

ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO PAN S/A
NOS RESULTADOS DO EXERCÍCIO DE 2017 e 2018

Pelo presente instrumento, o **BANCO PAN S/A**, sociedade com sede na Av. Paulista, nº 1.374, Bela Vista, CEP 01310-916, telefone (11) 3264-5000, e-mail: wilson.viana@grupopan.com, inscrita no CNPJ sob nº 59.285.411/0001-13 ("**BANCO**"), neste ato representado na forma de seus atos constitutivos por seu Diretor Carlos Eduardo Pereira Guimarães, inscrito no CPF/MF nº 020.396.747-05, e por seu Diretor Leandro de Azambuja Micotti, inscrito no CPF/MF nº 167.898.058-77, e de outro lado, **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO - CONTEC**, inscrita no CNPJ sob o nº 33.644.568/0001-02, por seu Presidente Sr. Lourenço Ferreira do Prado inscrito no CPF nº 004.431.231-87, representando os seus filiados Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Goiás, CNPJ nº 01.640.796/0001-00, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joinville, CNPJ nº 83.800.532/0001-30, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Amazonas, CNPJ nº 04.403.747/0001-41 e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberlândia e Região, CNPJ nº 25.648.684/0001-63, doravante denominada ("**SINDICATOS**") e conjuntamente denominados as "**PARTES**", com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e no art. 2º da Lei nº 10.101/2000 e alteração da Lei 12.832/2013, como resultado da manifestação de vontade ocorrida em assembleia extraordinária realizada em 28/09/2017, têm justo e combinado o seguinte:

Considerando

*Que o **BANCO** aprovou o Acordo Coletivo de Participação dos empregados nos Resultados nos últimos anos, como forma de incentivar à produtividade dos seus empregados;*

*Que o **BANCO** permanece com a intenção de incentivar à produtividade e o engajamento dos seus empregados, tendo em vista a manutenção do processo de reestruturação e de alinhamento às novas diretrizes de seus negócios, razões pelas quais surge a necessidade de manutenção do incentivo dos seus empregados;*

*Que, diante do processo contínuo de reestruturação do **BANCO**, as metas de produtividade não podem estar atreladas somente ao lucro, sob pena de restar inviabilizada a aplicação do instrumento de incentivo aos empregados;*

*E, principalmente, que é anseio dos empregados do **BANCO** a adoção de um programa de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, nos termos do que prevê o art. 7º, XI da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000, com alteração trazida pela*

Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

ca

f



Lei nº. 12.832/2013, anseio esse reconhecido pelo **SINDICATOS**, e que em razão desse fato, as Partes iniciaram as negociações, em junho de 2017, com a finalidade de celebrar o presente **ACORDO** em complementação ao conteúdo da Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, prevendo importâncias adicionais e sem quaisquer compensações – em conformidade com os critérios estabelecidos neste **ACORDO** – sobre os valores eventualmente devidos por ocasião de cláusula de **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** prevista em Convenção Coletiva de Trabalho;

Em consonância com o espírito de conservadorismo e prudência que norteia a consecução do processo de redirecionamento estratégico e de reestruturação das atividades operacionais do **BANCO**, as **PARTES** acordam que os **RESULTADOS** que foram negociados para a distribuição objeto do presente **ACORDO** são resultantes do atingimento de (i) metas corporativas, de áreas e individuais e (ii) metas qualitativas (competências), conforme definição contida nos Programas anexos do presente **ACORDO**.

Resolvem as **PARTES** celebrar o presente **ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do **BANCO**, nos termos do art. 611 e demais pertinentes da Consolidação das Leis do Trabalho, referente aos exercícios de 2017 e 2018, como resultado das assembleias realizadas com os empregados do **BANCO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA

O presente **ACORDO** tem vigência no período de 1º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018, estendendo seus efeitos até a data do efetivo pagamento.

CLÁUSULA SEGUNDA – COMPOSIÇÃO E ABRANGÊNCIA

O presente **ACORDO** é composto de dois Programas denominados, (PPRP) - Programa de Participação nos Resultados PAN e (PPRCP) - Programa de Participação nos Resultados dos Comissionados PAN, aplicáveis no âmbito do **BANCO**, a categoria Profissional dos empregados em Estabelecimentos Bancários, com abrangência na base territorial dos **SINDICATOS** representados pela **FEEB**, satisfazendo em todo momento as seguintes premissas:

- a) Cada Programa aplica-se a um público-alvo próprio de empregados em razão das peculiaridades dos cargos e funções por eles desempenhados e critério próprio de apuração;
- b) As regras que compõem cada Programa são de conhecimento do seu público-alvo;


Lourenço Ferreira do Prado,
Presidente
CPF: 004.431.231-87



Página 2 de 25





- c) Cada empregado será beneficiado, durante um mesmo período, de apenas um Programa.
- d) As regras previstas no presente instrumento são comuns aos dois programas (PPRP e PPRCP), sendo que as especificidades a cada um dos grupos constam definidas nos respectivos anexos.

CLÁUSULA TERCEIRA - OBJETO

- 1. O presente **ACORDO** tem por objeto estabelecer a participação de todos os empregados do **BANCO** da base territorial dos Sindicatos signatários do instrumento coletivo em seus **RESULTADOS**, dos exercícios de 2017 e 2018.
- 2. Por meio desse **ACORDO** serão concedidos, aos empregados elegíveis, valores a título de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do **BANCO nos exercícios de 2017 e 2018**, sendo adicionais à PLR prevista na Convenção Coletiva e sem qualquer compensação.

CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE

- 1. São considerados elegíveis para a percepção de valores integrais a título de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS de 2017 e 2018** do **BANCO**, os empregados que, em 31 de dezembro de 2017, e 31 de dezembro de 2018 respectivamente, possuam contrato de trabalho vigente com o **BANCO** e que não se encontrem inseridos nas hipóteses discriminadas abaixo desta cláusula.
 - 1.1. Todos os empregados do **BANCO**, nos moldes e consoante às limitações do item 2 desta cláusula, serão elegíveis à percepção de valores a título de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do **BANCO**.
 - 1.2. Os empregados admitidos entre janeiro e dezembro dos exercícios de 2017 e 2018 farão jus à **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do **BANCO**, de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês trabalhado no ano de referência (assim considerado o período igual ou superior a 15 (quinze) dias em cada mês), desde que cumpridas as metas previamente acordadas de forma proporcional ao período trabalhado, desde que assegurado o pagamento do piso, conforme regras estabelecidas na cláusula sexta (PISO DO PROGRAMA).
 - 1.3. Os empregados que vierem a se afastar do trabalho durante os exercícios de 2017 e 2018, por ~~motivos~~ de doença, maternidade/paternidade/adoção ou acidente do


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



Página 3 de 25





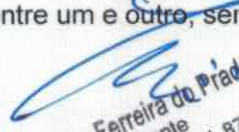
trabalho farão jus à **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, de forma integral, não se deduzindo os períodos de afastamento para o cômputo da apuração e assegurando, no mínimo, o piso em do programa em sua integralidade.

2. Estão excluídos os empregados dispensados com justa causa durante os exercícios de 2017 e 2018.
3. Os empregados que vierem a ser desligados do **BANCO** durante os exercícios de 2017 e 2018 (dispensa sem justa causa, pedido de demissão e/ou aposentadoria) terão direito de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês trabalhado no ano de referência (assim considerado o período igual ou superior a 15 (quinze) dias em cada mês), desde que cumpridas as metas previamente acordadas de forma proporcional ao período trabalhado, desde que assegurado o pagamento do piso, conforme regras estabelecidas na cláusula sexta (PISO DO PROGRAMA).
4. No caso de falecimento do empregado, os seus dependentes legais terão direito ao pagamento do programa, de forma integral ou proporcional, à razão de 1/12 por mês trabalhado no ano de referência (assim considerado o período igual ou superior a 15 (quinze) dias em cada mês), desde que cumpridas as metas previamente acordadas, desde que nessa hipótese esteja já assegurado o pagamento integral do piso do programa. .
5. Os empregados transferidos de áreas internas do **BANCO** durante os exercícios de 2017 e 2018 terão os valores relacionados ao presente **ACORDO** de forma proporcional aos períodos trabalhados em cada uma das áreas.
6. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos e tenham direito ao recebimento, integral ou proporcional (nos termos do item "3" acima), serão convocados por telegrama, para encaminhar os dados bancários para depósito, considerando-se para tal correspondência o endereço cadastrado no sistema de Recursos Humanos.

O **BANCO**, se compromete a encaminhar para o **SINDICATO** a relação dos empregados desligados que não atenderem a convocação por telegrama.

CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO

1. Os pagamentos referentes à **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** dos exercícios de 2017 e 2018 serão efetuados pelo **BANCO**, em duas parcelas, respeitado o intervalo de um semestre civil entre um e outro, sendo:


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



Página 4 de 25



Exercício de 2017 – adiantamento no valor de 50% do salário nominal, limitado a R\$ 6.000,00 (seis mil reais), que será pago em 29 de setembro de 2017 e o valor total apurado em até 28/02/2018.

Exercício de 2018 – adiantamento no valor de 50% do salário nominal, limitado a R\$ 6.000,00 (seis mil reais), que será pago na mesma data a ser prevista na Convenção Coletiva de Trabalho, para a antecipação da PLR, e o valor total apurado em até 28/02/2019.

Farão jus ao recebimento do adiantamento os empregados que estiverem ativos na data do pagamento.

Os empregados admitidos durante os exercícios de 2017 e 2018 farão jus ao pagamento do adiantamento de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês trabalhado no ano de admissão (assim considerado o período igual ou superior a 15 (quinze) dias em cada mês).

Os empregados que vierem a se afastar do trabalho durante os exercícios de 2017 e 2018, por motivos de doença, maternidade/paternidade/adoção ou acidente do trabalho farão jus ao pagamento do adiantamento de forma integral.

2. Na hipótese de apuração de lucro nos exercícios de 2017 e 2018, o **BANCO** fará o pagamento da PLR 2017 e 2018, previstas na Convenção Coletiva de Trabalho, respeitando as datas para a antecipação e pagamento final.
3. De qualquer modo, todos os pagamentos serão feitos em verbas distintas, sendo demonstradas no Holerite em rubricas separadas, respeitando o adiantamento do acordo próprio e da PLR da convenção coletiva (em caso de lucro) e os pagamentos finais de ambos instrumentos coletivos.

CLÁUSULA SEXTA – PISO DO PROGRAMA

Fica assegurado a todos os empregados, elegíveis ao (PPRP) - Programa de Participação nos Resultados PAN ou ao (PPRCP) - Programa de Participação nos Resultados dos Comissionados PAN, para os períodos de 2017 e 2018, que trabalharam período superior a quatro meses em cada um dos exercícios, e que obtiveram uma nota na avaliação de desempenho entre 1 e 1,99, o piso do programa, que equivale aos R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais).


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



Página 5 de 25



Excepcionalmente, aos empregados que trabalharam período igual ou inferior a quatro meses, ficará assegurado o valor fixo de R\$ 2.192,88 (dois mil, cento e noventa e dois reais e oitenta e oito centavos), que corresponde ao piso atual da categoria bancária.

CLÁUSULA SÉTIMA - INFORMAÇÕES

1. Todos os empregados terão acesso à íntegra deste **ACORDO**, bem como acesso às informações relativas às premissas (metas) e aos resultados a ele relacionados, que sejam necessários à verificação de sua participação tal como aqui estabelecida, através dos meios internos de comunicação do **BANCO**, devidamente disponibilizados na intranet.

CLÁUSULA OITAVA - DEFINIÇÃO DAS METAS

1. Aos empregados, elegíveis ao PPRP ou ao PPRCP, para os períodos de 2017 e 2018, a apuração das metas quantitativas e a avaliação qualitativa (competências) são as ferramentas de gestão que permitem a atribuição de notas, a quais serão utilizadas, posteriormente, para definir a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** de cada um deles.

a) Exercício de 2017

Metas Individuais + Metas das Áreas + Metas Corporativas = PESO 62%.

1.1. Metas Individuais, Metas das Áreas e Metas Corporativas.

Metas individuais, Metas de Áreas e Metas Corporativas: Como critério de avaliação do desempenho dos empregados, são estabelecidas as metas objetivas e/ou quantitativas que serão: individuais (de acordo com o cargo e função), específicas de cada área e as metas estabelecidas para todos os empregados de forma igualitária. Tais metas objetivas são convergentes para os resultados almejados pelo **BANCO**.

Ressalte-se que para cada uma das metas acima referidas será atribuído um peso (%), de acordo com o nível de responsabilidade de cada indivíduo, obedecidos os percentuais a seguir: as **Metas individuais possuem peso de 24%**, as **Metas de Áreas, 26%** e as **Metas Corporativas, 12%** do total.

1.2. Avaliação Qualitativa (competências) = PESO 38%:

Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

Página 6 de 25



b) Exercício de 2018

Metas Individuais + Metas das Áreas + Metas Corporativas = PESO 70%.

1.3. Metas Individuais, Metas das Áreas e Metas Corporativas.

Metas individuais, Metas de Áreas e Metas Corporativas: Como critério de avaliação do desempenho dos empregados, são estabelecidas as metas objetivas e/ou quantitativas que serão: individuais (de acordo com o cargo e função), específicas de cada área e as metas estabelecidas para todos os empregados de forma igualitária. Tais metas objetivas são convergentes para os resultados almejados pelo **BANCO**.

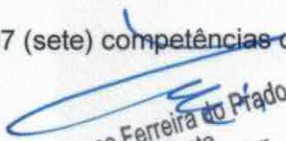
Ressalte-se que para cada uma das metas acima referidas será atribuído um peso (%), de acordo com o nível de responsabilidade de cada indivíduo, obedecidos os percentuais a seguir: as **Metas individuais possuem peso de 24%**, as **Metas de Áreas, 34%** e as **Metas Corporativas, 12% do total**.

1.4. Avaliação Qualitativa (competências) = PESO 30%

De acordo com o Tutorial (Anexo III), as competências serão selecionadas para a avaliação dos empregados, da seguinte forma:

Exercício de 2017:

Foram determinadas pelo Banco PAN, 07 (sete) competências que são as seguintes:


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



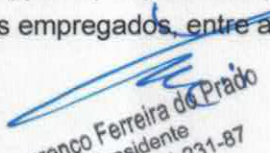




Dicionário de Competências PAN (2017)		
	COMPETÊNCIA	DEFINIÇÃO
1	Transparência	Agir com transparência e ética em todos os processos com os clientes internos e externos, mantendo a veracidade das informações, garantindo a credibilidade.
2	Trabalho em Equipe e Cooperação	Ter espírito de equipe e buscar unir o "time" para alcançar o resultado e as metas comuns. Dar opinião para a solução de problemas e valorizar as dos demais, tirando proveito positivo das diferenças. Promover sinergia e cooperar com colegas de dentro e fora da sua área. Contribuir ativamente para criar parcerias positivas que auxiliem no alcance dos objetivos da organização.
3	Motivação e Comprometimento	Ter motivação, determinação, energia e dinamismo para buscar os melhores resultados. Tomar iniciativa para buscar novas tarefas e ficar entusiasmado com novas responsabilidades e desafios. Ajudar a promover um clima de alta performance, se identificar e se comprometer com a organização e seus valores. Prospectar um atendimento de qualidade, atendendo as necessidades de maneira rápida, segura e pró ativa.
4	Visão Estratégica	Estabelecer prioridades, mantendo foco nos objetivos "macro" da área e da organização. Apresentar capacidade para analisar impactos futuros de ações presentes. Planejar ações que visam mitigar ou evitar problemas futuros identificados.
5	Liderança e capacidade de persuasão	Ter capacidade de estimular e influenciar, ética e positivamente, as pessoas para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançar os objetivos da área e da organização.
6	Inovação e Criatividade	Apresentar e implantar soluções novas e viáveis, coerentes com as necessidades da organização e com os recursos disponíveis, visando obter melhorias e eficácia no trabalho. Ter capacidade de se afastar de modelos tradicionais, propondo soluções criativas e originais na solução de problemas.
7	Foco em Resultados	Estar comprometido com os objetivos da organização; entregar os melhores resultados, cumprindo prazos e mantendo a qualidade dos serviços. Enviar os melhores esforços e orientar suas decisões com vista aos resultados almejados, mas sempre primando pela ética e pelo cumprimento das normas e regulamentos aplicáveis.

Exercício de 2018:

Para 2018, serão selecionadas 7 (sete) competências, entre as relacionadas a seguir, sendo 3 (três) organizações e 4 (quatro) específicas por área. As competências serão selecionadas para a avaliação dos empregados, entre as relacionadas a seguir:


 Lourenço Ferreira do Prado
 Presidente
 CPF: 004.431.231-87



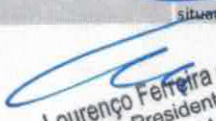


DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS PAN (2017)	
COMPETÊNCIA	DEFINIÇÃO
1 Comunicação	Capacidade de ouvir, processar e compreender o contexto da mensagem. Organiza e expressa ideias de diversas formas argumentando com coerência. Adequa sua linguagem e discurso ao seu interlocutor, buscando formas de validar o entendimento. Utiliza-se dos métodos e canais de comunicação corporativos adequadamente.
2 Espírito de Equipe	Capacidade de trabalhar eficazmente com os outros, como parte de um grupo. Implica em contribuir e se sentir fazendo parte da equipe, obtendo resultados coletivos e potencializando o desempenho. Valoriza as contribuições dos demais, estimulando o espírito de equipe, sendo flexível às novas situações e fazendo com que todos da equipe se sintam realmente integrados.
3 Atitude proativa	Demonstra iniciativa na busca da informação, solução de problemas, melhoria de processos e traduz prioridades para a execução das atividades com desenvoltura. Identifica novas oportunidades e atua prontamente na melhoria dos resultados proativamente, se antecipando as demandas.
4 Foco no atendimento ao cliente	Busca por meio da escuta ativa, entender a raiz das necessidades/problemas dos clientes (internos ou externos), visando ajudar as pessoas, para garantir excelência e superar as necessidades dos clientes, propondo soluções rápidas e inovadoras.
5 Conhecimento técnico	Capacidade de compreender, utilizar e se atualizar no conhecimento de processos, procedimentos e ferramentas da sua área e das áreas de interface em atuações padrão e de exceção. Busca formas de se atualizar com relação as tendências e boas práticas de sua área de atuação.
6 Comprometimento/ Compromisso	Capacidade de assumir um compromisso do início ao fim, por meio de atuação próxima, ativa e constante com a equipe e com o cliente, visando atividades e processos da sua área, utilizando regras propostas com o objetivo de alcançar os resultados. Além de manter a pontualidade, assiduidade e o cumprimento das normas, metas e estratégias (missão, visão e valores) do PAN.
7 Planejamento e organização	Capacidade de buscar e organizar as ações de trabalho de acordo com o planejado, estabelecendo prioridades, prazo, urgência, conforme metas tangíveis e mensuráveis, dentro de critérios de desempenho válidos, identificar questões críticas e menos críticas, definindo prioridades, de forma a contribuir para o sucesso do negócio de maneira eficiente e econômica.
8 Inovação	Capacidade para conceber soluções criativas e inovadoras viáveis, adequadas e com ações que gerem impacto nas situações apresentadas, buscando otimizar processos e as formas de trabalho através de diferentes alternativas para solucionar problemas e viabilizá-los. Identifica oportunidades de melhoria e formas mais efetivas no seu escopo de trabalho, expandindo essa visão a processos corporativos.
9 Desenvolvimento e aplicação do conhecimento	Busca criar condições para captar, padronizar, sistematizar, formalizar e disseminar o conhecimento. Dissemina seu conhecimento com pares e clientes internos e externos, visando o desenvolvimento coletivo.
10 Foco no resultado	Investe esforços e energia, para atingir os resultados de forma planejada e organizada, priorizando as tarefas executadas com qualidade, consistência e respeito aos prazos. Capacidade para desenvolver projetos, propor soluções e melhorias, trabalhando continuamente para atingir resultados frente às metas, superando-as. Busca atingir os resultados, mesmo com recursos escassos, superando obstáculos, mantendo sua energia para realização.
11 Visão Sistêmica	Capacidade de entender como suas atividades e processos estão interligados com as demais áreas do PAN, identificando a interdependência delas, visualizando tendências e possíveis ações capazes de influenciar e impactar diretamente nos resultados, contribuindo para a integração entre áreas, satisfação do cliente e para a estratégia do negócio.
12 Empatia	Habilidade para buscar atuação no sentido de ajudar as pessoas, clientes internos e/ou externos, para atender as suas necessidades. Capacidade de se colocar no lugar do outro, sabendo ouvir além do que está sendo relatado, transmitindo segurança e confiança e mantendo a objetividade.
13 Negociação	Capacidade de estabelecer acordos cooperativos como um meio de obter o ajuste de múltiplos interesses, baseado no diálogo construtivo, na concessão mútua e na ampliação do leque de alternativas em busca de consenso. Busca da relação ganha-ganha, com ênfase no interesse comum. Visa explorar de maneira eficaz todas as alternativas existentes ou predeterminadas, argumentando com coerência e raciocínio lógico para alcançar o resultado e aceitação de todas as partes.
14 Gestão técnica	Capacidade de orientar e direcionar a equipe, garantindo a priorização e execução eficaz das tarefas de acordo com os padrões, objetivos e metas do PAN, atuando diretamente na solução de problemas processuais e operacionais.
15 Empreendedorismo	Facilidade para identificar novas oportunidades de ação, propor e implementar soluções aos problemas e necessidades, com genuíno interesse no crescimento das pessoas e do PAN. O "sentimento de dono" norteia suas atividades e decisões, sempre pautadas no bem comum.


 Lourenço Ferreira do Prado
 Presidente
 CPF: 004.431.231-87



16	Pensamento estratégico	Capacidade de compreender as necessidades e direções estratégicas do PAN, assim como o ambiente do negócio (clientes, concorrentes, parceiros, economia, tendências) e atuar de forma estratégica nas ações sob sua responsabilidade, disseminando a estratégia para liderados e/ou pares.
17	Gestão de pessoas	Capacidade de direcionar pessoas para atingir objetivos comuns no seu desenvolvimento profissional, de forma transparente e adequada ao grau de maturidade dos seus colaboradores, fornecendo feedbacks periódicos, incentivando a equipe a se empoderar do seu desempenho e desenvolvimento. Ser o elo entre a estratégia do negócio e os direcionamentos da área.
18	Habilidade interpessoal	Estabelece relacionamentos harmoniosos com seus interlocutores, usando de empatia e diplomacia, visando minimizar atritos/dissabores. Se relaciona bem com os diferentes níveis e cargos da organização, investindo tempo em contextualizar a situação para os demais envolvidos com cordialidade e respeito.
19	Resiliência	Habilidade para adequar-se a novos contextos e necessidades do cliente, reagindo positiva e rapidamente, contribuindo com sugestões e ideias para lidar com a nova realidade. Age positivamente frente a mudanças, assimilando o novo contexto e buscando alternativas para atingir o resultado.
20	Senso crítico	Analisa e questiona o contexto de forma crítica, buscando embasamento para informações relevantes ao resultado com ceticismo, utilizando-se de perguntas bem elaboradas a fim de confirmar se as informações recebidas são suficientes para estabelecer prioridades e mitigar riscos em prol de um melhor resultado.
21	Desenvolvimento contínuo	Identifica continuamente oportunidades de desenvolvimento em todas as situações, aprendendo com as adversidades. Busca fontes diferentes de informação e convertendo-as em insumos para seu próprio desenvolvimento. Capaz de transformar críticas e feedbacks em pontos de desenvolvimento, com curiosidade pelo novo, sempre apto a sair da zona de conforto.
22	Desenvolvimento de Talentos	Identifica proativamente suas oportunidades de desenvolvimento por meio de feedbacks formais e informais com pares e gestores, ampliando sempre seu auto conhecimento. Traz para si a responsabilidade pelo seu crescimento e desenvolvimento, criando formas de se aprendizado contínuo. Contribui de maneira generosa e sincera para o desenvolvimento dos seus pares e liderados, ajudando as pessoas a identificar seus talentos e utiliza-los para alavancar suas carreiras.
23	Inteligência Emocional	Investe em seu auto conhecimento e consegue identificar suas emoções com mais facilidade evitando desequilíbrio e atitudes não alinhadas a seus valores e aos valores do PAN. É capaz de observar e reconhecer o impacto de suas atitudes e ações nos pares e na equipe por meio de empatia e sincero interesse pelas pessoas.
24	Entrega com Qualidade	Estabelece prioridades para alcançar entregas com qualidade dentro do prazo previsto. Organiza e programa suas atividades para uma entrega eficiente do trabalho / projeto, assumindo responsabilidades e comprometendo-se com o atendimento do prazo com excelência.
25	Impacto Positivo	Sabe colocar as suas ideias e fundamentar seus argumentos, de forma clara, articulada e objetiva, transmitindo confiança do processo e em si mesmo, conquistando a credibilidade dos clientes internos e externos e demais interlocutores.
26	Ética	Garante a veracidade de informações e a credibilidade perante clientes internos e externos agindo com transparência e ética na execução de todos os processos. Comunica de forma imparcial as consequências positivas e negativas na hora de apoiar um cliente interno ou externo na tomada de decisões.
27	Colaboração	Demonstra disposição para o diálogo e tem consciência do impacto do seu comportamento nas pessoas. Responde de forma construtiva às sugestões e solicitações das pessoas, valorizando e respeitando pontos de vista diferentes.
28	Desenvolver oportunidades de negócios	Estabelece relacionamentos positivos e duradouros com clientes, por meio do compromisso em entender e satisfazer suas necessidades. Entrega um trabalho de qualidade agregando valor ao cliente e buscando novas oportunidades para ampliar os produtos e serviços a serem ofertados.
29	Solução de Problemas	Capacidade de encontrar soluções criativas, levando em conta os processos relacionados e estimulando a participação das partes envolvidas. Olha além do problema e apresenta visão holística, ponderando as consequências esperadas para as ações propostas na solução.
30	Visão de Mercado	Conhece o cenário macroeconômico e seus impactos no negócio, se antevendo às tendências, distinguindo quais delas podem ser ameaças e quais delas podem representar oportunidades ao negócio. Norteia sua estratégia de atuação, levando em consideração todos os elementos de mercado.
31	Tomada de Decisão	Capacidade de tomar decisões com alta qualidade de forma consistente e oportuna. Lida com demandas competitivas de forma construtiva. Assume responsabilidades e corre riscos calculados, tomando decisões efetivas e focadas em resultados.
32	Flexibilidade	Capaz de se adaptar a diversas situações e cenários, de forma positiva e otimista, lidando de forma assertiva e respeitosa com diferentes estilos de interlocutores. Encontra diferentes formas para viabilizar a conclusão de um processo ou projeto, em situações onde não se é possível ter todas as ferramentas e informações.


 Lourenço Ferreira do Prado
 Presidente
 CPF: 004.431.231-87

ea

J



33	Influência e Persuasão	Estimula e influencia, ética e positivamente, as pessoas para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançar os objetivos da área e da organização. Pauta suas negociações da maneira mais neutra possível, propondo uma solução saudável e sustentável para todas as partes envolvidas.
34	Visão Estratégica	Apresenta capacidade para analisar impactos futuros de ações presentes. Projeta no tempo os resultados almejados, programando as ações necessárias para atingi-los. Norteia suas ações pautadas na missão, visão e estratégia do PAN.
35	Identificação	É a capacidade de identificar-se com a organização, compreendendo a visão, missão e valores, criando condições que levem a empresa cada dia, a ser um lugar melhor para se trabalhar.

CLÁUSULA NONA – METAS QUANTITATIVAS E AVALIAÇÃO QUALITATIVA (COMPETÊNCIAS), / CÁLCULO E DIVULGAÇÃO/ PARCELA COMPLEMENTAR

1. CRITÉRIOS PARA AS METAS QUANTITATIVAS

Os critérios e metas quantitativas foram prévia e amplamente discutidos pelas partes, seguindo o seguinte cronograma:

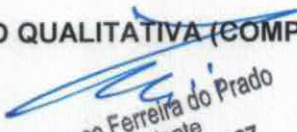
Na primeira fase, no início de cada exercício, ocorre a **DEFINIÇÃO DAS METAS** que se inicia com a definição pela Diretoria do **BANCO** das metas compartilhadas para todos os empregados, categorizadas como "CORPORATIVA" e cada Superior Hierárquico deve compartilhar com os empregados as metas definidas para a área, categorizadas como "ÁREA" e, em seguida, cada empregado insere suas metas individuais equivalentes ao ano vigente, categorizadas como "INDIVIDUAL". Para finalizar o processo, o Superior Hierárquico valida o plano de metas de seus empregados.

Após acordadas e definidas com o empregado, as metas (Corporativas, Áreas e Individual) não poderão ser alteradas unilateralmente. Na hipótese de mudança de área, serão ajustadas novas metas com o Superior Hierárquico, mantendo-se a mesma regra, que veda a alteração unilateral. A soma dessas metas deve ser 100%.

Se eventualmente não houver acordo entre o Superior Hierárquico e o empregado em relação à definição das metas para o exercício, a área de recursos humanos dará uma solução à controvérsia.

Na segunda fase, REVISÃO DAS METAS, que ocorre até o final do primeiro semestre, Empregado e Superior Hierárquico revisam o plano de metas, se necessário, podendo alterá-lo: editando as metas existentes, inserindo novas ou as excluindo. Na ocasião da revisão das metas, essas não poderão ser alteradas em prejuízo do empregado.

2. AVALIAÇÃO QUALITATIVA (COMPETÊNCIAS)


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

Página 11 de 25

la

f



A Avaliação Qualitativa é composta pelas seguintes etapas:

1ª) **Auto avaliação:** todos os empregados devem fazer uma auto avaliação em relação às suas metas qualitativas (competências);

2ª) **Avaliação do Superior Hierárquico:** em que o Superior Hierárquico avalia seu empregado em relação às suas competências, tomando-se por base/subsídio as avaliações realizadas na etapa anterior.

Os empregados que forem transferidos de área serão avaliados de forma proporcional ao período trabalhado em cada uma delas, levando-se em consideração também a avaliação das suas competências anteriormente pactuadas.

Definidas as notas finais de todos os empregados, essas serão inseridas no sistema, sendo o Superior Hierárquico responsável por realizar o feedback aos seus Subordinados.

3. CÁLCULO DA PARTICIPAÇÃO DE CADA EMPREGADO NOS RESULTADOS

A cada uma das metas quantitativas e também sobre a avaliação qualitativa (competências) serão atribuídas notas de 1 a 5, conforme tabela constante em cada um dos Programas (PPRP e PPRCP), previstos em anexo, pelo Superior Hierárquico. E, a partir da média ponderada das notas atribuídas ao empregado se chegará à sua nota final, que indicará o seu desempenho nos seguintes termos:

Nota acima de 4,96, inclusive	EX – Excelente
Notas entre 4 e 4,95	MS - Mais que Satisfatório
Notas entre 3 e 3,99	SA – Satisfatório
Notas entre 2 e 2,99	NS – Não Satisfatório
Notas entre 1 e 1,99	IN – Insatisfatório

4. DIVULGAÇÃO E APURAÇÃO DAS METAS E RESULTADOS

Todas as metas, referentes aos períodos de 2017 e 2018, serão divulgadas antecipadamente e internamente pelo **BANCO** a todos os seus empregados, bem como disponibilizadas em seus meios internos de comunicação e no sistema de **AValiação Qualitativa (Competências)**.

5. PARCELA COMPLEMENTAR AO PPRP E PPRCP


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



Fica assegurado a todos os empregados, elegíveis ao (PPRP) - Programa de Participação nos Resultados PAN ou ao (PPRCP) - Programa de Participação nos Resultados dos Comissionados PAN, o pagamento de um valor fixo de R\$ 580,83 (quinhentos e oitenta reais e oitenta e três centavos), importância sempre adicional a cada um dos programas e vinculado a um crescimento da margem financeira líquida.

Para 2018, o valor acima será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2017 a agosto de 2018.

Os empregados ativos em dezembro de 2017 e 2018, inclusive os afastados por motivo de doença, maternidade/paternidade/adoção ou acidente de trabalho, receberão referida importância juntamente com o pagamento final do programa, que deverá ocorrer até 28/02/2018 e 28/02/2019.

CLÁUSULA DÉCIMA – DISPOSIÇÕES GERAIS

1. O presente **ACORDO** somente poderá ser revisto, por meio de negociação entre as partes, sendo vedada qualquer modificação unilateral de seu conteúdo.
2. Caso, por força de legislação superveniente, bem como por decisão da Justiça do Trabalho e, somente nessas situações, houver qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, as partes se reunirão para negociar e definir de que forma ocorrerá o pagamento aos empregados, sendo vedada qualquer modificação unilateral.
3. Os valores pagos por força do presente **ACORDO** não serão compensados com aqueles previstos em Convenção Coletiva específica de Participação nos Lucros ou Resultados, comprometendo-se o **BANCO** a quando efetuar o pagamento dar destaque de que se trata de verba originária da CCT mediante o pagamento em rubricas separadas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ARQUIVO COM DADOS DO PAGAMENTO E TAXA NEGOCIAL

1. Os **SINDICATOS** que aprovarem em suas assembleias o desconto da taxa negocial, o **BANCO** descontará o percentual de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) sobre o montante individual de qualquer pagamento a título de participação nos resultados do exercício de 2017 e 2018, inclusive sobre antecipação prevista nesse instrumento, considerando todos os empregados elegíveis de cada um dos sindicatos signatários. Referida Taxa Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento da PPR previsto no presente instrumento coletivo, excluindo-se a incidência sobre a PLR estabelecida na CCT dos Bancários.

Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

ca

Página 13 de 25



O repasse dos valores descontados será efetivado através de depósito/crédito nas contas-correntes dos sindicatos signatários.

O **BANCO** realizará também o envio do arquivo com dados do pagamento da taxa negocial através de e-mail à **FEEB**, (endereço de e-mail), em arquivo "excel", contendo os seguintes dados: nº. da matrícula do bancário, quadro geral de empregados (comissionados/não comissionados), o sexo, a data de sua admissão, do desligamento (se houver), o cargo, o departamento em que trabalha, o salário em julho e em dezembro, o valor pago a título de PLR da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 e do presente ACORDO, com as respectivas datas de pagamento e o valor da taxa negocial, conforme modelo abaixo:

Nome do Banco (A)							CNPJ				
Exercício (B)							Taxa Negocial (%)				
Responsável @											
E-mail (D)							Telefone				
Sexo (1)	Matrícula (2)	Admissão (3)	Demissão (4)	Cargo (5)	Depto. (6)	Cidade (7)	Salário em Julho e em dezembr o (8)	PLR CCT (9)	PPR ACT (antecipaç ão e pato final) (10)	Data do pagamento (inclusive da antecipaçã o) (11)	Taxa Negocial (12)

Onde:

- (A) Nome e CNPJ do banco signatário do acordo de Participações nos Lucros ou Resultados;
- (B) Ano da avaliação/apuração do programa e porcentagem referente à taxa negociada definida em acordo;
- (C) Responsável pelas informações referentes à taxa negocial recolhida;
- (D) E-mail e telefone do responsável pelas informações referentes à taxa negocial;
- (1) Sexo do empregado;
- (2) Número da matrícula do empregado;
- (3) Data de admissão no formato dd/mm/aa;
- (4) Data de demissão no formato dd/mm/aa, **caso o empregado tenha sido demitido** antes do término do exercício fiscal (31 de dezembro);
- (5) Cargo do empregado;
- (6) Departamento no qual o empregado está lotado;
- (7) Cidade na qual o empregado está lotado;
- (8) Valor do salário recebido em julho e em dezembro;
- (9) **Valor recebido** a título de **PLR** segundo os critérios da **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**;
- (10) **Valor recebido** a título do **Acordo Coletivo** de participação nos lucros ou resultados (PPR); inclusive discriminando o valor da antecipação;
- (11) Data de pagamento ao empregado do valor referente ao Acordo Coletivo de participação nos lucros ou resultados no formato dd/mm/aa, inclusive da antecipação;
- (12) Valor da taxa negocial recolhida.

Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

CP

J.



2. 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 DÉCIMA SEGUNDA – MECANISMO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

1. 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 a Justiça do Trabalho, sendo vedada a alteração unilateral.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ENCARGOS

1. A participação regulamentada através do presente acordo 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.
2. Os valores referentes à participação serão tributados na fonte, em separado dos demais rendimentos do mês, em conformidade com a Lei 12.832/2013.

CLAUSULA DÉCIMA QUARTA – SISTEMA MEDIADOR

Conforme disposto na Instrução Normativa em vigor, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

1. O não cumprimento das cláusulas ora pactuadas por esse instrumento implicará na multa prefixada no valor igual ao mínimo 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.
2. Além do previsto no caput, o atraso no pagamento deverá ser atualizado com juros e correção monetária.


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DOS COMPROMISSOS FUTUROS

1. Considerando o pleito dos representantes dos empregados em garantir um tratamento justo e igualitário na distribuição de pagamento, o **BANCO** se compromete a estudar internamente a revisão do **ACORDO** para redução do teto e dos pesos das metas, de modo que as coletivas se sobreponham às individuais.

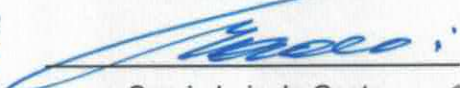
E, estando às partes convenientes justas e acordadas, assinem o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, estendendo os seus efeitos até data de efetivo pagamento.

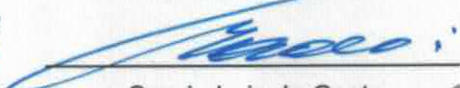
São Paulo, 28 de setembro de 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC

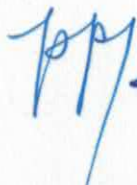

Lourenço Ferreira do Prado
CPF nº 044.431.231-87

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS NO ESTADO DE GOIAS



Sergio Luiz da Costa
CPF nº 377.111.301-63


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS DE JOINVILLE



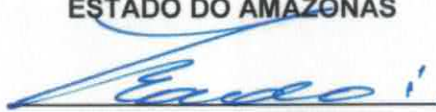
Valdemar Bruno da Luz Filho
CPF nº 920.603.589-40


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS NO
ESTADO DO AMAZONAS**

pp/



Nindberg Barbosa dos Santos

CPF nº 140.410.302-34

Laurenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE
UBERLÂNDIA**

pp/



Edivaldo Dias Cunha

CPF nº 262.739.776-15

Laurenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

BANCO PAN S/A



Carlos Eduardo Pereira Guimarães

Diretor

CPF nº 020.396.747-05



Leandro de Azambuja Micotti

Diretor

CPF nº. 167.898.058-77



ANEXO I

Programa de Participação nos Resultados PAN - (PPRP)

1. PUBLICO ELEGÍVEL

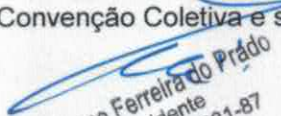
São elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados PAN - (PPRP), referentes aos exercícios de 2017 e 2018 todos os empregados do BANCO, em todo o território nacional, com a exceção dos empregados **COMISSIONADOS**, abrangidos pelo **PPRCP (Programa de Participação nos Resultados dos Comissionados PAN)**, sendo observados todos os critérios estabelecidos na **CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE**.

Na data da assinatura do presente acordo, o Banco informa que o PPRP é aplicado a 1.259 (mil duzentos e cinquenta e nove) empregados, distribuídos da seguinte maneira por base territorial:

Estado	Qtde.	Estado	Qtde.
Alagoas	1	Minas Gerais	5
Amapá	1	Pará	1
Amazonas	1	Paraíba	2
Bahia	3	Paraná	4
Ceará	3	Piauí	1
Distrito Federal	6	Rio de Janeiro	11
Espírito Santo	1	Rio Grande do Norte	1
Goiás	2	Rio Grande do Sul	3
Maranhão	1	Santa Catarina	3
Mato Grosso	1	Sao Paulo	1206
Mato Grosso do Sul	1	Sergipe	1

2. CRITÉRIOS PARA DISTRIBUIÇÃO

Por meio desse **PROGRAMA** serão concedidos, aos empregados elegíveis, valores a título de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do **BANCO** nos **exercícios de 2017 e 2018**, sendo adicionais à PLR prevista na Convenção Coletiva e sem qualquer compensação


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87


Página 18 de 25



Pelo presente instrumento, fica desde já determinado que o valor máximo a ser distribuído aos empregados respeitará o que segue:

a) Para o exercício de 2017:

- 2.1. Superintendente: não poderá ser superior a 19 (dezenove) salários nominais vigentes;
- 2.2. Gerente Executivo: não poderá ser superior a 17 (dezesete) salários nominais vigentes;
- 2.3. Gerente: não poderá ser superior a 14 (quatorze) salários nominais vigentes;
- 2.4. Supervisor/ Coordenador: não poderá ser superior a 9 (nove) salários nominais vigentes;
- 2.5. Analista/ Demais Empregados: não poderá ser superior a 08 (oito) salários nominais vigentes.

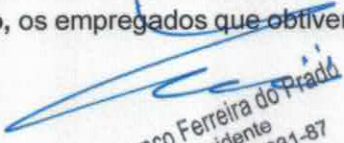
b) Para o exercício de 2018:

- 2.6. Superintendente: não poderá ser superior a 18 (dezoito) salários nominais vigentes;
- 2.7. Gerente Executivo: não poderá ser superior a 16 (dezesesseis) salários nominais vigentes;
- 2.8. Gerente: não poderá ser superior a 13 (treze) salários nominais vigentes;
- 2.9. Supervisor/ Coordenador/Analista/Demais Empregados: não poderá ser superior a 9 (nove) salários nominais vigentes;

3. TABELA DE MÚLTIPLOS

Farão jus ao recebimento da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** nos moldes dos **múltiplos da tabela abaixo**, os empregados que obtiverem notas finais iguais ou acima de 02 (dois).

Exercício de 2017:


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87







Conceito	EXCELENTE				
Nota Individual	5,00	4,99	4,98	4,97	4,96
Superintendente	19,00	18,92	18,84	18,75	18,67
Gerente Executivo	17,00	16,93	16,85	16,78	16,70
Gerente	14,00	13,94	13,89	13,83	13,78
Supervisor/Coordenador	9,00	8,96	8,92	8,89	8,85
Analista/Demais Empregados	8,00	7,97	7,93	7,90	7,86

Conceito	MAIS QUE SATISFATÓRIO																			
Nota Individual	4,95	4,90	4,85	4,80	4,75	4,70	4,65	4,60	4,55	4,50	4,45	4,40	4,35	4,30	4,25	4,20	4,15	4,10	4,05	4,00
Superintendente	18,59	18,18	17,77	17,36	16,95	16,54	16,13	15,72	15,31	14,90	14,49	14,08	13,67	13,26	12,85	12,44	12,03	11,62	11,21	10,80
Gerente Executivo	16,63	16,26	15,89	15,52	15,15	14,78	14,41	14,04	13,67	13,30	12,93	12,56	12,19	11,82	11,45	11,08	10,71	10,34	9,97	9,60
Gerente	13,72	13,45	13,17	12,89	12,61	12,34	12,06	11,78	11,50	11,23	10,95	10,67	10,39	10,12	9,84	9,56	9,28	9,01	8,73	8,45
Supervisor/Coordenador	8,81	8,62	8,43	8,24	8,05	7,86	7,67	7,48	7,29	7,10	6,91	6,72	6,53	6,34	6,15	5,96	5,77	5,58	5,39	5,20
Analista/Demais Empregados	7,83	7,66	7,48	7,31	7,14	6,97	6,79	6,62	6,45	6,28	6,10	5,93	5,76	5,59	5,41	5,24	5,07	4,90	4,72	4,55

Conceito	SATISFATÓRIO																			
Nota Individual	3,95	3,90	3,85	3,80	3,75	3,70	3,65	3,60	3,55	3,50	3,45	3,40	3,35	3,30	3,25	3,20	3,15	3,10	3,05	3,00
Superintendente	10,51	10,21	9,92	9,62	9,33	9,03	8,74	8,44	8,15	7,85	7,56	7,26	6,97	6,67	6,38	6,08	5,79	5,49	5,20	4,90
Gerente Executivo	9,34	9,07	8,81	8,54	8,28	8,01	7,75	7,48	7,22	6,95	6,69	6,42	6,16	5,89	5,63	5,36	5,10	4,83	4,57	4,30
Gerente	8,23	8,01	7,80	7,58	7,36	7,14	6,93	6,71	6,49	6,27	6,06	5,84	5,62	5,40	5,19	4,97	4,75	4,53	4,32	4,10
Supervisor/Coordenador	5,07	4,93	4,80	4,66	4,53	4,40	4,26	4,13	3,99	3,86	3,73	3,59	3,46	3,32	3,19	3,06	2,92	2,79	2,65	2,52
Analista/Demais Empregados	4,44	4,33	4,21	4,10	3,99	3,88	3,77	3,65	3,54	3,43	3,32	3,20	3,09	2,98	2,87	2,76	2,64	2,53	2,42	2,31

Conceito	NÃO SATISFATÓRIO																			
Nota Individual	2,95	2,90	2,85	2,80	2,75	2,70	2,65	2,60	2,55	2,50	2,45	2,40	2,35	2,30	2,25	2,20	2,15	2,10	2,05	2,00
Superintendente	4,71	4,51	4,32	4,12	3,93	3,73	3,54	3,34	3,15	2,95	2,76	2,56	2,37	2,17	1,98	1,78	1,59	1,39	1,20	1,00
Gerente Executivo	4,14	3,97	3,81	3,64	3,48	3,31	3,15	2,98	2,82	2,65	2,49	2,32	2,16	1,99	1,83	1,66	1,50	1,33	1,17	1,00
Gerente	3,94	3,79	3,63	3,48	3,32	3,17	3,01	2,86	2,70	2,55	2,39	2,24	2,08	1,93	1,77	1,62	1,46	1,31	1,15	1,00
Supervisor/Coordenador	2,44	2,37	2,29	2,22	2,14	2,06	1,99	1,91	1,84	1,76	1,68	1,61	1,53	1,46	1,38	1,30	1,23	1,15	1,08	1,00
Analista/Demais Empregados	2,24	2,18	2,11	2,05	1,98	1,92	1,85	1,78	1,72	1,65	1,59	1,52	1,46	1,39	1,33	1,26	1,20	1,13	1,07	1,00

Exercício de 2018:

Conceito	EXCELENTE				
Nota Individual	5,00	4,99	4,98	4,97	4,96
Superintendente	18,00	17,92	17,84	17,77	17,69
Gerente Executivo	16,00	15,93	15,86	15,79	15,72
Gerente	13,00	12,95	12,90	12,84	12,79
Supervisor/Coordenador	9,00	8,96	8,92	8,89	8,85
Analista/Demais Empregados	8,00	8,96	8,92	8,89	8,85

Conceito	MAIS QUE SATISFATÓRIO																			
Nota Individual	4,95	4,90	4,85	4,80	4,75	4,70	4,65	4,60	4,55	4,50	4,45	4,40	4,35	4,30	4,25	4,20	4,15	4,10	4,05	4,00
Superintendente	17,61	17,22	16,83	16,44	16,05	15,66	15,27	14,88	14,49	14,10	13,71	13,32	12,93	12,54	12,15	11,76	11,37	10,98	10,59	10,20
Gerente Executivo	15,65	15,30	14,95	14,60	14,25	13,90	13,55	13,20	12,85	12,50	12,15	11,80	11,45	11,10	10,75	10,40	10,05	9,70	9,35	9,00
Gerente	12,74	12,48	12,22	11,96	11,70	11,44	11,18	10,92	10,66	10,40	10,14	9,88	9,62	9,36	9,10	8,84	8,58	8,32	8,06	7,80
Supervisor/Coordenador	8,81	8,62	8,43	8,24	8,05	7,86	7,67	7,48	7,29	7,10	6,91	6,72	6,53	6,34	6,15	5,96	5,77	5,58	5,39	5,20
Analista/Demais Empregados	8,81	8,62	8,43	8,24	8,05	7,86	7,67	7,48	7,29	7,10	6,91	6,72	6,53	6,34	6,15	5,96	5,77	5,58	5,39	5,20

Conceito	SATISFATÓRIO																			
Nota Individual	3,95	3,90	3,85	3,80	3,75	3,70	3,65	3,60	3,55	3,50	3,45	3,40	3,35	3,30	3,25	3,20	3,15	3,10	3,05	3,00
Superintendente	9,92	9,64	9,36	9,08	8,80	8,52	8,24	7,96	7,68	7,40	7,12	6,84	6,56	6,28	6,00	5,72	5,44	5,16	4,88	4,60
Gerente Executivo	8,75	8,50	8,25	8,00	7,75	7,50	7,25	7,00	6,75	6,50	6,25	6,00	5,75	5,50	5,25	5,00	4,75	4,50	4,25	4,00
Gerente	7,60	7,39	7,19	6,99	6,79	6,58	6,38	6,18	5,97	5,77	5,57	5,36	5,16	4,96	4,76	4,55	4,35	4,15	3,94	3,74
Supervisor/Coordenador	5,08	4,95	4,83	4,71	4,58	4,46	4,34	4,21	4,09	3,97	3,84	3,72	3,59	3,47	3,35	3,22	3,10	2,98	2,85	2,73
Analista/Demais Empregados	5,08	4,95	4,83	4,71	4,58	4,46	4,34	4,21	4,09	3,97	3,84	3,72	3,59	3,47	3,35	3,22	3,10	2,98	2,85	2,73

Conceito	NÃO SATISFATÓRIO																			
Nota Individual	2,95	2,90	2,85	2,80	2,75	2,70	2,65	2,60	2,55	2,50	2,45	2,40	2,35	2,30	2,25	2,20	2,15	2,10	2,05	2,00
Superintendente	4,42	4,24	4,06	3,88	3,70	3,52	3,34	3,16	2,98	2,80	2,62	2,44	2,26	2,08	1,90	1,72	1,54	1,36	1,18	1,00
Gerente Executivo	3,85	3,70	3,55	3,40	3,25	3,10	2,95	2,80	2,65	2,50	2,35	2,20	2,05	1,90	1,75	1,60	1,45	1,30	1,15	1,00
Gerente	3,60	3,47	3,33	3,19	3,06	2,92	2,78	2,64	2,51	2,37	2,23	2,10	1,96	1,82	1,69	1,55	1,41	1,27	1,14	1,00
Supervisor/Coordenador	2,64	2,56	2,47	2,38	2,30	2,21	2,12	2,04	1,95	1,87	1,78	1,69	1,61	1,52	1,43	1,35	1,26	1,17	1,09	1,00
Analista/Demais Empregados	2,64	2,56	2,47	2,38	2,30	2,21	2,12	2,04	1,95	1,87	1,78	1,69	1,61	1,52	1,43	1,35	1,26	1,17	1,09	1,00

Os empregados que obtiverem notas finais inferiores a 2,00 farão jus ao recebimento da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** conforme critérios definidos na cláusula sexta do instrumento, onde se estabelece o piso do programa no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) sendo R\$ 2.192,88 (dois mil cento e noventa e dois reais e oitenta e oito centavos) para períodos inferiores a 4 meses de trabalho no ano.

Laurenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

Página 20 de 25



ANEXO II

Programa de Participação nos Resultados dos Comissionados PAN - (PPRCP)

1. PÚBLICO ELEGÍVEL

São elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados dos Comissionados PAN (PPRCP), referentes aos exercícios de 2017 e 2018 os empregados do BANCO, em todo o território nacional, que percebem **COMISSÕES**, sendo observados todos os critérios estabelecidos na **CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE**.

Na data da assinatura do presente acordo, o Banco informa que o PPRCP é aplicado a 874 (oitocentos e setenta e quatro) empregados, distribuídos da seguinte maneira por base territorial:

Estado	Qtde.
Alagoas	9
Amapá	5
Amazonas	7
Bahia	36
Ceará	17
Distrito Federal	37
Espírito Santo	12
Goiás	22
Maranhão	19
Mato Grosso	13
Mato Grosso do Sul	16
Minas Gerais	55

Estado	Qtde.
Pará	24
Paraíba	23
Paraná	55
Pernambuco	16
Piauí	6
Rio de Janeiro	74
Rio Grande do Norte	7
Rio Grande do Sul	35
Santa Catarina	50
Sao Paulo	325
Sergipe	11

2. CRITÉRIOS PARA DISTRIBUIÇÃO

Por meio desse **PROGRAMA** serão concedidos, aos empregados elegíveis, valores a título de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do **BANCO** nos **exercícios de 2017 e 2018**, sendo adicionais à PLR prevista na Convenção Coletiva e sem qualquer compensação.


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



Página 21 de 25



Pelo presente instrumento, fica desde já determinado que será distribuído aos empregados o valor máximo de 03 salários nominais.

2. TABELA DE MÚLTIPLOS

Farão jus ao recebimento da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** nos moldes dos múltiplos da tabela abaixo, os empregados que obtiverem notas finais iguais ou acima de 02 (dois).

EXCELENTE				
5,00	4,99	4,98	4,97	4,96
3,00	2,97	2,93	2,90	2,87

MAIS QUE SATISFATÓRIO																			
4,95	4,90	4,85	4,80	4,75	4,70	4,65	4,60	4,55	4,50	4,45	4,40	4,35	4,30	4,25	4,20	4,15	4,10	4,05	4,00
2,83	2,80	2,77	2,73	2,70	2,67	2,63	2,60	2,57	2,53	2,50	2,47	2,43	2,40	2,37	2,33	2,30	2,27	2,23	2,20

SATISFATÓRIO																			
3,95	3,90	3,85	3,80	3,75	3,70	3,65	3,60	3,55	3,50	3,45	3,40	3,35	3,30	3,25	3,20	3,15	3,10	3,05	3,00
2,17	2,13	2,10	2,07	2,03	2,00	1,97	1,93	1,90	1,87	1,83	1,80	1,77	1,73	1,70	1,67	1,63	1,60	1,57	1,53

NÃO SATISFATÓRIO																			
2,95	2,90	2,85	2,80	2,75	2,70	2,65	2,60	2,55	2,50	2,45	2,40	2,35	2,30	2,25	2,20	2,15	2,10	2,05	2,00
1,50	1,47	1,43	1,40	1,37	1,33	1,30	1,27	1,23	1,20	1,17	1,13	1,10	1,07	1,03	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Os empregados que obtiverem notas finais inferiores a 2,00 farão jus ao recebimento da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** conforme critérios definidos na cláusula sexta do instrumento, onde se estabelece o piso do programa no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) sendo R\$ 2.192,88 (dois mil, cento e noventa e dois reais e oitenta e oito centavos) para períodos inferiores a 4 meses de trabalho no ano.

3. PREMISSAS

3.1 METAS INDIVIDUAIS

As premissas estabelecidas na avaliação de desempenho dos empregados, relacionadas as **METAS INDIVIDUAIS**, compostas por 04 (quatro) metas objetivas e/ou quantitativas de acordo com o cargo e função:

a) Superintendentes:

[Assinatura]
 Lourenço Ferreira do Prado
 Presidente
 CPF: 004.431.231-87

la



Canal	Cargo	Área	Meta	Descrição	Métrica	Peso	Tipo
CONSIG + REDE	SUPTE	CONSIGNADO + REDE	Pendência de Físico (Consignado Corban e Rede)	% do índice de pendência de físico de acordo com as metas estabelecidas e levando em conta o total de carteira originada até o final da apuração.	CONSIGNADO CORBANS: Sup Exp = índice de pendência abaixo de 3% At Plen = índice de pendência entre 3% e 5% At Parc = índice de pendência >5% Conceito: pendências de físico crítica / carteira originada RODAS: Sup Exp = índice de pendência abaixo de 5% At Plen = índice de pendência entre 5% e 10% At Parc = índice de pendência >10% Conceito: pendências de físico crítica / carteira originada CONSIGNADO: Sup Exp = índice de pendência abaixo de 0,5% At Plen = índice de pendência entre 0,6% e 0,5% At Parc = índice de pendência > 0,8% e <= 1,8% Conceito: pendências de físico (kit completo) e pendências de documentação crítica / carteira originada	20%	MI
CONSIG + REDE	SUPTE	CONSIGNADO + REDE	ICM(%) (Consignado Corban e Rede)	Atigimento de ICM(%) - total de meta distribuída pelo total de produção	Sup Exp = atigimento > 100% At Plen = atigimento de 100% At Parc = atigimento entre 90% e 100% Conceito: produção / meta distribuída	30%	MI
CONSIG + REDE	SUPTE	REDE	Resultado Econômico da Filial	Resultado financeiro da unidade de acordo com os critérios pré estabelecidos por informações estratégicas / controladoria e diretoria comercial.	At Plen = Entregar um resultado financeiro positivo em todos os meses de avaliação; At Parc = Atigir um resultado financeiro positivo nos últimos 3 meses de avaliação;	30%	MI
CONSIG + REDE	SUPTE	CONSIGNADO	Liquidação antecipada	% do índice de liquidação antecipada nos segmentos INSS, SIAPE e OUTROS - % acumulado de 6 meses de acordo com o índice do acumulado do banco	Sup Exp = possuir o índice de liquidação inferior ao banco nos 3 grupos; At Plen = possuir o índice de liquidação inferior ao banco nos 2 grupos; At Parc = possuir o índice de liquidação inferior ao banco em pelo menos 1 grupo (INSS, SIAPE, OUTROS) Conceito: Comparativo de índice de liquidação antecipada nos grupos de convênios INSS, SIAPE, OUTROS, em comparação com o banco	20%	MI

b) Gerentes de Consignado:

Canal	Cargo	Área	Meta	Descrição	Métrica	Peso	Tipo
CONSIG	GERENTE CONSIG	CONSIGNADO	Pendência de Físico	% do índice de pendência de físico de acordo com as metas estabelecidas e levando em conta o total de carteira originada até o final da apuração.	Sup Exp = índice de pendência abaixo de 3% At Plen = índice de pendência entre 3% e 5% At Parc = índice de pendência >5% Conceito: pendências de físico crítica / carteira originada	20%	MI
CONSIG	GERENTE CONSIG	CONSIGNADO	Liquidação antecipada	% do índice de liquidação antecipada nos segmentos INSS, SIAPE e OUTROS - % acumulado de 6 meses de acordo com o índice do acumulado do banco	Sup Exp = possuir o índice de liquidação inferior ao banco nos 3 grupos; At Plen = possuir o índice de liquidação inferior ao banco nos 2 grupos; At Parc = possuir o índice de liquidação inferior ao banco em pelo menos 1 grupo (INSS, SIAPE, OUTROS) Conceito: Comparativo de índice de liquidação antecipada nos grupos de convênios INSS, SIAPE, OUTROS, em comparação com o banco	20%	MI
CONSIG	GERENTE CONSIG	CONSIGNADO	Chargeback Fraude	% do índice de recuperação de fraude de 12 meses comparado com a média do banco	Sup Exp = índice > ao banco At Plen = índice igual ao do banco At Parc = índice inferior 10 p.p do banco Conceito: acumulado 12 meses, em comparação com o resultado do banco - todos os códigos do germe	20%	MI
CONSIG	GERENTE CONSIG	CONSIGNADO	ICM(%)	Atigimento de ICM(%) - total de meta distribuída pelo total de produção	Sup Exp = atigimento > 100% At Plen = atigimento de 100% At Parc = atigimento entre 90% e 100% Conceito: produção / meta distribuída	40%	MI

c) Gerente de Filial:

Canal	Cargo	Área	Meta	Descrição	Métrica	Peso	Tipo
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	Resultado Econômico da Filial	Resultado financeiro da unidade de acordo com os critérios pré estabelecidos por informações estratégicas / controladoria e diretoria comercial.	At Plen = Entregar um resultado financeiro positivo em todos os meses de avaliação; At Parc = Atigir um resultado financeiro positivo nos últimos 3 meses de avaliação;	50%	MI
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	ICM(%)	Atigimento de ICM(%) - total de meta distribuída pelo total de produção	Sup Exp = atigimento > 100% At Plen = atigimento de 100% At Parc = atigimento entre 90% e 100% Conceito: produção / meta distribuída	25%	MI
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	Turnover	Cumprir meta de Turnover	Sup Exp = cumprir até 13,0% ano At Plen = cumprir até 23,0% ano At Parc = cumprir até 33,0% ano	20%	MI
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	Treinamentos	Realizar os treinamentos da Universidade Pan (Obrigatórios, Produtivos, Comerciais e Demais)	Sup Exp = 100% obrigatórios RACEN + Trilha Com + demais At Plen = 100% obrigatórios RACEN + Trilha Com At Parc = 100% Obrigatórios RACEN	5%	MI

Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

ca



d) Gerente de Veículos:

Canal	Cargo	Área	Meta	Descrição	Métrica	Peso	Tipo
Veículos	Gerente	VEÍCULOS	Produtividade	Garantir a produtividade média (\$1) da equipe comercial da Plataforma (qtde HC) satisfatória, conforme o orçamento aprovado para financiamentos de veículos.	Altamente Satisfatório: > 960.000 x HC Satisfatório: > 850.000 e <= 960.000 x HC Parcialmente Satisfatório: > ou = 550.000 e < 850.000 x HC Insatisfatório: < R\$ 550.000 x HC	25%	MI
Veículos	Gerente	VEÍCULOS	Origem com frequência de pagamento	Quantidade de Origens ativas no NPV que enviem pelo menos um contrato no período de 03 meses.	Altamente Satisfatório: > 60% Satisfatório: > ou = 45% e < ou = 60% Parcialmente Satisfatório: > ou = 35% e < 45% Insatisfatório: < 35%	25%	MI
Veículos	Gerente	VEÍCULOS	A DEFINIR	ESCOLHER UMA DENTRE AS 4 DOS OPERADORES			
Veículos	Gerente	VEÍCULOS	A DEFINIR	ESCOLHER UMA DENTRE AS 4 DOS OPERADORES			

e) Veículos:

Canal	Cargo	Área	Meta	Descrição	Métrica	Peso	Tipo
Veículos	Operador	VEÍCULOS	Pendência de físico	% limite de pendência física entregue na EPF, considerando apenas pendências críticas (CCB, Dcto de identificação e ausência de físico) da carteira total produzida pelo operador comercial.	Altamente Satisfatório: < ou = 2% da carteira Satisfatório: > 2% e < ou = 3% da carteira Parcialmente Satisfatório: > 3% e < ou = 5% da carteira Insatisfatório: > 5% da carteira	35%	MI
Veículos	Operador	VEÍCULOS	Atingimento da meta comercial	% de cumprimento da meta anual informada mensalmente, sendo ICM índice cumprimento da meta, no período da avaliação.	Altamente Satisfatório: > 100% do ICM Satisfatório: > ou = 90% e < ou = 100% do ICM Parcialmente Satisfatório: > ou = 80% e < 90% do ICM Insatisfatório: < 80% do ICM	40%	MI
Veículos	Operador	VEÍCULOS	Treinamentos	Realizar os treinamentos da Universidade Pan (Obrigatórios, Produtos, Comercial e Demais)	Sup Exp = 100% obrigatórios BACEN + Trilha Com + demais At Plen = 100% obrigatórios BACEN + Trilha Com At Parc = 100% Obrigatórios BACEN	10%	MI
Veículos	Operador	VEÍCULOS	Pago X Aprovado	Garantir % de propostas aprovadas dentro do mês e pagas até o dia 20 do mês seguinte.	Excelente: < ou = 80% Mais Satisfatório: > 70% e < 79% Satisfatório: > 65% e < ou = 69%	15%	MI

Canal	Cargo	Área	Meta	Descrição	Métrica	Peso	Tipo
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	Resultado Econômico da Filial	Resultado financeiro da unidade de acordo com os critérios pré estabelecidos por informações estratégicas / controladoria e diretoria comercial	At Plen = Entregar um resultado financeiro positivo em todos os meses de avaliação; At Parc = Atigir um resultado financeiro positivo nos últimos 3 meses de avaliação; Sup Exp = atingimento > 100% At Plen = atingimento de 100% At Parc = atingimento entre 90% e 100% Conceito: produção / meta distribuída	50%	MI
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	ICM(%)	Aligmento de ICM(%) - total de meta distribuído pelo total de produção	Sup Exp = cumprir até 13,0% ano At Plen = cumprir até 23,0% ano At Parc = cumprir até 33,0% ano	75%	MI
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	Turnover	Cumprir meta de Turnover	Sup Exp = 100% obrigatórios BACEN + Trilha Com + demais At Plen = 100% obrigatórios BACEN + Trilha Com At Parc = 100% Obrigatórios BACEN	20%	MI
P.ATEND.	Gerente de Filial	REDE	Treinamentos	Realizar os treinamentos da Universidade Pan (Obrigatórios, Produtos, Comercial e Demais)		5%	MI

f) Consignado:

3.2 METAS DE ÁREA

Canal	Cargo	Área	Meta	Descrição	Métrica	Peso	Tipo
Todos	Todos	Área	Atingir volume financiado	Atingir volume financiado conforme BP de 2017: Volume financiado (veículos, consignado, autoplan e balcão) + cotas comercializadas de consórcio + faturamento de cartão de crédito	ICM linear com piso de 70% e teto de 130% (BP de Jan/17 a Abr/17 versão de Jan/17; BP de Mai/17 a Dez/17 versão de Mai/17)	40%	MA
			Atingir Spread	Atingir spread por produto conforme BP de 2017. Atingimento de meta de spread por produto (ICM), ponderado por volume de produção.	ICM linear com piso de 70% e teto de 130% sobre o total.	60%	MA

Os critérios abaixo relacionados foram definidos para as metas dos comissionados especificamente para o ano 2017. Para o exercício de 2018 novas metas serão definidas, comprometendo-se o BANCO a encaminhá-las ao SINDICATO para conhecimento.

Laurenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87

ca

Página 24 de 25



ANEXO III

Tutorial Avaliação Qualitativa (Competências) EXERCÍCIOS – 2017 e 2018


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF: 004.431.231-87



Página 25 de 25



