

ACORDO COLETIVO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2023
DO BANCO ALFA S/A, BANCO ALFA DE INVESTIMENTO S/A E FINANCEIRA ALFA S/A

Pelo presente instrumento, de um lado, o **BANCO ALFA S.A.**, inscrito no CNPJ/MF sob nº 03.323.840/0001-83, **BANCO ALFA DE INVESTIMENTO S.A.**, inscrito no CNPJ/MF sob nº 60.770.336/0001-65, e **FINANCEIRA ALFA S.A. - CFI**, inscrita no CNPJ/MF sob nº 17.167.412/0001-13, doravante denominados neste instrumento coletivo como **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**, todos estabelecidos na Alameda Santos, nº 466 – Cerqueira Cesar, São Paulo/SP– CEP 01418-000, telefone (11) 3175-5059, e-mail: xxxxxxxxxxxxxx, representados por Leonardo Gomes Rodrigues, Gerente Remuneracao, inscrito no CPF/MF nº xxxxxxxxxxxxxx, e Daniela Diniz de Lima Silva, Gerente Desenv. e Cultura Organizacional, inscrita no CPF/MF nº xxxxxxxxxxxxxx, e, de outro lado, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT**, inscrita no CNPJ nº 07.847.291/0001-05, com endereço na Quadra EQS 314/315, Bl. A, Asa Sul, Brasília-CF, CEP: 70383-400, por sua presidenta, Juvandia Moreira Leite, inscrita no CPF sob o nº xxxxxxxxxxxxxx, representando, em nome próprio e, por procuração, os sindicatos: **SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA; SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA; SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CAMPO GRANDE MS E REGIÃO; SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS, FINANCIÁRIOS E EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE CURITIBA E REGIÃO; SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO RAMO FINANCEIRO NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINTRAF/ES; SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO – SINTRAFI; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E DO RAMO FINANCEIRO DO ESTADO DE MATO GROSSO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO; SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO e SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO** e, doravante denominados conjuntamente como **SINDICATO** ou **PARTES**, como resultado da manifestação de vontade ocorrida em assembleia extraordinária, resolvem celebrar o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2023**, ora denominado **PPR**, com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e no art. 2º da Lei nº 10.101/2000, alterado pela Lei 12.832/2013, que será regido pelas seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DOS CRITÉRIOS DE NEGOCIAÇÃO

As regras aqui definidas são frutos da livre negociação entre as **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** e o **SINDICATO**, sendo claras, objetivas e acessíveis a todos os empregados participantes, facilitados o controle e acompanhamento ao longo de sua vigência.

CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA

O presente **ACORDO** tem vigência por 01 (um) ano, para o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, estendendo seus efeitos até a data dos efetivos pagamentos.

CLÁUSULA TERCEIRA – ELEGIBILIDADE

São elegíveis ao presente **PPR** todos os **EMPREGADOS** que possuem contrato de trabalho vigente com as **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** e tenham trabalhado durante o exercício de 2023, e sejam pertencentes à base territorial de representação do **SINDICATO**.

CLÁUSULA QUARTA - OBJETO

O **PPR** tem por objeto reconhecer e recompensar os **EMPREGADOS** das **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** pelo alcance dos objetivos/metaspesificados neste instrumento. O reconhecimento dar-se-á por meio do pagamento do valor preestabelecido.

Parágrafo Primeiro: Por meio desse **ACORDO** fica garantido para todos os **EMPREGADOS** o cumprimento das regras estabelecidas na Participação nos Lucros ou Resultados da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria dos Bancários e dos Financiários 2022/2023, não havendo qualquer compensação entre os pagamentos feitos pelo presente PPR, sendo os valores registrados em rubricas separadas no holerite.

Parágrafo Segundo: Nos termos dispostos na Lei 10.101/2000, ao Programa de Participação nos Resultados não se aplica o princípio da habitualidade, razão pela qual todo e qualquer valor liberado sob esse título estará diretamente atrelado ao cumprimento de metas. As **PARTES** reconhecem que as metas de desempenho e financeiras aqui negociadas e estabelecidas são específicas ao Período de Apuração e, portanto, não serão automaticamente renovadas, nem constituirão direito adquirido para negociações e possíveis acordos futuros.

Parágrafo Terceiro: O pagamento dos valores aqui estabelecidos, a título de participação nos resultados, não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários, incidindo imposto de renda na fonte não cumulativo, quando couber.

CLÁUSULA QUINTA – PROPORCIONALIDADE

O pagamento será proporcional aos meses trabalhados no exercício de 2023, calculado pro rata, sendo considerado o mês completo quando o período de trabalho for igual ou superior a 15 (quinze) dias, à exceção do piso, que sempre será integral, não sofrendo qualquer proporcionalidade pelo período trabalhado no exercício.

Parágrafo Primeiro: Os **EMPREGADOS** que vierem a se afastar do trabalho durante o período de apuração, por motivo de doença, acidente do trabalho, doença ocupacional, licença maternidade/paternidade/adoção e os dias de amamentação legalmente autorizados ou alistamento militar, farão jus ao PPR de forma integral, sem dedução do período de afastamento, ficando sempre assegurado o pagamento do piso em sua integralidade.

Parágrafo Segundo: O pagamento do **PPR** proporcional será efetuado na mesma data do pagamento realizado aos demais **EMPREGADOS**.

Parágrafo Terceiro: Receberão proporcionalmente, garantindo-se, no mínimo, o valor do piso, os empregados admitidos ou desligados no curso do ano calendário, por qualquer modalidade rescisória legalmente prevista, exceto os empregados dispensados por justa causa durante o exercício de 2023, excluídos automaticamente de qualquer recebimento.

Parágrafo Quarto: No caso de falecimento do empregado, os seus dependentes, devidamente constituídos pela Previdência Social, ou caso não exista dependência para fins econômicos, os dependentes legalmente constituídos através de processo de sucessão cível, terão direito ao pagamento do programa, de forma integral ou proporcional.

Parágrafo Quinto: Os **EMPREGADOS** transferidos entre áreas internas, ou entre as empresas pertencentes ao conglomerado financeiro das **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**, bem como os **EMPREGADOS** promovidos que passarem a ser elegíveis nos termos desse **ACORDO**, durante o período de apuração, terão direito ao recebimento do **PPR** de forma proporcional aos períodos trabalhados em cada uma das áreas, empresas e cargo.

Parágrafo Sexto: Os **EMPREGADOS** que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos (sem justa causa, a pedido ou por comum acordo) antes do término do período de apuração ou antes da data efetiva de pagamento prevista nesse instrumento, e tenham direito ao recebimento do **PPR** nos termos desse **ACORDO**, terão o respectivo pagamento creditado na conta bancária cadastrada no sistema de Recursos Humanos das **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**, até final do mês de março de 2023. Para os empregados desligados que não possuam tal cadastro ativo, as **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** se comprometem a convocá-los através do e-mail informado pelo próprio empregado, a comparecer nas **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** e/ou fornecer os dados para o efetivo pagamento. No mesmo prazo, deverão ser creditados os valores para os dependentes do empregado falecido.

Parágrafo Sétimo: Assim que fornecidos os dados da conta bancária, o crédito referente ao valor de **PPR** devido ocorrerá até o 10º dia útil do mês subsequente à data da sua comunicação.

CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTO

Até 28 de fevereiro de 2024, as **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** realizarão a distribuição, a título de **PPR**, referente ao período de apuração (01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023), entre os **EMPREGADOS** elegíveis.

Parágrafo Primeiro: Nenhum empregado poderá receber valores menores do que o **piso do PPR**, correspondente a importância de R\$ 1.000,00 (Hum mil reais), sob o qual também não se aplicará qualquer proporcionalidade pelo período trabalhado no exercício.

Parágrafo Segundo: Por meio deste Acordo Coletivo, fica estabelecido um pagamento limite (teto), que é o valor máximo, em múltiplos salariais, que poderá ser distribuído a título de **PPR**, nos termos do Anexo, considerando a régua de atingimento de metas e o cálculo de apuração dos resultados nas Áreas de Produção e Institucionais. Para fins da limitação prevista neste instrumento, deve ser

considerada a remuneração do empregado (salário base acrescido das verbas fixas de natureza salarial) atualizada na data do pagamento da referida participação.

CLÁUSULA SÉTIMA - INFORMAÇÕES

Todos os **EMPREGADOS** terão acesso à íntegra deste **ACORDO**, bem como acesso às informações relativas aos resultados a ele relacionados, que sejam necessários à verificação de sua participação tal como aqui estabelecida, através dos meios internos de comunicação das **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**.

Parágrafo Único: Ao **SINDICATO** serão disponibilizadas, semestralmente, as seguintes informações necessárias para o acompanhamento e efetivo cumprimento do presente acordo: (I) balanço patrimonial; (ii) demonstração do resultado do exercício (DRE); (iii) demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados (DLPA); (iv) demonstração de fluxo de caixa (DFC); (v) demonstração de valor adicionado (DVA); e (vi) notas explicativas.

CLÁUSULA OITAVA - DEFINIÇÃO DAS METAS

A definição das metas quantitativas e a avaliação qualitativa (competências) são as ferramentas de gestão que permitem a atribuição do percentual de atingimento dos **EMPREGADOS** elegíveis ao presente programa. As metas quantitativas e qualitativas são inseridas em sistema de Avaliação de Metas e Competências aplicado pelas **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**, considerando as premissas previstas no Anexo.

CLAUSULA NONA - DIVULGAÇÃO E APURAÇÃO DAS METAS E RESULTADOS

Todas as metas estipuladas para o período de apuração, serão divulgadas antecipadamente e internamente pelas **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** a todos os seus **EMPREGADOS** elegíveis, bem como disponibilizadas no sistema de **AVALIAÇÃO DE METAS E COMPETÊNCIAS**.

CLÁUSULA DÉCIMA – DISPOSIÇÕES GERAIS

O presente **ACORDO** somente poderá ser revisto por meio de negociação entre as Partes, sendo vedada qualquer modificação unilateral de seu conteúdo, e com aprovação em Assembleia convocada pelo **SINDICATO**.

Parágrafo Único: Caso, por força de legislação superveniente, bem como por decisão da Justiça do Trabalho e, somente nessas situações, houver qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições do **PPR**, as **PARTES** se reunirão para negociar e definir de que forma ocorrerá o pagamento aos **EMPREGADOS**, sendo vedada qualquer modificação unilateral.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – MECANISMO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ENCARGOS

A participação regulamentada 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 aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo Único: Os valores referentes à participação serão tributados na fonte, em separado dos demais rendimentos do mês, em conformidade com a Lei nº 12.832/2013.

CLAUSULA DÉCIMA TERCEIRA – SISTEMA MEDIADOR

Conforme disposto na Instrução Normativa em vigor, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

O não cumprimento das cláusulas ora pactuadas por esse instrumento implicará na multa prefixada no valor igual ao mínimo previsto neste **ACORDO** coletivo de trabalho, atualizado monetariamente pelo INPC, a ser suportado pela parte infratora a favor de cada um dos **EMPREGADOS** atingidos com tal descumprimento, sendo que na hipótese de pagamento superior ao teto, o valor da multa reverterá ao **SINDICATO**.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme devidamente aprovado e autorizado pelos empregados em Assembleia conduzida pelo **SINDICATO**, as **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS** descontarão o percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o montante individual de qualquer pagamento a título de participação nos resultados do exercício de 2023, com teto individual de desconto de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), considerando todos os empregados elegíveis. Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento do PPR previsto no presente instrumento coletivo, sendo que a incidência sobre a PLR estabelecida na CCT dos Bancários e dos Financiários está nela fixada.

Parágrafo Primeiro: Para os Sindicatos ora representados pela **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT**, o recolhimento da contribuição negocial se dará na forma disposta na cláusula quinta da Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação nos Lucros ou Resultados dos Bancos, exercícios de 2022 e 2023

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – FORO

Na hipótese de ser necessária a judicialização, a ação deverá ser proposta perante uma das Varas do Trabalho competente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMPROMISSO FUTURO

As **INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**, desde já, se comprometem, para a renovação deste Programa, a negociar a revisão das metas e critérios de apuração dos resultados, para um pagamento mais equânime entre os empregados participantes e estipulação para redução dos valores máximos a serem distribuídos a título de PPR para o próximo exercício, resguardando as distinções por cargo, senioridade, gestão e mercado.

E, estando as **PARTES** convenientes justas e acordadas, assinam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, estendendo os seus efeitos até data dos efetivos pagamentos acordados neste instrumento.

São Paulo, xx de Novembro de 2023.

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMOS FINANCEIRO –
CONTRAF/CUT**

Juvandia Moreira Leite

Presidenta

CPF xxxxxxxxxxxxxx

BANCO ALFA S/A, BANCO ALFA DE INVESTIMENTO S/A e ALFA FINANCEIRA S/A

LEONARDO GOMES RODRIGUES

Gerente Remuneração

CPF nº xxxxxxxxxxxxxx

DANIELA DINIZ DE LIMA SILVA

Gerente Desenv. e Cultura Organizacional

CPF nº xxxxxxxxxxxxxx

ACORDO COLETIVO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2023
DO BANCO ALFA S/A, BANCO ALFA DE INVESTIMENTO S/A E FINANCEIRA ALFA S/A
ANEXO

- **GATILHO DO PROGRAMA PPR**

O gatilho para que haja distribuição do PPR é o atingimento do ROE do Conglomerado Financeiro ALFA de 4,00%, considerando uma escala de crescimento gradativa proporcional.

O ROE é um indicador financeiro de rentabilidade, que deve ser calculado, sendo caracterizado pelo Lucro Líquido/Patrimônio Líquido.

Essas informações referentes ao exercício de 2023 constarão nas demonstrações financeiras do Conglomerado e estarão disponíveis no site do Banco Alfa/Informações aos acionistas.

- **DEFINIÇÃO DAS METAS**

As metas são **o que** os empregados devem entregar, como forma de transformar a missão e a estratégia em resultado quantitativo ou qualitativo. Elas têm efeito cascata, sendo desdobradas para toda a organização, passando pelas diretorias e áreas específicas.

A definição de metas se inicia com o processo de metas institucionais até chegar no individual conforme quadro abaixo. Para a construção das metas, é utilizado o conceito SMART+A.

As metas quantitativas e qualitativas serão inseridas e acompanhadas no sistema de performance, seguindo as premissas do quadro abaixo em que os percentuais representam os pesos distribuídos entre a organização.

Nível	Grupo	Diretoria	Individual	Competências
1o nível de report ao Presidente	40%	40%	0%	20%
2o Nível de report ao Presidente	10%	30%	40%	20%
Demais níveis	10%	20%	50%	20%

- **DEFINIÇÃO DAS COMPETENCIAS**

As competências são **o como** os empregados entregam, são as atitudes esperadas no dia a dia. Para o programa, são definidas 05 (cinco) competências fixas para todos os empregados. Com exceção

de uma, que é somente para os gestores (liderança com equipe). Abaixo as competências consideradas para esse programa.

1. CLIENTE NO CENTRO (INCLUINDO CONHECIMENTO DO NEGÓCIO DO CLIENTE)

Pesquisa, identifica e avalia possibilidades de negócios em clientes e mercados potenciais dos quais compreende o segmento de negócio e oferece soluções específicas utilizando o portfólio de produtos e serviços do Conglomerado Financeiro Alfa, garantindo sua satisfação e mantendo o foco no alcance dos resultados esperados.

2. FOCO EM RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

Demonstra atitude e energia para sempre responder positivamente a metas desafiadoras, assegura trabalhos de máxima qualidade, supera com responsabilidade eventuais obstáculos, mobiliza outras pessoas, busca incansavelmente por novos negócios, faz uso eficiente dos recursos presentes, demonstra comprometimento e alinhamento com os acordos de resultados combinados e os objetivos corporativos, de maneira consistente, duradoura e sustentável (financeiro, social, ambiental) para o Conglomerado Financeiro Alfa, seus clientes e stakeholders.

3. CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

Transcende modelos mentais pré-existentes, desafia as pessoas a romperem paradigmas e a pensarem além dos esquemas tradicionais, tendo como base leis e regras do mercado financeiro, necessidades dos clientes, mercado e estratégia da organização, conseguindo assim inovar e criar novas soluções para os negócios e clientes do Conglomerado Financeiro Alfa e obter ganhos de produtividade, eficiência, segurança e qualidade nos processos.

4. CAPACIDADE DE ANÁLISE E TOMADA DE DECISÃO

Explora fatos, ideias, opiniões, cenários e tendências de mercado necessários para analisar situações e oferecer pareceres sobre sua área de atuação através de uma conduta profissional e ética que envolve discricção, respeito a legislação e normas vigentes, aos valores, cultura, políticas, processos, normas e procedimentos do Conglomerado Financeiro Alfa. Identifica padrões, faz conexões e suas implicações para a escolha da melhor tomada de decisão para a organização com uma visão do impacto no curto, médio e longo prazo.

5. GESTÃO DE PESSOAS – (PARA GESTORES)

Obtém comprometimento e desempenho máximo das pessoas valorizando a diversidade em sua equipe, além de ser considerado exemplo a ser seguido. Atua com processo de delegação promovendo o acompanhamento e apoio necessário para que os empregados alcancem os objetivos. Orienta o processo de desenvolvimento dos liderados e investe tempo e recursos na atração e identificação de talentos, formação da equipe e processos de sucessão.

- **APLICABILIDADE**

Para aplicação das metas quantitativas e qualitativas do programa, haverá um alinhamento das metas do Conglomerado, Diretoria e Individual, conforme esferas e pesos do quadro apresentado no item “Definição das Metas” deste Anexo. As metas individuais serão alinhadas entre gestor e empregado, com definição de métricas, forma de atingimento e prazos, sendo formalizadas em sistema para acompanhamento.

- **CONCEITO DO TARGET**

Target é o valor ao qual o empregado é elegível para recebimento, como resultado ao atingimento total das metas quantitativas e qualitativas. O target é referenciado por pesquisa de mercado conforme cada negócio e estratégia de remuneração do Conglomerado Financeiro, sem correlação ao salário ou múltiplos salarias, e definido individualmente.

- **RÉGUAS DE ATINGIMENTO DAS METAS**

No programa, são utilizadas duas réguas de atingimento para apuração, sendo conforme abaixo:

Áreas de Produção – 0% a 140%.

Áreas Institucionais – 0% a 120%.

- **RÉGUAS DE PAGAMENTO**

No programa, são utilizadas duas réguas de atingimento para apuração, sendo conforme abaixo:

Áreas de Produção – 70% a 140%.

Áreas Institucionais – 80% a 120%.

- **CÁLCULO PARA PAGAMENTO**

O valor definido como target será multiplicado pelo percentual de atingimento total das metas quantitativas e qualitativas, percentual esse que será apurado ao final do período. O percentual leva em consideração a régua de atingimento apresentada no item “Réguas de Atingimento das Metas” deste Anexo.

Exemplo de cálculo:

- Target: R\$ 10.000,00
- Régua de Atingimento: Áreas de Produção – 70% a 140%.
- Atingimento do total avaliado: 97%
- Cálculo: R\$ 10.000,00 x 97% = **R\$ 9.700,00.**

- **PISO E TETO PARA PAGAMENTO**

O PPR tem como valor mínimo de distribuição o correspondente a 10% do target % (quando se atinge o gatilho do programa, o qual é diferenciado por cargo). Essa importância, em hipótese alguma poderá ser inferior ao valor fixo de R\$ 1.000,00 (Hum mil reais), que é considerado o piso do programa para todos os efeitos. Esse valor não poderá ser proporcionalizado pelo tempo de trabalho realizado durante o exercício.

O PPR tem como valor máximo de distribuição (teto) o equivalente a 22 (vinte e duas) remunerações do empregado (salário base acrescido das verbas fixas de natureza salarial), considerando a régua de atingimento maior das metas, previsto no item “Réguas de Atingimento das Metas”, e o cálculo de apuração dos resultados nas Áreas de Produção e Institucionais. Para fins da limitação prevista neste instrumento, deve ser considerada a remuneração do empregado devida no mês de dezembro de 2023.

- **FORMATO DA AVALIAÇÃO**

1.METAS QUANTITATIVAS: Ao final do período do programa, haverá a apuração do resultado das metas conforme escala de atingimento (réguas citadas nesse anexo) e avaliação do gestor.

2.COMPETENCIAS: Ao final do período do programa, haverá a avaliação das competências, sendo em duas etapas: **AUTOAVALIAÇÃO** (todos os empregados deverão realizar a autoavaliação) e **AVALIAÇÃO DO GESTOR SUPERIOR HIERARQUICO** (o gestor vai avaliar cada empregado), atribuindo nota conforme a escala abaixo.

1	Insatisfatório
2	Parcialmente Satisfatório
3	Satisfatório
4	Outstanding

3.COMITE DE CALIBRAÇÃO: Ao final das avaliações, haverá o comitê de avaliação, para apuração final e solução de eventuais impasses, que será composto pelos representantes do programa do time Gente & Gestão, Diretor e Gestores, conforme nível do cargo avaliado.