

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO
EXERCÍCIO DE 2025

Pelo presente instrumento, de um lado, o **BANCO DAYCOVAL S.A.**, sediado na Avenida Paulista, nº 1.793, São Paulo – Capital, telefone (11) 3138-0500, CEP n.º 01311-200, CNPJ n.º 62.232.889/0001-90, e-mail carla.zeitune@grupodaycoval.com.br, doravante denominado “**BANCO**”, representado pelo Sr. Salim Dayan, Diretor Executivo, CPF n.º [REDACTED] e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO**, atual denominação do **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo**, inscrito no CNPJ sob n.º 61.651.675/0001-95, com endereço à Rua São Bento, n.º 413, Centro, Capital/SP, telefone (11) 3188-5200, CEP n.º 01011-100, e-mail: sgeral@spbancarios.com.br representado por sua Presidenta, Neiva Maria Ribeiro dos Santos, inscrita no CPF/MF sob n.º [REDACTED], e a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF**, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.847.291/0001-05, com endereço na Quadra EQS 314/315, Bl. A, Asa Sul/Brasília-DF, CEP: 70383-400, através de sua diretora Presidenta JUVANDIA MOREIRA LEITE, inscrita no CPF/MF sob n.º [REDACTED], representando os seguintes sindicatos, doravante denominados como “**SINDICATO**”, individualmente cada qual denominada “**PORTE**” e em conjunto, “**PARTES**”;

- A. **Considerando** que este instrumento estabelece um **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (“PPR”)** que possui como base o conteúdo das negociações e os próprios Instrumentos de Acordos firmados nos últimos anos com este SINDICATO, tratando-se de uma renovação de termos e condições, com ajustes específicos quanto às metas e critérios de avaliação dos EMPREGADOS;
- B. **Considerando** que os EMPREGADOS elegíveis possuem plena ciência sobre o conteúdo e regras do PPR desde o início do exercício de 2025, por meio de materiais e informações que foram disponibilizadas pelo BANCO em divulgações formais pela *Intranet/Worplace /email*, seja por reuniões de alinhamento nas áreas;
- C. **Considerando** que o BANCO manteve os EMPREGADOS elegíveis informados sobre as métricas e resultados do exercício de 2025, que correspondem às metas que foram praticadas pelo BANCO nos últimos anos, as quais foram amplamente discutidas com o SINDICATO e com os EMPREGADOS;
- D. **Considerando** que, ao longo do período de apuração, os EMPREGADOS elegíveis tiveram acesso ao **Programa de Avaliação Individual**, por meio da plataforma denominada *Qulture Rocks* disponibilizada através do *RH Digital* e da Intranet (acesso ao *link* do *RH* e, na sequência, ao *link Gestão e Academia*), que é um sistema informatizado no qual são avaliadas as competências individuais e registrados os resultados alcançados durante o período de apuração do exercício de 2025;

as PARTES celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (“ACORDO”)**, com fundamento no artigo 612 da CLT, com o objetivo de negociar critérios e indicadores do **PPR** para o exercício de 2025, com base nos preceitos estabelecidos na legislação vigente, princípios e condições que mutuamente se outorgam e aceitam, como resultado da manifestação de vontade ocorrida em assembleia extraordinária realizada em **26/09/2025**, a saber:

CLÁUSULA PRIMEIRA - OBJETO

a) O **BANCO** e o **SINDICATO**, com fundamento no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, e observando as disposições da Lei n.º 10.101/2000, negociaram o presente ACORDO para o pagamento do PPR de 2025, caso sejam alcançados os objetivos estipulados pelas PARTES, na forma do inciso II do artigo 2º da Lei n.º 10.101/2000, respeitados os critérios de elegibilidade que constam no ACORDO e nos Anexos deste PPR, os quais se integram ao PPR para todos os fins.

b) Por este ACORDO, ficam garantidos pagamentos adicionais à PLR 2025 prevista na Convenção Coletiva de Trabalho (“PLR CCT”), para que sejam complementares, não podendo ser compensados um pelo outro, de modo que, inclusive, sejam discriminados em rubricas separadas no holerite do empregado.

c) O presente ACORDO abrange todos os EMPREGADOS do BANCO ativos durante o exercício de 2025, observadas as condições de elegibilidade previstas na Cláusula Segunda. Na base de 31/01/2025, representavam 2.826 (dois mil oitocentos e vinte e seis) EMPREGADOS.

d) Para fins de clareza da interpretação desta negociação, o Plano e seus respectivos Anexos, bem como os Sistemas Internos mencionados, que contém informações sensíveis a respeito dos negócios do Banco, são partes integrantes dos termos e condições objeto de negociação e compõem as regras para distribuição do PPR do exercício de 2025.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA ELEGIBILIDADE

- a) São elegíveis ao recebimento **integral** do valor referente ao PPR 2025 todos os EMPREGADOS ativos, e regidos pela CLT, no BANCO durante todo o período considerado para o atingimento das metas e a apuração do resultado, **inclusive**, o último dia do exercício de 2025.
- b) Os EMPREGADOS **admitidos durante o exercício de 2025** farão jus ao recebimento, de forma **proporcional**, ao pagamento do PPR, considerando o tempo de serviço, de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento. ¹.
- c) Ao EMPREGADO que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, que tenha seu contrato de trabalho rescindido por ocasião de sua aposentadoria, ou que tenha ou venha a formalizar pedido de demissão e rescisão por mútuo acordo durante o exercício de 2025, será devido o pagamento **proporcional** do valor do PPR, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido nos referidos anexos, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento. ¹.
- c.1) Ao EMPREGADO que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, ou que tenha ou venha formalizar pedido de demissão ou rescisão por mútuo acordo durante o exercício de 2025, em momento anterior à Avaliação Individual ou a consolidação dos resultados de negócio, será devido apenas e tão somente o pagamento equivalente ao valor mínimo, de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento.¹.
- d) Os EMPREGADOS transferidos durante o exercício de 2025 entre as empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico do BANCO serão elegíveis ao PPR e terão direito ao recebimento **proporcional** do valor referente ao PPR relativo ao período trabalhado no BANCO, respeitando a proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento. ¹.
- e) No caso de falecimento do EMPREGADO, observado o quanto disposto nos Anexos do presente ACORDO, os seus dependentes legais farão jus à participação nos resultados em consonância ao período efetivamente trabalhado no exercício de 2025 à proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço efetivamente prestado ao BANCO, considerando-se mês de serviço efetivo o período igual ou superior a 15 (quinze) dias, e respeitado o valor mínimo de forma integral desde que haja variação positiva da carteira de crédito ampliada nos períodos referentes a cada pagamento, nos termos previstos na letra "b" da cláusula quarta deste instrumento. ¹.

¹ Para o pagamento de setembro do ano de exercício de 2025, será considerado o crescimento relativo ao primeiro semestre. Para o pagamento de março do ano 2026, referente a ano de exercício de 2025, será considerado o crescimento relativo a todo ano do exercício de 2025. O crescimento será identificado sempre por comparação com o ano anterior, ou seja, aos mesmos períodos do ano de 2024.

- f) Para apuração da integralidade ou proporcionalidade do período trabalhado durante o exercício de 2025 pelo EMPREGADO, para fins de cálculo da elegibilidade prevista nessa cláusula, não se computa a projeção de aviso-prévio indenizado.
- g) Para efeito de cálculo de valores proporcionais (itens “b” a “f” desta Cláusula), não serão deduzidos os períodos de afastamento por doença, acidente do trabalho, licença maternidade, licença paternidade, serviço militar ou licença adoção que ocorrerem durante o exercício de 2025.
- h) Não são elegíveis ao pagamento do PPR, não tendo direito a qualquer benefício estabelecido neste plano, os EMPREGADOS dispensados por justa causa ao longo do exercício de 2025.

CLÁUSULA TERCEIRA - AS METAS DE DESEMPENHO

a) A participação dos EMPREGADOS nos resultados do exercício de 2025 do BANCO e a apuração dos valores do PPR 2025 serão determinadas de forma distinta para diferentes grupos de EMPREGADOS:

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

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

b) As metas de desempenho levam em consideração a atividade e o grau de responsabilidade dos empregados, conferindo-se e avaliando-se as competências do Grupo 1 e do Grupo 2 por hierarquia e aplicando os resultados do Programa de Avaliação Individual do exercício de 2025, conforme Anexo III.

c) Para fins de apuração do PPR 2025, serão dadas às palavras e expressões constantes nos Anexos do PPR, exclusivamente, as interpretações ali atribuídas, devendo sempre, em caso de dúvida, ser interpretada de forma restritiva.

d) As metas para a participação nos resultados do exercício de 2025 serão semestrais e anuais, considerando os seguintes critérios:

- 1) Variação positiva da carteira de crédito ampliada, para fins de percepção do valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), doravante denominado “valor mínimo” anual;
- 2) Atingimento do valor de lucro líquido conforme Anexo I (Grupo 1);
- 3) Variação das metas das áreas conforme Anexo I (Grupo 1);
- 4) Notas do Programa de Avaliação Individual (Grupo 1 e Grupo 2) e/ou
- 5) Indicadores previstos para o exercício de 2025 (Grupo 2), definidas previamente e em conjunto com os EMPREGADOS, tendo como referência os critérios dispostos no Anexo IV.

e) As metas não poderão sofrer alterações qualitativas ou quantitativas que impactem em prejuízo do empregado. Se houver necessidade de qualquer adequação, deverá ser celebrado um termo aditivo entre o Sindicato e o Banco, ao longo do exercício de 2025.

f) Os EMPREGADOS que forem transferidos entre áreas dentro do BANCO ou que tenham alteração de cargo e função ao longo do exercício de 2025, receberão o PPR 2025 de forma **proporcional** ao período trabalhado em cada área/função, considerando o Grupo e as metas atingidas em cada área/função.

CLÁUSULA QUARTA – DO CÁLCULO

a) Ao final do exercício de 2025, o BANCO verificará o cumprimento das metas corporativas e individuais e realizará a apuração do PPR, conforme cálculo detalhado nos Anexos I, II e IV do PPR, que estabelecem de forma macro as metas/ indicadores utilizados a fim de preservar dados estratégicos do Plano de Negócios do Banco.

b) Para o exercício de 2025, fica estabelecido que, se houver crescimento da carteira de crédito ampliada, será devido aos EMPREGADOS o valor mínimo de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para o Grupo 1 e para o Grupo 2. Será considerado que houve resultado positivo, para fins desta cláusula, quando a carteira de crédito ampliada apresentar crescimento. Para o pagamento de adiantamento em setembro do exercício de 2025, será considerado a variação positiva da carteira de crédito ampliada relativo ao primeiro semestre. Para o pagamento final do PPR, a ser realizado até março de 2026 será considerado o crescimento relativo a todo o exercício de 2025. O crescimento será identificado por comparação sempre com o ano anterior, que neste caso se refere aos mesmos períodos do exercício de 2024.

c) Para o exercício de 2025, ficam estabelecidos os máximos de pagamentos a título de PPR 2025, conforme os "tetos" de:

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

Entende-se que poderá haver a distribuição de acréscimo ao PPR 2025 a cada um dos empregados pertencentes aos Grupos 1 e 2 mediante a análise da performance e resultado individual, previstos nos Anexos I (item 7) e II (item 6), respectivamente.

CLÁUSULA QUINTA - REVISÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO

a) O PPR 2025 poderá ser revisto por mútuo acordo entre as PARTES, seja nos casos de força maior, caso fortuito, recuperação judicial, falência, bem como em outras situações que as PARTES entendam pertinentes, ainda que possam ser entendidas como previsíveis em certa medida e que impeçam ou dificultem a normalidade do processo produtivo do BANCO e a concretização do ACORDO.

CLÁUSULA SEXTA - DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

a) O pagamento do PPR 2025 não possui caráter de habitualidade, não integra a remuneração dos EMPREGADOS para qualquer fim, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, conforme estabelece o artigo 3º da Lei n.º 10.101/2000.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS PAGAMENTOS

a) Os valores referentes ao PPR 2025 serão pagos em 02 (duas) parcelas, da seguinte forma:

a.1) Até o dia 30 de setembro de 2025, e no curso das negociações, serão pagos o que segue, conforme os grupos:

- R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a todos os empregados do Grupo 1, a título de adiantamento, com exceção dos cargos com TAG PPR LÍDER/EXPERT;
1 (hum) múltiplo salarial aos cargos do Grupo 1 com TAG PPR LÍDER/EXPERT, conforme item 7 do Anexo I e item 6 do Anexo II, se classificados na Avaliação do Comitê de Remuneração como "Dentro das Expectativas". Caso contrário, será garantido o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a título de adiantamento;
- o valor devidamente calculado e aplicável segundo o Anexo IV para o Grupo 2, garantindo-se no mínimo o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), que poderá ser pago a título de adiantamento.

Ao término do exercício de 2025, para o pagamento da parcela final, os valores pagos a título de adiantamento serão compensados, observando as previsões do presente ACORDO quanto aos valores mínimo e máximo que poderão ser distribuídos pelo programa.

a.2) Até o dia 1º de março de 2026, será feito o pagamento da parcela final do PPR 2025, juntamente com a PLR 2025 da CCT da categoria, observando os valores previstos neste instrumento a cada um dos Grupos de empregados, e garantindo-se no mínimo o valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), considerando os pagamentos feitos a título de adiantamento.

a.3) no caso de EMPREGADOS elegíveis que estejam inativos nas datas acima, os pagamentos serão feitos através de rescisão complementar nas datas de 31.10.2025 e 20.04.2026. Os pagamentos se darão através de depósitos nas contas bancárias que possuíam quando do contrato de trabalho. Na hipótese de qualquer dificuldade nesses pagamentos, o Banco entrará em contato para que formalizem os novos dados bancários, de modo a efetuar esses créditos em, no máximo, 10 (dez) dias.

a.4) no caso de EMPREGADOS elegíveis que tenham sido transferidos para outras empresas do grupo econômico do BANCO antes das datas dos itens a.1 e a.2 acima, os pagamentos se darão através da rubrica PPR_TRANSF e PLR_TRANSF, nas mesmas datas de pagamento, sempre referentes ao período trabalho no BANCO.

b) Os pagamentos do PPR 2025 e PLR 2025 CCT serão feitos em rubricas próprias nos holerites dos EMPREGADOS.

CLÁUSULA OITAVA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

a) Conforme devidamente aprovado e autorizado pelos EMPREGADOS em assembleia conduzida pelo SINDICATO, o BANCO descontará o percentual de 1,5% (hum vírgula cinco por cento), limitado a R\$ 1.000,00 (hum mil reais), sobre o montante individual de qualquer pagamento a título de PPR do exercício de 2025, previstos neste Acordo, inclusive sobre a antecipação, e repassará ao Sindicato, considerando todos os EMPREGADOS elegíveis., Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento da PPR 2025 prevista no presente ACORDO, não incidindo sobre os valores da PLR 2025 da CCT, cujo instrumento define regras próprias.

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

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

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

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

CLÁUSULA NONA - DIVERGÊNCIAS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA – ACOMPANHAMENTO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DENÚNCIA DO ACORDO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VIGÊNCIA

O ACORDO terá vigência de 12 (doze meses), no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, estendendo seus efeitos até o efetivo pagamento, substituindo qualquer eventual ajuste ou negociação prévia sobre as suas condições.

Os critérios estabelecidos no presente instrumento para o pagamento do PPR 2025 somente são válidos durante o período d vigência do acordo, inexistindo obrigação de repetição de idênticos critérios em acordos posteriores, podendo ser estipuladas novas metas e parâmetros para qualquer nova negociação, objetivando a valorização dos negócios do BANCO e a melhoria da avaliação e participação dos EMPREGADOS, sempre de comum acordo entre as PARTES.

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

São Paulo, [--] de setembro de 2025.

BANCO DAYCOVAL S.A

Salim Dayan
Diretor Executivo

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO

Neiva Maria Ribeiro dos Santos
Presidenta

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO CONTRAF

Juvandia Moreira Leite
Presidenta

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO
EXERCÍCIO DE 2025

ANEXO I – METAS INDIVIDUAIS DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS, Grupo 1

1. ELEGIBILIDADE: São elegíveis todos os empregados do BANCO, exceto àqueles dispostos no Anexo II do presente Acordo. Na base de 31/01/2025, representavam 1.988 (hum mil, novecentos e oitenta e oito) EMPREGADOS.

2. PERÍODO DE APURAÇÃO: A avaliação compreenderá o desempenho no período de 01.01.2025 a 31.12.2025.

3. FIXAÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS:

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

3.2. A definição das metas/ competências será realizada de comum acordo entre o BANCO e o EMPREGADO, e ficará disponível para consulta durante todo o período de apuração do exercício de 2025, por meio do Programa de Avaliação Individual do BANCO.

4. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

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

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

5. CÁLCULO DA PPR 2025

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

- *Meta 1*= O Banco atingir um lucro líquido acima de R\$ 600 milhões e até R\$ 1,0 bilhão, inclusive;
- *Meta 2*= O Banco atingir um lucro líquido acima de R\$ 1,0 bilhão e até R\$ 1,4 bilhão, inclusive;
- *Meta 3*= O Banco atingir um lucro líquido acima de R\$ 1,4 bilhão;

5.1.1. Caso não seja atingido o lucro mínimo de R\$ 600 milhões, nenhum valor será distribuído a título de PPR 2025, com exceção do valor mínimo de forma integral que será garantido aos EMPREGADOS caso haja crescimento da carteira de crédito ampliada.

5.2. Do Valor a ser Distribuído às Áreas:

5.2.1. Uma vez atingida a meta mínima estabelecida no item 5.1, o valor a ser distribuído para o Grupo 1 será um percentual do Lucro Líquido Contábil do BANCO, garantindo um mínimo da soma do salário total reconhecendo o *pro rata* dos admitidos durante o exercício de 2025. A cada meta atingida será distribuído:

- O valor correspondente a 2,75% do Lucro Líquido Contábil do BANCO **ou** 01 (uma) folha de pagamento das áreas administrativas do BANCO de janeiro de 2026, o maior entre eles, caso seja atingida a *Meta 1*;
- O valor correspondente a 2,75% do Lucro Líquido Contábil do BANCO **ou** 02 (duas) folhas de pagamento das áreas administrativas do BANCO de janeiro de 2026, o maior entre eles, caso seja atingida a *Meta 2*;
- O valor correspondente a 2,75% do Lucro Líquido Contábil do BANCO **ou** 03 (três) folhas de pagamento das áreas administrativas do BANCO de janeiro de 2026, o maior entre eles, caso seja atingida a *Meta 3*;

5.2.2. O valor total correspondente ao Grupo 1 será distribuído entre as áreas de forma proporcional à soma do salário total de cada área, reconhecendo o *pro rata* dos admitidos durante o exercício de 2025 ("pool da área"). Sobre esse valor há que se observar o atingimento da meta da área, que poderá ter impacto com mais ou menos 5% no pool da área. A meta da área será observada pela manutenção dos indicadores no exercício de 2025, sempre em comparação ao ano anterior, aqui sendo o exercício de 2024. Caso a comparação apresente um comportamento negativo, haverá um decréscimo de 5% do pool da área estabelecido nessa cláusula, e caso contrário, haverá um acréscimo de 5% do pool da área.

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

5.3.1. Os EMPREGADOS serão avaliados entre os meses de novembro de 2025 a janeiro de 2026, de acordo com o Programa de Avaliação Individual, realizada pelos gestores e seus diretos. O modelo de Avaliação Individual baseado em perguntas deve sempre garantir o mínimo de 07 (sete) e o máximo de 15 (quinze) questões / competências, estando em linha com a plataforma *Software* implementada sem alterar o conceito e a metodologia da avaliação, conforme modelo constante no Anexo III.

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

5.3.3. A indicação do valor individual é definida pelo *pool* destinado à área, pela nota da Avaliação Individual, considerando o desempenho em comparação com a média das notas da mesma área, e pelos meses efetivamente trabalhados durante o exercício de 2025, conforme fórmula abaixo:

Definições Iniciais:

- a) Folha da Área: soma do salário total de da área
- b) Pool da Área: valor a ser distribuído aos EMPREGADOS da mesma área
- c) Nota Média Área: média de todas as Notas de Avaliação da mesma área
- d) Peso Individual: peso calculado para cada colaborador com base nos Avos, Salário e Nota, conforme cálculo abaixo
- e) Mínimo Garantido: valor mínimo garantido aos EMPREGADOS de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)

Sequência para o Cálculo do Pool da Área:

$$\text{Pool da Área} = \frac{\text{Folha da Área}}{\text{Folha total do Grupo 1}} * \text{Valor Total a ser distribuído ao Grupo 1}$$

Sequência para o Cálculo Individual traduzido no Valor PPR INDIVIDUAL:

- 1) Avos = **avos trabalhados / 12**
- 2) Salário Proporcional = **Salário individual * Avos / Folha da Área**
- 3) Nota Proporcional = Nota Individual em comparação com a Nota Média Área, a partir da nota mínima (4), conforme cálculo: **(4 + (Nota Individual – Nota Média Área) * 40%)**
- 4) Peso Individual = **Avos * Salário Proporcional * Nota Proporcional**
- 5) Peso Proporcional = **Peso individual / soma dos pesos da área**
- 6) Valor PPR Individual = **Peso Proporcional * Pool da Área**

Sequência para o Cálculo Individual traduzido no Valor PPR INDIVIDUAL (com mínimo garantido):

- 1) Diferença: Mínimo garantido – Valor PPR Individual
- 2) Caso a Diferença seja positiva, será somada ao Valor PPR Individual
- 3) Para uso total da Bolsa PPR ADM, será calculado: **PPR Individual * Bolsa total PPR ADM / soma dos valores PPR Individual**

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

Supondo que o lucro líquido tenha sido de R\$ 1,6 bilhão, e aplicando 2,75% do Lucro Líquido, a bolsa do Grupo 1 será de R\$44 milhões. Supondo que a folha total do Grupo 1 é de R\$15 milhões, o cálculo do Valor PPR Individual de uma área seria (a título de exemplo):

CÁLCULO POOL		
Área	Folha área	Pool da área
GRUPO 1 – EXEMPLO	33.812,19	99.182,42

CÁLCULO PESO										
Colaborador	Meses trabalhados	Avos	Salário	Salário Proporcional	Nota AVD	Nota Média Área	Nota Proporcional	Peso Individual	Peso Total Área	Peso Proporcional
A	8,00	0,67	9.630,06	0,19	17,41	14,49	5,17	0,98	3,36	0,29
B	4,00	0,33	5.515,20	0,05	10,13	14,49	2,25	0,12	3,36	0,04
C	12,00	1,00	5.322,20	0,16	13,52	14,49	3,61	0,57	3,36	0,17
D	11,00	0,92	7.091,24	0,19	14,89	14,49	4,16	0,80	3,36	0,24
E	12,00	1,00	6.253,49	0,18	16,52	14,49	4,81	0,89	3,36	0,26

CÁLCULO PPR		
Colaborador	PPR INDIVIDUAL (sem mínimo)	PPR INDIVIDUAL (com mínimo)
A	R\$ 28.948,48	R\$ 28.948,48
B	R\$ 3.617,19	R\$ 4.000,00
C	R\$ 16.770,52	R\$ 16.770,52
D	R\$ 23.591,74	R\$ 23.591,74
E	R\$ 26.254,50	R\$ 26.254,50

* Fica estabelecido o teto máximo de 11 (onze) salários para os EMPREGADOS dispostos neste Anexo, sendo que, na hipótese de distribuição de acréscimo ao PPR 2025 de até 02 (dois) salários, o teto será 13 (treze) salários.

6. BASE DE CÁLCULO DO PPR

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

7. DO VALOR DE ACRÉSCIMO AO PPR

7.1. Para os EMPREGADOS que ocupem cargos e posições definidas no item 7.3, além do critério do item 5.3, o Comitê de Remuneração e Avaliação, formado pela Diretoria Executiva e de Recursos Humanos, realizará a análise da performance e resultado individual dos EMPREGADOS do BANCO que tenham trabalhado no semestre, especialmente quanto ao resultado de entregas, projetos e desempenho nas atividades, assim como na função de liderança, caso aplicável por semestre completo do exercício de 2025, o que poderá resultar no pagamento, proporcional ao período aplicável, de valor acrescido ao PPR do Empregado de:

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

Para todos os efeitos, o pagamento eventualmente proporcional a cada um dos semestres trabalhados deverá observar os valores mínimos de adiantamento e pagamento final do PPR 2025.

7.2. O teto máximo do valor de distribuição previsto no item 7.1 do presente Anexo é de 01 (um) salário por semestre do exercício de 2025, sendo de 02 (dois) salários por ano, respeitados o teto previsto no item "c" da cláusula quarta deste ACORDO.

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

CARGO – ADM – LÍDER/EXPERT

**Eventuais alterações para exclusão ou novas nomenclaturas de cargos para elegibilidade ao presente Anexo, durante o respectivo exercício, deverão constar adequadamente na relação a ser enviada ao SINDICATO quando da distribuição do Programa de PPR 2025, sem prejuízo de comunicação prévia e formal à entidade sindical.*

EXPERT COMPLIANCE CAMBIO
EXPERT CONTROLADORIA
EXPERT INTELIGENCIA COMERCIAL
GTE ADJ BANCO DE DADOS
GTE ADJ CAMBIO
GTE ADJ CENTRAL DOCUMENTOS
GTE ADJ CONTROLE DE GARANTIAS
GTE ADJ CREDITO
GTE ADJ CREDITO AGRO
GTE ADJ CREDITO REVISAO
GTE ADJ DESENVOLVIMENTO
GTE ADJ EMISSAO CONTRATOS
GTE ADJ ESTRATEGIA PRODUTO
GTE ADJ FISCAL
GTE ADJ GESTAO RECEBIVEIS
GTE ADJ JURIDICO
GTE ADJ NEGOCIOS TI
GTE ADJ OPERACOES CREDITO REVISAO
GTE ADJ QUALIDADE
GTE ADJ SISTEMAS
GTE ADJ SOCIETARIO
GTE ADJ SUPORTE
GTE ADJ SUPORTE / INFRA
GTE ADJ TECNOLOGIA
GTE ADM CONTRATOS
GTE ADM PESSOAL
GTE ADMINISTRATIVO
GTE ADMINISTRATIVO JR, PL, SR
GTE AUDITORIA INTERNA
GTE BANCO DADOS
GTE BNDES
GTE CADASTRO
GTE CAMBIO
GTE CASH MANAGMENT
GTE CENTRAL DE DOCUMENTOS
GTE COBRANCA
GTE COBRANCA JR
GTE COMBATE ATOS ILICITOS
GTE COMPRAS LOGISTICA E PREDIAL
GTE CONTABIL
GTE CONTABIL JR
GTE CONTROL APLIC FINANCEIRAS
GTE CREDITO
GTE CREDITO DIGITAL
GTE CRM MARKETING
GTE DATA ANALYTICS
GTE DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS E CAPITAL
GTE DE RISCOS E MODELAGEM
GTE DESENVOLVIMENTO E HRBP
GTE GERAL ADJ CREDITO DIGITAL
GTE GERAL ANALISE OPERACOES
GTE GERAL CONSIGNADO PLANEJ E CONTROLE
GTE GERAL CORRESPONDENTES
GTE GERAL CREDITO
GTE GERAL GRC INVESTIMENTOS
GTE GERAL INFO GERENCIAIS
GTE GERAL OPERACOES
GTE GERAL OUVIDORIA
GTE GERAL PLD
GTE GERAL PROD VEÍCULOS
GTE GERAL RISCOS E MODELAGEM
GTE GERAL TI
GTE GERAL TRIBUTÁRIO
GTE GESTAO RECEBIVEIS
GTE GOVERNANÇA E COMPLIANCE
GTE GOVERNANÇA E PROJETOS
GTE GRC INVESTIMENTOS
GTE INFORMACOES E PLANEJAMENTO
GTE INFORMACOES GERENCIAIS
GTE INFORMACOES LEGAIS
GTE INFRA ESTRUTURA
GTE INTELIGENCIA COMERCIAL
GTE JURIDICO
GTE MARKETING
GTE MONITORAMENTO CAMBIO TURISMO
GTE OPERAÇÕES CREDITO REVISÃO
GTE OUVIDORIA
GTE OUVIDORIA MELHORIA CONTÍNUA
GTE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
GTE PLANEJAMENTO CREDITO
GTE POLÍTICAS E MODELAGEM JR, PL, SR
GTE PRODUTO MARKETING
GTE PRODUTOS
GTE PRODUTOS CAMBIO
GTE PROJETOS
GTE REDE E TELECOM
GTE REDES
GTE RISCOS E CONTROLES
GTE RISCOS DE MERCADO E LIQUIDEZ
GTE RISCOS MERCADO
GTE RISCOS MERCADO & REGULATORIO
GTE SEGURANCA INFORMACAO
GTE SELECAO DE TALENTOS
GTE SISTEMAS
GTE TECNICO AGRONEGOCIO
GTE TECNICO JR, PL, SR
GTE TECNICO PROJETOS
GTE TECNICO QUALIDADE
GTE TECNOLOGIA
GTE TRIBUTARIO
GTE VAREJO JURIDICO CONSULTIVO
SUPTTE CASH MANAGEMENT
SUPTTE CONTABILIDADE
SUPTTE CONTRATOS
SUPTTE CONTROL CART ATIVOS
SUPTTE CONTROL LIQUIDACAO
SUPTTE CONTROLE GARANTIAS
SUPTTE EXECUTIVO CONSIGNADO
SUPTTE JURIDICO
SUPTTE MARKETING DIGITAL
SUPTTE MARKETING E PRODUTOS
SUPTTE MIS
SUPTTE OPERACOES
SUPTTE OPERACOES CANAIS ATENDIMENTO
SUPTTE OUVIDORIA
SUPTTE PLANEJ E CONTROLE
SUPTTE PLD
SUPTTE TECNOLOGIA
SUPTTE TRIBUTOS

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO
EXERCÍCIO DE 2025**

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

- 1. ELEGIBILIDADE:** São elegíveis todos os empregados do BANCO, exceto àqueles dispostos no Anexo I do presente Acordo. Na base de 31/01/2025, representavam 838 (oitocentos e trinta e oito) EMPREGADOS.
- 2. PERÍODO DE APURAÇÃO:** A avaliação compreenderá o desempenho no período de 01.01.2025 a 31.12.2025.
- 3. FIXAÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS**
 - 3.1. As metas individuais, as competências e os critérios de avaliação são definidos de comum acordo entre o BANCO e o EMPREGADO, levando em consideração as metas de negócio e o controle de eventuais desvios, em linha com a Resolução CMN nº 4949, e comunicados no início do exercício de 2025. No caso das competências, caso sejam aplicadas, segue-se a avaliação individual disponível no Programa de Avaliação Individual, conforme detalhado no Anexo III.
- 4. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**
 - 4.1. A avaliação levará em consideração o envolvimento, participação, contribuição e desempenho individual do EMPREGADO.
 - 4.2. Os gestores do BANCO, em todos os níveis, são responsáveis pelo acompanhamento, divulgação e mensuração das metas de sua equipe, utilizando as diretrizes previstas nesse PPR.
- 5. BASE DE CÁLCULO DO PPR**
 - 5.1. A base de cálculo do PPR 2025 para o Grupo 2 será definida considerando as especificidades e metas da área de cada EMPREGADO do Grupo 2, que vem sendo praticadas pelo BANCO nos últimos anos e formalizadas em instrumentos negociados com o Sindicato anteriormente, as quais foram amplamente divulgadas aos EMPREGADOS, sendo atribuídos diferentes critérios e pesos para as metas, conforme diretrizes estabelecidas no Anexo IV.
- 6. DO VALOR DE ACRÉSCIMO AO PPR**
 - 6.1. Para os EMPREGADOS que ocupem cargos e posições definidas no item 6.3, além do critérios dos itens 3 e 4, o Comitê de Remuneração e Avaliação, formado pela Diretoria Executiva e de Recursos Humanos, realizará a análise da performance e resultado individual dos EMPREGADOS do BANCO que tenham trabalhado no semestre do exercício de 2025, especialmente quanto ao atendimento do cliente, atendimento dos treinamentos obrigatórios / certificações de suas equipes, a eficiência na gestão de pessoas/negócios, implementação de projetos relevantes, bem como outras competências aplicáveis e desejáveis para cada posição/cargo, por semestre completo, o que poderá resultar no pagamento, proporcional ao período aplicável, de valor acrescido ao PPR do empregado de:

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

Para todos os efeitos, o pagamento eventualmente proporcional a cada um dos semestres trabalhados deverá observar os valores mínimos de adiantamento e pagamento final do PPR 2025.

6.2. O teto máximo do valor de distribuição previsto no item 6.1 do presente Anexo é de 01 (um) salário por semestre, sendo de 02 (dois) salários por ano no exercício de 2025, respeitados os tetos previstos no item "c" da cláusula quarta deste ACORDO.

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

CARGOS – PPR SEMESTRAL NEGOCIOS

**Eventuais alterações para exclusão ou novas nomenclaturas de cargos para elegibilidade ao presente Anexo, durante o respectivo exercício, deverão constar adequadamente na relação a ser enviada ao SINDICATO quando da distribuição do Programa de PPR 2025, sem prejuízo de comunicação prévia e formal à entidade sindical.*

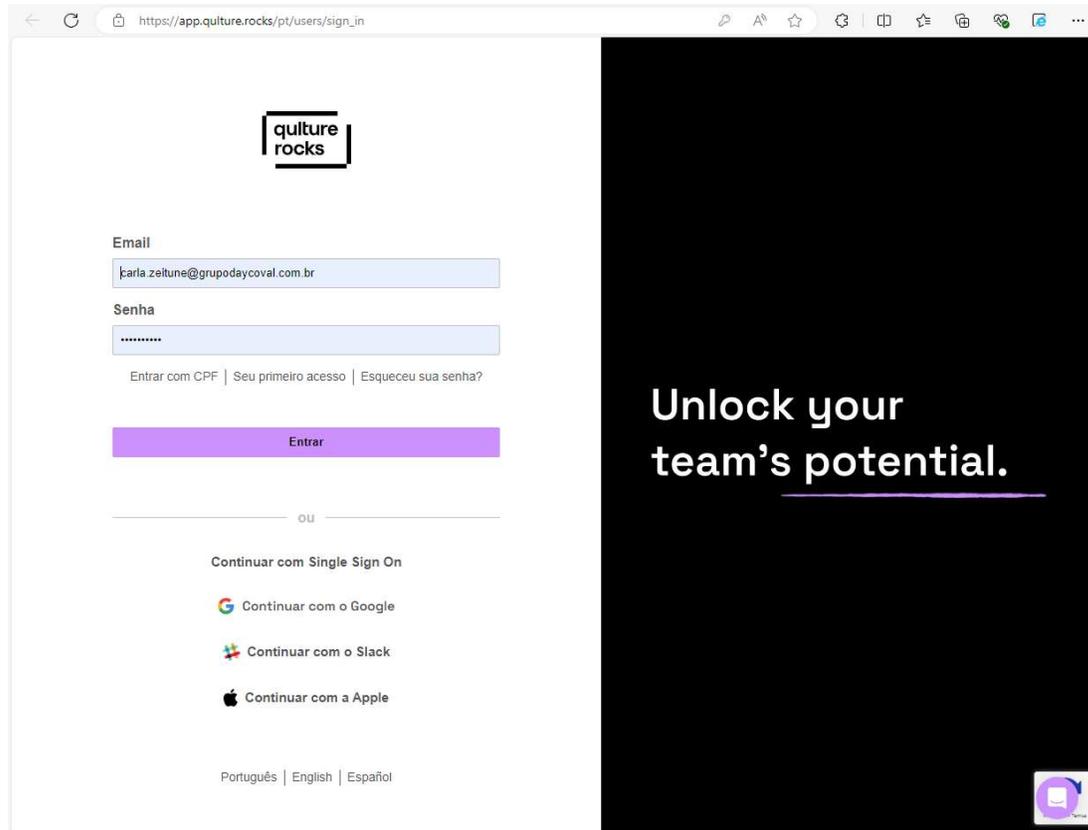
EXPERT INVESTIMENTOS
GTE ADJ CAP INSTIT INTERNACIONAL
GTE ASSESSORIA INVESTIMENTOS
GTE BACK OFFICE TESOURARIA
GTE CAP INSTITUCIONAL INTERNACIONAL
GTE CAPTACAO INST JR, PL, SR
GTE CAPTACAO JR, PL, SR
GTE CLIENT SERVICES
GTE COMERCIAL
GTE COMERCIAL JR, PL, SR
GTE COMERCIAL SMC
GTE COMERCIAL VEICULOS JR, PL, SR
GTE CONTROL PASSIVO FUNDOS
GTE CONTROLADORIA FUNDOS ESTRUTURADOS
GTE CONTROLADORIA FUNDOS LÍQUIDOS
GTE CORPORATE JR, PL, SR
GTE CORPORATE JR, PL, SR – CJ
GTE CUSTODIA
GTE DCM
GTE DISTRIBUICAO PARA MERCADO CAPITAIS JR,
PL, SR
GTE ESTRUTURACAO E SOCIETARIO
GTE EXPERT INVESTIMENTOS ALTA RENDA
GTE FIDC
GTE FII FIP
GTE GERAL
GTE GERAL ADJ
GTE GERAL ADJ – CJ
GTE GERAL ADJ CORPORATE
GTE GERAL CAMBIO
GTE GERAL CAP INSTIT INTERNACIONAL
GTE GERAL CAPTACAO
GTE GERAL CAPTACAO INSTITUCIONAL
GTE GERAL COMERCIAL SMC
GTE GERAL CORPORATE
GTE GERAL CORRESPONDENTES
GTE GERAL MERCADO CAPITAIS
GTE GERAL INVESTIMENTOS
GTE GERAL PRODUTO INVESTE
GTE GERAL PRODUTOS
GTE GERAL PRODUTOS TESOURARIA
GTE GERAL REGIONAL
GTE GERAL REGIONAL CORPORATE
GTE GERAL SOCIETARIO
GTE GERAL TESOURARIA

GTE MIDDLE E BACKOFFICE TESOURARIA
GTE MIDDLE OFFICE E CONTROL FIDUCIARIOS
GTE MIDDLE OFFICE TESOURARIA
GTE MONITORAMENTO CAMBIO TURISMO
GTE PRODUTOS
GTE PRODUTOS CAMBIO
GTE PRODUTOS CAMBIO JR, PL, SR
GTE PROJETOS
GTE PROJETOS RF/PORTAL MIDDLE
GTE PLD TESOURARIA
GTE REGIONAL CAPTACAO
GTE REGIONAL COML VEICULOS PL
GTE REGIONAL INVESTIMENTOS ALTA RENDA
GTE RELAÇÃO COM INVESTIDORES
GTE RELACIONAMENTO TRAINEE, JR, PL, SR
GTE RELACIONAMENTO JR, PL, SR - CJ
GTE RENDA FIXA JR, PL, SR
GTE RENDA FIXA MERCADO CAPITAIS JR, PL, SR
GTE SALES RF CREDITO PRIVADO
GTE SALES TRADER
GTE TESOURARIA
GTE TESOURARIA JR, PL, SR
GTE TRADING RF CRÉDITO PRIVADO
SUPTA ADM CAMBIO VAREJO
SUPTA CAMBIO
SUPTA COBRANCA VAREJO
SUPTA COMERCIAL
SUPTA COMERCIAL CDC VEICULOS
SUPTA COMERCIAL CONSIGNADO
SUPTA COMERCIAL CORPORATE
SUPTA DCM
SUPTA ESTRUTURAÇÃO E SOCIETÁRIO
SUPTA EXEC CAPTACAO
SUPTA EXEC CAPTAÇÃO INVEST ALTA RENDA
SUPTA EXECUTIVO COMERCIAL
SUPTA EXECUTIVO COMERCIAL CORPORATE
SUPTA EXECUTIVO CONSIGNADO
SUPTA EXECUTIVO MERC. CAPITAIS
SUPTA MESA RENDA FIXA CREDITO PRIVADO
SUPTA OPERAÇÕES CAMBIO
SUPTA OPERACOES TESOURARIA E INVESTIMENTO
SUPTA PLATAFORMA INVESTE
SUPTA PRODUTO CDC VEICULOS
SUPTA PRODUTOS CONSIGNADO
SUPTA TESOURARIA

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO
EXERCÍCIO DE 2025**

ANEXO III - PROGRAMA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

1. O Programa de Avaliação Individual é estruturado em 3 etapas:
- 1.1. Acesso a plataforma: https://app.culture.rocks/pt/users/sign_in



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

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

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

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

Com as seguintes descrições:

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

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

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

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

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

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

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

O gestor e o empregado tem a opção de escolher apenas um dos 5 conceitos que, conseqüentemente, é traduzido em nota (4,8,12,16 ou 20). Não havendo assim, a possibilidade de dar notas numéricas.

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

Qualidade e Excelência

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

4 | 8 | 12 | 16 | 20

Comentário Opcional

H **B** *I* U       

Clique aqui para editar

[< Página anterior](#) [Próxima página >](#)

Solução de problemas

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

4 | 8 | 12 | 16 | 20

Comentário Opcional

H **B** *I* U       

Clique aqui para editar

[< Página anterior](#) [Próxima página >](#)

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

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

2.1. Modelo de Tutorial Disponibilizado na Academia Daycoval:



Procure por título ou conteúdos do texto

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



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



UAU Gestão de Desempenho - Avaliação de Desempenho

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO
EXERCÍCIO DE 2025**

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

A fórmula para apuração do PPR 2025 a ser distribuído, bem como o detalhamento das metas/percentuais aos quais os EMPREGADOS poderão estar sujeitos (considerando sua respectiva área) foram divulgados a todo o quadro funcional e estarão à disposição para consulta junto ao RH do BANCO.

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

1.1 SERVIÇOS AO MERCADO DE CAPITAIS:

1.1.1 Gerentes e Coordenadores

O PPR 2025 para cargos de Gerentes e Coordenadores será calculado considerando-se dois critérios: **(i)** nota da Avaliação Individual **(ii)** o cruzamento entre o Resultado do Negócio, a nota da Avaliação Individual e o NPS (nota de avaliação de clientes).

1.1.2 Analistas

O PPR 2025 para cargos de Analistas será calculado com base na nota da Avaliação Individual.

1.1.3 Comercial SMC

O PPR 2025 dos Gerentes da área Comercial SMC será calculado com base na receita implementada no ano por gerente e na nota de Avaliação Individual.

1.2 MIDDLE TESOURARIA:

O PPR 2025 dos Analistas e Coordenadores da área de Custódia será calculado com base na nota da Avaliação de Desempenho.

O PPR 2025 dos Gerentes da área de Custódia será calculado com base nos critérios para cada cargo, conforme abaixo:

- a)** O PPR 2025 do Gerente Middle Office Tesouraria será calculado com base no número de conciliações e KPIs realizados, além da nota da Avaliação Individual que atingir no exercício de 2025.
- b)** O PPR 2025 do Gerente Back Office Tesouraria será calculado com base no número de conciliações realizadas e na nota da Avaliação Individual que atingir no exercício de 2025.

1.3 DCM E M&A:

O PPR 2025 SUPTE DCM será calculado com base em percentual aplicado sobre a rentabilidade total da área, considerando as tarifas efetivamente recebidas.

O PPR 2025 dos Gerentes, Especialistas e Analistas de DCM será calculado com base na nota da Avaliação de Desempenho e no resultado do negócio, considerando a receita auferida pelo produto o ano, além do TRV (multiplicador de salários com base no cargo do colaborador).

O PPR 2025 dos Gerentes, Especialistas e Analistas de M&A será calculado com base na nota da Avaliação de Desempenho e no resultado do negócio, considerando a quantidade de mandatos e vendas realizadas no ano, além do TRV (multiplicador de salários com base no cargo do colaborador).

1.4 OPERAÇÕES ESTRUTURADAS:

O PPR 2025 do GTE GERAL PRODUTOS será calculado com base em percentual aplicado sobre a rentabilidade total da área, considerando as tarifas efetivamente recebidas.

1.5 CAPTAÇÃO PESSOA FÍSICA:

Gerentes de Captação Pessoa Física recebem PPR 2025 com base no cálculo **(i)** das Receitas Passivo de gerente empresas (definidas no item **1.8 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS**), **(ii)** do Crescimento de Captação e **(iii)** do Volume de Clientes Novos.

1.6 ALTA RENDA:

O PPR 2025 dos Gerentes de Alta Renda será com base no cálculo **(i)** das Receitas Passivo de gerente empresas (definidas no item **1.8 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS**), **(ii)** do Crescimento de Captação e **(iii)** do Volume de Clientes Novos.

1.7 CDC-VEÍCULOS:

O PPR 2025 será calculado com base nas metas **(i)** Eficiência Operacional: abertura de novos Corbans, quantidade de lojas ativas, produção de lojas ativas, percentual de aprovação de crédito, propostas integradas e lojas com propostas; **(ii)** Inadimplência; **(iii)** Valor agregado de produção; e **(iv)** nível de gerência do colaborador.

1.8 INVESTIMENTOS:

O PPR 2025 do time de Distribuição e Investimentos será calculado com base na nota da Avaliação de Desempenho.

O PPR 2025 time de Produtos de Investimentos será calculado com base na soma de três critérios: **(i)** Avaliação Individual; **(ii)** Meta de Resultado (rebate da taxa de administração e performance líquido); e **(iii)** Meta de Volume (captação de fundos de investimento).

O PPR 2025 time de Previdência será calculado com base na soma de três critérios: **(i)** Avaliação Individual; **(ii)** Meta de Resultado (rebate da taxa de administração e performance líquido); e **(iii)** Meta de Volume (captação de fundos de previdência).

O PPR 2025 time de Captação AAI será calculado com base na soma de três critérios: **(i)** Avaliação Individual; **(ii)** Meta de Resultado (receita da área); e **(iii)** Meta de Volume (captação de fundos, títulos públicos, bolsa de valores e produtos estruturados).

1.9 CONSIGNADO:

O PPR 2025 será calculado com base nos seguintes critérios:

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

1.10 IMOBILIÁRIO:

O PPR 2025 será calculado com base no cumprimento da meta de Produção, ou seja, do valor bruto mensal de operações, e do Resultado da Carteira.

1.11 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS:

(A) O cálculo do PPR 2025 será apurado considerando a rentabilidade líquida mensal, valores referentes a PDD, o risco de concentração e eventual carência, pendências de formalização e Resultado de Passivos.

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

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

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

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

1.12 INDICADORES:

O PPR 2025 será calculado com base na Rentabilidade da operação (que, por sua vez, é calculada conforme descrito no item **1.8 COMERCIAL DO SEGMENTO EMPRESAS**).

1.13 TESOURARIA:

O PPR 2025 será calculado com base em dois critérios: **(i)** Resultado do Negócio e **(ii)** nota da Avaliação Individual do Anexo III.

1.13.1 MESA DE CLIENTES E NEGOCIOS TESOURARIA E TESOURARIA:

(A) Resultado do Negócio: receita gerada pelos produtos ofertados (derivativos, câmbio, estruturas de crédito, entre outros) além de número de clientes, recorrência e quantidade de produtos transacionados.

1.13.2 MESA PROPRIETÁRIA E ALM:

(A) Resultado do Negócio: receita da área gerada na gestão do balanço e suas otimizações (arbitragens, alavancagens otimizadas, entre outros), além de precificação e zeragem das mesas de clientes.

1.13.3 TESOURARIA CAPTAÇÃO INSTITUCIONAL INTERNACIONAL:

(A) Resultado do Negócio: Volume captado considerando prazo, preço e número de investidores/credores em visões que considerem cada um dos provedores de liquidez.

1.13.4 CAPTAÇÃO INSTITUCIONAL:

(A) Resultado do Negócio: número de investidores, considerando volume, prazo e preço para as captações e uma visão de outros produtos distribuídos e ofertados ao público institucional local.

1.13.5 MESA RF TESOURARIA – CRÉDITO PRIVADO:

(A) Resultado do Negócio: receita e volume negociado nos mercados primário, secundário e *inside sales*.

1.13.6 RELAÇÃO COM INVESTIDORES:

O PPR 2025 será calculado com base na nota da Avaliação Individual do Anexo III.

1.13.7 CAMBIO PRODUTOS E CAMBIO:

O PPR 2025 será calculado com base na nota da Avaliação Individual do Anexo III.

1.14 INVESTIMENTO DIGITAL (DAYCOVAL INVESTE):

O PPR 2025 dos times de Investimento Digital será calculado com base nos seguintes critérios: **(i)** Nota da Avaliação Individual e **(ii)** Nota de Performance do Negócio.

1.14.1 ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO E PRODUTO DIGITAL

Para composição da nota de Performance do Negócio do time de Estratégia do Negócio e Produto Digital, além do Superintendente Plataforma Investe, serão considerados os Indicadores Investe, os Indicadores Digital e os Indicadores Assessoria, com metas individuais e coletivas pré-estabelecidas no início do exercício de 2025 e apuradas ao final do mesmo.

Indicadores Investe:

1. Evolução do Saldo da Carteira (AUC): evolução do saldo da carteira em reais dos produtos de investimentos distribuídos na plataforma Investe PF e PJ;
2. Captação Líquida: diferença entre o total de recursos captados em reais menos o total de recursos resgatados em reais no ano, em todos os produtos de investimentos distribuídos na plataforma Investe (PF e PJ);
3. Captação Bruta: volume total de recursos aplicados em reais em qualquer produto distribuído na plataforma Investe (PF e PJ);
4. Quantidade de clientes ativos: aumento na quantidade de clientes investidores (posição > 0), que possuem recursos aplicados em reais em qualquer produto distribuído na plataforma Investe (PF e PJ);

5. Diversificação de Investimentos: volume total de aplicações em todos os produtos de investimentos, exceto CDB e LCI/LCA Daycoval, distribuídos na plataforma Investe (PF e PJ);
6. Percentual de Retenção de vencimentos: % de conversão de aplicações que venceram em determinado produto de investimentos.

Indicadores Digital:

1. Aquisição:

- a) Clientes ativos: aumento na quantidade de clientes novos pessoa física, que aplicaram em qualquer produto distribuído na plataforma Investe, com origem mídia, indique um amigo e parcerias;
- b) Captação Líquida: diferença entre o total de recursos captados em reais menos o total de recursos resgatados em reais no ano, em todos os produtos de investimentos distribuídos na plataforma Investe, de clientes novos pessoa física, com origem mídia, indique um amigo e parcerias;

2. Ativação:

- a) Clientes ativos: aumento na quantidade de clientes investidores (posição > 0) que tiveram conta aberta há mais de 90 dias e que nunca investiram ou que tinham investimentos e resgataram há mais de 90 dias;
- b) Captação Líquida: diferença entre o total de recursos captados em reais menos o total de recursos resgatados em reais no ano, em todos os produtos de investimentos distribuídos na plataforma Investe, de clientes com conta aberta há mais de 90 dias e que nunca investiram ou que tinham investimentos e resgataram há mais de 90 dias;

3. Rentabilização:

- a) Captação Líquida: diferença entre o total de recursos captados em reais menos o total de recursos resgatados em reais no ano, em todos os produtos de investimentos distribuídos na plataforma Investe, de clientes pessoa física que estão classificados como 'digital' e possuem conta aberta há mais de 90 dias;
- b) Diversificação: volume total de aplicações nos produtos de CRI, CRA, Debêntures, Previdência e Fundos de Investimentos e imobiliários distribuído pela plataforma Investe, de clientes pessoa física que estão classificados como 'digital' e possuem conta aberta há mais de 90 dias;

4. Retenção:

- a) Conversão de vencimentos: % de conversão de aplicações que venceram em determinado produto de investimentos de clientes que estão classificados como 'digital' e que não tiveram contato com a Assessoria de Investimentos.

Indicadores Assessoria:

1. Captação Líquida: diferença entre o total de recursos captados em reais menos o total de recursos resgatados em reais no ano, em todos os produtos de investimentos distribuídos pela plataforma Investe, de clientes que estão na Assessoria de Investimentos;
2. Retenção de Vencimentos: % de conversão de aplicações que venceram em determinado produto de investimentos de clientes que estão na Assessoria de Investimentos;
3. Diversificação de Investimentos: volume total de aplicações nos produtos de CRI, CRA, Debêntures, Previdência e Fundos de Investimentos e imobiliários distribuído pela plataforma Investe, de clientes que estão na Assessoria de Investimentos.

1.14.2 ASSESSORIA DE INVESTIMENTOS

Para composição da nota de Performance do Negócio do time de Assessoria de Investimentos serão considerados os indicadores individuais e coletivos de cada célula (Assessoria Premium, Mesa Advisory, Mesa Digital, Mesa Conquista e Mesa Onboarding), sendo eles:

Indicadores Assessoria:

1. Captação Líquida: diferença entre o total de recursos captados em reais menos o total de recursos resgatados em reais no ano, em todos os produtos de investimentos distribuídos pela plataforma Investe, de clientes que estão na Assessoria de Investimentos;
2. Retenção de Vencimentos: % de conversão de aplicações que venceram em determinado produto de investimentos de clientes que estão na Assessoria de Investimentos;
3. Diversificação de Investimentos: volume total de aplicações nos produtos de CRI, CRA, Debêntures, Previdência e Fundos de Investimentos e imobiliários distribuído pela plataforma Investe, de clientes que estão na Assessoria de Investimentos;
4. Abertura de contas de novos clientes;
5. Revisão de carteira;
6. Qualificação de Clientes;
7. NPS Global e NPS Transacional
8. Nota de monitoria

1.15 CÂMBIO TURISMO:

O PPR 2025 dos times de Câmbio Turismo será calculado com base no crescimento do resultado de operações de câmbio, remittance, receitas adicionais (sobretaxas sobre as zeragens das operações), percentual de crescimento e receita líquida da carteira do gerente, além da abertura de novas contas e manutenção do volume e rede em relação ao ano anterior.