



# Proposta do Programa de Participação nos Resultados PPR e Modelo de Indicadores de Performance 2024 e 2025

Novembro de 2024

Porto Alegre, 21 de novembro de 2024.

À Fetrafi

A proposta do Programa de Participação nos Resultados (PPR) está dividida em duas partes distintas, a primeira parte trata da metodologia dos parâmetros técnicos de distribuição de valores e a segunda parte trata dos aspectos econômico financeiros do programa.

**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) 2024 E 2025 – PROPOSTA DA METODOLOGIA DE PARAMETRIZAÇÃO TÉCNICA DE DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES (PARTE 1)**

**1. Targets**

**1.1 Funções de Gerente de Câmbio, Gerente de Agronegócios, Gerente de Equipe de Cobrança e Gerente de Negócios de Governos:**

Para os anos de 2024 e 2025 propomos a manutenção do target que foi aplicado em 2023 das funções mencionadas neste item, com a alteração da apuração de desempenho pela respectiva Unidade da Direção Geral, (representada na tabela 1 do item 4.2.1.), considerando que, o modelo de 2023 com carteiras individuais para essas funções não se mostrou efetivo.

**1.2 Demais Funções**

Propõe-se a manutenção dos targets de todas funções aplicados em 2023 para os anos de 2024 e 2025.

**1.3 Tabela de Targets por função**

Grupos de Funções	Target
SUPERINTENDENTE REGIONAL	4
SUPERINTENDENTE EXECUTIVO	4
GERENTE EXECUTIVO	3
GERENTE COMERCIAL	3
GERENTE-GERAL	3
GERENTE ADJUNTO	3
GERENTE DE NEGÓCIOS	3
GERENTE DE NEGÓCIOS CORPORATIVOS	3
GERENTE DE MERCADO	3
GERENTE DE RELACIONAMENTO AGRONEGÓCIOS	3
GERENTE DE CONTAS	3
SUPERVISOR	2
OPERADOR DE NEGÓCIOS	3
GERENTE DE EQUIPE DE COBRANÇA	2
GERENTE DE NEGÓCIOS DE GOVERNOS	2

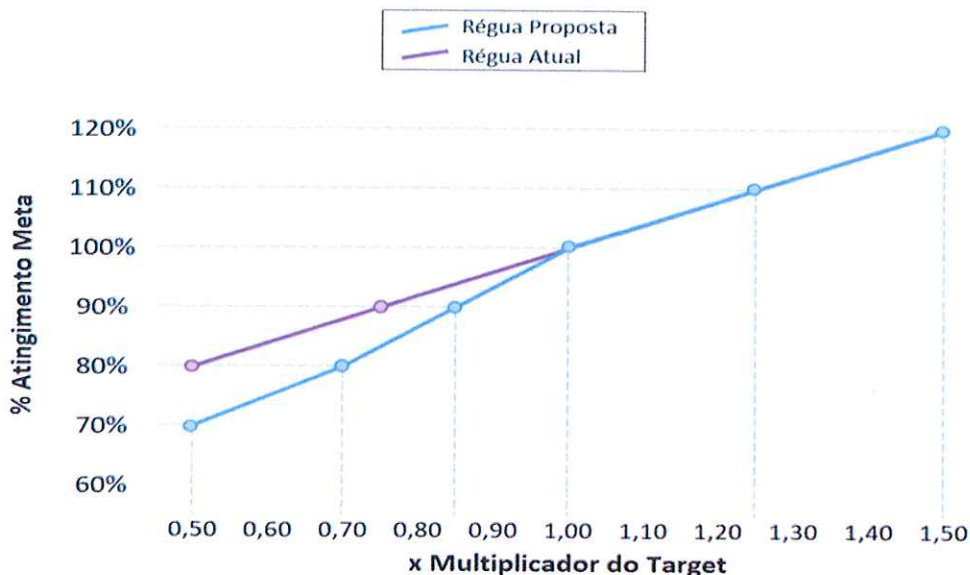
Grupos de Funções	Target
GERENTE DE CÂMBIO	2
GERENTE DE AGRONEGÓCIOS	2
ASSESSOR CONSULTIVO DIRETORIA	1
ASSSOR JURÍDICO	1
ANALISTA	1
AUDITOR	1
ENFERMEIRO DO TRABALHO	1
ENGENHEIRO SEGURANÇA DO TRABALHO	1
TÉCNICO SEGURANÇA DO TRABALHO	1
TÉCNICO SERVIÇO DE MANUTENÇÃO	1
ASSISTENTE	1
CONFERENTE	1
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	1
SEM FUNÇÃO COMISSIONADA	1,5
EMPREGO EM COMISSÃO	1

## 2. Valores de Referência

Para os anos de 2024 e 2025 propõe-se a manutenção dos Valores de Referência de 2023 com o acréscimo do reajuste salarial de set/2024 para 2024 e do respectivo reajuste salarial de 2025 para a PPR de 2025.

## 3. Régua de Atingimento

No ano de 2023 o piso de pagamento foi de 80%, para os anos de 2024 e 2025 propõe-se flexibilização do piso **REDUZINDO** de 80% para 70%, objetivando beneficiar o maior número possível de empregados com o PPR.



## 4. Modelo de Indicadores de Performance - Abrangência e Níveis de Ponderação para os anos de 2024 e 2025

O Programa de Participação nos 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 nos Resultados (PPR) para o pagamento de incentivos a partir do atingimento de resultados.

O presente documento apresenta Parâmetros, Abrangência e Níveis de Ponderação para os anos de 2024 e 2025 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.

#### 4.1 Abrangência dos Indicadores de Performance

Para os anos de 2024 e 2025 propõe-se a alteração da metodologia de abrangência dos níveis de ponderação com os pesos de cada esfera, excluindo do cálculo do modelo 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.

#### 4.2 Níveis de Ponderação

O Programa de Participação nos 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 os anos de 2024 e 2025.

Conforme relatado no item 4.1, **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.

##### 4.2.1 Níveis de Ponderação das Áreas da Direção-Geral

A tabela 1 apresenta os Níveis de Ponderação para as Unidades da Direção-Geral para 2024 e 2025.

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

Nível	Peso Indicadores	
	Banco	Unidade
<b>Superintendentes</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
<b>Gerentes</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
<b>Demais Empregados</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

#### 4.2.2 Resolução CMN Nº 5.177

A resolução do Conselho Monetário Nacional nº 5.177, de 26 de setembro de 2024, estabelece em seu Capítulo III, Art. 4º:

*“A remuneração dos administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos, dos responsáveis pelas atividades relacionadas à função de conformidade e dos membros da equipe de auditoria interna deve ser:*

*I - adequada para atrair profissionais qualificados e experientes; e*

*II - determinada independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse.*

*Parágrafo único. As medidas do desempenho dos administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos, dos responsáveis pelas atividades relacionadas à função de conformidade e dos membros da equipe de auditoria interna devem ser baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das unidades por eles controladas ou avaliadas.”*

Considerando o exposto na mencionada resolução número 5.177, a partir de 1º de janeiro de 2025, as áreas abrangidas no referido artigo terão tratamento específico na composição de suas metas.

#### 4.2.3 Níveis de Ponderação da Banrisul Corretora de Valores e Banrisul Corretora de Seguros

Tabela 2 – Níveis de Ponderação da Banrisul Corretora de Valores e Banrisul Corretora de Seguros

Nível	Peso Indicadores	
	Banco <sup>1</sup>	Empresa
<b>Gerentes</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>Demais Empregados</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

<sup>1</sup> Corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

#### 4.2.4 Níveis de Ponderação da Banrisul Pagamentos e Banrisul Consórcios

Tabela 3 – Níveis de Ponderação para Banrisul Pagamentos e Banrisul Consórcios

Nível	Peso Indicadores	
	Banco <sup>1</sup>	Unidade
<b>Superintendentes</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>Gerentes</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>Demais Empregados</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

<sup>1</sup> Corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

#### 4.2.5 Níveis de Ponderação da Rede de Agências

Para os anos de 2024 e 2025 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 4 – Níveis de Ponderação da Rede de Agências

##### REDE DE AGÊNCIAS

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

<sup>1</sup> A esfera Banco corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

<sup>2</sup> Os indicadores dessas esferas correspondem ao Modelo de Desempenho Comercial.

<sup>3</sup> 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 5 – Níveis de Ponderação Supervisores e Escriturários lotados em SUREG

Nível	EMPREGADOS SUREG					
	Peso Indicadores					
	Banco <sup>1</sup>	Sureg <sup>2</sup>	Microrregião <sup>2</sup>	Agência	Individual <sup>2</sup>	Plataforma <sup>2</sup>
<b>Supervisor</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	-	-	-	-
<b>Escriturário</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	-	-	-	-

<sup>1</sup> A esfera Banco corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

<sup>2</sup> Os indicadores dessas esferas correspondem ao Modelo de Desempenho Comercial.

## 5. Data de Pagamento

O Banco pagará o valor da participação referente ao período de apuração de 1º/01/2024 a 31/12/2024 em uma única parcela até o dia de pagamento da folha de março de 2025, juntamente com a Participação nos Lucros e Resultados-PLR objeto de negociação em Convenção Coletiva de Trabalho - Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos (Exercícios 2024 e 2025) e Acordo Coletivo de Trabalho - Banrisul Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, para os empregados elegíveis. Para o valor da participação referente ao ano de 2025 o Banco pagará em uma única parcela até o dia de pagamento da folha de março de 2026, juntamente com a Participação nos Lucros e Resultados objeto de negociação em Convenção Coletiva de Trabalho.

## 6. Resumo da Parte 1 da Proposta

- Manutenção dos Targets de todas as funções do ano de 2023 para os anos de 2024 e 2025;
- Manutenção dos Valores de Referência do ano de 2023, com acréscimo do reajuste salarial anual para os anos de 2024 e 2025;
- Flexibilização da Régua de Pagamento do piso de 80% para 70% para os anos de 2024 e 2025;
- Retirada do Indicador de Competências;
- 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.

**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) 2024 E 2025 – PROPOSTA ECONÔMICO FINANCEIRA (PARTE 2)**

**1. Fator Condicionante (Gatilho) e Montante de Distribuição**

Para os anos de 2024 e 2025 são apresentadas **duas alternativas de propostas para estabelecimento do montante**, a primeira delas apresentada na tabela 6 (Proposta A), propõe 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 limites de montantes determinados para cada faixa. Na segunda proposta, apresentada na Tabela 7 (Proposta B), propõe-se a manutenção do gatilho de 2023 (ROAE - Retorno sobre Patrimônio Líquido Médio Recorrente) com 3 faixas de distribuição, com estabelecimento de teto orçamentário de distribuição do Lucro Líquido Recorrente nas faixas de pagamento de 50% e 100% do Programa. **Somente uma das propostas deverá ser submetida à análise dos empregados, através das respectivas assembleias.**

Tabela 6 – **Proposta A**  
**Distribuição para 2024 e 2025 com Limite do Montante de PPR**

Faixas	Resultado LLR (R\$ Milhões)	Limite do Montante de PPR
1	<600	Pagamento Linear R\$ 1.200,00
2	de 600,01 a 700	Pagamento Linear R\$ 2.000,00
3	de 700,01 a 800	R\$ 65 milhões
4	de 800,01 a 850	R\$ 75 milhões
5	de 850,01 a 900	R\$ 85 milhões
6	de 900,01 a 950	R\$ 90 milhões
7	de 950,01 a 1.000	R\$ 95 milhões
8	de 1.000,01 a 1.100	R\$ 100 milhões
9	de 1.100,01 a 1.200	R\$ 110 milhões
10	de 1.200,01 a 1.300	R\$ 120 milhões
11	acima 1.300,01	R\$ 130 milhões



Tabela 7 – Proposta B

**Manutenção da proposta de 2023, com teto orçamentário do LLR - Lucro Líquido Recorrente**

Faixas	ROAE Recorrente	Distribuição e Limite do Montante de PPR
1	inferior a 8,4000%	Pagamento Linear R\$ 1.200,00.
2	8,4000% até 8,9999%	50% do Valor Individual Apurado com teto orçamentário de distribuição de PPR de 5% do Lucro Líquido Recorrente.
3	a partir de 9,0000%	100% do Valor Individual Apurado com teto orçamentário de distribuição de PPR de 10% do Lucro Líquido Recorrente.

Nas duas propostas apresentadas, para escolha de uma das alternativas a ser submetida às assembleias, após o processamento de todo cálculo das Metas e regras da PPR, será verificado o montante final gerado:

- Caso o montante apurado seja menor que o limite da faixa, será distribuído o valor calculado.
- Se o montante passar do 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.

Cabe ressaltar que será adotada a faixa com maior valor de distribuição caso ocorra reversão de provisão ou acréscimo de despesa com o Programa de Participação de Resultados decorrente de referência circular entre as faixas, qual seja: após apurado o lucro líquido (Proposta A) ou ROAE (Proposta B) e calculado o valor a pagar de PPR, o registro dessa complementação ou reversão de despesa resulta em um LLR (Proposta A) ou ROAE (Proposta B) que altera novamente a faixa de distribuição, demandando novo cálculo de PPR, tornando inviável a estabilização de LLR ou ROAE e PPR na mesma faixa.

A seguir apresentamos, para conhecimento, dados oficiais das demonstrações financeiras dos maiores bancos de varejo do Brasil. A tabela 8 apresenta a representatividade de distribuição dos resultados aos empregados em comparação ao Lucro Líquido Recorrente.

Tabela 8 – Participação Empregados x Lucro Líquido

Participação de Empregados (PLR + PPR) vs. Lucro Líquido		
Banco	2022	2023
BB	12,76%	12,80%
CEF	17,43%	17,44%
Média dos Bancos Privados (Bradesco, Itau e Santander)	15,50%	17,32%

Fonte: Demonstrações Financeiras

## 2. Resumo da Parte 2 da Proposta

→ Proposta A ou B para definição do montante de distribuição do Programa de Participação nos Resultados (PPR);



**Superintendente Executivo**  
**Unidade de Estratégia e Administração de Pessoas**



**Superintendente Executivo**  
**Assessoria Jurídica**