

ACORDO COLETIVO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO 2021
DO BANCO ALFA S/A, BANCO ALFA DE INVESTIMENTO S/A E FINANCEIRA ALFA S/A

ANEXO

• **GATILHO DO PROGRAMA PPR**

O gatilho para que haja distribuição do PPR é o atingimento do ROE do Conglomerado Financeiro ALFA de 4,50%, considerando uma escala de crescimento gradativa proporcional.

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

Essas informações referentes ao exercício de 2021 constarão nas demonstrações financeiras do Conglomerado e estarão disponível no site do Banco Alfa\Informações aos acionistas.

• **DEFINIÇÃO DAS METAS**

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

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

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

NIVEL	CONGLOMERADO	DIRETORIA	META	COMPETÊNCIA	TOTAL
SUPERINTENDENTE E GERENTE GERAL	10%	20%	50%	20%	100%
GERENTE DEMAIS CARGOS	10%	10%	60%	20%	100%

- **DEFINIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

As competências são o **como** os empregados entregam, são as atitudes esperadas no dia a dia. Para o programa, são definidas 05 (cinco) competências fixas para todos os empregados. Com exceção de uma, que é somente para os gestores (liderança com equipe). Abaixo as competências consideradas para esse programa.

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

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

2. FOCO EM RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

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

3. CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

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

4. CAPACIDADE DE ANÁLISE E TOMADA DE DECISÃO

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

5. GESTÃO DE PESSOAS – (PARA GESTORES)

Obtém comprometimento e desempenho máximo das pessoas valorizando a diversidade em sua equipe, além de ser considerado exemplo a ser seguido. Atua com processo de delegação promovendo o acompanhamento e apoio necessário para que os empregados alcancem os objetivos.

Orienta o processo de desenvolvimento dos liderados e investe tempo e recursos na atração e identificação de talentos, formação da equipe e processos de sucessão.

- **APLICABILIDADE**

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

- **CONCEITO DO TARGET**

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

- **RÉGUAS DE ATINGIMENTO DAS METAS**

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

Áreas de Produção – 70% a 140%.

Áreas Institucionais – 80% a 120%.

- **CÁLCULO PARA PAGAMENTO**

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

Exemplo de cálculo:

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

- **PISO E TETO PARA PAGAMENTO**

O PPR tem como valor mínimo de distribuição o correspondente a 10% do target % (quando se atinge o gatilho do programa, o qual é diferenciado por cargo). Essa importância, em hipótese alguma poderá ser inferior ao valor fixo de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), que é considerado o piso do programa para todos os efeitos. Esse valor não poderá ser proporcionalizado pelo tempo de trabalho realizado durante o exercício.

O PPR tem como valor máximo de distribuição (teto) o equivalente a 30 (trinta) salários normativos, considerando a régua de atingimento maior das metas, previsto no item “Réguas de Atingimento das Metas”, e o cálculo de apuração dos resultados nas Áreas de Produção e Institucionais. Para fins da limitação prevista neste instrumento, deve ser considerado o salário normativo do empregado atualizado na data do pagamento da referida participação.

- **FORMATO DA AVALIAÇÃO**

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

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

1	Insatisfatório
2	Parcialmente Satisfatório
3	Satisfatório
4	Mais que satisfatório
5	Outstanding

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