

Porto Alegre, 15 de agosto de 2024.

À Fetrafi

Programa de Participação nos Resultados (PPR) 2024

1. Fator Condicionante (Gatilho)

Para o ano de 2023, o fator condicionante (gatilho), condição básica que assegurou a distribuição da PPR, foi o ROAE, Retorno sobre Patrimônio Líquido Médio Recorrente, o qual deveria alcançar no mínimo 70% da Meta do Indicador de Performance da esfera Banco para pagamento de 50% do programa, sendo que para pagamento integral do valor individual de PPR apurado o desempenho mínimo deveria ser de 75% da meta estabelecida.

Para o ano de 2024, propõe-se substituir o ROAE pelo Lucro Líquido Recorrente (LLR) como fator condicionante (gatilho), adotando o indicador de resultado em sua forma mais direta, sem sofrer influência do Patrimônio Líquido. Além disso, com o objetivo de flexibilizar mais faixas de distribuição, são propostas 11 faixas de Lucro Líquido Recorrente com montantes determinados para cada faixa, conforme tabela abaixo:

Resultado LLR (R\$ Milhões)	Montante PPR
<600	Pagamento Linear R\$ 1.200,00
de 600,01 a 700	Pagamento Linear R\$ 1.500,00
de 700,01 a 800	Pagamento Linear R\$ 2.000,00
de 800,01 a 850	R\$ 40 milhões
de 850,01 a 900	R\$ 50 milhões
de 900,01 a 950	R\$ 60 milhões
de 950,01 a 1.000	R\$ 70 milhões
de 1.000,01 a 1.100	R\$ 80 milhões
de 1.100,01 a 1.200	R\$ 90 milhões
de 1.200,01 a 1.300	R\$ 100 milhões
acima 1.300,01	R\$ 110 milhões

2. Montantes de Distribuição

Em conjunto com alteração do indicador para gatilho, são propostos também limites de distribuição de remuneração para cada uma das faixas de atingimento do indicador. Dessa forma, após o processamento de todo cálculo das Metas e regras da PPR, será verificado o montante final gerado:

→ Caso o montante seja menor que o limite da faixa, será distribuído o valor calculado.

- Se o montante passar o limite, será aplicado um percentual de redução linearmente no cálculo de valor final de todos os empregados, exceto para aqueles que receberão o Valor Básico de Participação e para as funções descritas no item 3, que terão um limitador de distribuição específico.

3. Cálculo e montante específico para as funções de Gerente-Geral, Gerente Adjunto, Superintendentes Regionais e Gerentes Comerciais

Para as funções de Gerente-Geral, Gerente Adjunto, Superintendentes Regionais e Gerentes Comerciais propomos um novo cálculo de PPR, bem como um montante específico a ser distribuído.

Para a composição de cálculo do valor individual de PPR de cada empregado, além de ser avaliado o desempenho dos indicadores de performance previstos nas esferas de ponderação, também comporá o valor o % de participação do Resultado Operacional de cada Sureg, Microrregião ou Categoria de Agência, numa distribuição de 70% e 30%.

- O Valor Apurado de cada empregado será a soma correspondente ao Resultado Operacional e ao Valor de Desempenho alcançado nos indicadores de performance previstos nas esferas de ponderação.
- O Valor Apurado de cada empregado será somado e, caso a soma ultrapasse o Teto do Grupo, será aplicado um redutor linear no valor apurado de cada participante do Grupo. Caso contrário, será pago o Valor Apurado de cada empregado.

4. Targets

4.1. Funções de Gerente de Câmbio, Gerente de Agronegócios, Gerente de Equipe de Cobrança e Gerente de Negócios de Governos:

Para o ano de 2024, propomos a manutenção do target 2 das funções mencionadas neste item, com a alteração da apuração de desempenho pela respectiva Unidade da Direção Geral, (representada na tabela 1 do item 7.2.1.), considerando que, o modelo de 2023 com carteiras individuais para essas funções não se mostrou efetivo. Esses empregados terão o mesmo desempenho apurado que analistas e escriturários das Unidades, que possuem respectivamente targets 1 e 1,5.

4.2. Funções de Superintendente Regional e Gerente Comercial

Para o ano de 2024, propomos a readequação do target das funções mencionadas neste item, alterando de target 4 para **target 6**, para a função Superintendente Regional, e alterando de target 3 para **target 3,5**, para a função Gerente Comercial.

4.3. Funções de Superintendente Executivo e Gerente Executivo

Para o ano de 2024, propomos a readequação do target das funções mencionadas neste item, alterando de target 4 para **target 4,5**, para a função Superintendente Executivo, e alterando de

target 3 para target 3,5, para a função Gerente Executivo, considerando a complexidade das atribuições envolvidas.

4.4. Demais Funções

Propõe-se manutenção dos targets das demais funções.

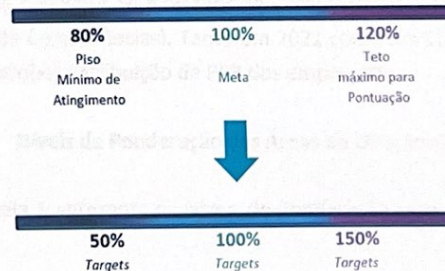
5. Valores de Referência

Para 2024, propõe-se a manutenção dos Valores de Referência de 2023 com o acréscimo do reajuste salarial de set/2024.

Os Valores de Referência correspondem à função/respectivo nível de comissionamento de cada empregado, exceto para as funções de Superintendente Regional, Gerente-Geral, Gerente Adjunto e Gerente Comercial que terão um Valor de Referência Fixo para cálculo de Montante a distribuir.

6. Régua de Atingimento

Para 2024, propõe-se a manutenção da Régua de Atingimento aplicada em 2023:



7. Modelo de Indicadores de Performance - Abrangência e Níveis de Ponderação para o ano de 2024

O Programa de Participação no Resultados, implementado no Banrisul no ano de 2022, unificou incentivos com a implementação dos Indicadores de Performance, visando ao alinhamento do Banco aos programas praticados pelo mercado, com convergência de objetivos, mensuração e periodicidade, direcionamento de metas em consonância com as estratégias corporativas e uma participação mais efetiva dos empregados nos resultados da empresa.

O desempenho nos Indicadores de Performance será utilizado pelo Programa de Participação no Resultados (PPR) para o pagamento de incentivos a partir do atingimento de resultados.

O presente documento apresenta parâmetros, Abrangência e Níveis de Ponderação para o ano de 2024 para o Modelo de Indicadores de Performance, que irão resultar no desempenho de todos os colaboradores, Direção Geral e Rede de Agências, no Programa de Participação no Resultados.

7.1. Abrangência dos Indicadores de Performance

Para o ano de 2024, propõe-se a alteração da metodologia de abrangência dos níveis de ponderação com os pesos de cada esfera, excluindo do cálculo as Esferas Diretoria e Competências.

Para a Rede de Agências, os Indicadores de Performance continuam sendo apurados até o nível de carteira, conforme Modelo de Desempenho Comercial existente, e para a Direção Geral continuam sendo apurados até o nível da Unidade.

O detalhamento dos níveis e respectivos pesos para Direção Geral e Rede de Agências será apresentado nos próximos itens.

7.2. Níveis de Ponderação

O Programa de Participação no Resultados, a ser negociado no Acordo Coletivo, estabelece que o incentivo remuneratório do colaborador será determinado pela composição do desempenho dos indicadores nas diferentes esferas do Banco, visando a uma convergência de objetivos com as estratégias corporativas. Na sequência é detalhada proposição dos níveis de ponderação para 2024.

Conforme relatado no item 7.1., foi retirado de todas as funções o percentual de ponderação referente ao Indicador de Competências (conceito atingido pelo empregado na Avaliação de Competências). Tanto em 2022 como em 2023, este indicador influenciou 10% do desempenho/distribuição de PPR dos empregados.

7.2.1. Níveis de Ponderação das Áreas da Direção-Geral

A tabela 1 apresenta os Níveis de Ponderação para as Unidades da Direção-Geral para 2024.

Tabela 1 – Níveis de Ponderação das Áreas da Direção-Geral

Nível	Peso Indicadores	
	Banco	Unidade
Superintendentes	50%	50%
Gerentes	50%	50%
Demais Empregados	50%	50%

7.2.2. Níveis de Ponderação da Auditoria Interna

Tabela 2 – Níveis de Ponderação da Auditoria Interna

AUDITORIA INTERNA

Nível	Peso Indicadores	
	Banco ¹	Unidade
Superintendentes	60%	40%
Gerentes	60%	40%
Demais Empregados	60%	40%

¹ Indicadores não financeiros (NPS).

7.2.3. Níveis de Ponderação da Banrisul Corretora de Valores e Banrisul Corretora de Seguros

Tabela 4 – Níveis de Ponderação da Banrisul Corretora de Valores e Banrisul Corretora de Seguros

Nível	Peso Indicadores	
	Banco ¹	Empresa
Gerentes	40%	60%
Demais Empregados	40%	60%

¹ Corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

7.2.4. Níveis de Ponderação da Banrisul Pagamentos e Banrisul Consórcios

Tabela 5 – Níveis de Ponderação para Banrisul Pagamentos e Banrisul Consórcios

Nível	Peso Indicadores	
	Banco ¹	Unidade
Superintendentes	40%	60%
Gerentes	40%	60%
Demais Empregados	40%	60%

¹ Corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.



7.2.5. Níveis de Ponderação da Rede de Agências

Para o ano de 2024, propomos a adequação das esferas e pesos para o nível Plataformista, Escriturários e Demais Funções, estabelecendo a esfera de maior peso para estas funções o desempenho das Plataformas.

Tabela 6 – Níveis de Ponderação da Rede de Agências

Nível	Peso Indicadores					
	Banco ¹	Sureg ²	Microrregião ²	Agência ²	Individual ²	Plataforma ²
Superintendente Regional	20%	80%	-	-	-	-
Gerente Comercial	20%	30%	50%	-	-	-
Gerente Geral/Adjunto/ Supervisor	20%	30%	-	50%	-	-
ON/GN/GC/ Gerente de Mercado	20%	-	-	30%	50%	-
Gerente de Relacionamento de Agronegócios	20%	30%	-	-	50%	-
Gerente de Negócios Corporativo ³	20%	30%	-	-	50%	-
Plataformistas, Escriturários e Demais Funções	20%	-	-	30%	-	50%

¹ A esfera Banco corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

² Os indicadores dessas esferas correspondem ao Modelo de Desempenho Comercial.

³ A esfera Sureg dos GNCs será correspondente aos Indicadores de Performance da Unidade Comercial Corporativa.

No caso dos Escriturários e Supervisores lotados em Sureg os pesos das esferas Agência e Plataforma migram para a esfera Sureg conforme tabela a seguir.

Tabela 7 – Níveis de Ponderação Supervisores e Escriturários lotados em SUREG

Nível	Peso Indicadores					
	Banco ¹	Sureg ²	Microrregião ²	Agência	Individual ²	Plataforma ²
Supervisor	20%	80%	-	-	-	-
Escriturário	20%	80%	-	-	-	-

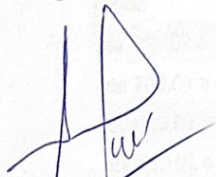
¹ A esfera Banco corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

² Os indicadores dessas esferas correspondem ao Modelo de Desempenho Comercial.

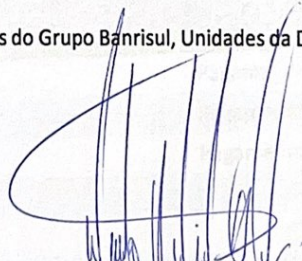


8. Resumo da Proposta

- Lucro Líquido Recorrente como fator que condiciona pagamento (gatilho) do Programa de Participação nos Resultados;
- Aumento de Targets para as funções de Superintendente Regional e Executivo, Gerente Executivo e Gerente Comercial;
- Manutenção dos Targets das funções de Gerente de Equipe de Cobrança, Gerente Comercial, Gerente de Agronegócios e Gerente de Negócios de Governos com alteração da apuração de desempenho, de individual para pontuação da Unidade;
- Manutenção dos Valores de Referência, com acréscimo do reajuste salarial de set/24;
- Manutenção das Réguas de Pagamento;
- Abrangência dos Indicadores de Performance do nível Empresa até o nível Unidade para Direção-Geral;
- Abrangência dos Indicadores de Performance do nível Empresa até o nível carteira para Rede de Agências;
- Níveis de Ponderação das Empresas do Grupo Banrisul, Unidades da Direção-Geral e Rede de Agências.



Ademir Mendes
Superintendente Executivo
Unidade de Estratégia e Administração de
Pessoas



Paulo Henrique Pinto da Silva
Superintendente Executivo
Assessoria Jurídica