

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, as partes, de um lado **CHINA CONSTRUCTION BANK (BRASIL) BANCO MULTIPLO S/A – CCB BRASIL**, instituição financeira privada, com sede na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 4.440, 2º e 5º andar, Itaim Bibi, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 07.450.604/0001-89, doravante denominado **CCB**, e **CCB BRASIL S/A CRÉDITO FINANCIAMENTOS E INVESTIMENTOS**, instituição financeira privada, com sede na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Avenida Paulista, nº 283, 15º andar, conjuntos 151/152, Bela Vista, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 92.764.489/0001-96, doravante denominada **CCBF**, conjuntamente denominados **GRUPO CCB Brasil**, representados por seu Diretor Executivo, Sr. Claudio Augusto Rotolo e a Vice Presidente Yongdong Jiang, e, de outro lado, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.847.291/0001-05, com endereço na EQS 314/315 – Bloco A –Asa Sul, Brasília/DF, CEP: 70383-400, representada por sua Presidenta Juvandia Moreira Leite, inscrita no CPF sob nº. 176.362.598-26, assina em nome próprio e por procuração, representando as seguintes entidades sindicais: Sindicato dos Bancários de Ribeirão Preto e Região, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, Financeiros e Empresas do ramo financeiro de Curitiba e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, doravante denominados **SINDICATO**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, para instituir o **Programa de Participação nos Resultados (PPR)**, referente ao exercício de 2022, têm justo e combinado o que segue:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2022, independente da data de sua assinatura, encerrando-se em 31 de dezembro de 2022, ressalvando-se a eficácia das Cláusulas “Dos empregados Elegíveis”, “Do Pagamento”, “Do Acompanhamento”, que se estenderão até 30 de outubro de 2023.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito do **CCB e CCBF** acordantes, abrangerá todos os empregados pertencentes à categoria Profissional dos Bancários do **CCB** e todos os empregados pertencentes à categoria Profissional dos Financeiros da **CCBF**, representados pelos Sindicatos signatários, em suas respectivas bases territoriais.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

CLÁUSULA TERCEIRA - DO OBJETO

Nos termos do art. 2º, II, da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 12.832/13, o presente Acordo tem por objeto formular, pactuar, reconhecer, regulamentar e validar o Programa de Participação nos Resultados (PPR) do **CCB** e da **CCBF** para o exercício de 2022, o qual prevê valores adicionais e sem qualquer compensação sobre os valores previstos como PLR nas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria dos Bancários e dos Financiários.

Parágrafo Primeiro: Para melhor cumprir os objetivos de integração entre o capital e o trabalho, bem como para atingir a finalidade do disposto na Lei 10.101/2000, o **CCB** e a **CCBF** adotam o presente Programa de Participação nos Resultados, composto pelas metodologias e critérios dispostos aqui e nos Anexos para apuração e cálculo do Programa de Participação nos Resultados devida aos seus empregados, satisfazendo em todo momento as seguintes premissas:

- a) cada metodologia e critérios do Programa aplica-se a um público-alvo próprio de empregados e/ou departamentos, em razão das peculiaridades dos cargos e funções por eles desempenhados, como descrito aqui e no Anexo;
- b) cada empregado será beneficiário, durante um mesmo período, de apenas um Programa;
- c) cada Programa possui critério próprio de apuração.

Parágrafo Segundo: Para fins da determinação dos valores a serem pagos, conforme previsto no Programa de Participação nos Resultados, objeto do presente acordo coletivo, se aplicável, deverão ser garantidos, na íntegra, os valores previstos a título de PLR (Participação nos Lucros e Resultados) com base na Convenção Coletiva de Trabalho – PLR, que não poderão ser compensados.

Parágrafo Terceiro: A distribuição de pagamento previsto nesse Programa acontecerá apenas no caso de ocorrência de uma das seguintes hipóteses, no período de janeiro/2022 a junho/2022, verificável para o exercício de 2022, condição a ser verificável nas demonstrações financeiras do CCB, no final do primeiro semestre de 2022, ainda que haja qualquer alteração ao final do exercício:

- redução no volume e percentual de operações de créditos registradas em NPL (Non Performance Loans); ou
- aumento nas receitas com recuperações de operações de créditos registradas em prejuízo.

CLÁUSULA QUARTA - DA PERIODICIDADE

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

O Programa de Participação nos Resultados objeto deste instrumento terá como base o exercício anual do **CCB** e da **CCBF**, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

CLÁUSULA QUINTA - DOS EMPREGADOS ELEGÍVEIS NO ANO DE 2022

Serão beneficiados integralmente pelo Programa de Participação nos Resultados (PPR), objeto deste instrumento, referente ao exercício de 2022, todos os empregados do **CCB** e da **CCBF** que tenham sido admitidos até 31/12/2021 e estejam em efetivo exercício em 31/12/2022, não se aplicando o presente programa a Diretores Estatutários, Vice-Presidente e Presidente.

Parágrafo Primeiro: O empregado admitido até 31/12/2021, cujo contrato foi suspenso ou interrompido a partir de 1º/01/2022, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença-maternidade/adoção e serviço militar, faz jus ao pagamento do Programa de Participação nos Resultados, relativo ao exercício de 2022, observadas as premissas a seguir, garantindo-se, no mínimo, o valor mínimo, de forma integral.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos até 31/12/2021 e que se afastaram por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença maternidade/adoção e serviço militar sem retorno ao trabalho até 31/12/2022, não farão jus ao recebimento do Programa de Participação nos Resultados – PPR relativo ao exercício de 2022.

Parágrafo Terceiro: Os empregados admitidos até 31/12/2021 e que se afastaram por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença maternidade/adoção e serviço militar com retorno ao trabalho até 31/12/2022, farão jus ao recebimento integral do Programa de Participação nos Resultados – PPR relativo ao exercício de 2022, sem desconto do período de afastamento para cômputo do pagamento garantindo-se, no mínimo, o valor mínimo, de forma integral.

Parágrafo Quarto: Ao empregado admitido, desligado sem justa causa ou que vier a se aposentar durante o exercício de 2022, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença-maternidade/adoção e serviço militar, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias garantindo-se, no mínimo, o valor mínimo, de forma integral. Ao afastado por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou auxílio-maternidade/adoção e serviço militar não será efetuada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Parágrafo Quinto: Ao empregado que pedir demissão ou que celebrar acordo para desligamento (artigo 484-A da CLT) será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, garantindo-se, no mínimo, o valor mínimo, de forma integral e desde que tenha participado do programa, ao menos, pelo período de 90 (noventa) dias. Caso tenha participado por período inferior a 90 (noventa) dias, não fará jus ao recebimento do Programa, nem de forma proporcional ao período trabalhado.

Parágrafo Sexto: O empregado dispensado por justa causa não fará jus ao recebimento de qualquer valor, nem mesmo de forma proporcional, referente ao presente Programa.

CLÁUSULA SEXTA - DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Independente do preenchimento pelo **CCB** e pela **CCBF** dos requisitos previstos em eventual Convenção Coletiva da categoria dos Bancários (CCB) e dos Financiários (CCBF), cujos critérios são apenas o lucro global independente de outro resultado, para eventual pagamento aos seus empregados da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), referente ao exercício de 2022, pagará, nos termos do presente acordo, a todos os seus empregados, a participação nos resultados (PPR) desde que atingidos os resultados e as metas previstas na “Política Corporativa de Avaliação de Desempenho” (Anexo), conforme parágrafos seguintes.

Parágrafo Primeiro: No período de vigência deste Acordo Coletivo, fica instituído no **CCB** e na **CCBF** a “Política Corporativa de Avaliação de Desempenho” (Anexo I que faz parte integrante do presente acordo coletivo), que traz a forma de aferição da PPR para cada departamento e cargo, com o objetivo de valorizar a participação ativa dos empregados e distribuir os resultados. A avaliação dos empregados e apuração dos indicadores serão realizados de forma anual, ou seja, compreendendo o exercício de janeiro a dezembro.

Parágrafo Segundo: A “Política Corporativa de Avaliação de Desempenho” (anexo I) constante no *caput* será direcionada a todos os empregados do CCB e da CCBF.

Parágrafo Terceiro: A forma de aferição, os indicadores e o valor do Programa de Participação nos Resultados dos empregados encontram-se previstos na “Política Corporativa de Avaliação de Desempenho”, que faz parte integrante do presente acordo coletivo, cuja estrutura integra o ANEXO I e será publicada e divulgada para todos os empregados.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Parágrafo Quarto: Fica assegurado aos empregados, no exercício 2022, o pagamento de PPR no valor mínimo de R\$ 1.080,00 (um mil e oitenta reais), o qual, em nenhuma hipótese, poderá sofrer proporcionalidade em razão do tempo trabalhado durante o exercício.

Parágrafo Quinto: No caso de promoções ocorridas ao longo do exercício de 2022, para se aferir o resultado e o valor a ser pago ao empregado, irá se verificar qual foi o cargo exercido na maior parte do exercício para enquadramento, tendo em vista que quanto maior o período, melhor poderá ser avaliado o resultado do empregado.

Parágrafo Sexto: Para fins da determinação dos valores a serem pagos, conforme previsto nesse instrumento, não serão compensados eventuais valores pagos como resultado da Participação nos Lucros ou Resultados porventura estabelecidas pelas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria de bancários e dos financeiros.

Parágrafo Sétimo: Definem as partes que a participação máxima por trabalhador nos resultados do CCB/CCBF não excederá a 13 (treze) vezes o respectivo salário mensal (composto por salário base, acrescido das verbas fixas de natureza salarial), ficando assim estabelecido o teto do programa.

CLÁUSULA SÉTIMA - FORMAS DE AFERIÇÃO

Todos os empregados terão acesso às informações relativas às premissas e aos resultados previstos neste acordo, através dos meios internos de comunicação e divulgação da “Política Corporativa de Avaliação de Desempenho”, que faz parte integrante do presente acordo coletivo, cuja estrutura integra o ANEXO I.

Parágrafo Primeiro: O valor total a ser pago a título de PPR será definido pelo Comitê de Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho de Administração. O valor total será proporcionalmente dividido em departamento, agências e subsidiárias, utilizando cálculos ponderados, com base em alguns aspectos como contribuição ponderada, resultados da avaliação de desempenho, quantidade de funcionários, salário médio, dentre outros fatores aprovados pelo Comitê de Diretoria Executiva.

Parágrafo Segundo: Os KPIs dos Departamentos, Agências e Subsidiárias serão definidos/organizados pelos Departamentos de Planejamento & Finanças e Recursos Humanos, devendo ser aprovados pelo Comitê de Diretoria Executiva (CDE).

Parágrafo Terceiro: Os Heads dos Departamentos são responsáveis pelo método de avaliação de desempenho de seus subordinados. O método de avaliação deve ser

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

submetido ao Membro da Diretoria Executiva correspondente para aprovação prévia e depois enviado para o departamento de Recursos Humanos. Os resultados da avaliação serão divididos em “A”, “B”, “C” ou “D”. Aos empregados avaliados com nota “D” fica assegurado o pagamento do valor mínimo constante no parágrafo quarto da cláusula sexta.

Parágrafo Quarto: O resultado da avaliação de desempenho dos Heads / Deputy Heads será o mesmo que a pontuação de avaliação de desempenho de seu Departamento, Agência ou Subsidiária.

Parágrafo Quinto: Os resultados dos Departamentos e agências serão divulgados para os respectivos Heads. As avaliações dos empregados serão a cada um informadas.

CLÁUSULA OITAVA - DO PAGAMENTO

O pagamento dos valores previstos nesse acordo, referente ao exercício de 2022, deverá ocorrer em parcela única até a data de vencimento prevista nas CCTs para pagamento da antecipação da PLR do exercício de 2023.

Parágrafo Único: Na hipótese do **CCB** e da **CCBF** não possuírem os dados da conta corrente dos seus respectivos empregados que tenham tido o contrato de trabalho rescindido durante o exercício e dos indubitáveis beneficiários dos empregados falecidos, e que têm direito ao recebimento integral ou proporcional da PPR, caso o CCB e a CCBF tenham o telefone ou e-mail particular do empregado, se comprometem a comunica-lo, por meio de mensagem eletrônica ou por telefone, para que retire tal importância diretamente no Banco e/ou na Financeira. Não sendo possível a comunicação por tais meios, o Banco e/ou Financeira enviarão telegrama único, com aviso de recebimento, ao último endereço informado pelo empregado, o comunicando de que a importância deverá ser retirada diretamente no Banco e/ou na Financeira. Na impossibilidade de comunicar esses trabalhadores e beneficiários para a efetivação do pagamento, o CCB e a CCBF informarão ao Sindicato, através do e-mail: sgeral@spbancarios.com.br, que não conseguiram enviar a referida mensagem.

CLÁUSULA NONA – DA AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

Sempre que as partes entenderem necessário, serão realizadas reuniões para avaliação e acompanhamento do programa. Todos os empregados terão acesso às informações relativas aos seus resultados e às premissas previstas neste acordo, através dos meios internos de comunicação, sem prejuízo de envio por e-mail e fornecimento de cópia do presente acordo pelo R.H. quando solicitado pelo empregado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Parágrafo Único: São instrumentos de aferição do presente acordo os seguintes documentos, como seguem:

- Balanço semestral e anual publicado e auditado referente a 2022;
- Dados relativos ao pagamento de valores a título de Programas de Participação nos Resultados – PPR's e/ou Participação nos Lucros e Resultados - PLR's, composto pelos seguintes itens:
 1. Datas de pagamento, valor total pago, quantidade total de empregados abrangidos, valores referentes ao cumprimento das CCTs – Bancários e Financieiros (PLR), e, principalmente, a quantidade de pessoas não abrangidas no pagamento, justificando;
 2. Demonstrativos gerenciais de avaliação dos empregados, documento esse que será entregue somente ao próprio empregado se solicitado e se houver.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

O PPR (Plano de Participação nos Resultados) previsto neste acordo atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, sendo tributável apenas para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO ACOMPANHAMENTO

Todos os empregados terão acesso às informações relativas às metas e resultados ajustados neste acordo, através de consulta à intranet e/ou por meio de informações fornecidas pelos gestores. Aos afastados, as informações poderão ser prestadas, inclusive, pelo departamento de recursos humanos, assim que solicitadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA REVISÃO E DA REVOGAÇÃO

Se necessário, as partes se comprometem a ser reunir até o mês de dezembro de 2022 para revisão do acordo e, não havendo necessidade, serão mantidos os critérios e condições previstos neste instrumento, sendo vedada qualquer alteração unilateral.

Parágrafo Único: A revisão ou revogação total ou parcial do presente instrumento deverá ser efetuada por mútuo entendimento entre as partes, e sempre aprovada em assembleia convocada pelo Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, devidamente aprovada e autorizada pelos empregados em assembleia conduzida pelos Sindicatos, para custeio das

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas para participação nos lucros e resultados, a ser descontada pelo Grupo CCB de todos os empregados abrangidos pelo presente acordo.

Parágrafo Primeiro: O CCB e a CCBF descontarão o percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o montante individual de pagamento a título de participação nos resultados dos exercícios de 2022, previsto no presente acordo coletivo, com teto individual de desconto de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), considerando todos os empregados elegíveis do CCB e da CCBF. Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento da PLR (PPR) previsto no presente instrumento coletivo, sendo que as incidências sobre a PLR estabelecida nas CCTs da categoria dos Bancários e dos Financiários estão nelas fixadas.

Parágrafo Segundo: O repasse dos valores descontados será efetivado através de depósito/crédito em conta-corrente e envio do respectivo comprovante de depósito/crédito através do endereço eletrônico das entidades sindicais signatárias, juntamente com a planilha em *Excell*, contendo os dados dos pagamentos, conforme modelo constante no Anexo II ao presente instrumento, aplicando-se naquilo que for compatível os termos do parágrafo segundo e seguintes da cláusula 11 da Convenção Coletiva de Trabalho sobre Relações de Trabalho celebrada em 02/09/2022 com a FENABAN.

Parágrafo Terceiro: Os valores descontados serão repassados em até 10 (dez) dias úteis, 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 DÉCIMA QUARTA - MULTA

O não cumprimento das cláusulas ora pactuadas por esse instrumento implicará na multa prefixada no valor de R\$ 48,31 (quarenta e oito reais e trinta e um centavos), a ser suportado pela parte infratora, que será devida, por ação, em favor do empregado litigante, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

Parágrafo Único: Além do previsto no *caput*, o atraso no pagamento da PPR ora estabelecida deverá ser atualizado com juros e correção monetária.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DENÚNCIA DO ACORDO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

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

CLÁUSULA DECIMA SEXTA – DIVERGÊNCIAS

As divergências que possam eventualmente surgir, entre as partes contratantes, por motivo de aplicação das Cláusulas do presente Acordo, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Parágrafo Único: Em caso de eventual dúvida ou divergência quanto ao fiel cumprimento das regras constantes deste acordo, as partes estabelecem que a judicialização será precedida, obrigatoriamente, de negociação.

CLAUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORO

Na hipótese de ser necessária a judicialização, a ação deverá ser proposta perante uma das Varas do Trabalho na respectiva base territorial do Sindicato signatário reclamante.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO ACESSO AOS EMPREGADOS E DAS CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO

O BANCO e a FINANCEIRA se comprometem, sempre que possível, a apoiar e facilitar às ENTIDADES SINDICAIS o acesso aos empregados, de forma virtual ou presencial, para a apresentação do Sindicato, campanhas de sindicalização e informes de interesse da categoria dos bancários e financeiros, sendo previamente acordado com a direção das instituições financeiras.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DO ARQUIVAMENTO

O presente Acordo será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores, nos termos do art. 2º, § 2º, da Lei 10.101/2000 e será registrado no sistema mediador, em conformidade com a Portaria 282/2007 do MTE.

As partes declaram que negociaram todos os termos e condições aqui dispostas, as quais regem a participação dos empregados nos lucros e resultados e por estarem justas e acordadas, firmam o presente acordo em 03 (três) vias de igual efeito.

São Paulo, xx de xxxxxxxxxxx de 20xx.

CONTRAF E SINDICATOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

CHINA CONSTRUCTION BANK (BRASIL) BANCO MULTIPLO S/A.

Claudio Augusto Rotolo
Diretor Executivo

Yongdong Jiang
Vice Presidente

CCB BRASIL S/A CRÉDITO FINANCIAMENTOS E INVESTIMENTOS

Yongdong Jiang
Vice Presidente

ANEXO I

Política Corporativa de Avaliação de Desempenho

PROPÓSITO DO NOVO MÉTODO DE AVALIAÇÃO DESEMPENHO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

O Grupo CCB decidiu revisar a metodologia de avaliação de desempenho para melhorar a produção e o alinhamento de cada funcionário com a cultura e a política do CCB (“Head Office”). Em vista disso, os novos KPIs foram criados para oferecer a transparência, a meritocracia e a orientação corretas a todos os funcionários.

1. A alocação do PPR (Programa de Participação nos Resultados) deve estar vinculada à rentabilidade de todo o Grupo CCB.

O CCB Brasil não apresentou resultados satisfatórios durante os últimos anos. No entanto, continuamos distribuindo PPR crescente aos funcionários ano após ano.

O valor total de PPR é decidido pelo Comitê de Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho de Administração, que está alinhado com o “Head Office”.

Além disso, todos os departamentos, filiais, subsidiárias e funcionários do CCB Brasil devem trabalhar na mesma direção, guiados pelas boas práticas da matriz.

2. O PPR estará relacionado à contribuição de cada empregado e aos resultados gerenciais.

3. Este PPR abrangerá todos os funcionários do GRUPO CCB (CCB e CCBF).

4. Esta nova política tornará a alocação do PPR mais transparente. A quantidade de PPR estará relacionada ao resultado de uma avaliação. O PPR dos “Heads” será alocado pelo Comitê de Diretoria Estatutária, o PPR dos funcionários será alocado pelos “Heads” e todos os resultados serão revisados e aprovados pelo Comitê de Diretoria Executiva ou pelos Diretores correspondentes.

5. Os resultados da avaliação e alocação do PPR dos “Heads” (Departamentos, Filiais e Subsidiárias) poderão ser revisados e aprovados pela reunião do CDE.

Os Heads são responsáveis por fazer métodos para avaliar e alocar o PPR para os funcionários (RMs) de seus próprios departamentos (Filiais, Subsidiárias), e os resultados serão revisados e aprovados pelo diretor correspondente de acordo com a linha de subordinação.

1. OBJETIVOS

1.1. Regulamentar a nova metodologia e os novos procedimentos anuais de mensuração e avaliação do desempenho e do Programa de Participação nos Resultados (PPR) dos funcionários do CCB Brasil.

1.2. Definir a forma de avaliação de desempenho anual de todos os funcionários de departamentos, Agências ou Subsidiárias do Conglomerado do CCB Brasil e a fim de melhorar o entusiasmo, motivação e comprometimento dos funcionários, com o método de Avaliação de Desempenho baseado em indicadores quantitativo (KPI) e qualitativo.

1.3. Definir os critérios para remuneração variável relacionados com o atingimento das metas definidas pela organização.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

2. ABRANGÊNCIA

CCB Brasil, suas agências e suas subsidiárias (CCB Financeira).

2.1. Qualquer empregado admitido ou desligado, inclusive expatriados, durante o período a que se aplica o Programa será normalmente considerado como integrante do departamento no qual está ou esteve alocado, observando-se ainda os seguintes critérios:

EXERCÍCIO DE 2022

2.1.1: O empregado admitido até 31/12/2021, cujo contrato foi suspenso ou interrompido a partir de 1º/01/2022, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença-maternidade/adoção e serviço militar, faz jus ao pagamento do Programa de Participação nos Resultados, relativo ao exercício de 2022, observadas as premissas a seguir.

2.1.2: Os empregados admitidos até 31/12/2021 e que se afastaram por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença maternidade/adoção e serviço militar, sem retorno ao trabalho até 31/12/2022, não farão jus ao recebimento do Programa de Participação nos Resultados – PPR relativo ao exercício de 2022.

2.1.3: Os empregados admitidos até 31/12/2021 e que se afastaram por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença maternidade/adoção e serviço militar, com retorno ao trabalho até 31/12/2022, farão jus ao recebimento integral do Programa de Participação nos Resultados – PPR relativo ao exercício de 2022, sem desconto do período de afastamento para cômputo do pagamento.

2.1.4: Ao empregado admitido, desligado sem justa causa ou que vier a se aposentar durante o exercício de 2022, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou licença-maternidade/adoção e serviço militar, fará jus ao valor aferido de forma proporcional ou fração igual ou superior de 15 (quinze dias) ao tempo de trabalho no período de vigência do Programa. Ao afastado por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença paternidade ou auxílio-maternidade/adoção e serviço militar, não será efetuada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS

2.1.9: Ao empregado que pedir demissão ou que celebrar acordo para desligamento (artigo 484-A da CLT) será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que tenha participado do programa durante, no mínimo, 90 (noventa) dias. Caso tenha participado por período inferior a 90 (noventa) dias, não fará jus ao recebimento do Programa, nem de forma proporcional ao período trabalhado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

2.1.10: No caso de falecimento do empregado, os seus dependentes/herdeiros comprovadamente legais, farão jus ao pagamento da PPR, seja integral ou proporcional, calculando-se 1/12 (um doze avos) por cada mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ressalvando-se o valor mínimo integral.

2.1.11: O empregado dispensado por justa causa não fará jus ao recebimento de qualquer valor, nem mesmo de forma proporcional, referente ao presente Programa.

2.1.12: Esta política não se aplica a Diretores Estatutários, Vice-Presidentes e Presidente.

3. DIRETRIZES

3.1. Bases de Avaliação:

3.1.1. Com base no plano de negócios anual e nas funções de cada departamento/agência/subsidiária, um processo formal de Avaliação de Desempenho será implementado usando métodos quantitativos e qualitativos, a fim de refletir o desempenho obtido por Departamento, Agência e Subsidiárias;

3.1.2. A Avaliação de Desempenho (quantitativa) será organizada pelos Departamentos de Planejamento & Finanças e Recursos Humanos com a assistência de outros departamentos/agência/subsidiária relacionados;

3.1.3. A Avaliação de Desempenho para Heads e Vices dos Departamentos, Agências e Subsidiárias será organizada pelo Departamento de Recursos Humanos com a assistência dos outros Departamentos relacionados;

3.1.4. A Avaliação de Desempenho de resultados para os Departamentos, Agências, Subsidiárias e dos Heads de Departamentos deve ser aprovada pelo Comitê de Diretoria Executiva.

3.1.5. Para a Avaliação de Desempenho, cada Departamento, Agência e Subsidiária deve desenvolver seu próprio método de Avaliação de Desempenho para seus funcionários. Depois de aprovado pelo Diretor correspondente, o método deve então ser enviado para o Departamento de Recursos Humanos.

3.1.6. O Head de departamento/agência/subsidiária deve organizar a Avaliação de Desempenho anualmente para os funcionários e finalizar até 1 mês após a publicação do resultado anual da Instituição. Após o resultado ser aprovado pelo Diretor correspondente (de acordo com a linha de reporte), a Avaliação deve ser enviada para o Head do Departamento de Recursos Humanos.

3.1.7. Cada Head de Departamento, Agência, Subsidiária deverá centralizar o resultado da Avaliação de Desempenho e enviar ao Departamento de Recursos Humanos com a assinatura do Head e do Vice Head de Departamento (se existir), com a aprovação de Diretor no comando de acordo com a linha de reporte.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

3.1.8. A confidencialidade do resultado da Avaliação de Desempenho dos funcionários é de responsabilidade do Head do departamento/agência/subsidiária, do Vice Head do departamento/agência/subsidiária, do Diretor e do Departamento de Recursos Humanos.

3.1.9. As avaliações de performance de cada departamento/agência/subsidiária devem ser encaminhadas diretamente e estritamente ao Departamento de Recursos Humanos. O resultado deve ser confidencial e não será permitido seu compartilhamento para outros funcionários ou se tornar público.

4. CONCEITO DE KPI QUANTITATIVO E QUALITATIVO

4.1 Os KPIs quantitativos do CCB Brasil:

4.1.1 Os KPIs do CCB Brasil serão definidos pela matriz do CCB.

4.1.2 Os KPIs dos Departamentos, Agências e Subsidiárias:

Os KPIs dos Departamentos, Agências e Subsidiárias serão definidos/organizados pelos Departamentos de Planejamento & Finanças e Recursos Humanos. Os KPIs deverão ser aprovados pelo Comitê de Diretoria Executiva (CDE).

4.2 Método de Avaliação de Desempenho dos Departamentos, Agências e Subsidiárias: terá dois fatores - quantitativos e um conjunto de fatores qualitativos

Em termos quantitativos, um conjunto de indicadores de desempenho (KPI) e objetivos adicionais que serão definidos pelos Departamentos de Planejamento & Finanças e Recursos Humanos com a assistência de outro departamento relacionados. Os indicadores quantitativos baseiam-se principalmente nos indicadores e no método de avaliação utilizado pela matriz, assim como em objetivos específicos estabelecidos pela Alta Administração.

Em termos quantitativos e qualitativos, para os Departamentos de Middle & Back Office será avaliado:

- (1) Atingimento da meta quantitativa principal;
- (2) Fortalecer a Conformidade e a Gestão de Riscos;
- (3) Realização das Tarefas Chaves/Projetos introduzidos pela Regulador, Matriz, BoD e Senior Management;
- (4) Satisfação do Nível do Serviço.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

A pontuação total que o Departamento obtém para os indicadores qualitativos de (2) ao (4) se multiplicará a porcentagem alcançada para o coeficiente de “Avaliação de Desempenho por Senior Management”. Organizado pelo departamento de RH, este indicador será avaliado a partir de aspectos tais como: (1) Compliance e Gerenciamento de Risco (2) Realização do trabalho a partir dos requisitos do Regulador, da Matriz e BoD (3) Desempenho das principais responsabilidades do Departamento (4) Realização do trabalho a partir dos requisitos da Alta Administração e CDE (5) Cooperação e Colaboração: CEO 60%; Diretor responsável 30%; outros diretores total: 10%.

4.2.1. Os critérios de avaliação dos departamentos de Front Office, Middle & Back Office, Subsidiárias (CCB Financeira) e Agências serão divididos de acordo com os indicadores definidos e os respectivos pesos (%) totalizando 100% da nota final:

Critério	Peso	Definições
Fatores Quantitativos (KPI)	>=100 %	Conforme os KPIs específicos de cada Departamento, Agência ou Subsidiária. Fatores Quantitativos (KPI).
Departamentos Middle & Back Office	100%	Conforme os KPIs específicos de cada Departamento. Fatores Quantitativos e Qualitativos (KPI).
Total	100%	

4.3 Indicadores de dedução

Critério	Peso	Definições
Fatores de dedução	[-10,0]	De acordo com a Avaliação da Auditoria e aprovado pelo CDE
Fatores de Dedução	[-5,0]	Relatório de autoavaliação falso ou desonesto. Máximo 5 pontos deduzidos
Fatores de Dedução	[-10,0]	Avaliação de risco de crédito pelo Departamento de Crédito dos departamentos relacionados. Avaliação de Risco pelo Departamento de Risco e Compliance para os departamentos relacionados e agências.
Fatores de dedução	[-100,0]	Outros*

Outros* indicadores de dedução são, mas não se limitam a: Penalidades regulatórias, pagamento de multas, falhas de risco operacional, fraude, má conduta ou omissão e outros incidentes importantes (incluído, mas não se limitando a problemas de risco de reputação, problemas de gestão de capital, problemas de risco de crédito, problemas de risco de liquidez,

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

questões de mercado, risco de mercado e questões de risco de transação, questões de risco operacional, questões de interrupção de negócios, etc.), envio tardio de relatórios obrigatórios e qualquer outro problema relevante conforme definido pelo SMC ou CEO.

Apontamentos de auditoria recorrentes e apontamentos regulatórios e de auditoria não resolvidos, autoavaliação falsa ou desonesta, Programa Minha Casa Minha Vida, Projeto Horizonte, e fornecer documentos de apoio ao Auditor Externo dentro do prazo acordado. Os indicadores de dedução serão aprovados pelo CDE para cada departamento / subsidiária / filial se houver, como parte do KPI.

4.3 Avaliação de Desempenho dos Funcionários

4.3.1 Avaliação de Desempenho dos Heads / Deputy Heads: o resultado da avaliação de desempenho será o mesmo que a pontuação de avaliação de desempenho de seu Departamento, Agência ou Subsidiária.

4.3.2 O Método de avaliação de desempenho para os demais funcionários será definido pelo Head do Departamento, que deverá aprová-lo junto ao Diretor responsável pelo departamento e enviado ao Departamento de Recursos Humanos para futura referência.

5. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE DEPARTAMENTO, AGÊNCIA E SUBSIDIÁRIA

5.1 DEPARTAMENTO E SUBSIDIÁRIA CCB FINANCEIRA

5.1.1 A avaliação de desempenho dos departamentos e subsidiária CCB Financeira será conduzida pelo Departamento de Planejamento e Finanças, em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos.

5.1.2 Os Departamentos estão divididos em duas categorias. Categoria I, composta pelos departamentos/ subsidiária que são responsáveis pelos indicadores definidos pela Matriz - Departamento de Negócios Corporativos, Departamento de Mercados Financeiros, Departamento de Gestão de Crédito, Departamento de Recuperação de Crédito, subsidiária CCB Financeira, Departamento de Gestão de Ativos e Passivos e o Departamento de Planejamento e Finanças. Os demais departamentos são classificados como categoria II.

5.1.3 O Departamento de Planejamento e Finanças é o responsável por definir os indicadores quantitativos para os departamentos/subsidiária da Categoria I, enquanto que o Departamento

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

de Recursos Humanos é o responsável pela definição dos indicadores qualitativos para os departamentos da Categoria I e por todos os indicadores dos departamentos da Categoria II (quantitativos e qualitativos).

5.1.4 Ao final de cada ano, o Departamento de Planejamento e Finanças deverá calcular o resultado dos fatores quantitativos dos departamentos/subsidiária da Categoria I, enquanto que o Departamento de Recursos Humanos se organizará para calcular a Categoria II e concluir a parte restante do cálculo. A consolidação das duas partes (Quantitativa e Qualitativa) do resultado será comentada e aprovada pelo Comitê de Diretoria Executiva (CDE), e será considerado o resultado final da avaliação do KPI após aprovação.

5.2 ÁREA COMERCIAL - AGÊNCIAS

5.2.1 A Avaliação de Desempenho das Agências será organizada pelo Departamento de Planejamento e Finanças e departamentos relacionados, que incluem o Departamento de Negócios Corporativos, o Departamento de Mercados Financeiros, o Departamento de Recuperação de Crédito e o Departamento de Gestão de Crédito.

5.2.2 Os indicadores, assim como o plano para as agências, serão definidos pelos departamentos acima listados, segundo as diretrizes definidas pelo Head Office.

5.2.3 No final de cada ano, os departamentos mencionados acima avaliarão o desempenho das agências de acordo com os planos que alocaram e fornecerão os resultados ao Departamento de Planejamento e Finanças.

5.3 Resultado da Avaliação

5.4.1. Tendo por base a categoria do departamento, a pontuação e a classificação dos KPIs, os resultados da avaliação serão divididos em “A”, “B”, “C” ou “D”.

“A”: Excelente – Sempre excede todas as expectativas;

“B”: Acima das Expectativas – Sempre atinge as expectativas;

“C”: Alinhado às Expectativas – geralmente atinge as expectativas;

“D”: Abaixo das Expectativas e padrões mínimos esperados.

5.3.1 Para ordenar os departamentos / subsidiárias, eles são divididos em duas categorias:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Front Office (4), que inclui os departamentos de Negócios Corporativos, Mercados Financeiros, Recuperação de Crédito e Financeira.

Middle e Back Office (11), que inclui os departamentos restantes (a Auditoria Interna possui uma metodologia própria de avaliação).

5.3.2 O ranking dos KPIs irá seguir a tabela abaixo:

Regras de classificação de KPI para departamentos, subsidiária e agências

Faixas	Departamentos & Subsidiária		Agências (8)
	Front Office (4)	Middle e Back Office (12)	
A	1º	Top 3	Top 2
B	2º até o 3º	Do 4º até o 9º	Do 3º até o 6º
C ou D	O restante	O restante	O restante

Nesse monitoramento dos resultados, o **Grupo CCB** não exporá, publicamente, o ranking individual de seus **empregados**.

Se o Departamento, Agência ou Subsidiária estiver na faixa “D”, os respectivos funcionários receberão PPR no valor mínimo de R\$ 1.080,00 (referente ao exercício de 2022).

6. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA HEAD DE DEPARTAMENTO

6.1 FUNCIONÁRIO DE NÍVEL HEAD

6.1.1 Funcionário nível Head é compreendido por Head e Deputy Head de Departamento, Head de Agência e Head da CCB Financeira.

6.1.2 A avaliação de desempenho para o nível de Head terá como resultado "A", "B", "C" ou "D".

“A”: Excelente – Sempre excede todas as expectativas;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

“B”: Acima das Expectativas – Sempre atinge as expectativas;

“C”: Alinhado às Expectativas – geralmente atinge as expectativas;

"D": Abaixo da expectativa.

Para os funcionários de nível Head, a pontuação inicial da avaliação de desempenho será igual à do Departamento, Filial e Subsidiária a que pertencem. De acordo com as sugestões do Departamento de Auditoria, Departamento de Compliance, Departamento de Gestão de Riscos, Departamento Jurídico, Departamento de RH e Alta Administração responsável, aprovado pelo Comitê de Diretoria Executiva, a pontuação inicial de um Head pode ser deduzida de 0% a 100% (o percentual será decidido pelo Comitê de Diretoria Executiva) devido à violação de leis e regulamentos, violação de políticas internas ou outros tipos de problemas relacionados a controle internos relacionados com o Head.

Os funcionários de nível Head serão classificados em três grupos diferentes: 1.front office, 2-middle & back office e 3-agências.

Em cada grupo, de acordo com a classificação, usando o mesmo método descrito em 5.4.2, os funcionários de nível Head terão seu resultado de avaliação, que deve ser aprovado pelo Comitê de Diretoria Executiva.

Em cada grupo, “A” deve ser menor que 25%.

6.1.3 O Head de Leasing será avaliado pelo Head do Departamento de Negócios Corporativos de acordo com o método de avaliação de desempenho do Departamento de Negócios Corporativos, que deverá considerar sua contribuição na CCB Brasil Leasing.

6.2 OUTROS FUNCIONÁRIOS

6.2.1 Os resultados de todos os funcionários de cada Departamento, Agência e Subsidiária devem ser “A”, “B”, “C” ou “D”.

“A”: Excelente – Sempre excede todas as expectativas;

“B”: Acima das Expectativas – Sempre atinge as expectativas;

“C”: Alinhado às Expectativas – geralmente atinge as expectativas;

"D": Abaixo da expectativa.

O número de funcionários que recebem “A” não deve ser superior a 30%, e o “B” não deve ultrapassar 30%.

6.2.2 Funcionários de Departamentos

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Os Heads dos Departamentos são responsáveis por designar seus próprios métodos de avaliação de desempenho para os empregados.

O método deve ser submetido ao Membro da Diretoria Executiva correspondente para aprovação prévia e depois enviar para o departamento de Recursos Humanos para futuras referências.

Cada Departamento enviará o resultado da avaliação centralizada para o Departamento de Recursos Humanos, com a assinatura do Head e do Deputy Head (se houver) e com a aprovação do Membro da Diretoria Executiva correspondente, de acordo com a linha de reporte.

6.2.3 Funcionários de Agências

Front Office

Heads das Agências são responsáveis por desenvolver seu próprio método de avaliação de desempenho para os funcionários do front office como por exemplo gerentes de agência, assistentes e outros funcionários comerciais das agências com o suporte do Departamento de Planejamento e Finanças.

O método deve ser submetido ao Membro da Diretoria correspondente para aprovação prévia e depois ser enviado para o Departamento de Planejamento e Finanças e para o Departamento de Recursos Humanos para rastreabilidade.

Os funcionários da Front Office serão avaliados pelo Head da Agência com o suporte do Departamento de Planejamento e Finanças, de acordo com o método aprovado. Cada Agência enviará o resultado da avaliação centralizada para os funcionários do front office e ao Departamento de RH, com a assinatura do Head de Agência e com a aprovação do correspondente Membro da Diretoria.

Back Office

O método de avaliação para funcionários do back office da Agência será uma parte do método do Departamento de Operações. Este método também deve ser acordado pelo Head de Agência.

O resultado da avaliação de desempenho dos funcionários do back office deve ser acordado e assinado pelo Head do Departamento de Operações e Head de Agência, aprovado pelo

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Membro da Diretoria responsável pelo Departamento de Operação, e enviado ao Departamento de Recursos Humanos.

6.2.4 Funcionários da Subsidiária

6.2.4.1 Financeira

O Head da Financeira é responsável pela gestão global da avaliação de desempenho para todos os funcionários da Financeira.

O Head da CCB Financeira é responsável por organizar e alinhar o método de avaliação das Divisões Internas da CCB Financeira com os Departamentos semelhantes do CCB Brasil, a fim de ter métodos de avaliação para diferentes Divisões da Financeira alinhados à cultura do Banco.

O Head da Financeira pode autorizar o Head de Departamento do CCB Brasil a avaliar os funcionários da Financeira de acordo com a linha de reporte, conforme o método de distribuição do PPR. Para esses empregados a linha de subordinação é apenas para o departamento do CCB Brasil, que será avaliado pelo Head de Departamento do CCB Brasil, conforme a forma de distribuição do PPR.

O método de avaliação de desempenho deve primeiro ser acordado entre o Head da CCB Financeira e o Head de Departamento correspondente, e depois ser aprovado pelo Diretor Responsável ou Vice-Presidente. Após a aprovação, o método será enviado ao departamento de Planejamento e Finanças e Departamento de RH para formalização.

O resultado da avaliação de desempenho dos funcionários da CCB Financeira deve ser acordado entre o Head da CCB Financeira e Head do Departamento do CCB Brasil (apenas para o Middle & Back Office), e os funcionários avaliados pelo Head de Departamento devem ser excluídos da avaliação do Head da CCBF. A avaliação de resultados deverá ser enviada ao Departamento de Planejamento (para checar os resultados das avaliações dos Comerciais) e para o RH para verificar as avaliações do Middle e Back-offices. Após a verificação, o Head da CCB Financeira poderá submeter as avaliações para o Diretor responsável pela CCB Financeira para aprovação. Após a aprovação, o resultado deve ser enviado ao departamento de RH.

6.2.4.2 Leasing

O método de avaliação para funcionários da Leasing será projetado pelo Head do Leasing.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Para o front office, o método também deve ser acordado pelo Head do Departamento de Negócios Corporativos. Para o back office, o método também deve ser acordado pelo Head do Departamento de Operação. O método deve ser aprovado pelo Diretor Responsável ou VP responsável pelo Leasing e, após a aprovação, o método será enviado ao departamento de Planejamento e Finanças e Departamento de RH para rastreabilidade.

O resultado da avaliação de desempenho dos funcionários da área de Leasing deve ser assinado em conjunto pelo Head de Leasing e Head do Departamento de Negócios Corporativos, enquanto o resultado da avaliação de desempenho dos funcionários do Leasing deve ser assinado pelo Head de Leasing e Head do Departamento de Operação, e então ser submetido ao Diretor responsável ou Vice-Presidente responsável pelo leasing para aprovação, e após ser enviado para o RH.

Para todos os funcionários, de acordo com as sugestões do Departamento de Auditoria, Departamento de Compliance, Departamento de Gestão de Riscos, Departamento Jurídico, Departamento de RH e Alta Administração responsável, se aprovado pelo Comitê de Diretoria Executiva, poderá ser deduzido de 0% a 100% (o percentual será decidido pelo Comitê de Diretoria Executiva) devido à violação de leis e regulamentos, violação de políticas internas ou outros tipos de problemas relacionados a controle internos.

7. PPR

7.1 O valor total a ser pago a título de PPR total **B** será definido pelo Comitê de Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho de Administração.

O tamanho total de **B** será definido anualmente pelo Conselho de Administração e proporcionalmente dividido em departamento, agências e subsidiárias, utilizando cálculos ponderados, com base em alguns aspectos como contribuição ponderada, resultados da avaliação de desempenho, quantidade de funcionários, salário médio, dentre outros fatores aprovados pelo Comitê de Diretoria Executiva.

7.2 **B** que é o PPR total pago anualmente é composto por **Ba** (prêmio especial de PPR), **Bh** (Nível de PPR para Heads), **Be** (PPR para Expatriados), **Bs** (PPR de Subsidiária), **Bb** (PPR de Filial), **Bd** (PPR de Departamento).

$$**B = Ba + Bh + Be + Bs + Bb + Bd**$$

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

B será avaliado pelo Comitê de Diretoria Executiva e submetido ao Conselho de Administração para aprovação.

Ba será aprovado pelo Comitê de Diretoria Executiva, e será alocado pelo Comitê de Diretoria Executiva como prêmio especial para departamentos ou funcionários específicos.

Bh será aprovado pelo Comitê de Diretoria Executiva, e será alocado com base nos resultados da avaliação dos Heads (Vice Heads), seguindo o método de cálculo abaixo.

Be será decidido por requisitos relacionados com o HO e alocado pelo departamento de RH depois de aprovado pelo CEO.

Outras partes do PPR (**Bs, Bb e Bd**) serão subtraídas do PPR total (**B-Ba-Bh-Be**).

7.3 Para todo o Nível de Head, o PPR total **Bh** será definido pela porcentagem obtida da Avaliação e dos KPIs.

O valor do Head será calculado por $Bh * (Ti * Pi * Ei) / T$: Cada coeficiente será decidido pelo Comitê de Diretoria Executiva.

Exemplo ilustrativo de cálculo para Heads e Deputy Heads

Head or Deputy Head	Type Coefficient (T)	Coeficiente Posição (P)	Coeficiente Avaliação (E)	Total
Head 1	If front office, [1.5,2.0]; If Middle & Back office, [1,1.5]	Se Head [1.5, 2.0] Se Deputy, 1	Resultado dos KPIs + Indicadores de Redução	$T1 * P1 * E1$
Head 2		$T2 * P2 * E2$
Head 3		$T3 * P3 * E3$
Head	$T... * P... * E...$
<i>Sum</i>				T $= \sum_{i=0}^n Ti * Pi$ $* Ei$

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

7.4 Para cada Departamento, Agência e Subsidiárias, o valor total calculado será definido pelo resultado de avaliação de desempenho obtido no final do ano. Este cálculo será organizado pelos Departamentos de Finanças e Planejamento, e de Recursos Humanos.

7.5 O Head de Departamento, Subsidiárias e Agência é o responsável por definir o método de distribuição do total entre seus respectivos empregados, e este método e resultado devem ser aprovados pela Diretoria Executiva correspondente, e enviados ao Departamento de Recursos Humanos.

7.5.1 O Head de Departamento e o Head da Subsidiária são responsáveis por implementar o método de distribuição do valor a ser pago para todos os funcionários que se reportam ao Head.

7.5.2 O Head de Operação é responsável pela definição do método de funcionários de back office das Agências. Para os funcionários de back office das Agências, o método também deve ser acordado e assinado pelos Heads das Agências.

7.5.3 O Head da Agência é responsável por definir o método de distribuição para os funcionários do Front Office da Agência. O método e o resultado do cálculo dos funcionários do Front Office serão suportados pelos Departamentos de Planejamento e Finanças e de RH.

7.5.4 O Head da CCB Financeira é responsável por ser o organizador para se comunicar com diferentes Departamentos do CCB Brasil para definir diferentes métodos de distribuição dos valores para os funcionários de diferentes Divisões de middle e backoffice da Financeira.

Para funcionários não comerciais da Subsidiária, o método também deve ser acordado e assinado pelo Head de Departamento correspondente, e compartilhado com o RH. O Head da Financeira pode autorizar os Heads de departamento do CCB Brasil para distribuição de PPR dos funcionários da Financeira de acordo com a linha hierárquica. Para esses empregados a linha de subordinação se dá apenas através do departamento do CCB Brasil, cabendo ao Head de departamento do CCB Brasil a distribuição do PPR.

7.6. O resultado final do total a ser pago detalhado, deve ser assinado pelo Head (para Subsidiária, Head da Subsidiária e Head de Departamento de acordo com a linha de reporte. Para back office da Agência, Head de Operação e Head das Agências) e aprovado pelo Diretor Executivo correspondente, em seguida, ser enviado para o Departamento de Recursos Humanos para centralização e aprovação posterior do CEO.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

7.7 Ao projetar o método de distribuição, o resultado da avaliação de desempenho deve ser usado como um dos elementos.

7.8 Os funcionários com nota “D” receberão apenas o valor mínimo de R\$ 1.080,00 (referente ao exercício de 2022).

7.9 Cálculo para cada indivíduo

$$P = (Bi * M)$$

P é a quantia à ser paga a cada indivíduo.

Como **P** é sempre valor bruto, a quantia final à ser paga ainda sofrerá dedução de impostos.

Bi representa a quantia que cada indivíduo tem direito dependendo dos cálculos do seu poll de PPR.

M é um fator multiplicador à ser definido pela Diretoria Executiva em ocasiões especiais.

**ANEXO II
DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, devidamente aprovada e autorizada pelos empregados em assembleia conduzida pelos Sindicatos, para custeio das entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas para participação nos lucros e resultados, a ser descontada pelo Grupo CCB de todos os empregados abrangidos pelo presente acordo.

O CCB e a CCBF descontarão o percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o montante individual de qualquer pagamento a título de participação nos resultados (PPR) dos exercícios de 2022, previsto no presente acordo coletivo, com teto individual de desconto de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), considerando todos os empregados elegíveis do CCB e da CCBF. Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento da PLR (PPR) previsto no presente instrumento coletivo, sendo que as incidências sobre a PLR estabelecida nas CCTs da Categoria dos Bancários e dos Financiários estão nelas fixadas.

Com o comprovante do repasse dos valores descontados, o CCB e a CCBF enviarão arquivos separados em “Excel”, no endereço eletrônico das entidades sindicais signatárias contendo os seguintes dados: a data e o valor total pago a título de PPR do presente acordo para cada departamento do CCB e da CCBF, bem como o valor individual descontado de contribuição negocial, com a indicação da matrícula do empregado, conforme modelo abaixo:

Nome do Banco e/ou Financeira(A)				CNPJ	
Exercício (B)				Contribuição Negocial (%)	
Responsável (C)					
E-MAIL (D)				Telefone	
Matrícula Funcional (1)	Departamento (2)				Valor da contribuição negocial descontada (3)

- A. Nome e CNPJ da empresa signatária do acordo de Participação nos Lucros ou Resultados – CCB e CCBF, em arquivos separados;
- 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;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA REGULAMENTAR O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 – EXERCÍCIO DE 2022

- D. E-mail e telefone do responsável pelas informações referentes à contribuição negocial;
- 1) Matrícula funcional
 - 2) Departamento a que pertence o empregado;
 - 3) Valor individual da contribuição negocial recolhida.