOGAÇÃO**

A revogação total ou parcial do presente ACORDO deverá ser efetuada por mútuo entendimento entre as PARTES, e aprovada em assembleia convocada pelo SINDICATO.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DENÚNCIA DO ACORDO**

A denúncia do ACORDO, se necessária, será feita nos termos da legislação aplicável, após as tentativas de solução negociada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: DO ACESSO AOS EMPREGADOS E DAS CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO**

O BANCO se compromete a apoiar e facilitar ao SINDICATO o acesso aos locais de trabalho e aos EMPREGADOS, de forma virtual ou presencial, para a apresentação da entidade sindical, campanhas de sindicalização e informes de interesse da categoria dos bancários, sendo previamente acordado com a direção da instituição financeira.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VIGÊNCIA**

O ACORDO terá vigência de 12 (doze meses), no período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, estendendo seus efeitos até o efetivo pagamento, substituindo qualquer eventual ajuste ou negociação prévia sobre as suas condições.

Os critérios estabelecidos no presente instrumento para o pagamento do PPR 2024 somente são válidos durante o período d vigência do acordo, inexistindo obrigação de repetição de idênticos critérios em acordos posteriores, podendo ser estipuladas novas metas e parâmetros para qualquer nova negociação, objetivando a valorização dos negócios do BANCO e a melhoria da avaliação e participação dos EMPREGADOS, sempre de comum acordo entre as PARTES.

E, por estarem justas e acordadas, as partes, em comum acordo, estabelecem que este documento pode ser assinado de forma híbrida, ou seja, a assinatura de cada uma das partes poderá ser manual, eletrônica e/ou digital. Os signatários reconhecem a validade jurídica desta forma de assinatura, bem como do inteiro teor do Acordo ora celebrado.

São Paulo, .... de fevereiro de 2025.

#### **BANCO DAYCOVAL S.A**

---

Salim Dayan  
Diretor Executivo

#### **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF**

---

JUVANDIA MOREIRA LEITE  
Presidenta



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO  
EXERCÍCIO DE 2024**

**ANEXO I – METAS INDIVIDUAIS DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS, Grupo 1**

**1. ELEGIBILIDADE:** São elegíveis todos os empregados do BANCO, exceto àqueles dispostos no Anexo II do presente Acordo. Na base de 31/01/2024, representavam 1.789 (hum mil, setecentos e oitenta e nove) EMPREGADOS.

**2. PERÍODO DE APURAÇÃO:** A avaliação compreenderá o desempenho no período de 01.01.2024 a 31.12.2024.

**3. FIXAÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS:**

3.1. As metas/ competências individuais são definidas de acordo com o cargo de cada EMPREGADO, mediante preenchimento de formulário de Avaliação Individual disponível no Programa de Avaliação Individual, conforme detalhado no Anexo III.

3.2. A definição das metas/ competências será realizada de comum acordo entre o BANCO e o EMPREGADO, e ficará disponível para consulta durante todo o período de apuração do exercício de 2024, por meio do Programa de Avaliação Individual do BANCO.

**4. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

4.1. A avaliação a qual se refere o Anexo III levará em consideração o envolvimento, participação, contribuição e desempenho individual do EMPREGADO.

4.2. Os gestores do BANCO, em todos os níveis, são responsáveis pelo acompanhamento, divulgação e mensuração das metas de sua equipe, utilizando as diretrizes previstas nesse PPR. As competências definidas para cada grupo estão divulgadas em nossa intranet no RH > Gestão como Guia das Competências.

**5. CÁLCULO DA PPR 2024**

**5.1.** Para permitir a distribuição de quaisquer valores a título de PPR, com exceção do valor mínimo previsto na Cláusula Quarta, item *b*, do ACORDO, deverá haver o atingimento da Meta 1 de desempenho do BANCO, que decorrerá exclusivamente da apuração do lucro líquido do BANCO, conforme classificação abaixo:

- *Meta 1=* O Banco atingir um lucro líquido de R\$ 800 milhões, inclusive;
- *Meta 2=* O Banco atingir um lucro líquido acima de R\$ 800 milhões e até R\$ 1,0 bilhão, inclusive;
- *Meta 3=* O Banco atingir um lucro líquido acima de R\$ 1,0 bilhão e até R\$ 1,8 bilhão, inclusive;
- *Meta 4=* O Banco atingir um lucro líquido acima de R\$ 1,8 bilhão.

5.1.1. Caso não seja atingido o lucro mínimo de R\$ 800 milhões, nenhum valor será distribuído a título de PPR 2024, com exceção do valor mínimo de forma integral que será garantido aos EMPREGADOS caso haja crescimento da carteira de crédito ampliada.

5.1.2. Além da meta macro definida no item 5.1 acima, há que se observar o atingimento da meta da área. Assim, o pool que caberá a cada área poderá ter impacto com mais ou menos 5% do referido no item 5.2. A meta da área será observada em comparação ao ano anterior, aqui sendo o ano de 2023, de manutenção do indicador no exercício de 2024 em comparação ao de 2023. Então, caso a comparação apresente um comportamento negativo, haverá um

decréscimo de 5% do pool da área estabelecido na cláusula 5.2, caso contrário, haverá um acréscimo de 5% do pool da área.

## **5.2. Do Valor a ser Distribuído às Áreas:**

5.2.1. Uma vez atingida a meta mínima estabelecida no item 5.1 e as condições do item 5.1.2, o valor a ser distribuído, por área, usando a soma do salário total reconhecendo o *pro rata* dos admitidos durante o exercício de 2024, será calculado:

- O valor correspondente a 01 (uma) folha de pagamento das áreas administrativas do BANCO de janeiro de 2025, caso seja atingida a *Meta 1*;
- O valor correspondente a 02 (duas) folhas de pagamento das áreas administrativas do BANCO de janeiro de 2025, caso seja atingida a *Meta 2*;
- O valor correspondente a 03 (três) folhas de pagamento das áreas administrativas do BANCO de janeiro de 2025, caso seja atingida a *Meta 3*;
- O valor correspondente a 04 (quatro) folhas de pagamento das áreas administrativas do BANCO de janeiro de 2025, caso seja atingida a *Meta 4*.

## **5.3. Critério da curva de distribuição do PPR aos EMPREGADOS:**

5.3.1. Os EMPREGADOS serão avaliados entre os meses de novembro de 2024 a janeiro de 2025, de acordo com o Programa de Avaliação Individual, realizada pelos gestores e seus diretos. O modelo de Avaliação Individual baseado em perguntas deve sempre garantir o mínimo de 07 (sete) e o máximo de 15 (quinze) questões / competências, estando em linha com a plataforma *Software* implementada sem alterar o conceito e a metodologia da avaliação, conforme modelo constante no Anexo III.

5.3.2. A área (centro de custos) realizará distribuição dos valores da parcela para cada EMPREGADO em razão do valor do *pool* de PPR de cada área, garantindo que não haverá a divulgação de ranking, conforme previsto na CCT.

5.3.3. A indicação do valor individual é definida pelo *pool* destinado ao centro de custos, pela nota da Avaliação Individual e pelos meses efetivamente trabalhados durante o exercício de 2024, conforme fórmula abaixo, calculada a partir de nove etapas. Para que seja garantido o Valor Mínimo, e de forma a usar todo o *pool*, serão aplicados os fatores (Fator 1 e Fator 2).

### Definições Iniciais:

- a) Valor mínimo
- b) Múltiplo salarial = Múltiplo estabelecido no item 5.2.1
- c) Nota máxima de avaliação individual

### Cálculos a serem usados:

CONT. = contagem de quantos mínimos precisam ser garantidos analisando o Valor 3

### Sequência para o Cálculo Individual traduzido no Valor Proposto:

- 1) Valor 1 = salário do mês de janeiro do ano do pagamento \* múltiplo salarial \* meses trabalhados /12
- 2) Pool 1 = Soma do Valor 1 = soma de todos os valores calculados para todos os empregados que fazem parte e são elegíveis no centro de custo
- 3) Valor 2 = valor 1 \* nota avaliação individual/20
- 4) Pool 2 = Soma do Valor 2 = soma de todos os valores calculados para todos os empregados que fazem parte e são elegíveis no centro de custo
- 5) Fator 1 = Pool 1/ Pool 2
- 6) Valor 3 = Valor 2 \* Fator 1, observando o mínimo
- 7) Pool 3 = Soma do Valor 3 = soma de todos os valores calculados para todos os empregados que fazem parte e são elegíveis no centro de custo
- 8) Fator 2 = (Pool 1 - Cont\*mínimo)/(Pool 3 - cont.\*mínimo)
- 9) Valor Proposto = Valor 3 \* Fator 2, observando o mínimo.

5.3.4. A título ilustrativo, seguem exemplos de cálculo a partir da fórmula indicada no item 5.3.3:

Supondo que o lucro líquido tenha sido de R\$ 1,2 bilhão, significando que o pool seria de 3 salários  
 Partindo do VALOR MÍNIMO: R\$ 3.644,11  
 NOTA MÁXIMA DE AVALIAÇÃO: 20  
 FATOR 1: 1,360  
 FATOR 2: 0,993  
 CONT.:1

Avos	Notas da Avaliação	Salário	Aplicação dos avos trabalhados	Aplicação da nota obtida na AVD	Aplicação do fator 1 & garantia do valor mínimo	Aplicação do fator 2 & garantia do valor mínimo
			valor 1	valor 2	valor 3	VALOR PROPOSTO
10	20	6.000,00	15.000,00	15.000,00	20.396,96	20.261,03
9	16	7.500,00	16.875,00	13.500,00	18.357,26	18.234,93
12	12	7.500,00	22.500,00	13.500,00	18.357,26	18.234,93
4	8	6.000,00	6.000,00	2.400,00	3.644,11	3.644,11
			<b>60.375,00</b>	<b>44.400,00</b>	<b>60.755,60</b>	<b>60.375,00</b>

pool 1

pool 2

pool 3

\* Fica estabelecido o teto máximo de 11 (onze) salários para os EMPREGADOS dispostos neste Anexo, sendo que, na hipótese de distribuição de acréscimo ao PPR 2024 de até 02 (dois) salários, o teto será 13 (treze) salários.

## 6. BASE DE CÁLCULO DO PPR

6.1. O pagamento terá por base o salário-base mensal de janeiro de 2025 dos EMPREGADOS, acrescido de eventual gratificação e demais verbas classificadas como remuneração.

## 7. DO VALOR DE ACRÉSCIMO AO PPR

7.1. Para os EMPREGADOS que ocupem cargos e posições definidas no item 7.3, além do critério do item 5.3, o Comitê de Remuneração e Avaliação, formado pela Diretoria Executiva e de Recursos Humanos, realizará a análise da performance e resultado individual dos EMPREGADOS do BANCO que tenham trabalhado no semestre, especialmente quanto implementação de projetos, atendimento dos treinamentos obrigatórios / certificações de suas equipes, por semestre completo do exercício de 2024, o que poderá resultar no pagamento, proporcional ao período aplicável, de valor acrescido ao PPR do Empregado de:

Resultado da Avaliação	Múltiplo Salarial
Dentro das expectativas	1
Abaixo das expectativas	0

Para todos os efeitos, o pagamento eventualmente proporcional a cada um dos semestres trabalhados deverá observar os valores mínimos de adiantamento e pagamento final do PPR 2024.

7.2. O teto máximo do valor de distribuição previsto no item 7.1 do presente Anexo é de 01 (um) salário por semestre do exercício de 2024, sendo de 02 (dois) salários por ano, respeitados o teto previsto no item "c" da cláusula quarta deste ACORDO.

7.3. São elegíveis ao acréscimo previsto no item 7.1 todos os EMPREGADOS que exercem os cargos que tem a TAG PPR LÍDER/EXPERT associada na base de dados da folha de pagamento, conforme relação abaixo:

### **CARGO – ADM – LÍDER/EXPERT**

*\*Eventuais alterações para exclusão ou novas nomenclaturas de cargos para elegibilidade ao presente Anexo, durante o respectivo exercício, deverão constar adequadamente na relação a ser enviada ao SINDICATO quando da distribuição do Programa de PPR 2024, sem prejuízo de comunicação prévia e formal à entidade sindical.*

#### **CARGOS**

EXPERT INTELIGENCIA COMERCIAL	GTE GERAL PLD
GTE ADJ CAMBIO	GTE GERAL TI
GTE ADJ CENTRAL DOCUMENTOS	GTE GESTAO RECEBIVEIS
GTE ADJ CONTROLE DE GARANTIAS	GTE GRC INVESTIMENTOS
GTE ADJ CREDITO REVISAO	GTE INFORMACOES E PLANEJAMENTO
GTE ADJ EMISSAO CONTRATOS	GTE INFORMACOES GERENCIAIS
GTE ADJ ESTRATEGIA PRODUTO	GTE INFORMACOES LEGAIS
GTE ADJ FISCAL	GTE INFRA ESTRUTURA
GTE ADJ GESTAO RECEBIVEIS	GTE INTELIGENCIA COMERCIAL
GTE ADJ JURIDICO	GTE JURIDICO
GTE ADJ NEGOCIOS TI	GTE MARKETING
GTE ADJ OPERACOES CREDITO REVISAO	GTE MIDDLE OFFICE E CONTROLES FIDUCIARIOS
GTE ADJ QUALIDADE	GTE MONITORAMENTO CAMBIO TURISMO
GTE ADJ SISTEMAS	GTE PLANEJAMENTO CREDITO
GTE ADJ SOCIETARIO	GTE PRODUTO MARKETING
GTE ADJ SUPORTE	GTE PRODUTOS
GTE ADJ SUPORTE / INFRA	GTE PRODUTOS CAMBIO
GTE ADJ TECNOLOGIA	GTE PROJETOS
GTE ADM CONTRATOS	GTE REDE E TELECOM
GTE ADM PESSOAL	GTE REDES
GTE ADMINISTRATIVO	GTE RISCOS DE MERCADO E LIQUIDEZ
GTE ADMINISTRATIVO JR, PL, SR	GTE RISCOS MERCADO
GTE AUDITORIA INTERNA	GTE RISCOS MERCADO & REGULATORIO
GTE BACKOFFICE CORRETORA	GTE SEGURANCA INFORMACAO
GTE BANCO DADOS	GTE SELECAO DE TALENTOS
GTE BNDES	GTE SISTEMAS
GTE CADASTRO	GTE TECNICO AGRONEGOCIO
GTE CAMBIO	GTE TECNICO PL
GTE CASH MANAGMENT	GTE TECNICO PROJETOS
GTE COBRANCA	GTE TECNICO QUALIDADE
GTE COBRANCA JR	GTE TECNOLOGIA
GTE COMPRAS LOGISTICA E PREDIAL	GTE TRIBUTARIO
GTE CONTABIL	GTE VAREJO JURIDICO CONSULTIVO
GTE CONTABIL JR	SUPTE ADM CAMBIO VAREJO
GTE CONTROL APLIC FINANCEIRAS	SUPTE CASH MANAGEMENT
GTE CONTROL PASSIVO FUNDOS	SUPTE CONTABILIDADE
GTE CREDITO	SUPTE CONTRATOS
GTE CREDITO DIGITAL	SUPTE CONTROL CART ATIVOS
GTE CUSTODIA	SUPTE CONTROL LIQUIDACAO
GTE DATA ANALYTICS	SUPTE CONTROLE GARANTIAS
GTE DE RISCOS E MODELAGEM	SUPTE JURIDICO
GTE DESENVOLVIMENTO E HRBP	SUPTE MARKETING DIGITAL
GTE FIDC	SUPTE MARKETING E PRODUTOS
GTE GERAL ANALISE OPERACOES	SUPTE MIS
GTE GERAL CONSIGNADO PLANEJ E CONTROLE	SUPTE OPERACOES
GTE GERAL CORRESPONDENTES	SUPTE OPERACOES CANAIS ATENDIMENTO
GTE GERAL CREDITO	SUPTE PLD
GTE GERAL INFO GERENCIAIS	SUPTE TECNOLOGIA
GTE GERAL OPERACOES	SUPTE TRIBUTOS
GTE GERAL OUVIDORIA	SUPTE OPERACOES CAMBIO

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO**  
**EXERCÍCIO DE 2024**

**ANEXO II – METAS INDIVIDUAIS DAS ÁREAS DE NEGÓCIOS, Grupo 2**

- 1. ELEGIBILIDADE:** São elegíveis todos os empregados do BANCO, exceto àqueles dispostos no Anexo I do presente Acordo. Na base de 31/01/2024, representavam 766 (setecentos e sessenta e seis) EMPREGADOS.
- 2. PERÍODO DE APURAÇÃO:** A avaliação compreenderá o desempenho no período de 01.01.2024 a 31.12.2024.
- 3. FIXAÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS**
  - 3.1. As metas individuais, as competências e os critérios de avaliação são definidos de comum acordo entre o BANCO e o EMPREGADO, levando em consideração as metas de negócio, e comunicados no início do exercício de 2024. No caso das competências, caso sejam aplicadas, segue-se a avaliação individual disponível no Programa de Avaliação Individual, conforme detalhado no Anexo III.
- 4. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**
  - 4.1. A avaliação levará em consideração o envolvimento, participação, contribuição e desempenho individual do EMPREGADO.
  - 4.2. Os gestores do BANCO, em todos os níveis, são responsáveis pelo acompanhamento, divulgação e mensuração das metas de sua equipe, utilizando as diretrizes previstas nesse PPR.
- 5. BASE DE CÁLCULO DO PPR**
  - 5.1. A base de cálculo do PPR 2024 para o Grupo 2 será definida considerando as especificidades e metas da área de cada EMPREGADO do Grupo 2, que vem sendo praticadas pelo BANCO nos últimos anos e formalizadas em instrumentos negociados com o Sindicato anteriormente, as quais foram amplamente divulgadas aos EMPREGADOS, sendo atribuídos diferentes critérios e pesos para as metas, conforme diretrizes estabelecidas no Anexo IV.
- 6. DO VALOR DE ACRÉSCIMO AO PPR**
  - 6.1. Para os EMPREGADOS que ocupem cargos e posições definidas no item 6.3, além do critérios dos itens 3 e 4, o Comitê de Remuneração e Avaliação, formado pela Diretoria Executiva e de Recursos Humanos, realizará a análise da performance e resultado individual dos EMPREGADOS do BANCO que tenham trabalhado no semestre do exercício de 2024, especialmente quanto ao atendimento do cliente, atendimento dos treinamentos obrigatórios / certificações de suas equipes, a eficiência na gestão de pessoas/negócios, implementação de projetos relevantes, bem como outras competências aplicáveis e desejáveis para cada posição/cargo, por semestre completo, o que poderá resultar no pagamento, proporcional ao período aplicável, de valor acrescido ao PPR do empregado de:

<b>Resultado da Avaliação</b>	<b>Múltiplo Salarial</b>
Dentro das expectativas	1
Abaixo das expectativas	0

Para todos os efeitos, o pagamento eventualmente proporcional a cada um dos semestres trabalhados deverá observar os valores mínimos de adiantamento e pagamento final do PPR 2024.

6.2. O teto máximo do valor de distribuição previsto no item 6.1 do presente Anexo é de 01 (um) salário por semestre, sendo de 02 (dois) salários por ano no exercício de 2024, respeitados os tetos previstos no item "c" da cláusula quarta deste ACORDO.

6.3. São elegíveis ao acréscimo previsto no item 6.1 deste ANEXO todos os EMPREGADOS que exercem cargos que tem a TAG PPR SEMESTRAL NEGÓCIOS associada na base de dados da folha de pagamento, conforme relação a seguir:

### **CARGOS – PPR SEMESTRAL NEGOCIOS**

*\*Eventuais alterações para exclusão ou novas nomenclaturas de cargos para elegibilidade ao presente Anexo, durante o respectivo exercício, deverão constar adequadamente na relação a ser enviada ao SINDICATO quando da distribuição do Programa de PPR 2024, sem prejuízo de comunicação prévia e formal à entidade sindical.*

#### **CARGOS**

EXPERT INVESTIMENTOS  
GTE ASSESSORIA INVESTIMENTOS  
GTE CAPTACAO INST JR, PL, SR  
GTE CAPTACAO JR, PL, SR  
GTE CLIENT SERVICES  
GTE COMERCIAL  
GTE COMERCIAL JR, PL, SR  
GTE COMERCIAL SMC  
GTE COMERCIAL VEICULOS JR, PL, SR  
GTE CORPORATE JR, PL, SR  
GTE CORPORATE JR, PL, SR – CJ  
GTE DCM  
GTE DISTRIBUICAO PARA MERCADO CAPITAIS JR,  
PL, SR  
GTE ESTRUTURACAO E SOCIETARIO  
GTE GERAL  
GTE GERAL ADJ  
GTE GERAL ADJ – CJ  
GTE GERAL ADJ CORPORATE  
GTE GERAL CAP INSTIT INTERNACIONAL  
GTE GERAL CAPTACAO  
GTE GERAL CAPTACAO INSTITUCIONAL  
GTE GERAL CORPORATE  
GTE GERAL INVESTIMENTOS  
GTE GERAL PRODUTO INVESTE  
GTE GERAL PRODUTOS  
GTE GERAL PRODUTOS TESOURARIA  
GTE GERAL REGIONAL  
GTE GERAL REGIONAL CORPORATE  
GTE GERAL SOCIETARIO

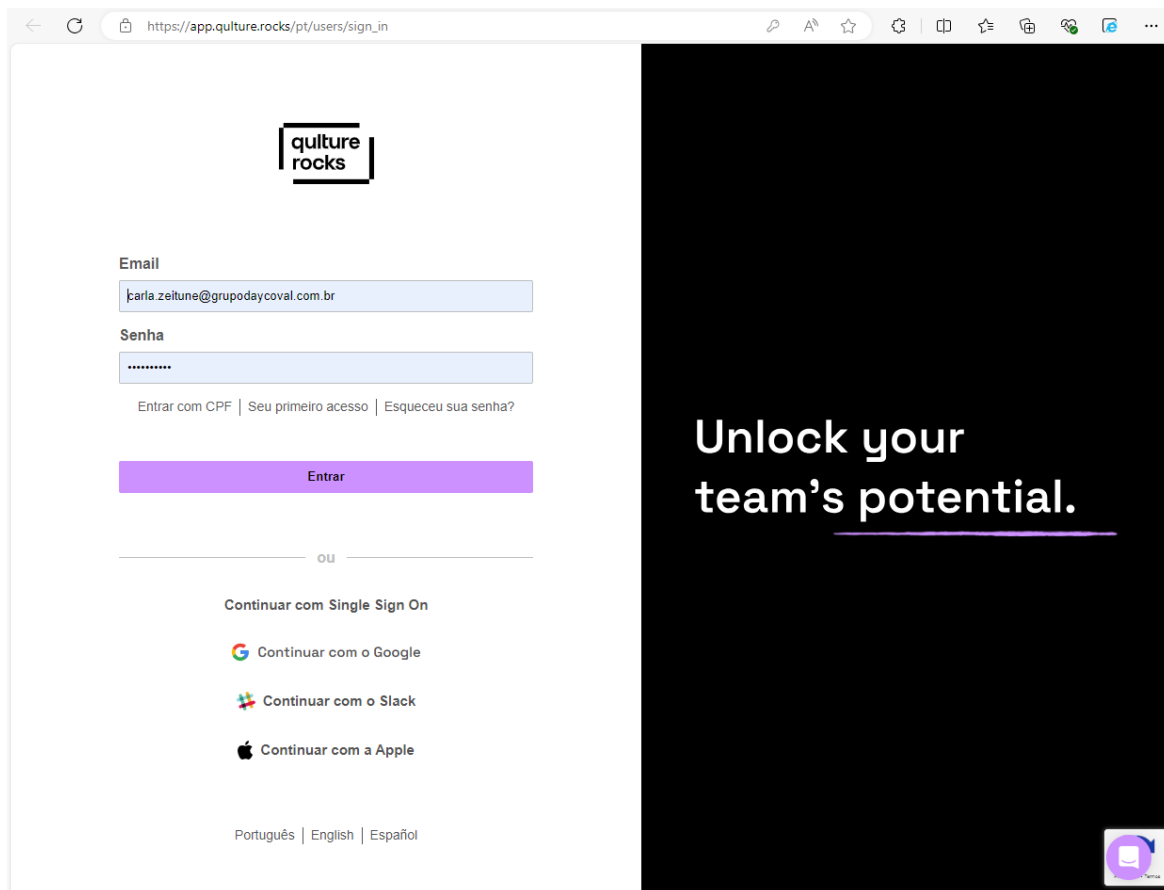
GTE PLD TESOURARIA  
GTE REGIONAL CAPTACAO  
GTE REGIONAL COML VEICULOS PL  
GTE REGIONAL INVESTIMENTOS ALTA RENDA  
GTE RELACIONAMENTO JR, PL, SR  
GTE RELACIONAMENTO JR, PL, SR - CJ  
GTE RENDA FIXA JR, PL, SR  
GTE SALES RF CREDITO PRIVADO  
GTE SALES TRADER  
GTE TESOURARIA  
GTE TESOURARIA JR, PL, SR  
GTE MIDDLE OFFICE TESOURARIA  
GTE BACK OFFICE TESOURARIA  
GTE RELAÇÃO COM INVESTIDORES  
SUPTE CAMBIO  
SUPTE COBRANCA VAREJO  
SUPTE COMERCIAL  
SUPTE COMERCIAL CDC VEICULOS  
SUPTE COMERCIAL CONSIGNADO  
SUPTE DCM  
SUPTE EXEC CAPTACAO  
SUPTE EXECUTIVO COMERCIAL  
SUPTE EXECUTIVO CONSIGNADO  
SUPTE EXECUTIVO MERC. CAPITAIS  
SUPTE MESA RENDA FIXA CREDITO PRIVADO  
SUPTE OPERACOES TESOURARIA E INVESTIMENTO  
SUPTE PLATAFORMA INVESTE  
SUPTE PRODUTO CDC VEICULOS  
SUPTE PRODUTOS CONSIGNADO  
SUPTE TESOURARIA

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO  
EXERCÍCIO DE 2024**

**ANEXO III - PROGRAMA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

1. O Programa de Avaliação Individual é estruturado em 3 etapas:

1.1. Acesso a plataforma: [https://app.culture.rocks/pt/users/sign\\_in](https://app.culture.rocks/pt/users/sign_in)



1.2. Análise das competências para cada grupo criado para cargos distintos, conforme abaixo:

- Grupo 1: Diretores e Suptes
- Grupo 2: Gtes Gerais e Gtes
- Grupo 3: Líderes (Coord ou Superv ou Gestor)
- Grupo 4: Advogados
- Grupo 5: Técnicos (Anl/Espec/Assist e Aprendiz)
- Grupo 6: Técnicos TI (Anl/Espec/Assist)
- Grupo 7: Técnicos - Empresas - Back Office (Anl/Espec/Assist)
- Grupo 8: Gtes/Lider Comerciais e Agências
- Grupo 9: Assistentes Agências
- Grupo 10: Asses. Inv. Comercial

COMPETÊNCIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Adaptação e Flexibilidade</b>										
<b>Agilidade</b>					X	X	X	X	X	X
<b>Autodesenvolvimento</b>							X			
<b>Capacidade Analítica</b>		X					X			
<b>Colaboração</b>									X	
<b>Comunicação</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Comunicação/Ouvir</b>	X	X	X							
<b>Conhecimento Técnico</b>										
<b>Disciplina</b>			X		X				X	X
<b>Disponibilidade</b>						X				
<b>Domínio Técnico</b>				X			X			
<b>Engajamento</b>			X	X	X	X				X
<b>Entrega de Resultados</b>	X	X		X	X	X			X	X
<b>Execução</b>				X						
<b>Foco no Cliente</b>								X		X
<b>Gestão da Rotina</b>		X								
<b>Habilidades Interpessoais</b>				X						
<b>Inteligência Emocional</b>							X			
<b>Liderança</b>		X	X							
<b>Negociação</b>								X		X
<b>Organização de atividades</b>						X				



<b>Positividade</b>						X				
<b>Proatividade</b>				X	X	X	X	X	X	X
<b>Qualidade e Excelência</b>		X	X		X	X			X	X
<b>Responsabilidade</b>	X									
<b>Resiliência</b>						X				
<b>Relacionamento com o Cliente</b>								X		X
<b>Responsabilidade pelo Cliente</b>								X		
<b>Senso Crítico</b>						X				
<b>Solução de problemas</b>			X							
<b>Tomada de Decisão</b>	X	X								
<b>Trabalho em Equipe</b>							X			
<b>Visão Estratégica</b>	X									
<b>Visão para o Futuro</b>	X									

Com as seguintes descrições:

<b>COMPETÊNCIAS</b>	<b>GRUPO</b>	<b>PERGUNTAS</b>
<b>Agilidade</b>	<b>8</b>	Responde rapidamente às demandas de clientes e da empresa (mesmo se for para negociar prazos/entregas).
<b>Agilidade</b>	<b>5,6,7,9,10</b>	Assegura a qualidade e agilidade das entregas, garantindo a satisfação dos clientes internos e/ou externos.
<b>Autodesenvolvimento</b>	<b>7</b>	Evolui nos seus pontos de desenvolvimento e nas suas atividades e muda seu comportamento a partir de feedbacks recebidos e conhecimentos adquiridos.
<b>Capacidade Analítica</b>	<b>2</b>	Integra informações do mercado, da concorrência e das tendências locais e globais na análise das suas decisões, assumindo riscos calculados que alavanquem os resultados da organização.
<b>Capacidade Analítica</b>	<b>7</b>	Analisa muito bem problemas e situações, levando em conta as variáveis mais importantes antes de propor uma alternativa ou estar diante de algo novo.

<b>Colaboração</b>	<b>9</b>	Mostra-se sempre pronto a ajudar os demais membros da equipe em suas demandas.
<b>Comunicação</b>	<b>1,2,3,5,6,7,8,9,10</b>	Se comunica de forma clara, assertiva e respeitosa, além de avaliar o impacto que a sua comunicação causa no interlocutor.
<b>Comunicação</b>	<b>4</b>	Se comunica clara, objetivamente e de forma respeitosa tanto na forma escrita como verbal. Por escrita entende-se e-mails, peças processuais /minutas respeitando as normas ortográficas e estruturas de texto.
<b>Comunicação/Ouvir</b>	<b>1,2,3</b>	Ouve sua equipe de maneira genuína de forma a gerar um ambiente aberto e de confiança.
<b>Disciplina</b>	<b>3</b>	Define prioridades, acompanhou e coordenou atividades, atuando com disciplina e objetividade para atender os prazos e atingir os padrões de qualidade esperados.
<b>Disciplina</b>	<b>5,9,10</b>	É disciplinado e age com responsabilidade no cumprimento das normas e prazos que afetam colegas ou outras áreas da empresa.
<b>Disponibilidade</b>	<b>6</b>	O empregado demonstra envolvimento ativo e preventivo, estando sempre disponível para atuar em situações críticas ou complexas, com foco em garantir a continuidade das operações e a satisfação dos clientes internos e externos. Está pronto para responder rapidamente em momentos de urgência, buscando sempre antecipar soluções e evitar crises.
<b>Domínio Técnico</b>	<b>4</b>	Busca aperfeiçoamento técnico e novos conhecimentos de forma contínua, seja na sua área de atuação, seja sobre o funcionamento do <b>Banco</b> como um todo, visando aplicar a melhor técnica jurídica ao cotidiano prático.
<b>Domínio Técnico</b>	<b>7</b>	Usa as ferramentas disponíveis e os conhecimentos adquiridos para cada situação no que se refere principalmente à solução de problemas fazendo as coisas acontecerem.
<b>Engajamento</b>	<b>3,4,5,6,10</b>	Atuam de forma colaborativa, se engajando junto às equipes de trabalho, contribuindo para o alcance dos resultados.
<b>Entrega de Resultados</b>	<b>5,6,9,10</b>	Planeja adequadamente seu trabalho levando em conta objetivos, recursos, prazos e prioridades.
<b>Entrega de Resultados</b>	<b>1,2</b>	Tem capacidade de executar estratégias e alcançar os objetivos, sempre explorando o potencial dos recursos existentes e mobilizando a si mesmo e sua equipe.
<b>Entrega de Resultados</b>	<b>4</b>	Assegura a qualidade na entrega de suas atividades respeitando os prazos estabelecidos ou antecipando-os sempre que possível.
<b>Execução</b>	<b>4</b>	Absorve com facilidade os processos de mudanças propostos, colaborando com sua implementação.
<b>Foco no Cliente</b>	<b>8,10</b>	Garante a análise e priorização de suas demandas para atender os prazos acordados com o cliente.
<b>Gestão da Rotina</b>	<b>2</b>	Gerencia a demanda de trabalho de forma a cumprir os prazos, atender as prioridades e administrar/evitar o backlog.

<b>Habilidades Interpessoais</b>	<b>4</b>	Se sai bem ao enfrentar situações de animosidade.
<b>Inteligência Emocional</b>	<b>7</b>	Suporta pressão e ainda aprende com suas dificuldades e desafios, usa da sua flexibilidade para se adaptar e sua criatividade para encontrar soluções alternativas.
<b>Liderança</b>	<b>3</b>	É capaz de contagiar e motivar as pessoas a se comprometerem e darem o melhor de si.
<b>Liderança</b>	<b>2</b>	Inspira a equipe pelo exemplo e atitude positiva disseminando a cultura de alta performance alinhada aos valores da empresa.
<b>Liderança</b>	<b>2,3</b>	Pratica o feedback contínuo - formal e informal como ferramenta de desenvolvimento e de alinhamento de expectativas com sua equipe e individualmente.
<b>Negociação</b>	<b>8,10</b>	Lida com as divergências nos processos de negociações de forma construtiva, expondo suas ideias e buscando as dos demais de forma íntegra e com ética.
<b>Organização de atividades</b>	<b>6</b>	Executa de forma clara as atividades seguindo as prioridades pré-definidas, e produz resultados que podem ser mensurados e replicados.
<b>Positividade</b>	<b>6</b>	Cria um clima positivo e motivador, incentivando a equipe e extraíndo o melhor de cada situação, mesmo em momentos de pressão. Mantém uma postura otimista, inspirando confiança e promovendo a colaboração para a superação de desafios.
<b>Proatividade</b>	<b>6</b>	Antecipa eventos ou problemas, seja de forma ativa ou alertando as partes envolvidas, propondo soluções e prevenindo dificuldades antes que se tornem problemas. Toma a iniciativa de apresentar melhorias e alternativas, sem que seja necessário ser solicitado, contribuindo para a eficiência e o desempenho da equipe e da organização.
<b>Proatividade</b>	<b>5,7,9,10</b>	Busca proativamente orientações e soluções para executar suas tarefas.
<b>Proatividade</b>	<b>8</b>	Antecipa-se aos problemas apresentando soluções práticas.
<b>Proatividade</b>	<b>4</b>	Tem análise crítica, costuma sugerir soluções e/ ou melhorias ao desenvolvimento de um determinado procedimento, e sabe estabelecer bem as prioridades.
<b>Qualidade e Excelência</b>	<b>5,6,9,10</b>	Busca permanentemente a excelência em tudo que entrega e em todas as relações que mantém.
<b>Qualidade e Excelência</b>	<b>2,3</b>	Propõe e implementa ações com foco na melhoria contínua, visando a otimização dos processos da sua área.
<b>Responsabilidade</b>	<b>1</b>	É capaz de entender situações, prever riscos, benefícios e impactos diretos ou indiretos, tomando a decisão que promova o melhor resultado, além de assumir responsabilidade por suas consequências, sendo estas negativas ou positivas.
<b>Resiliência</b>	<b>6</b>	Demonstra capacidade de adaptação e resiliência frente a mudanças de planos ou eventos extraordinários, mantendo o foco no resultado final sem se deixar abalar. Enfrenta adversidades com flexibilidade, encontrando soluções e se ajustando às novas demandas de forma ágil e eficiente.

<b>Relacionamento com o Cliente</b>	<b>8,10</b>	Estabelece relacionamentos de proximidade, empatia e confiança com os clientes, atendendo suas necessidades.
<b>Responsabilidade pelo Cliente</b>	<b>8</b>	Assume responsabilidade pessoal para atender e oferecer soluções de alta qualidade a seus clientes.
<b>Senso Crítico</b>	<b>6</b>	Entende a importância da atividade e atua de acordo.
<b>Solução de problemas</b>	<b>3</b>	Soluciona a causa dos problemas de forma eficaz no lugar de tratar somente os sintomas.
<b>Tomada de Decisão</b>	<b>1,2</b>	Empodera a equipe para a tomada de decisão, sob sua supervisão, contribuindo para seu desenvolvimento.
<b>Trabalho em Equipe</b>	<b>7</b>	Atua de forma colaborativa, se engajando junto às equipes de trabalho, contribuindo para o alcance dos resultados.
<b>Visão Estratégica</b>	<b>1</b>	Faz uso dos conhecimentos do mercado e relaciona-se com ele, fomentando novas oportunidades de negócio e elaborando planos estratégicos que garantam a sustentabilidade da empresa.
<b>Visão para o Futuro</b>	<b>1</b>	Está orientado para o futuro, visualiza o que está por acontecer, antecipa consequências e tendências com precisão.

1.3. Atribuição de notas de 4 a 20 de acordo com os critérios de avaliação, conforme detalhado no item 2 abaixo.

(a) Em cada uma das avaliações de competências de, no mínimo 07 (sete) e no máximo 15 (quinze), são utilizados os seguintes conceitos:

CONCEITO	Muito abaixo do esperado	Atende muitas vezes MAS nem sempre	SEMPRE Atende ao esperado	Acima do Esperado – quase todos os dias	Prá lá de Acima do Esperado – todos os dias
<b>NOTA</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>20</b>

(b) Abaixo, segue um exemplo de como esse questionário de Avaliação Individual é divulgado para o empregado, para sua auto-avaliação, e para o seu gestor e/ou superior direto, no sistema do BANCO, utilizando a referência do conceito da tabela acima:

## Qualidade e Excelência

Busca permanentemente a excelência em tudo que entrega e em todas as relações que mantém.

4 | 8 | 12 | 16 | 20

Comentário Opcional

H<sup>v</sup> | B | I | U |  |  |  |  |  |  | 

Clique aqui para editar

< [Página anterior](#)

[Próxima página](#) >

## Solução de problemas

Soluciona a causa dos problemas de forma eficaz no lugar de tratar somente os sintomas

4 | 8 | 12 | 16 | 20

Comentário Opcional

H<sup>v</sup> | B | I | U |  |  |  |  |  |  | 

Clique aqui para editar

< [Página anterior](#)

[Próxima página](#) >

**(c)** No modelo utilizado, as competências possuem peso equivalente, caso haja mudança, a variação será comunicada com antecedência aos EMPREGADOS. E a nota a ser considerada é a média obtida entre as notas das competências.

## 2. Comunicação acerca da Avaliação Individual no canal oficial como o Workplace.

### 2.1. Modelo de Tutorial Disponibilizado na Academia Daycoval:



Procure por título ou conteúdos do texto  [Q](#)

[Todos](#) [PALESTRAS](#) [LÍDERES](#) [TUTORIAL](#) [GESTÃO DE DESEMPENHO](#) [HOME OFFICE](#)



Tutorial - A Importância do Feedback + Relatórios - Plataforma UAU Gestão de Desempenho



UAU Gestão de Desempenho - Avaliação de Desempenho

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO  
EXERCÍCIO DE 2024**

**ANEXO IV – DETALHAMENTO DOS PARÂMETROS A SEREM OBSERVADOS PELO  
GRUPO 2 PARA FINS DE DISTRIBUIÇÃO DE PPR**

A fórmula para apuração do PPR 2024 a ser distribuído, bem como o detalhamento das metas/percentuais aos quais os EMPREGADOS poderão estar sujeitos (considerando sua respectiva área) foram divulgados a todo o quadro funcional e estarão à disposição para consulta junto ao RH do BANCO.

As Partes estabelecem que, para cada uma das equipes do Grupo 2, poderão ser utilizados os critérios definidores de metas que constam abaixo, extraídos das competências que usualmente são consideradas para fins de avaliação e promoção dos EMPREGADOS, e de amplo conhecimento de todos os integrantes das respectivas equipes:

**1.1 EQUIPE SERVIÇOS AO MERCADO DE CAPITAIS:**

**1.1.1 Gerentes e Coordenadores**

O PPR 2024 para cargos de Gerentes e Coordenadores será calculado considerando-se dois critérios: **(i)** nota da Avaliação Individual **(ii)** o cruzamento entre o Resultado do Negócio e a nota da Avaliação Individual.

**1.1.2 Analistas**

O PPR 2024 para cargos de Analistas será calculado com base na nota da Avaliação Individual.

**1.1.3 Custódia**

O PPR 2024 dos Gerentes da área de Custódia será calculado com base nos critérios para cada cargo, conforme abaixo:

- a)** O PPR 2024 do Gerente Middle Office Tesouraria será calculado com base no número de conciliações e KPIs realizados, além da nota da Avaliação Individual que atingir no exercício de 2024.
- b)** O PPR 2024 do Gerente Back Office Tesouraria será calculado com base no número de conciliações realizadas e na nota da Avaliação Individual que atingir no exercício de 2024.

**1.1.4 Outros serviços**

O PPR 2024 do GTE GERAL PRODUTOS e do SUPTE DCM será calculado com base em percentual aplicado sobre a rentabilidade total de suas respectivas áreas, considerando as tarifas efetivamente recebidas.

**1.2 CAPTAÇÃO PESSOA FÍSICA:**

Gerentes de Captação Pessoa Física recebem PPR 2024 com base no cálculo **(i)** das Receitas Passivo de gerente empresas (definidas no item **1.8 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS**), **(ii)** do Crescimento de Captação e **(iii)** do Volume de Clientes Novos.

### **1.3 ALTA RENDA:**

O PPR 2024 dos Gerentes de Alta Renda será com base no cálculo **(i)** das Receitas Passivo de gerente empresas (definidas no item **1.8 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS**), **(ii)** do Crescimento de Captação e **(iii)** do Volume de Clientes Novos.

### **1.4 CDC-VEÍCULOS:**

O PPR 2024 será calculado com base na meta de volume de operações do mês, considerando o índice de performance.

### **1.5 INVESTIMENTOS:**

#### **1.5.1 GRUPO A:**

O PPR 2024 do Grupo A será calculado com base na soma de dois critérios: **(i)** Avaliação Individual e **(ii)** Meta de Resultado.

O Grupo A é composto pelos seguintes EMPREGADOS:

- A. Operadores, Traders e Analistas de Captação de Produtos de Investimentos: a Meta de Resultado é referente à meta de corretagem ou meta de aluguel
- B. Analistas de Middle Office PL de Captação AAI: a Meta de Resultado é referente à meta de captação de fundos, títulos públicos, bolsa de valores e produtos estruturados
- C. Analistas de Investimentos SR e Analistas de Produtos de Investimentos SR: a Meta de Resultado é referente à meta de captação de fundos de previdência ou fundos de investimentos

#### **1.5.2 GRUPO B:**

Para o Grupo B, o PPR 2024 será calculado com base na nota da Avaliação Individual do Anexo III.

O Grupo B é composto por EMPREGADOS que atuam como Analistas de Middle Office JR de Captação AAI, Analistas de Investimentos e Analistas de Middle Office de Distribuição e Investimentos e Analistas de Valores Mobiliários.

### **1.6 CONSIGNADO:**

O PPR 2024 será calculado com base nos seguintes critérios:

- A. Produção: valor bruto mensal de operações
- B. Margem VOP: Valor Presente do Volume Operado
- C. Resultado da Carteira

### **1.7 IMOBILIÁRIO:**

O PPR 2024 será calculado com base no cumprimento da meta de Produção, ou seja, do valor bruto mensal de operações, e do Resultado da Carteira.

### **1.8 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS:**

**(A)** O cálculo do PPR 2024 será apurado considerando a rentabilidade líquida mensal, valores referentes a PDD, o risco de concentração e eventual carência, pendências de formalização e Resultado de Passivos.

**(B)** A rentabilidade líquida é calculada com base em cada tipo de operação, conforme abaixo:



- A. Operações de crédito e derivativos: Spread
- B. Câmbio: receita contábil
- C. Fiança: Comissão
- D. Tarifas: percentual aplicado sobre a tarifa

(C) O Resultado de Passivos é calculado para cada tipo de produto, conforme abaixo:

- A. Renda Fixa: percentual do volume captado
- B. Fundos próprios: percentual da taxa de administração
- C. Terceiros: percentual da receita apurada

## **1.9 INDICADORES:**

O PPR 2024 será calculado com base na Rentabilidade da operação (que, por sua vez, é calculada conforme descrito no item **1.8 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS**).

### **1.10 TESOURARIA:**

O PPR 2024 será calculado com base em dois critérios: **(i)** Resultado do Negócio e **(ii)** nota da Avaliação Individual do Anexo III.

#### **1.10.1 Sales & trading – Derivativos e Cambio:**

(A) Resultado do Negócio: Receita Bruta Gerencial Anual é a receita das operações do exercício de 2024 referentes a transações com clientes. Para calcular, é feito o diferencial de taxas, considerando preços, prêmios e outros apurados ao mercado para as transações com clientes.

#### **1.10.2 ALM & Market Making:**

(A) Resultado do Negócio: Receita Bruta Gerencial Anual (sem posição institucional) é a geração de receita através da assunção de riscos oriundos das atividades de clientes (Sales & Trading) e suas respectivas coberturas de risco em mercado, além da assunção de posições direcionais de risco de mercado e da negociação de títulos e valores imobiliários.

#### **1.10.3 Institucional Internacional:**

(A) Resultado do Negócio: Volume Total Captado no Exercício de 2024 é o volume captado nos mais diversos instrumentos pela área internacional.

#### **1.10.4 Institucional Local:**

(A) Resultado do Negócio: Estoque de Captação sem liquidez no fechamento do exercício de 2024 é o estoque de captação.

#### **1.10.5 RFCP:**

(A) Resultado do Negócio: a Receita Gerencial Bruta de Negociação de Títulos Privados tem origens distintas, sendo elas: (i) comissões auferidas em transações de mercado de capitais dívida; (ii) compras e vendas de ativos de crédito privado; e (iii) títulos de crédito privado dos livros de RFCP.

#### **1.10.6 Relações com Investidores:**

O PPR 2024 será calculado com base na nota da Avaliação Individual do Anexo III.

#### **1.10.7 Produtos Câmbio:**

O PPR 2024 será calculado com base na nota da Avaliação Individual do Anexo III.

#### **1.11 INVESTIMENTO DIGITAL (DAYCO INVEST):**

O PPR 2024 dos times de Investimento Digital será calculado com base nos seguintes critérios: **(i)** Nota da Avaliação Individual e **(ii)** Nota de Performance do Negócio.

##### **1.11.1 Estratégia do Negócio e Produto Digital + Supte Plataforma Investe**

Para composição da nota de Performance do Negócio do time de Estratégia do Negócio e Produto Digital, além do Superintendente Plataforma Investe, serão considerados os indicadores abaixo (*indicadores Investe*), com metas pré-estabelecidas no início do exercício de 2024 e apuradas ao final do mesmo.

Detalhamento dos indicadores:

1. Evolução do Saldo da Carteira (AUC)
2. Aumento da Captação Líquida: diferença entre o total de recursos captados em reais menos o total de recursos resgatados em reais no ano, em todos os produtos de investimentos distribuídos na plataforma Investe (PF e PJ)
3. Total Captação Bruta
4. Quantidade de clientes ativos
5. Diversificação de Investimentos
6. Percentual de Retenção de vencimentos

##### **1.11.2 Assessoria de Investimentos**

Para composição da nota de Performance do Negócio do time de Assessoria de Investimentos serão considerados os indicadores de cada célula (Assessoria Exclusiva, Mesa Advisory e Assessoria Fluxo conforme detalhado nos itens 1.11.2.1 e 1.11.2.2 abaixo).

###### **1.11.2.1 Assessoria Exclusiva e Mesa Advisory**

Para composição da nota de Performance do Negócio da célula de Assessoria Exclusiva serão considerados os indicadores detalhados abaixo:

1. Aumento de Captação Líquida;
2. Retenção de vencimentos;
3. Onboarding: novos clientes;
4. Diversificação de Investimentos;
5. Contato comercial diário;
6. Giro da carteira;
7. Qualidade: nota de avaliação de atendimento;

###### **1.11.2.2 Assessoria Fluxo**

Para composição da nota de Performance do Negócio da célula de Assessoria Fluxo serão considerados os indicadores detalhados abaixo:

1. Aumento de Captação Líquida
2. Retenção de vencimentos  
    Conversão de atendimentos em negócio
1. 4. Diversificação de Investimentos
2. 5. Qualidade: nota de avaliação de atendimento