

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PPL) DO BANCO SOFISA S.A. – EXERCÍCIOS 2022 e 2023

Nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, e da Lei nº 10.101, de 19/12/2000 (“Lei nº 10.101/00”), com as alterações introduzidas pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, as partes, de um lado, o **BANCO SOFISA S.A.**, inscrito no CNPJ sob o nº 60.889.128/0001-80, com sede na Alameda Santos, nº. 1.496, Bairro Cerqueira César, capital do Estado de São Paulo, CEP 01418-100, telefone (11) 3176-5727, e-mail: acmacedo@sofisa.com.br, doravante denominado **BANCO**, neste ato representado por DIAULAS MORIZE VIEIRA MARCONDES JUNIOR, Diretor Comercial, inscrito no CPF sob nº 010.673.678-70, e SÍLVIA SCORSATO, Diretora de Governança, inscrita no CPF sob nº 252.413.478-44, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DE GOIÁS**, inscrito no CNPJ nº 01.640.796/0001-00, com endereço na Rua 4, nº 987, Centro, Goiânia/GO, CEP: 74015-175, Telefone (62) 3216-6500, e-mail: sindicato@bancariosgo.org.br, por seu Presidente, Sérgio Luiz da Costa, doravante denominado **SINDICATO**, como resultado da manifestação de vontade ocorrida em assembléia extraordinária realizada de forma remota/virtual em **xx/xx/2022**, têm justo e combinado o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA: BASE LEGAL

O **PROGRAMA** definido neste documento tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, e a Lei nº 10.101, de 20 de dezembro de 2000, com as alterações introduzidas pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, e não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, por ser desvinculado da remuneração do **EMPREGADO**, nos termos da legislação supracitada.

CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETIVO

O **PROGRAMA** tem como objetivo distribuir lucros aos **EMPREGADOS** do **BANCO**.

CLÁUSULA TERCEIRA: NÃO COMPENSAÇÃO DE VALORES

Acordam as partes que os valores do programa próprio de PL do BANCO não serão compensados com aqueles previstos na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, sendo os pagamentos efetuados em folha com rubricas distintas.

CLÁUSULA QUARTA: ELEGIBILIDADE

O **PROGRAMA** ora instituído é extensivo a todos os **EMPREGADOS** do **BANCO**, assim entendidos aqueles que mantêm vínculo empregatício com o mesmo, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (“**CLT**”), na base territorial do **SINDICATO**.

Parágrafo Único: Os **EMPREGADOS** dispensados por justa causa durante os exercícios de vigência do **PROGRAMA**, ou seja, de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, não terão direito a qualquer participação a título de **PPL**.

CLÁUSULA QUINTA: APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O **EMPREGADO** fará jus ao recebimento integral do valor do **PPL**, no caso de efetivo exercício durante todo o período de apuração, compreendido entre 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Parágrafo Primeiro: Aos **EMPREGADOS** admitidos após 01 de janeiro de cada exercício, que não tenham trabalhado durante todo o respectivo ano, o pagamento será proporcional, calculando-se 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ressalvado a sistemática do valor mínimo integral que, em hipótese alguma será proporcionalizado.

Parágrafo Segundo: O **EMPREGADO** desligado: *(i)* em decorrência de pedido de demissão, *(ii)* em decorrência de aposentadoria, ou *(iii)* por demissão sem justa causa, durante os exercícios de 2022 ou 2023, também fará jus ao recebimento dos valores dentro deste programa, de forma proporcional ao tempo de serviço durante o respectivo ano, garantido o pagamento do valor mínimo integral previsto na cláusula sexta.

Parágrafo Terceiro: Os **EMPREGADOS** afastados por doença, acidente de trabalho, licença-maternidade, licença-paternidade, serviço militar e licença adoção não terão os períodos de afastamentos descontados no cômputo do prazo para efeito de pagamento desta participação.

Parágrafo Quarto: O **BANCO** informará aos **EMPREGADOS** que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos e, cumulativamente, tenham direito ao recebimento, integral ou proporcional, por meio de *e-mail*, a ser encaminhado no último endereço informado pelo **EMPREGADO**, para efetivar o pagamento na mesma data dos ativos. Caso tenham qualquer dificuldade na localização dos ex-empregados, deverão notificar o Sindicato.

Parágrafo Quinto: Os beneficiários dos **EMPREGADOS** falecidos durante o exercício também terão direito ao recebimento dos valores referentes a este programa, de forma proporcional ao tempo de serviço, garantido o pagamento do valor mínimo integral previsto na cláusula sexta.

Parágrafo Sexto: Os **EMPREGADOS** que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos durante o exercício receberão os valores na mesma data que os demais empregados.

CLÁUSULA SEXTA: MECANISMOS DE PAGAMENTO DO PPL

A distribuição total de lucros prevista para este programa respeitará o limite máximo de até 20% (vinte por cento) do lucro líquido do **BANCO**, apurado no respectivo exercício, após serem deduzidos eventuais prejuízos acumulados e a provisão para pagamento do imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido.

Parágrafo Único: As Partes estabelecem sistema de Participação nos Lucros, conforme os critérios descritos adiante, sendo que em nenhuma hipótese os valores distribuídos serão inferiores aos pisos estabelecidos nessa cláusula e superiores a 16 (dezesesseis) salários mensais para a Área de Negócios e Comercial, e para a Área de Suporte de 08 (oito) salários para Diretores e Superintendentes, de 07 (sete) salários para Gerentes e de 06 (seis) salários para Demais Cargos.

- **ÁREAS DE NEGÓCIO E COMERCIAL**

O programa referido de participação nos resultados é formado pela composição do desempenho individual e do desempenho do BANCO e a distribuição dela será proporcional à pontuação alcançada pelo empregado, de forma que o percentual final será a soma dos critérios estabelecidos abaixo, observando o valor máximo correspondente a 16 (dezesesseis) salários, levando em consideração a remuneração fixa total mensal.

Critérios	Percentual
Desempenho do Banco	30%
Desempenho Individual	70%

Fórmula:

PL = Base de Cálculo x (% desempenho individual + % desempenho banco) x % de distribuição conforme o cargo

1. % Desempenho do Banco (30%):

O percentual referente ao desempenho do BANCO será avaliado com base no atingimento do resultado estipulado como meta do BANCO para o ano correspondente. O desempenho do banco representará 30% (trinta por cento) na composição da avaliação de cada EMPREGADO.

Para medir o percentual referente ao desempenho do BANCO (30%), a meta estipulada para o ano correspondente será calculada conforme percentual de atingimento dos resultados alcançados no mesmo período, conforme descrição do item 3.

2. % Desempenho individual (70%):

A base de cálculo será formada pelo resultado individual do empregado calculado conforme metodologia interna.

Para medir o percentual referente ao desempenho individual serão criadas e divulgadas metas cujos pesos somados representarão 70% (setenta por cento) da avaliação.

O peso de cada meta será multiplicado pelo percentual de atingimento, sendo 90% (noventa por cento) o mínimo esperado, até o limite de 120% (cento e vinte por cento).

A avaliação individual é feita pelo gestor imediato do empregado e validada pela área de inteligência comercial, integrada por um gerente líder de inteligência comercial e um superintendente executivo de inteligência comercial, responsável pela apuração dos resultados atingidos ao longo de cada exercício.

3. % de distribuição conforme cargo:

Tabela de Distribuição	Percentual
Gerente Comercial	2,00%
Gerente PJ Smart	2,00%
Gerente PJ Smart Lider	1,20%
Superintendente	1,20%
Superintendente Executivo	1,00%
Superintendente Executivo PJ Smart	1,00%
Diretor	0,40%

Para todos os empregados, inclusive os diretores celetistas, a tabela acima será aplicada levando em consideração a remuneração fixa total mensal.

Será garantido aos EMPREGADOS, no âmbito do presente programa, o **valor mínimo** de R\$ 1.805,21 (um mil, oitocentos e cinco reais e vinte e um centavos), caso o BANCO atinja de 90% (noventa por cento) a 100% (cem por cento) do resultado estipulado para o ano. Este valor será majorado, conforme percentual de atingimento da meta de lucro líquido de cada exercício correspondente, até o limite de 120% (cento e vinte por cento).

Na hipótese do percentual de atingimento do resultado estipulado para o ano correspondente for acima de 60% (sessenta por cento) e abaixo de 90% (noventa por cento), o **valor mínimo** a ser pago aos beneficiários no âmbito do presente programa, será de R\$ 1.203,47 (um mil, duzentos e três reais e quarenta e sete centavos).

Caso o percentual de atingimento do resultado estipulado para cada ano fique entre 1% (um por cento) e 60% (sessenta por cento), o **valor mínimo** a ser pago aos EMPREGADOS, no âmbito do presente programa, será de R\$ 601,74 (seiscentos e um reais e setenta e quatro centavos).

Os valores mínimos informados nessa cláusula serão considerados para o pagamento do PPL relativo ao exercício de 2022. Para o exercício de 2023, os valores mínimos serão reajustados pelo mesmo índice de correção salarial definido na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, do período 2022/2023, ou pela variação do INPC, apurada no período de setembro/22 a agosto/23, o que for mais favorável aos empregados.

O Banco **informará** ao Sindicato, em até 60 (trinta) dias do término de cada exercício, qual foi o **percentual de atingimento do resultado** estipulado para o ano correspondente, de modo a confirmar os valores estabelecidos como piso no programa.

4. Da Antecipação do PPL:

O cálculo para pagamento da antecipação da PPL ao empregado da área comercial é feito somente nos casos em que houver, por parte deste, o atingimento de 50% (cinquenta por cento) da meta estipulada a ele para o ano.

Neste caso, o valor antecipado ao empregado será de 25% (vinte e cinco por cento) do valor a que tem direito pelo atingimento das metas anuais.

Para o empregado que não atingir a meta de 50% (cinquenta por cento) estipulada para o ano, será garantida a antecipação da **parcela fixa no valor de R\$ 1.203,47** (um mil e duzentos e três reais e quarenta e sete centavos).

- **ÁREAS DE SUPORTE**

O programa referido de participação nos resultados é formado pela composição do desempenho individual e do desempenho do BANCO e a distribuição será proporcional à pontuação alcançada pelo empregado, de forma que o percentual final será a soma dos critérios estabelecidos abaixo, observando o valor máximo correspondente na tabela de escalonamento de remuneração fixa por níveis de cargo.

Critérios	Percentual
Desempenho do Banco	40%
Desempenho Individual	60%

1. Desempenho do Banco (40%):

O desempenho do BANCO será avaliado com base no atingimento do resultado estipulado como meta para o ano correspondente. O desempenho do banco representará 40% (quarenta por cento) na composição da avaliação de cada EMPREGADO.

Será garantido aos EMPREGADOS, no âmbito do presente programa, o **valor mínimo** de R\$ 1.805,21 (um mil, oitocentos e cinco reais e vinte e um centavos), caso o BANCO atinja de 90% (noventa por cento) a 100% (cem por cento) do resultado estipulado para o ano. Este valor será majorado, conforme percentual de atingimento da meta de lucro líquido de cada exercício correspondente, até o limite de 120% (cento e vinte por cento).

Na hipótese do percentual de atingimento do resultado estipulado para o ano correspondente for acima de 60% (sessenta por cento) e abaixo de 90% (noventa por cento), o **valor mínimo** a ser pago aos EMPREGADOS, no âmbito do presente programa, será de R\$ 1.203,47 (um mil, duzentos e três reais e quarenta e sete centavos).

Caso o percentual de atingimento do resultado estipulado para cada ano fique entre 1% (um por cento) e 60% (sessenta por cento), o **valor mínimo** a ser pago aos EMPREGADOS, no âmbito do presente programa, será de R\$ 601,74 (seiscentos e um reais e setenta e quatro centavos).

Os valores mínimos informados nessa cláusula serão considerados para o pagamento do PPL relativo ao exercício de 2022. Para o exercício de 2023, os valores mínimos serão reajustados pelo mesmo índice de correção salarial definido na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, do período 2022/2023, ou pela variação do INPC, apurada no período de setembro/22 a agosto/23, o que for mais favorável aos empregados.

O Banco **informará** ao Sindicato, em até 60 (sessenta) dias do término de cada exercício, qual foi o **percentual de atingimento do resultado** estipulado para o ano correspondente, de modo a confirmar os valores estabelecidos como piso no programa.

2. Desempenho individual (60%):

O desempenho individual do empregado será apurado com base na avaliação dos resultados alcançados para as metas e objetivos pré-estabelecidos para o ano correspondente, de comum acordo, constantes no sistema de avaliação de desempenho do Banco.

A **avaliação individual** é feita pelo **gestor imediato** do empregado, com posterior **validação pelo comitê de calibração**, composto pelo gestor imediato, gestores pares, o diretor da área e do RH.

A distribuição dos valores referentes ao programa será proporcional à avaliação alcançada pelo empregado, considerando a validação do comitê de calibração que irá analisar, além dos resultados quantitativos, também os aspectos qualitativos, assim indicando em qual categoria o empregado se enquadra, conforme tabelas abaixo:

Avaliação Cargos de Diretor e Superintendente	Categoria	Valores
Abaixo do Esperado	1	Garantia do valor mínimo conforme desempenho do banco
Dentro do Esperado	1	Correspondente a remuneração fixa mensal de 1 mês
	2	Correspondente a remuneração fixa mensal de 2 meses
	3	Correspondente a remuneração fixa mensal de 3 meses
	4	Correspondente a remuneração fixa mensal de 4 meses
Acima do Esperado	1	Correspondente a remuneração fixa mensal de 5 meses
	2	Correspondente a remuneração fixa mensal de 6 meses
	3	Correspondente a remuneração fixa mensal de 7 meses
	4	Correspondente a remuneração fixa mensal de 8 meses

Avaliação Cargo Gerente	Categoria	Valores
Abaixo do Esperado	1	Garantia do valor mínimo conforme desempenho do banco
Dentro do Esperado	1	Correspondente a remuneração fixa mensal de 1 mês
	2	Correspondente a remuneração fixa mensal de 2 meses
	3	Correspondente a remuneração fixa mensal de 3 meses
Acima do Esperado	1	Correspondente a remuneração fixa mensal de 4 meses
	2	Correspondente a remuneração fixa mensal de 5 meses
	3	Correspondente a remuneração fixa mensal de 6 meses
	4	Correspondente a remuneração fixa mensal de 7 meses

Avaliação Demais Cargos	Categoria	Valores
Abaixo do Esperado	1	Garantia do valor mínimo conforme desempenho do banco
Dentro do Esperado	1	Correspondente a remuneração fixa mensal de 1 mês
	2	Correspondente a remuneração fixa mensal de 2 meses
	3	Correspondente a remuneração fixa mensal de 3 meses
Acima do Esperado	1	Correspondente a remuneração fixa mensal de 4 meses
	2	Correspondente a remuneração fixa mensal de 5 meses
	3	Correspondente a remuneração fixa mensal de 6 meses

Nota 1: Para todos os empregados, inclusive diretores celetistas, as tabelas acima serão aplicadas levando em consideração a remuneração fixa total mensal.

Nota 2: O valor do PPL apurado pelo desempenho individual do empregado, conforme tabelas acima, será somado ao valor mínimo do programa (desempenho do Banco), correspondendo a soma ao valor do PPL a ser paga ao empregado através do presente programa próprio, sem prejuízo da PLR prevista na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT.

Nota 3: Os cargos de Assistente Comercial e Assistente PJ são da área de suporte e pertencem à tabela referente aos Demais Cargos para a aplicação dos critérios da avaliação de desempenho dessa área de suporte.

3. Antecipação do PPL:

Para os empregados das Áreas de Suporte, a **antecipação do PPL** corresponderá ao **valor fixo de R\$ 1.203,47 (um mil e duzentos e três reais e quarenta e sete centavos)**.

CLÁUSULA SÉTIMA: PERIODICIDADE E PAGAMENTO

O pagamento dos valores apurados referentes a este programa será efetuado em duas parcelas, sendo a primeira na forma de antecipação semestral, **até o dia 31 de agosto de cada exercício, e a segunda até o dia 28 de fevereiro do exercício subsequente ao período de apuração, somente tendo direito à antecipação aqueles que forem empregados até 30 de junho do respectivo exercício.**

Parágrafo Único: Na mesma data da antecipação prevista neste programa próprio, o Banco também realizará a antecipação da PLR da Convenção Coletiva de Trabalho ("**CCT**"), bem como da respectiva parcela adicional, conforme os valores da CCT, vigentes, devendo as eventuais diferenças decorrentes da negociação coletiva serem pagas junto com a parcela final, ou seja, até 28 de fevereiro do exercício subsequente.

CLÁUSULA OITAVA: MECANISMOS DE AFERIÇÃO DAS INFORMAÇÕES

As regras deste **PROGRAMA** ficarão disponíveis na unidade de Recursos Humanos – Sofisa Pessoas e divulgadas através dos meios internos de comunicação do Banco, para verificação dos **EMPREGADOS**. Todos os **EMPREGADOS** terão acesso às informações relativas às premissas e aos resultados previstos neste **PROGRAMA**, através dos meios internos de comunicação, sem prejuízo de envio por e-mail e fornecimento de cópia INTEGRAL do **PROGRAMA** pelo R.H., quando solicitado pelo **EMPREGADO**.

Parágrafo Primeiro: Serão válidos, ainda, como mecanismos de aferição de informações, todas as provas admitidas em Direito, inclusive balanços e formulários internos de avaliações.

Parágrafo Segundo: Todos os dados necessários para o acompanhamento do referido Programa de PL serão apresentados pelo BANCO quando solicitados pelo Sindicato.

Parágrafo Terceiro: Poderão ser realizadas reuniões para avaliação e acompanhamento do programa, até 15 (quinze) dias após a publicação do balanço.

Parágrafo Quarto - São instrumentos de aferição do presente acordo os seguintes documentos, como seguem:

- (i) Metas de desempenho individuais do empregado, contratadas anualmente;
- (ii) Avaliação do desempenho e competências individuais do empregado, realizada anualmente pelo nível hierárquico superior, Fórum de Performance ou pelo Comitê de Remuneração, conforme o caso;
- (iii) Balanços semestrais e anuais publicados e auditados;
- (iv) Dados relativos ao pagamento de valores a título do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, discriminando os seguintes itens: datas de pagamento, montantes totais pagos, total de empregados abrangidos, valores referentes ao cumprimento da CCT da categoria Bancários e base de composição de cálculo dos valores pagos.

CLÁUSULA NONA: TRIBUTAÇÃO

A participação regulamentada por intermédio do presente **PROGRAMA** não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer **EMPREGADO**, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo Único: Os valores previstos neste programa serão tributados na fonte, em separado dos demais rendimentos do mês, e em conformidade com a legislação vigente à época do fato gerador. Para apuração e retenção de eventual imposto de renda, será aplicada a nova redação do artigo 3º da Lei nº 10.101/2000, dada pela Lei nº 12.832/2013, publicada no DOU em 21 de junho de 2013.

CLÁUSULA DÉCIMA: REVISÃO E PRORROGAÇÃO

O **PROGRAMA** poderá ser revisado pelas Partes até o término de cada ano base (2022 e 2023), sendo vedada qualquer modificação unilateral.

Parágrafo Primeiro - Eventuais alterações somente poderão ser feitas por mútuo acordo, sendo aprovada em assembleia com os empregados.

Parágrafo Segundo: Ocorrendo qualquer alteração na legislação estabelecida para a Participação nos Lucros que implique maior custo para o **BANCO** ou, ainda, crie imposto, taxa ou quaisquer outros ônus fiscais, tributários, trabalhistas ou previdenciários que inviabilizem o pagamento da participação aos **EMPREGADOS**, as Partes deverão negociar novas condições.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: CONTROVÉRSIAS

Na hipótese de controvérsias relativas à negociação do presente Instrumento, e, ocorrendo impasse que não possa ser dirimido pelas Partes, as mesmas se comprometem a submeter o conflito ao Poder Judiciário Trabalhista.

Parágrafo Primeiro: Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento das regras constantes deste acordo, as partes estabelecem que a judicialização será precedida de negociação.

Parágrafo Segundo: A eventual declaração de nulidade de qualquer Cláusula do presente **PROGRAMA**, quando declarada judicialmente, não implicará anulação automática das demais disposições aqui estabelecidas, obrigando-se as Partes, nessa hipótese, a renegociar de boa-fé os termos deste **PROGRAMA**, eventualmente afastadas pela declaração de nulidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme devidamente autorizado pelos empregados em assembleia conduzida pelo Sindicato, o **BANCO** descontará o percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o montante total individual de qualquer pagamento referente a este programa dos exercícios de 2022 e 2023, com teto individual de desconto em cada ano de R\$1.000,00 (hum mil reais), inclusive sobre a antecipação devidamente prevista neste instrumento, considerando todos os **EMPREGADOS** elegíveis. Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento referente ao programa previsto no presente instrumento coletivo.

Parágrafo Primeiro: Ocorrendo a antecipação prevista na Cláusula oitava do presente instrumento, a Contribuição Negocial deverá ser paga e calculada sobre o valor do referido adiantamento e, acompanhado do comprovante do pagamento.

Parágrafo Terceiro: Os valores serão repassados em até 10 (dez) dias a contar da efetivação do pagamento deste programa em cada um dos exercícios, tanto na ocasião da antecipação semestral, quanto no momento do pagamento da parcela final. Aqueles não repassados no prazo, serão acrescidos de: a) atualização monetária, com base no critério de correção dos débitos trabalhistas, a partir do 1º dia de atraso. b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: DO DESCUMPRIMENTO DE ACORDO

O não cumprimento das cláusulas ora pactuadas por esse instrumento implicará em multa prefixada no valor igual ao mínimo previsto neste acordo e definido para cada um dos exercícios, atualizado monetariamente pelo INPC, a ser suportado pela parte infratora a favor de cada um dos empregados atingidos com tal descumprimento.

Parágrafo Primeiro: Somente na hipótese de pagamento acima do valor máximo previsto neste acordo, a multa mencionada nesta cláusula será revertida ao Sindicato.

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

CLAUSULA DÉCIMA QUINTA: FORO

Na hipótese de ser necessária a judicialização, a ação deverá ser proposta perante uma das Varas do Trabalho do Fórum da Barra Funda.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: VIGÊNCIA

O presente **PROGRAMA** vigorará nos exercícios de 2022 e 2023, assim entendido o período compreendido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 e 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, estendendo seus efeitos até o efetivo pagamento das respectivas participações.

E por estarem assim justas e acordadas, as partes firmam o presente **ACORDO** em 02 (duas) vias de igual teor e forma e para um só efeito.

Goiânia, ____ de setembro de 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DE GOIÁS

Sérgio Luiz da Costa
Presidente
CPF nº 377.111.301-63

BANCO SOFISA S/A

DIAULAS M. VIEIRA MARCONDES JUNIOR
Diretor Comercial
CPF nº: 010.673.678-70

SILVIA SCORSATO
Diretora de Governança
CPF nº: 252.413.478-44