

**ACORDO PARA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)****EXERCÍCIO SOCIAL DE 2022**

A **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF**, inscrita no CNPJ sob o nº 07.847.291/0001-05, com endereço na Rua Líbero Badaró, nº 158 - Centro, São Paulo/SP, CEP 01003-010, telefone (11) 3107-2767, representada por sua Presidenta, Sra. Juvandia Moreira, em nome próprio e por procuração em nome dos seguintes sindicatos: **SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS, FINANCIÁRIOS E EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE CURITIBA E REGIÃO; SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO e SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO** e a filial brasileira do **BANCO CITIBANK S.A.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ sob n.º 33.479.023/0001-80, com endereço na Av. Paulista, nº. 1.111, 2º andar - parte, São Paulo/SP – CEP 01311-920, representado neste ato por seu Diretor de Recursos Humanos, Sr. Guilherme Alexandre Pereira Mancin, inscrito no CPF/MF sob nº. e por sua Superintendente de Relações com Empregados, Sra. Tatiana Martineli, inscrita no CPF/MF sob nº , doravante designado "**BANCO**", todos abaixo assinados, têm entre si justo e acertado, conforme autorização dos empregados obtida através de Assembleia Extraordinária Específica, realizada de forma remota/virtual no dia 30/11/2022, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("ACORDO")**, no exercício de 2022, conforme cláusulas e condições seguintes que mutuamente aceitam:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO.**

O presente ACORDO tem por objeto estabelecer os critérios para o pagamento de uma participação nos resultados através de um Plano de Participação nos Resultados ("**PPR**") a todos os empregados do BANCO ("**EMPREGADOS**"), na forma disposta na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, conforme alterada, referente ao exercício social de 2022, em conformidade com as cláusulas a seguir expostas. Os valores estabelecidos neste ACORDO não serão compensados com os valores previstos na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, a título de PLR.

**CLÁUSULA SEGUNDA – DA ABRANGÊNCIA.**

As partes estabelecem que este PPR abrange todos os EMPREGADOS do BANCO e todas as áreas do BANCO, sendo que o valor do PPR será apurado e pago conforme as regras e premissas estipuladas neste ACORDO, e observando as disposições de elegibilidade previstas na Cláusula Quinta.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O BANCO declara que, na data de 31 de julho de 2022, possuía, em seu quadro funcional, na base do Sindicato de São Paulo e da CONTRAF um total de 1.588 (mil, quinhentos e oitenta e oito) EMPREGADOS bancários, distribuídos no território nacional, conforme tabela abaixo:

<b>Estado</b>	<b>Empregados</b>
Bahia	9
Distrito Federal	2
Minas Gerais	9
Paraná	8
Rio de Janeiro	23
Rio Grande do Sul	12
São Paulo	1.525
<b>Total</b>	<b>1.588</b>

**CLÁUSULA TERCEIRA – CONDIÇÕES DE PAGAMENTO DO VALOR DO PPR.**

O BANCO pagará os valores previstos neste ACORDO aos EMPREGADOS desde que o BANCO atinja, no mínimo, um Lucro Líquido de R\$ 900.000.000,00 (novecentos milhões de reais), no exercício social de 2022 ("META DE LUCRO LÍQUIDO").

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso, cumulativamente, o BANCO (i) não atinja a META DE LUCRO LÍQUIDO para o exercício social de 2022; (ii) atinja um lucro líquido de, no mínimo, R\$ 500.000.000,00 (quinhentos milhões de reais) no exercício social de 2022 fica estabelecido que será pago, nos termos deste ACORDO, à título de PPR o valor mínimo de R\$ 3.100,00 (Três mil e cem reais), por EMPREGADO ("VALOR MÍNIMO"), observadas as regras e disposições da Cláusula Quinta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Desde que atingida a META DE LUCRO LÍQUIDO pelo BANCO, o valor total que será distribuído aos EMPREGADOS a título de PPR dependerá do resultado e da colaboração do EMPREGADO no atingimento da META DE LUCRO LÍQUIDO, e irá considerar (i) o atingimento da META DE LUCRO LÍQUIDO; (ii) a avaliação do grau de colaboração dos EMPREGADOS para o atingimento da META DE LUCRO LÍQUIDO, apurado em avaliação específica ("ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO"); (iii) o FATOR COLETIVO, conforme definido no Parágrafo Terceiro abaixo, para a superação da META DE LUCRO LÍQUIDO, caso ocorra, aplicado indistintamente aos empregados; e (iv) o enquadramento dos EMPREGADOS em cada área e/ou cargos (níveis), obtido através da seguinte metodologia:

$$\text{PPR} = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}$$

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso o resultado do BANCO no exercício social de 2022 (i) supere a META DE LUCRO LÍQUIDO e seja inferior a R\$ 1.080.000.000,00 (um bilhão e oitenta milhões de reais), o valor do FATOR COLETIVO para fins de determinação do valor do PPR, conforme fórmula prevista no Parágrafo Segundo acima, será igual a 1 (um), aplicado a todos os empregados que tenham ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e Padrões de Liderança*) com desempenho equivalente a 1 (*Exemplar*), 2 (*Excedeu as expectativas*) ou 3 (*Colaborador Valioso*); ou (ii) supere a META DE LUCRO LÍQUIDO e o BANCO apresente um lucro líquido superior a R\$ 1.080.000.000,00 (um bilhão e oitenta milhões de reais), valor equivalente a 120% da META DE LUCRO LÍQUIDO para o exercício social de 2022, o valor do FATOR COLETIVO para fins de determinação do valor do PPR, conforme fórmula prevista no Parágrafo Segundo acima, será igual a 1,5 (um vírgula cinco), aplicado a todos os empregados que tenham ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e Padrões de Liderança*) com desempenho equivalente a 1 (*Exemplar*), 2 (*Excedeu as expectativas*) ou 3 (*Colaborador Valioso*), nos programas mencionados no **ANEXO I – DETALHAMENTO DE CÁLCULO E PROGRAMAS ("FATOR COLETIVO")**.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO é composto por Metas e Padrões de Liderança, estabelecidos em documento apartado elaborado pelo BANCO no primeiro trimestre de 2022, e será apurado na forma prevista no Guia de Avaliação de Desempenho Individual do BANCO, que está disponível para acesso dos EMPREGADOS e do SINDICATO junto ao departamento de Recursos Humanos pela Intranet do BANCO e também como Anexo III deste documento.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Com relação aos EMPREGADOS que tenham ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e Padrões de Liderança*) com desempenho equivalente a 1 (*Exemplar*), 2 (*Excedeu as expectativas*) ou 3 (*Colaborador Valioso*), caso o BANCO atinja a META DE LUCRO LÍQUIDO para o exercício social de 2022 e o cálculo para a determinação do valor do PPR, conforme fórmula prevista no Parágrafo Segundo acima, resulte em valor inferior a R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), os EMPREGADOS terão direito ao recebimento de um valor mínimo de PPR de R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais), observadas as regras e disposições da Cláusula Quinta.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e/ou Padrões de Liderança*) tenham desempenho igual a 4 (*Requer melhorias*), ou caso não tenha índice de colaboração (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O valor do PPR será calculado conforme o enquadramento dos EMPREGADOS em cada área e/ou cargos (níveis), em razão das peculiaridades das

funções desempenhadas, conforme as metodologias dispostas no Anexo I deste ACORDO para apuração e cálculo do valor do PPR devido aos seus EMPREGADOS.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Para fins de apuração do PPR conforme área e/ou cargos (níveis) será considerada a área e/ou o cargo (nível) que o EMPREGADO efetivamente ocupar em 30 de setembro de 2022.

#### **CLÁUSULA QUARTA – DO VALOR MÁXIMO DO PPR.**

Fica estabelecido que a participação máxima por EMPREGADO nos resultados do BANCO, observada a metodologia de cálculo prevista na Cláusula Terceira e no Anexo I, não poderá, em qualquer cenário, exceder 15 (quinze) vezes o salário mensal do EMPREGADO (“VALOR MÁXIMO”), observado as disposições abaixo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para todos os fins deste ACORDO, a base de cálculo do valor do PPR, e o salário mensal para fins de apuração do VALOR MÁXIMO, será o valor da remuneração recebida pelo EMPREGADO no mês de setembro de 2022, ou na data de desligamento do EMPREGADO, compreendendo o ordenado/salário base acrescido da gratificação de função e Adicional por Tempo de Serviço – ATS, e quando aplicável.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DA ELEGIBILIDADE.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os EMPREGADOS que tenham trabalhado durante todo o exercício social de 2022, e estejam em efetivo exercício de suas funções em 31.12.2022, farão jus ao pagamento integral do valor do PPR.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os EMPREGADOS admitidos até 31.12.2021, que foram afastados a partir de 01.01.2022 por doença, acidente do trabalho, serviço militar, licença maternidade/adoção/paternidade, farão jus ao pagamento integral do valor do PPR, desde que tenham trabalhado por, no mínimo, por 15 (quinze) dias no exercício social de 2022, sendo-lhes garantido, no mínimo, o piso integral de acordo com o previsto nos parágrafos quinto ou sexto da Cláusula Terceira, conforme aplicável.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos EMPREGADOS admitidos a partir de 01.01.2022, em efetivo exercício em 31.12.2022, mesmo que afastados por doença, acidente do trabalho, serviço militar ou licença maternidade/adoção/paternidade, farão jus ao pagamento de 1/12 (um doze avos) do PPR, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, sendo-lhes garantido, no mínimo, o piso integral de acordo com o previsto nos parágrafos quinto ou sexto da Cláusula Terceira, conforme aplicável. Aos EMPREGADOS afastados por doença, acidente do trabalho, serviço militar ou licença-maternidade/adoção/paternidade, fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade do valor do PPR.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os EMPREGADOS que tenham sido ou venham a ser dispensados sem justa causa, a pedido ou celebrem acordo para rescisão, entre 01.01.2022 e 31.12.2022, farão jus ao pagamento proporcional, a ser realizado até

01.03.2023, de 1/12 (um doze avos) do valor do PPR, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, sendo-lhes garantido, no mínimo, o piso integral, de acordo com o previsto nos parágrafos quinto ou sexto da Cláusula Terceira, conforme aplicável, e ainda que o ex-EMPREGADO solicite formalmente ao BANCO, até 31.01.2023, informando os dados da conta corrente ativa, agência e banco para o depósito do valor do PPR. Na hipótese de o ex-EMPREGADO ainda ter conta corrente ativa no BANCO, o BANCO efetuará o depósito na referida conta cadastrada no departamento de Recursos Humanos do BANCO.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os EMPREGADOS dispensados por justa causa não serão elegíveis ao recebimento de qualquer valor a título de PPR.

**PARÁGRAFO SEXTO:** No caso de falecimento do EMPREGADO, os seus herdeiros e dependentes legais farão jus ao pagamento do valor do PPR, seja integral ou proporcional, que será depositado nos autos de processo de inventário ou em ação de consignação em pagamento, a exclusivo critério do BANCO.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Os EMPREGADOS eleitos para ocupar cargos de Diretores Estatutários, ou que sejam destituídos de cargos de Diretores Estatutários, no período compreendido entre 01.01.2022 e 31.12.2022, farão jus ao pagamento proporcional de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração superior a 15 (quinze) dias trabalhados antes da posse no cargo de Diretor Estatutário ou após a destituição do cargo de Diretor Estatutário, sendo-lhes garantido, no mínimo, o piso integral de acordo com o previsto nos parágrafos quinto ou sexto da Cláusula Terceira, conforme aplicável.

**PARÁGRAFO OITAVO:** os EMPREGADOS em regime de licença sem vencimentos não serão elegíveis ao cálculo proporcional do valor do PPR referente ao período da referida licença, sendo-lhes garantido, no mínimo, o piso integral de acordo com o previsto nos parágrafos quinto ou sexto da Cláusula Terceira, conforme aplicável, desde que tenham trabalhado por, no mínimo, por 15 (quinze) dias no exercício social de 2022. Para este efeito, não serão incluídos os EMPREGADOS com frequência livre, com ou sem manutenção dos vencimentos, que receberão integralmente os valores decorrentes do ACORDO.

**PARÁGRAFO NONO:** Não serão elegíveis ao recebimento de valores do PPR estabelecidos neste ACORDO:

- a) Os EMPREGADOS com status de Expatriados, transferidos do Brasil para o exterior e os EMPREGADOS transferidos de outros países para o Brasil com status de empregados locais, durante o exercício de vigência deste ACORDO, e
- b) Os estagiários e menores aprendizes.

#### **CLÁUSULA SEXTA – COMPENSAÇÃO.**

Por este ACORDO, fica ressalvada a previsão do item a.1 da cláusula 1ª da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, no sentido de garantir que os pagamentos a título

de PPR e PLR sejam adicionais e complementares, não podendo ser compensados um pelo outro, de modo que, para permitir aos EMPREGADOS a aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, serão discriminados em rubricas separadas na folha de pagamento dos EMPREGADOS.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – DA PERIODICIDADE E DO PAGAMENTO.**

Os pagamentos de PPR advindos do presente ACORDO serão realizados na mesma data definida em Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários para o pagamento final da PLR, serão discriminados em rubricas separadas na folha de pagamento dos EMPREGADOS e serão depositados em conta corrente de titularidade do EMPREGADO, considerando-se a mesma conta em que são depositados os salários do EMPREGADO.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso de EMPREGADO desligado, observando as disposições da Cláusula Quinta, caso os dados da conta corrente tenham sido alterados, é de responsabilidade do ex-EMPREGADO informar seus novos dados bancários para o BANCO, e o BANCO efetuará o pagamento dos valores do PPR em até 10 (dez) dias úteis contados da data de pagamento dos EMPREGADOS ativos.

#### **CLÁUSULA OITAVA – ENCARGOS.**

O PPR regulamentado através do presente ACORDO não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** os valores referentes ao PPR regulamentado através do presente ACORDO serão tributados na fonte, em separado dos demais rendimentos do EMPREGADO no mês, em conformidade com a legislação vigente à época do pagamento.

#### **CLÁUSULA NONA – REVISÃO.**

A revisão do presente ACORDO dar-se-á por meio de negociação entre as partes e aprovada em assembleia pelos EMPREGADOS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Eventuais alterações somente poderão ser feitas por mútuo ACORDO entre as partes, sendo vedada qualquer modificação unilateral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As partes concordam que é admitida a revisão deste ACORDO, antes do término do prazo de vigência estabelecido na Cláusula Vigésima, na ocorrência dos seguintes fatos relevantes: (i) em casos de alterações na conjuntura econômica nacional ou internacional, que tenham implicações financeiras prejudiciais ao BANCO; (ii) na superveniência de legislação que implique a necessidade ou possibilidade de

revisão deste ACORDO; (iii) em caso de venda ou transferência do controle acionário do BANCO, por qualquer motivo; e (iv) em caso de ampliação do capital social.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.**

Conforme devidamente aprovado e autorizado pelos EMPREGADOS em assembleia conduzida pelos SINDICATOS, o BANCO descontará dos contracheques a contribuição negocial correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o montante total individual, com o limite máximo de R\$1.000,00 (hum mil reais), sobre os pagamentos, a título de PPR, considerando todos os EMPREGADOS elegíveis. A referida contribuição negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento previsto nesse ACORDO, excluindo-se a incidência sobre a PLR estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, a qual possui regra específica para o desconto. O Banco enviará o respectivo comprovante de depósito/crédito, bem como o arquivo “Excel”, através do endereço eletrônico [arrecadacao@sbbancarios.com.br](mailto:arrecadacao@sbbancarios.com.br), contendo os dados indicados no Anexo II deste ACORDO.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O repasse dos valores descontados dos EMPREGADOS da base dos SINDICATOS será efetivado da mesma forma como é feito o repasse da contribuição negocial estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários celebrada com a FENABAN.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os valores serão repassados em até 10 (dez) dias úteis a contar da efetivação do pagamento dos valores do PPR. Aqueles não repassados no prazo serão acrescidos de: (a) atualização monetária, com base no IPCA-E, a partir do 1º dia de atraso; e (b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO ACOMPANHAMENTO.**

Serão realizadas reuniões para avaliação e acompanhamento do ACORDO, caso seja solicitado pelo SINDICATO, em até 15 (quinze) dias após a publicação do balanço do BANCO.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de questionamentos sobre a aplicação deste ACORDO, pelos EMPREGADOS e/ou pelo SINDICATO, poderão, a critério das partes, ser realizadas reuniões para elucidação das dúvidas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** São instrumentos de aferição do presente ACORDO os seguintes documentos, como seguem: (i) balanços semestrais publicados e auditados; (ii) dados relativos ao pagamento de valores do PPR (composto por datas de pagamento, montantes totais pagos, total de EMPREGADOS abrangidos, valores referentes ao cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, base de composição de cálculo dos valores pagos); (iii) o Guia de Avaliação de Desempenho Individual; e

(iv) os documentos estabelecendo as Metas e Padrões de Liderança elaborados e aprovados pelo BANCO no primeiro trimestre de 2022.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Sempre que necessário, o SINDICATO terá acesso às informações relativas aos critérios de avaliação, inclusive à avaliação de desempenho individual dos EMPREGADOS, e apuração das metas e condições previstas neste ACORDO.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DIVULGAÇÃO DAS REGRAS DO ACORDO.**

Todos os EMPREGADOS terão acesso às informações necessárias à aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado e aos resultados previstos neste ACORDO, através dos meios internos de comunicação, sem prejuízo de envio por e-mail e fornecimento de cópia do ACORDO pelo departamento de Recursos Humanos, quando solicitado pelo EMPREGADO.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO.**

O não cumprimento das cláusulas ora pactuadas por esse ACORDO implicará em multa prefixada no valor de R\$ 3.100,00 (três mil e cem reais), atualizado monetariamente pelo INPC-IBGE, a ser suportado pela parte infratora a favor de cada um dos EMPREGADOS atingidos com tal descumprimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Somente na hipótese de pagamento acima do valor máximo previsto neste ACORDO, a multa mencionada nesta cláusula será revertida ao SINDICATO.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso haja pagamento superior ao teto previsto nesse acordo, o valor da multa será revertido ao Sindicato correspondente. Além disso, os encargos devidos sobre esses pagamentos superiores aos valores máximos estabelecidos no presente instrumento serão de responsabilidade da instituição financeira, e deverão ser recolhidos e comprovados pelo BANCO ao SINDICATO.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – NÃO TERCEIRIZAÇÃO.**

O BANCO se compromete a não terceirizar as suas atividades fins e principais (atividades tipicamente bancárias), em nenhuma de suas áreas, por um período de até um ano após a assinatura do presente ACORDO, sem prévia comunicação e tentativa de negociação com o SINDICATO.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O BANCO suspenderá a implantação de quaisquer projetos de terceirização relacionados aos EMPREGADOS elegíveis ao presente ACORDO, garantindo que as atividades bancárias desempenhadas pelos referidos cargos sejam exclusivamente realizadas por trabalhadores bancários.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não estão compreendidas nesta cláusula as atividades bancárias e não bancárias já terceirizadas antes de 1º de janeiro de 2020.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DENÚNCIA DO ACORDO.**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DIVERGÊNCIAS.**

Havendo 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – NEGOCIAÇÃO PARA O EXERCÍCIO SEGUINTE.**

No exercício do ano seguinte, o BANCO se compromete a comunicar o SINDICATO para início das negociações até 1º de agosto de 2023.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FORO.**

Na hipótese de ser necessária a judicialização, eventual ação deverá ser proposta perante uma das varas do trabalho da respectiva sede do Sindicato autor.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ARQUIVAMENTO.**

O presente ACORDO será registrado e arquivado nas entidades sindicais dos trabalhadores, bem como no Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema Mediador.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – DO ACESSO AOS EMPREGADOS E DAS CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO.**

O BANCO se compromete a apoiar e facilitar ao SINDICATO o acesso 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA.**

O presente ACORDO tem vigência de 12 (doze) meses, retroativo a 1º de janeiro de 2022, vigorando até 31 de dezembro de 2022, estendendo os seus efeitos até a data do efetivo pagamento do valor do PPR.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente ACORDO em três vias de igual efeito.

São Paulo, de..... de 20.....

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

Juvandia Moreira Leite  
Presidenta

**BANCO CITIBANK S/A.**

Guilherme Alexandre Pereira Mancin  
Diretor de Recursos Humanos

Tatiana Martineli  
Superintendente de Relações com Empregados

**ACORDO PARA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)****EXERCÍCIO SOCIAL DE 2022****ANEXO I – DETALHAMENTO DE CÁLCULO E PROGRAMAS****1. Etapas e detalhamento do processo de cálculo do valor do PPR:**

1.1 Atingida a META DE LUCRO LÍQUIDO pelo BANCO, o valor total que será distribuído aos EMPREGADOS a título de PPR irá considerar (i) o atingimento da META DE LUCRO LÍQUIDO; (ii) a avaliação do grau de colaboração dos EMPREGADOS para o atingimento da META DE LUCRO LÍQUIDO, apurado em avaliação específica ("ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO"); (iii) o FATOR COLETIVO, conforme definido no item 1.4 abaixo, para a superação da META DE LUCRO LÍQUIDO, caso ocorra; e (iv) o enquadramento dos EMPREGADOS em cada área e/ou cargos (níveis), obtido através da seguinte metodologia:

$$\text{PPR} = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}^1$$

1.2. O ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO é composto por Metas e Padrões de Liderança, estabelecidos em documento apartado elaborado pelo BANCO no primeiro trimestre de 2022, e será apurado na forma prevista no Guia de Avaliação de Desempenho Individual do BANCO conforme previsto no Anexo III.

1.2.1 Com relação aos EMPREGADOS que tenham ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e Padrões de Liderança*) com desempenho equivalente a 1 (*Exemplar*), 2 (*Excede as expectativas*) ou 3 (*Colaborador Valioso*), caso o BANCO atinja a META DE LUCRO LÍQUIDO para o exercício social de 2022 e o cálculo para a determinação do valor do PPR, conforme fórmula prevista no item 1.1. acima, resulte em valor inferior a R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais), tais EMPREGADOS terão direito ao recebimento de um valor mínimo de PPR de R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais), observadas as regras e disposições da Cláusula Quinta do ACORDO.

1.2.2 Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e/ou Padrões de Liderança*) tenha desempenho igual a 4 (*Requer melhorias*) ou caso não tenha ÍNDICE DE COLABORAÇÃO (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO, previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.

---

<sup>1</sup> **Caso aplicável.**

1.3. Apurado o desempenho, considerando as Metas e os Padrões de Liderança previamente estabelecidos, será definido o ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO, de acordo com as tabelas indicadas no item 2 abaixo, aplicável a cada área e/ou cargo (nível) ("PROGRAMAS").

1.4. O ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO será o utilizado como múltiplo e o valor a ser pago ao EMPREGADO à título de PPR será calculado através da multiplicação do ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO pelo salário mensal, considerando a área e/ou o cargo (nível) efetivamente ocupado pelo EMPREGADO em 30 de setembro de 2022.

1.5. Caso o resultado do BANCO no exercício social de 2022 (i) supere a META DE LUCRO LÍQUIDO e seja inferior a R\$ 1.080.000.000,00 (um bilhão e oitenta milhões de reais), o valor do FATOR COLETIVO para fins de determinação do valor do PPR, conforme fórmula prevista no item 1.1. acima, será igual a 1 (um) aplicado a todos os empregados que tenham ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e Padrões de Liderança*) com desempenho equivalente a 1 (*Exemplar*), 2 (*Excedeu as expectativas*) ou 3 (*Colaborador Valioso*); ou (ii) supere a META DE LUCRO LÍQUIDO e o BANCO apresente um lucro líquido superior a R\$ 1.080.000.000,00 (um bilhão e oitenta milhões de reais), valor equivalente a 120% da META DE LUCRO LÍQUIDO para o exercício social de 2022, o valor do FATOR COLETIVO para fins de determinação do valor do PPR, conforme fórmula prevista no item 1.1. acima, será igual a 1,5 (um vírgula cinco), aplicado a todos os empregados que tenham ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (*Metas e Padrões de Liderança*) com desempenho equivalente a 1 (*Exemplar*), 2 (*Excedeu as expectativas*) ou 3 (*Colaborador Valioso*), nos programas mencionados neste "**ANEXO I – DETALHAMENTO DE CÁLCULO E PROGRAMAS**" ("FATOR COLETIVO").

1.5.1 O FATOR COLETIVO de 1,5 (um vírgula cinco) só será considerado e adotado para a determinação do valor do PPR caso o BANCO atinja no exercício de 2022 um lucro líquido superior a R\$ 1.080.000.000,00 (um bilhão e oitenta milhões de reais).

2. Programas:

**Programa I (Business)**

**Áreas Participantes:** BCMA Global Structured Finance, Global Spread Products Financing & Securitization, ESS Management, Advisory Corp Access & Alpha Capture, High Touch Cash, Multi Asset Group, Core Prime Finance, Eq Traditional Derivatives, Global EM Credit Trading, EM Economics, LATAM Equity Research, Markets Chief Administrative Office, Global Investor Sale, Sales & Trading Program, Global FX Sales and Trading, G10 Markets Treasury, Local Markets Treasury, Corporate Sales – FX, Corporate Sales – Rates, G10 Rates, LM Rates Trading, Investment Banking Coverage Group, IG Bonds e Equity UW.

**Descrição do Cálculo:**

$$PPR = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}$$

C16		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	1000%	867%	733%	0%
	2	867%	733%	600%	0%
	3	733%	600%	467%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C15		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	867%	733%	600%	0%
	2	733%	600%	533%	0%
	3	600%	533%	400%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C14		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	800%	667%	533%	0%
	2	667%	533%	467%	0%
	3	533%	467%	400%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C13		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	733%	600%	533%	0%
	2	600%	533%	467%	0%
	3	533%	467%	400%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C12		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	600%	467%	400%	0%
	2	467%	400%	333%	0%
	3	400%	333%	267%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C11		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	400%	333%	267%	0%
	2	333%	267%	200%	0%
	3	267%	200%	133%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C10 E ABAIXO		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	200%	167%	133%	0%
	2	167%	133%	100%	0%
	3	133%	100%	67%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

**Nota:** Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (Metas e/ou Padrões de Liderança) tenham desempenho igual a 4/5 (*Requer melhorias*) ou caso não tenha índice de colaboração (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.

**Programa II (Business)**

**Áreas Participantes:** Corporate Banking Coverage, Global Subsidiaries Coverage Group, PB Business, Regional Admin, Sales/Front Office e Commercial ICG.

**Descrição do Cálculo:**

$$\text{PPR} = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}$$

C16		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	867%	667%	533%	0%
	2	667%	533%	467%	0%
	3	533%	467%	333%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C15		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	600%	467%	333%	0%
	2	467%	333%	267%	0%
	3	333%	267%	200%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C14		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	400%	333%	267%	0%
	2	333%	267%	200%	0%
	3	267%	200%	167%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C13		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	333%	267%	233%	0%
	2	267%	233%	200%	0%
	3	233%	200%	167%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C12		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	233%	200%	167%	0%
	2	200%	167%	133%	0%
	3	167%	133%	100%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C11		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	200%	167%	133%	0%
	2	167%	133%	100%	0%
	3	133%	100%	83%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C10 E ABAIXO		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	133%	117%	100%	0%
	2	117%	100%	83%	0%
	3	100%	83%	67%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

**Nota:** Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (Metas e/ou Padrões de Liderança) tenham desempenho igual a 4/5 (*Requer melhorias*) ou caso não tenha índice de colaboração (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.

### Programa III (Business)

**Áreas Participantes:** Custody and Fund Services Sales, Global Custody, DCC Intermediary Services, Securities Services Chief Admin Office, CIB Mgmt & Admin, Agency Trust, Channel Services, Global Payments, Global Receivables, Total Cash Other, Total Commercial Cards, Total Liquidity, TTS Cash Sales, Trade Admin, Trade and Working Capital Loans, Trade Documentary Services e Trade Payable Finance.

### Descrição do Cálculo:

$$\text{PPR} = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}$$

C16		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	600%	533%	467%	0%
	2	533%	467%	400%	0%
	3	467%	400%	333%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C15		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	400%	333%	267%	0%
	2	333%	267%	200%	0%
	3	267%	200%	167%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C14		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	267%	200%	167%	0%
	2	200%	167%	133%	0%
	3	167%	133%	100%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C13		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	200%	167%	133%	0%
	2	167%	133%	100%	0%
	3	133%	100%	67%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C12		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	133%	117%	100%	0%
	2	117%	100%	83%	0%
	3	100%	83%	67%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C11		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	133%	117%	100%	0%
	2	117%	100%	83%	0%
	3	100%	83%	67%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C10 E ABAIXO		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	133%	100%	80%	0%
	2	100%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

**Nota:** Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (Metas e/ou Padrões de Liderança) tenham desempenho igual a 4/5 (*Requer melhorias*), ou caso não tenha índice de colaboração (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.

**Programa IV (Global Functions)**

**Áreas Participantes:** Finance, Human Resources, ICG Management, Independent Compliance Risk Management, Legal, Other Citi Markets, Risk Management.

**Descrição do Cálculo:**

$$\text{PPR} = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}$$

C16		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	467%	400%	333%	0%
	2	400%	333%	267%	0%
	3	333%	267%	200%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C15		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	333%	267%	200%	0%
	2	267%	200%	133%	0%
	3	200%	133%	100%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C14		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	200%	133%	100%	0%
	2	133%	100%	83%	0%
	3	100%	83%	67%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C13		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	167%	117%	83%	0%
	2	117%	83%	67%	0%
	3	83%	67%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C12		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	133%	100%	80%	0%
	2	100%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C11		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	133%	100%	80%	0%
	2	100%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C10 E ABAIXO		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	133%	100%	80%	0%
	2	100%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

**Nota:** Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (Metas e/ou Padrões de Liderança) tenham desempenho igual a 4/5 (*Requer melhorias*), ou caso não tenha índice de colaboração (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.



**Programa V** (Other Corporate Activities)

**Cargos:** Assistente administrativo (020713), Assistente Executivo (020716), Assistente Executivo Sênior (020715)

**Áreas Participantes:** Consumer Lending Other, Global Public Affairs, Internal Audit, ICG O&T Management, ICG Operations and O&T Controls and Reporting, ICG Technology e Other Retail Banking.

**Descrição do Cálculo:**

$$\text{PPR} = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}$$

C16		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	400%	333%	267%	0%
	2	333%	267%	200%	0%
	3	267%	200%	133%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C15		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	333%	267%	200%	0%
	2	267%	200%	133%	0%
	3	200%	133%	100%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C14		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	167%	117%	83%	0%
	2	117%	83%	67%	0%
	3	83%	67%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C13		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	117%	87%	80%	0%
	2	87%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C12/A05		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	117%	87%	80%	0%
	2	87%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C11/A04		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	117%	87%	80%	0%
	2	87%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C10/A03 E ABAIXO		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	117%	87%	80%	0%
	2	87%	80%	60%	0%
	3	80%	60%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

**Nota:** Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (Metas e/ou Padrões de Liderança) tenham desempenho igual a 4/5 (*Requer melhorias*), ou caso não tenha índice de colaboração (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.

**Programa VI** (Other Corporate Activities)

**Áreas Participantes:** Chief Information Security Office, Chief Operating Office, EIO&T Change Management, Total Citi Shared Services e CSIS.

**Descrição do Cálculo:**

$$\text{PPR} = (\% \text{ ÍNDICE DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO} \times \text{Salário Mensal}) \times \text{FATOR COLETIVO}$$

C16		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	333%	267%	200%	0%
	2	267%	200%	133%	0%
	3	200%	133%	100%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C15		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	200%	133%	83%	0%
	2	133%	83%	67%	0%
	3	83%	67%	50%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C14		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	100%	67%	57%	0%
	2	67%	57%	47%	0%
	3	57%	47%	20%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C13		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	83%	67%	57%	0%
	2	67%	57%	47%	0%
	3	57%	47%	20%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C12		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	83%	67%	57%	0%
	2	67%	57%	47%	0%
	3	57%	47%	20%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C11		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	83%	67%	57%	0%
	2	67%	57%	47%	0%
	3	57%	47%	20%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

C10 E ABAIXO		LEADERSHIP			
		1	2	3	4/5
GOALS	1	83%	67%	57%	0%
	2	67%	57%	47%	0%
	3	57%	47%	20%	0%
	4/5	0%	0%	0%	0%

**Nota:** Os EMPREGADOS que em algum dos ÍNDICES DE COLABORAÇÃO (Metas e/ou Padrões de Liderança) tenham desempenho igual a 4/5 (*Requer melhorias*), ou caso não tenha índice de colaboração (*não houve objetivo estabelecido por recém contratação*), serão elegíveis apenas ao recebimento (i) do VALOR MÍNIMO previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira.

**ACORDO PARA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)****EXERCÍCIO SOCIAL DE 2022****ANEXO II – DADOS PARA REPASSE DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Nos termos da Cláusula Décima do presente ACORDO, para o **Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região**, o repasse dos valores descontados será efetivado através de depósito/crédito em conta corrente nº 259.171-5, Banco 237 – Bradesco S/A – Ag. 0099-0 (Central), e o envio do respectivo comprovante de depósito/crédito através do fax (11) 3104-3033, bem como em arquivo “excel”, através do endereço eletrônico [arrecadacao@spbancarios.com.br](mailto:arrecadacao@spbancarios.com.br).

Para os demais sindicatos, os valores serão repassados da mesma forma como é feito o repasse da contribuição negocial estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários celebrada com a FENABAN.

No entanto, em relação aos pagamentos em geral, o BANCO deverá enviar ao **Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região, A PLANILHA EM EXCELL**, contendo o código interno do sistema de folha de pagamento, a cidade em que o empregado está lotado, a data de sua admissão, a forma e data do desligamento (se houver), a data de eventual transferência entre empresas do Grupo, o nível do EMPREGADO (C-Level), o salário em dezembro, o valor pago a título de PLR da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários (inclusive com antecipação) e do valor de PPR estabelecido neste ACORDO, com as respectivas datas de pagamento e o valor da contribuição negocial, conforme modelo abaixo:

Nome do Banco (A)								CNPJ			
Exercício (B)								Contribuição Negocial (%)			
Responsável ( C )											
E-MAIL (D)										Telefone	
Código interno do sistema de folha de pagamento (1)	Cidade de lotação (2)	Data de Admissão (3)	Forma e Data de Desligamento (se houver) (4)	Data de transferência (5)	C-Level (6)	Salario em Dezembro (7)	PLR da CCT (antecipação) valor/data (8)	PLR da CCT (pagamento final) valor/data (9)	PLR da CCT (parcela adicional se houver) valor/data (10)	Valor e data do pagamento do PPR (parcela única) (11)	Contribuição negocial (12)

**Legenda:**

A. Nome e CNPJ da empresa signatária do ACORDO de PPR;

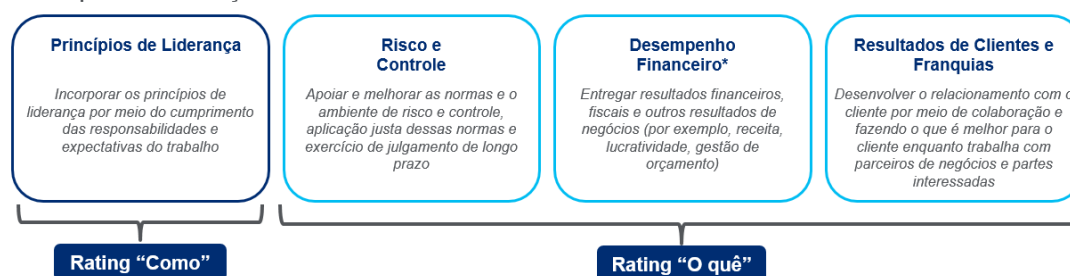
- B. Ano da avaliação/apuração do PPR e porcentagem referente à contribuição negocial definida em ACORDO;
  - C. Responsável pelas informações referentes à contribuição negocial recolhida; e
  - D. E-mail e telefone do responsável pelas informações referentes à contribuição negocial.
- 
- 1) Código interno do sistema de folha de pagamento (número da matrícula GEID do EMPREGADO);
  - 2) A cidade em que o empregado está lotado;
  - 3) Data de admissão no formato dd/mm/aaaa;
  - 4) Data e forma do desligamento no formato dd/mm/aa, caso o EMPREGADO tenha sido desligado antes do término do exercício social, em 31 de dezembro de 2022;
  - 5) Data de eventual transferência entre empresas do Grupo Citi;
  - 6) Enquadramento do EMPREGADO na estrutura hierárquica do BANCO (*C-Level*);
  - 7) Valor do salário recebido em dezembro de 2022;
  - 8) Valor recebido e data da antecipação (se houver) a título de PLR segundo os critérios da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários;
  - 9) Valor recebido e data do pagamento final a título de PLR segundo os critérios da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários;
  - 10) Valor recebido e data do pagamento da parcela adicional (se houver) a título de PLR segundo os critérios da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários;
  - 11) Valor recebido e data do pagamento (parcela única) a título deste ACORDO de PPR; e
  - 12) Valor da contribuição negocial recolhida.

**ACORDO PARA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**  
**EXERCÍCIO SOCIAL DE 2022**  
**ANEXO III – GUIA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - 2022**

A definição de metas é uma oportunidade de definir expectativas que se alinham com as prioridades pessoais e de negócios. Os objetivos devem apoiar a equipe, negócios e objetivos corporativos e devem estar alinhados com os pilares de avaliação de gerenciamento de desempenho do Citi, bem como os comportamentos de liderança necessários para alcançá-los. À medida que as prioridades de negócios evoluem, todos devem analisar e revisar suas metas em parceria com o gestor.

O Citi desenvolveu os pilares de desempenho para obter consistência na forma como gerenciamos o desempenho, obter clareza em torno dos objetivos e expectativas de risco e controle, e assim conduzir a responsabilidade individual alinhada com nossa transformação cultural. Para isso, os empregados devem alinhar cada uma de suas metas aos pilares de avaliação garantindo que todos entendam como suas funções e responsabilidades são essenciais para construir um banco mais forte e seguro.

**Quatro pilares de avaliação**



<sup>1</sup> \* Pilar "Desempenho Financeiro" aplicável a todos os funcionários (exceto os de Risco, [Compliance](#) e Auditoria)

No final do ano, todos os empregados tem a responsabilidade de se auto avaliar, indicando índices de colaboração conforme escala de rating, tanto em suas metas individuais (*O que*) como nos seus princípios de liderança (*Como*). Esta é uma oportunidade para pensar sobre as principais realizações e aprendizados ao longo do ano e também para a preparação para um diálogo robusto com seu gestor.

O gestor por sua vez é responsável por avaliar o desempenho de seus empregados ao longo do ano em relação às metas definidas e às expectativas de liderança e atribuir índices de colaboração conforme escala de rating. Como último passo organizar uma conversa de final de ano, afinal é uma chance de analisar as conquistas em relação às metas, resumir o desempenho geral e olhar para frente. Desta forma seus empregados

terão uma compreensão clara da avaliação e confiança em seu apoio ao crescimento e desenvolvimento contínuos.

---

### Índices de colaboração

<b>Escala de ratings</b>	<b>Descrição</b>
<b>1 Exemplar</b>	Excede constantemente e significativamente as expectativas de desempenho; demonstra a padrão de performance considerado benchmark
<b>2 Excede as Expectativas</b>	Excede constantemente as metas e padrões de desempenho;
<b>3 Colaborador Valioso</b>	Alcança as metas de desempenho, tem uma contribuição constante e adiciona valor para o time e o <u>Citi</u> .
<b>4 Requer Melhoria</b>	Inconstante no atingimento de metas de desempenho. Uma ou mais áreas de performance necessitam de atenção.