

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO PROGRAMA PRÓPRIO DE PLR DE 2017 A
SER PAGA PELO BANCO MERCANTIL DO BRASIL.**

BANCO MERCANTIL DO BRASIL S.A., pessoa jurídica de direito privado com sede na Rua Rio de Janeiro, 680, 2º andar, Centro, Belo Horizonte – MG, inscrito no CNPJ sob o nº 17.184.037/0001-10, neste ato representado por Márcio Geraldo Ferreira, CPF nº 160.730.296-91 e Luiz Carlos de Araújo, CPF nº 091.739.196-91 e, de outro lado,

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC, e a

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E DISTRITO FEDERAL, CNPJ 17.364.803/0001-28, Registro Sindical MTE em 26 de março de 1957, com a ampliação do Processo MTPS-308.397/70, de 30.11.1970, representando as cidades inorganizadas em sindicatos e, também, por seus representantes e procuradores devidamente qualificados para este fim, entre si ajustados, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para, nos termos da Lei nº 10.101/00, com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013, formalizar as regras do programa próprio de **PLR COMPLEMENTAR**, a ser paga em complementação à participação nos lucros já estabelecida pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria / FENABAN, consoante as cláusulas a seguir acordadas:

CONSIDERANDO que o §3º, do art. 3º, da Lei nº 10.101/00, autoriza o pagamento de PLR por meio de Programas Próprios, a ser compensado com o valor devido em razão de PLR prevista em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria,

CONSIDERANDO que as negociações entre as partes iniciaram-se ainda no exercício de 2016, com a observância do disposto na Cláusula Sexta, Parágrafo Primeiro deste instrumento, tendo restado estabelecido que a apuração das metas individuais indicadas no Anexo será disponibilizada todo início de mês na *intranet*,

resolvem, entre si ajustados, firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para, nos termos da Lei nº 10.101/00, com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013, formalizar as regras do programa próprio de **PLR**, a ser paga de forma integrada à participação nos lucros já estabelecida pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria / FENABAN, consoante as cláusulas a seguir acordadas:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DO OBJETO

O presente ACORDO tem por escopo regulamentar o PROGRAMA PRÓPRIO DE PLR para o ano de 2017, a ser paga aos empregados do BANCO MERCANTIL DO BRASIL, de forma integrada àquela estipulada na CCT-FENABAN, nos termos previstos pela Lei nº 10.101/00, com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os pagamentos da antecipação e da apuração definitiva da PLR serão feitos pelo maior valor entre o apurado pelas regras do Programa Próprio e o apurado pela regra da Convenção Coletiva da Categoria / FENABAN.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os valores pagos a título de PLR do Programa Próprio serão integralmente deduzidos para fins de cálculo da PLR estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho, conforme previsto no §3º, do art. 3º, da Lei nº. 10.101/00, com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013.

CLÁUSULA SEGUNDA: DOS CRITÉRIOS E METAS DO PROGRAMA DE PLR

A PLR será paga em razão de múltiplos de salário dos empregados, com indicadores, metas, critérios e condições próprios discriminados no regulamento anexo, que é parte integrante do presente Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para fins de divulgação e facilitação da apuração pelos trabalhadores, as metas previstas no Anexo serão disponibilizadas através do Painel de Desempenho (PDC) e Gestão de Indicadores de Desempenho (GID). Também por meio do PDC e GID os empregados poderão acompanhar a aferição das metas mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O BANCO MERCANTIL DO BRASIL só estará obrigado ao pagamento da PLR se cumpridas as metas nos exatos termos e condições estipuladas no regulamento anexo.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os indicadores, metas, critérios e condições constantes no regulamento, anexo, serão objeto de revisão anual, a serem aprovados pelas partes.

CLAUSULA TERCEIRA: DOS ELEGÍVEIS

A PLR tem como elegíveis TODOS os empregados do BANCO MERCANTIL DO BRASIL, admitidos até 31 de dezembro do exercício anterior, obedecidos os critérios estabelecidos no regulamento anexo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O empregado admitido até 31.12.2016 e que se afastou a partir de 01.01.2017, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da PLR, vinculada a indicadores corporativos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Ao empregado admitido a partir de 01.01.2017, em efetivo exercício em 31.12.2017, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos), por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou auxílio-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Ao empregado que tiver seu contrato de trabalho rescindido, exceto por dispensa motivada pelo empregador por justa causa, será devido o pagamento de 1/12 (um doze avos), por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA QUARTA: DA PERIODICIDADE DO PAGAMENTO

A data de vencimento da PLR do Programa Próprio, objeto do presente ACORDO, será coincidente com a data de vencimento da PLR devida em razão da Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Ocorrendo o cumprimento das metas previstas, haverá o pagamento de uma parcela, a título de antecipação da PLR, no 2º semestre do exercício, na mesma data a ser estipulada para o pagamento da antecipação de PLR prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria e a parcela residual será paga no 1º semestre do ano seguinte (até a mesma data de pagamento final da PLR da Convenção Coletiva da categoria).

PARÁGRAFO SEGUNDO

O salário base, utilizado para cálculo do número de múltiplos salariais, para fins do pagamento da parcela antecipada, será aquele vigente com a aplicação do reajuste a ser aprovado na Convenção Coletiva da categoria em 2017 e, na apuração anual, o vigente no mês de dezembro.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Considera-se salário base a remuneração fixa mensal constituída pelo somatório da parcela denominada "ordenado" e as verbas fixas mensais de natureza salarial, incluindo o valor do Adicional por Tempo de Serviço.

CLÁUSULA QUINTA: DISPOSIÇÕES FINAIS

A verba de que trata este instrumento não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

CLAUSULA SEXTA: DA VALIDADE

O presente instrumento é válido por 1 (ano), a contar da data da sua assinatura.

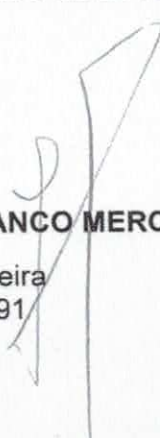
PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os indicadores, metas, critérios e condições discriminados no regulamento, anexo, serão objeto de revisão anual, conforme disposto no parágrafo terceiro da cláusula segunda.

PARÁGRAFO SEGUNDO

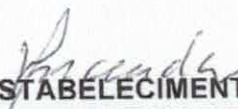
O presente ACORDO, respeitados os primeiros 12 (doze) meses, poderá ser rescindido mediante o envio de notificação, por escrito, ao representante das Partes constantes do preâmbulo:

Belo Horizonte, ____ de dezembro de 2016.

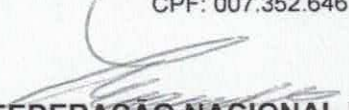

Márcio Geraldo Ferreira
CPF 160.730.296-91

BANCO MERCANTIL DO BRASIL S.A.


Luiz Carlos de Araújo
CPF 091.739.196-91


**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS
DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E DISTRITO FEDERAL
(FEEB MG GO TO DF)**

CNPJ: 17.364.803/0001-28
Presidente: Alfredo Brandão Horsth
CPF: 007.352.646 - 00


**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS
NAS EMPRESAS DE CRÉDITO**

Lourenço Ferreira do Prado
Presidente
CPF 004.431.231-87

ANEXO
REGULAMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO PROGRAMA
PRÓPRIO DE PLR DE 2017 A SER PAGA PELO BANCO MERCANTIL DO BRASIL

O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados do Mercantil do Brasil tem como objetivo mensurar a contribuição e recompensar o funcionário a partir das dimensões de avaliação Corporativa e Individual que são traduzidas em Grupos de Indicadores aplicáveis ao perfil de atuação de cada funcionário.

1. Indicadores

Os grupos de indicadores estabelecidos para avaliação em 2017 são:

Dimensões	Grupos de Indicadores	Definição	Periodicidade apuração	Funcionários Participantes
Corporativa	Lucro Líquido	Realização da meta de Lucro Líquido conforme valor publicado na Demonstração dos Resultados do Exercício após o final de cada semestre referente aos valores do Banco Múltiplo em 2017.	Semestral	Todos os funcionários do MB
	Despesa Administrativa	Limites de crescimento definidos para as despesas administrativas do Banco Múltiplo na comparação entre 2017 e 2016.	Semestral	
	BSC	Indicadores de desempenho definidos para cada área que traduzem as diretrizes estratégicas do Mercantil do Brasil.	Semestral	
Individual	Indicadores de Eficiência	Indicadores individuais de desempenho da área comercial.	Semestral	Gerentes de Segmentos Comerciais
	Ganhos Adicionais			

O Programa Próprio de Participação nos Lucros ou Resultados que tem na sua estrutura a avaliação de desempenho corporativo, traduzida em indicadores de BSC – *Balanced Scorecard*, e a avaliação de desempenho individual comercial, definida pelos indicadores de Eficiência, utiliza-se de métricas que buscam capturar o alinhamento da atuação da organização na assertividade dos processos de vendas e de qualidade do atendimento nos termos dos normativos vigentes na data de publicação que tratam das políticas de comercialização de produtos e serviços e relacionamento com clientes, em destaque para o normativo SARB nº 17, de 30/08/2016 – FEBRABAN e da Resolução nº 4539, de 24/11/2016 – Bacen.

2. Metas Gerais por Grupo de Indicador

Dimensões	Grupo de Indicador	Anual	1º semestre 2017
Corporativa	Lucro Líquido (R\$)	R\$ 60 milhões	R\$ 24 milhões
	Despesa Administrativa (R\$)	Crescimento 0%	Crescimento 0%
	Indicadores de BSC	Meta por indicador e por Área	Meta por indicador e por Área
Individual	Indicadores de Eficiência	Meta por Gerente de Segmentos Comerciais	Meta por Gerente de Segmentos Comerciais
	Ganhos Adicionais		

3. Múltiplos Salariais Anuais da PLR

O valor de múltiplos salariais anuais que serão distribuídos para cada participante é definido de acordo com os grupos de perfis de cargos definidos abaixo:

Perfil de Cargo do Participante	Múltiplos Salariais Anuais				
	Dimensão Corporativa			Dimensão Individual	
	Lucro Líquido	Despesa Adm.	BSC	Indicador Eficiência	Ganhos Adicionais
Superintendente Comercial	0,4			2,0	2,0
Gerente do Segmento INSS	0,4			3,0	3,0
Gerente do Segmento Varejo – Foco PF	0,4			1,0	1,0
Gerente do Segmento Varejo – Foco DM	0,4			2,0	3,0
Gerente do Segmento Varejo – Foco PJ	0,4			2,0	2,0
Gerente do Segmento Empresas – Foco Empresas	0,4			2,0	2,0
Gerente Apoio Comercial – Segmento INSS	0,4			2,0	1,0
Gerente de Operações Institucionais	2,0			5,0	-
Gerente Geral e Operador de Financiamento Veículos	0,4			2,6	-
Gerente de Suporte	3,0			-	-
Coordenador e Supervisor de Área	2,0			-	-
Negociador	0,4			5,0	-
Gerente Administrativo de Agência	2,0			-	-
Supervisor Administrativo, Caixa e Escriturário de Agências	1,7			-	-
Staff	1,5			-	-

4. Distribuição dos Múltiplos Salariais no Programa de Participação dos Lucros ou Resultados do Mercantil do Brasil

4.1. Participação na Dimensão Corporativa

4.1.1. Realização de Lucro Líquido

A distribuição dos múltiplos salariais previstos no Programa de Participação nos Lucros ou Resultados do MB, na Dimensão Corporativa, está condicionada à realização de 100% da meta de Lucro Líquido estabelecida para o Banco Múltiplo em cada período de avaliação.

4.1.1.1. Peso dos Grupos de Indicadores de Avaliação

Caso a meta de Lucro Líquido seja realizada, a distribuição dos múltiplos salariais previstos para cada participante será calculada conforme distribuição abaixo:

Grupos de Indicadores	Peso	Periodicidade apuração
Lucro Líquido	60%	Semestral
Despesa Administrativa	20%	Semestral
BSC	20%	Semestral

O valor máximo a ser pago via PLR – Participação nos Lucros e Resultados no MB nos indicadores Corporativos fica limitado à distribuição de 18% do Lucro Líquido auferido em cada período de avaliação do Banco Múltiplo.

O ganho individual de cada funcionário será corrigido pelo “Percentual Ajuste” calculado a partir da relação entre o limite de distribuição de 18% do Lucro Líquido a ser pago via PLR e o somatório das possibilidades de ganhos individuais de cada funcionário, sempre prevalecendo o maior valor na comparação entre os ganhos do Programa Próprio de Participação nos Lucros ou Resultados do MB e os ganhos definidos para Programa de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR definidos na Convenção Coletiva da Categoria para o período.

O percentual de Ajuste da PLR poderá variar de 0% a 100% conforme exemplo abaixo:

	a	b	c = b/a	d = b x 18%	e	f = d/e	g = e x f
Situação	Meta Lucro	Lucro Líquido Realizado	% Real Meta	18% Lucro Líquido	Somatório Possibilidade de Ganhos	% de Ajuste de PLR	Possibilidade de Ganhos Final
1	60.000.000	60.000.000	100%	10.800.000	10.800.000	100%	10.800.000
2	60.000.000	60.000.000	100%	10.800.000	18.000.000	60%	10.800.000
3	60.000.000	60.000.000	100%	10.800.000	15.428.571	70%	10.800.000
4	60.000.000	79.800.000	133%	14.364.000	14.364.000	75%	10.800.000

4.1.1.1.1. Lucro Líquido

Para esse indicador, será considerado o limite de 100% de realização da meta de Lucro Líquido estabelecida para o Banco Múltiplo em cada período de avaliação.

4.1.1.1.2. Despesa Administrativa

O indicador de Despesa Administrativa considera o elenco de contas representado no plano COSIF, no grupo Despesas Administrativas, cujas faixas contábeis iniciam-se com 8.1.7, exceto às contas relacionadas com Despesas de Pessoal, as Despesas de Serviços de Terceiros e as Despesas de Serviços Técnicos Especializados derivadas da originação de crédito por meio correspondente e das cessões de crédito sem coobrigação.

Atendido ao previsto no item 4.1.1, haverá distribuição de Participação nos Lucros e Resultados pelo Indicador de Despesa Administrativa, caso o crescimento de despesas no período seja de, no máximo, 3,5% na comparação entre 2017 e 2016, o que corresponde a 80% de realização da meta do indicador. A variação do % de crescimento nos intervalos de 3,5% e -1,0% ajustará a possibilidade de ganho no indicador conforme faixas demonstradas abaixo:

% Crescimento Despesas Operacionais 2017 x 2016	% Faixa de Realização da Meta do Indicador Despesas Operacionais	% Faixa de Possibilidade de Ganho no Indicador
> 3,5%	< 80%	0%
< = 3,5%	80%	80% a 99%
> = 0,0%	100%	100% a 119%
> = -1,0%	120%	120%

4.1.1.1.3. Indicadores de BSC – Balanced Scorecard

Os indicadores de BSC são métricas com objetivo de alinhar a atuação dos funcionários às diretrizes estratégicas do MB, seja com foco em resultado, seja na melhoria dos processos e atendimento.

Os indicadores são definidos por área de atuação – em geral no nível de gerência de área (Administração Central), no nível de agência ou mesmo no nível de gerência comercial, o que resulta em uma ampla gama de indicadores, atendendo às especificidades de cada área/nível.

Os indicadores e metas são discutidos e aprovados juntamente à Diretoria responsável, estando os resultados disponíveis em sistema corporativo na menor periodicidade – mensal, trimestral ou semestral, de acordo com a formatação do indicador. Os indicadores de BSC possuem faixa de possibilidade de ganho de 80% a 120%, sendo que a correspondência desse valor é estabelecida por indicador, de acordo com a sua natureza e/ou variabilidade.

4.1.2. Não realização da meta de Lucro Líquido Anual

Caso a meta de Lucro Líquido Anual mencionada no Item 2 não seja realizada, cada participante poderá receber a título de Participação nos Lucros e Resultados um “valor anual de referência” de até **R\$ 1.000,00 (hum mil reais)**, ponderado pelo desempenho nos grupos de Indicadores Corporativos:

Indicadores Corporativos	Nível de Avaliação	Peso	Periodicidade apuração	% Faixa de Possibilidade de Ganho no Indicador
Despesa Administrativa	Corporativo	50%	Anual	80% - 100%
BSC	Corporativo da Área	50%	Anual	80% - 100%

O resultado da ponderação entre o “valor anual de referência” e o desempenho nos indicadores Corporativos também será ponderado pelo Múltiplo Anual definido para cada perfil de cargo do participante:

Perfil de Cargo do Participante	Múltiplo Anual
Superintendente Comercial	0,4
Gerente do Segmento INSS	0,4
Gerente do Segmento Varejo – Foco PF	0,4
Gerente do Segmento Varejo – Foco DM	0,4
Gerente do Segmento Varejo – Foco PJ	0,4
Gerente do Segmento Empresas – Foco Empresas	0,4
Gerente Apoio Comercial – Segmento INSS	0,4
Gerente de Operações Institucionais	2,0
Gerente Geral e Operador de Financiamento Veículos	0,4
Gerente de Suporte	3,0
Coordenador e Supervisor de Área	2,0
Negociador	0,4
Gerente Administrativo de Agência	2,0
Supervisor Administrativo, Caixa e Escriturário de Agências	1,7
Staff	1,5

O valor máximo a ser pago via PLR – Participação nos Lucros e Resultados no MB pelos dois Indicadores Corporativos, no caso de não realização da meta de Lucro Líquido, fica limitado à distribuição de 15% do Lucro Líquido (positivo) auferido no ano pelo Banco Múltiplo.

O ganho individual de cada funcionário será corrigido pelo “Percentual Ajuste” calculado a partir da relação entre o limite de distribuição de 15% do Lucro Líquido e o somatório das possibilidades de ganhos individuais de cada funcionário, sempre prevalecendo o maior valor na comparação entre os ganhos do Programa Próprio de Participação nos Lucros ou Resultados do MB e os ganhos definidos para Programa de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR definidos na Convenção Coletiva da Categoria para o período.

O percentual de Ajuste da PLR poderá variar de 0% a 100% conforme exemplo abaixo:

	a	b	c = b/a	d = b x 15%	e	f = d/e	g = e x f
Situação de Não Realização da meta de Lucro	Meta Lucro	Lucro Líquido Realizado	% Real Meta	15% Lucro Líquido	Somatório Possibilidade de Ganho	% de Ajuste de PLR	Possibilidade de Ganho Anual Final
A	60.000.000	30.000.000	50%	4.500.000	4.068.000	100%	4.068.000
B	60.000.000	20.000.000	33%	3.000.000	4.068.000	74%	3.000.000
C	60.000.000	40.000.000	67%	6.000.000	4.068.000	100%	4.068.000
D	60.000.000	-1.000.000	0%	0	4.068.000	0%	0
E	60.000.000	0	0%	0	4.068.000	0%	0

Exemplo de cálculo da PLR para Supervisor Administrativo de Agências caso a meta de Lucro Líquido citada no Item 2 não seja realizada:

a) Apuração do % de realização da meta nos Indicadores Corporativos:

	a	b	c = b x a
Indicador Corporativo	% Realização da meta	Peso	% Real Meta
Despesa Administrativa	100,0%	50%	50%
BSC (Área)	90,0%	50%	45%
Total % Realização Meta Ponderada			95%

b) Apuração das possibilidades de ganho anual para as diferentes situações de Não Realização da Meta de Lucro Líquido (maior que zero e menor do que a meta citada no Item 2)

	a	b	c = b x a	d	e	f	g = c x e x f
Cargo	Possibilidade em Múltiplos Anual	Valor Anual de Referência R\$	Possibilidade de Ganho Anual Final R\$	Situação de Não Realização da meta de Lucro	% de Ajuste	% Real Meta Ponderada	Possibilidade de Ganho Final R\$
Supervisor Administrativo de Agências	1,7	1.000,00	1.700,00	A	100%	95%	1.615
	1,7	1.000,00	1.700,00	B	74%	95%	1.195
	1,7	1.000,00	1.700,00	C	100%	95%	1.615
	1,7	1.000,00	1.700,00	D	0%	95%	0
	1,7	1.000,00	1.700,00	E	0%	95%	0

4.2.1. Indicadores de Eficiência

Grupos de Indicadores	Indicadores	Definição
Rentabilidade	Margem de Contribuição	(+) receita líquida da carteira comercial e de negócios especialistas (+) margem de captação (+) receita de tarifas (-) despesa da provisão (-) despesas administrativas diretas.
	Retorno sobre capital alocado	Margem de Contribuição/ Capital Alocado X 100.
	Despesa de Provisão	Despesa mensal de provisão de crédito (Resolução 2682) .
Crescimento dos saldos e produção	Depósito a Prazo	Crescimento do saldo médio da carteira de depósito a prazo em relação ao saldo médio base.
	Empréstimos INSS Consignado	Produção de crédito consignado para beneficiários do INSS.
	Empréstimos INSS Débito em Conta	Produção de crédito pessoal de débito em conta para beneficiários do INSS.
	Saldo Rotativo (exceto Conta Garantida)	Crescimento do saldo médio de produtos de Rotativo, exceto Conta Garantida, em relação ao saldo médio base.
	Penetração Produtos e Serviços	Venda de produtos e serviços para o estoque e novos correntistas.
	Valor recuperado	Valor recuperado pelo negociador das operações baixadas em prejuízo.
	Produção de CDC	Valor produzido de CDC
	Manutenção do Volume Captado	Manter ou crescer o volume nominal da Carteira atual para os Grupos Econômicos existentes no mês base.
	Crescimento do Volume Captado	Crescer o volume captado em um ou mais Grupos Econômicos existentes no mês base.
Crescimento da base de clientes	Novos Grupos Econômicos	Captar recursos por meio de novos Grupos Econômicos.
	Correntistas - Estoque	Crescimento da base de clientes correntistas em relação ao mês base.
	Correntistas - Prospecção/Inclusão	Prospecção de novos correntistas.
	Retenção Beneficiários INSS	Retenção de beneficiários permanentes.

4.2.1.1. Metas dos Indicadores de Eficiência

As metas individuais são mensais e divulgadas através do Aplicativo Eletrônico - Painel de Desempenho Comercial (PDC)

4.2.1.2. Possibilidade de Ganhos nos Indicadores de Eficiência

Os valores de múltiplos salariais anuais distribuídos no atingimento de 100% das metas, por grupos de cargos, serão:

Participantes	Múltiplos Salariais
Superintendente Comercial	2,0
Gerentes Beneficiário INSS	3,0
Gerentes Diamante, Varejo - PJ e Empresas	2,0
Gerente Varejo - PF	1,0
Gerente Apoio Comercial INSS	2,0
Gerente Geral e Operador de Financiamento Veículo	2,6
Negociador	5,0
Gerente de Operações Institucionais	5,0

Cada Indicador de Eficiência possui um peso (percentual) de acordo com o foco de atuação do participante. A Faixa de Ganho em cada Indicador de Eficiência varia em função do percentual de realização da meta, considerando os limites mínimo de 90% e máximo de 100% para todos os indicadores.

Indicadores de Eficiência	Varejo			INSS	SE	Gerente Geral e Oper. de Finan. de Veículos	Negociador	Gerente de Oper. Inst.
	PF	Diamante	PJ					
Margem de Contribuição	25%		20%	10%	20%			
Retorno sobre Capital Alocado	10%		10%		10%			
Despesa de Provisão			15%		15%		60%	
Rentabilidade - Subtotal	35%		45%	10%	45%		60%	
Depósito a Prazo	65%	65%	40%	10%	45%			
Empréstimo INSS Consignado				5%				
Empréstimo INSS Débito em Conta				25%				
Saldo Rotativo (exceto Conta Garantida)			15%		10%			
Penetração Produtos e Serviços				15%				
Valor recuperado							40%	
Produção de CDC						100%		
Manutenção do Volume Captado								40%
Crescimento do Volume Captado								40%
Novos Grupos Econômicos								20%
Saldo/Produção - Subtotal	65%	65%	55%	55%	55%	100%	40%	100%
Correntistas - Estoque		15%		10%				
Correntistas - Prospeção		20%		15%				
Retenção Beneficiários INSS				10%				
Base Cliente - Subtotal		35%		35%				
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

4.2.2. Indicadores de Ganhos Adicionais**4.2.2.1. Gerentes dos Segmentos Empresas e Varejo – Focos Diamante, PF e PJ**

Além do ganho pelo cumprimento nos Indicadores de Eficiência, os participantes poderão receber **múltiplos salariais adicionais no ano** em função do desempenho nos indicadores de Efetividade Comercial, Inadimplência e Passivo Agregado, de acordo com o seu foco de atuação.

Ganho Adicional em quantidade de múltiplos salariais/ano					
Indicadores	DM	PF	PJ	SE	Cumprimento Mínimo de Meta para o Indicador
Efetividade Comercial	1	1	1	1	80%
Inadimplência	-	-	1	1	100%
Passivo Agregado ¹	2	-	-	-	50%
Total Ganho Adicional	3	1	2	2	

¹ Captação acima da meta prevista no orçamento mensal

Os gerentes do foco de atuação Segmento Empresas ou PJ que não atingirem a meta de Margem de Contribuição no período de avaliação (acumulado do 1º semestre e acumulado do ano) não serão elegíveis aos múltiplos salariais previstos no Ganho Adicional.

O pagamento do Ganho Adicional será limitado à 1% da Margem de Contribuição individual para os gerentes do foco de atuação Segmento Empresas e PJ.

As metas mensais são definidas em função do foco de atuação dos participantes. As metas são individuais e divulgadas mensalmente por meio do Aplicativo Eletrônico: Painel de Desempenho Comercial (PDC).

4.2.2.2. Efetividade Comercial

A Efetividade Comercial será calculada a partir da ponderação entre o peso de cada Indicador e o seu respectivo percentual de realização da meta, que pode variar entre 0% e 120% conforme abaixo:

Indicadores	% Real. Meta	% para Cálculo de Efetividade Comercial
Retorno sobre Capital Alocado	-18%	0%
Depósito a Prazo	34%	34%
Receita de Crédito	151%	120%

Para o cálculo do pagamento do Ganho Adicional, a ponderação do Indicador de Efetividade Comercial será limitada entre 80% e 100%.

A ponderação ocorrerá de maneira que a partir de 80% o gerente fará jus a 0,5 múltiplos salariais até 100% onde fará jus ao teto de múltiplos de acordo com seu foco de atuação. **Exemplo:**

Possibilidade Anual (Múltiplos Salariais)		2,0000					
RENTABILIDADE		Orçado	Realizado	% Real. Meta	Peso		
Indicador 1		2.056.618,67	3.452.586,63	167,86%	5,00		
Indicador 2		9,00	13,31	147,89%	10,00		
Indicador 3		3.610.511,20	4.066.709,19	112,64%	20,00		
Indicador 4		0,00	1.920.922,29	248,09%	5,00		
SALDO / PRODUÇÃO		Saldo Base	Orçado	Saldo Médio	% Real. Meta	Peso	
Indicador 5		2.613.706,22	2.855.705,09	2.836.257,10	87,20%	10,00	
Indicador 6		29.534.280,32	21.752.383,20	19.174.934,26	136,60%	10,00	
Indicador 7		886.471,85	886.471,85	985.760,09	100,00%	5,00	
Indicador 8		176.190,96	258.389,78	80.203,50	145,53%	5,00	
Indicador 9		176.019,25	259.637,38	84.916,13	148,15%	5,00	
Indicador 10		60,00	77,52	17,52	129,20%	4,00	
Indicador 11		60,00	79,84	19,84	133,07%	5,00	
Indicador 12		18,94	13,10	5,76	69,59%	4,00	
BASE CLIENTES		Saldo Base	Orçado	Realizado	Exc./Def.	% Real. Meta	Peso
Indicador 13		123,00	125,00	129,00	4,00	300,00%	5,00
Indicador 14		0,00	30,00	18,00	12,00	60,00%	4,00
Indicador 15		0,00	27,00	5,00	0,00	0,00%	3,00
TOTAL						100,00	
GANHO ADICIONAL		Orçado	Realizado	Realizado/ Meta	Múltiplos Salariais	Múltiplos Salariais Máximo	
EFETIVIDADE COMERCIAL		100,00	85,83%	85,83%	0,9370	1,00	

Real x Meta

Efetividade Comercial	6,00%
	12,00%
	14,12%
	6,00%

8,73%
0,00%
0,00%
0,00%
6,00%
6,00%
4,30%
0,00%
2,78%

6,00%
2,40%
0,00%
85,83%

Real x Meta	Efetividade Comercial
6,00%	6,00%
12,00%	12,00%
14,12%	14,12%
6,00%	6,00%
8,73%	8,73%
0,00%	0,00%
6,00%	6,00%
6,00%	6,00%
6,00%	6,00%
4,30%	4,30%
6,00%	6,00%
2,78%	2,78%
6,00%	6,00%
2,40%	2,40%
0,00%	0,00%
85,83%	85,83%

4.2.2.3. Inadimplência

Estará elegível o gerente que apresentar desempenho dentro do limite máximo de Inadimplência desde que apresente saldo mínimo de ativos.

A meta do indicador de Inadimplência e a Carteira Mínima de ativos são definidas em função do foco de atuação dos participantes. As metas são individuais e divulgadas mensalmente por meio do Aplicativo Eletrônico: Painel de Desempenho Comercial (PDC).

$$\text{Indicador Inadimplência} = \frac{\text{Saldo em atraso acima de 59 dias}}{\text{Saldo da Carteira Comercial}} \leq \text{Limite Máximo de Inadimplência}$$

4.2.2.4. Indicador de Passivo Agregado

Na avaliação deste indicador de Passivo Agregado será considerado o excedente (acima de 100% da meta) entre o valor de meta e realização do indicador de Depósito a Prazo.

O gerente Diamante estará elegível ao ganho adicional no indicador de Passivo Agregado a partir da obtenção de, no mínimo, 1 múltiplo salarial.

4.2.3. Superintendentes Segmento Varejo

Além do ganho pelo cumprimento nos indicadores, os participantes poderão receber múltiplos salariais adicionais no ano em função do desempenho nos indicadores Efetividade Comercial e Inadimplência, conforme abaixo:

Ganho Adicional em quantidade de múltiplos salariais/ano		
Indicadores	PJ	Cumprimento Mínimo de Meta para o Indicador
Efetividade Comercial	1	80%
Inadimplência	1	100%
Total Ganho Adicional	2	

O Superintendente Comercial que não atingir a meta de Margem de Contribuição no período de avaliação (acumulado do 1º semestre e acumulado do ano) não estará elegível aos múltiplos salariais previstos no Ganho Adicional.

O pagamento do Ganho Adicional será limitado à 0,1% da Margem de Contribuição individual para o Superintendente Comercial.

4.2.4. Gerentes Beneficiários do INSS

4.2.4.1. Indicador de Efetividade Comercial

Além do ganho individual pelo cumprimento nos Indicadores de Eficiência, o Gerente Beneficiário do INSS poderá ganhar até **3 múltiplos salariais** adicionais no ano em função da Efetividade Comercial conquistada no decorrer do período de avaliação.

No cálculo do indicador de Efetividade Comercial será considerada a ponderação entre o peso de cada Indicador de Produtividade e o seu respectivo percentual de realização da meta limitado entre 0% e 120% conforme exemplos abaixo:

Indicadores	% Real. Meta	% para Cálculo de Efetividade Comercial
Margem de Contribuição	-20%	0%
Depósito a Prazo	90%	90%
Empréstimo INSS	180%	120%

Para o cálculo do pagamento, a ponderação do Indicador de Efetividade Comercial será limitada entre 80% e 100%.

$\text{Efetividade Comercial} = \sum (\text{Peso} \times \% \text{ Realização da Meta Acumulada até o Mês de cada indicador})$

$\text{Múltiplo Salarial Participante} = 3 \text{ salários} / 36 * \text{quantidade de meses de atuação no segmento} * \text{Efetividade Comercial}$

O Gerente Beneficiário do INSS estará elegível ao ganho adicional a partir da obtenção de, no mínimo, 1 múltiplo salarial limitado a 3 múltiplos salariais no ano.

4.2.5. Gerente de Apoio Comercial INSS

Além do ganho individual pelo cumprimento nos Indicadores de Eficiência, o Gerente de Apoio Comercial INSS poderá ganhar **até 1 múltiplo salarial adicional no ano** em função da Efetividade Comercial conquistada no decorrer do período de avaliação.

No cálculo do indicador de Efetividade Comercial será considerada a ponderação entre o peso de cada Indicador de Produtividade e o seu respectivo percentual de realização da meta limitado entre 0% e 120% conforme exemplos abaixo:

Indicadores	% Real. Meta	% para Cálculo de Efetividade Comercial
Margem de Contribuição	-5%	0%
Depósito a Prazo	85%	85%
Empréstimo INSS	130%	120%

Para efeito do cálculo do pagamento, a ponderação do indicador de Efetividade Comercial ficará limitada entre 80% e 100%.

Efetividade Comercial = Σ (Peso x % Realização da Meta Acumulada até o Mês de cada indicador)

Múltiplo Salarial Participante = 1 salários / 36 * quantidade de meses de atuação no cargo * Efetividade Comercial

O Gerente de Apoio Comercial INSS estará elegível ao ganho adicional a partir da obtenção de, no mínimo, 0,10 múltiplo salarial limitado a 1 múltiplo salarial no ano.

4.2.6. Superintendentes Comerciais do Segmento INSS**4.2.6.1. Indicador de Efetividade Comercial**

Além do ganho individual pelo cumprimento nos Indicadores de Eficiência, o Superintendente Comercial Beneficiário do INSS poderá ganhar **até 2 múltiplos salariais adicionais no ano** em função da Efetividade Comercial conquistada no decorrer do período de avaliação.

No cálculo do indicador de Efetividade Comercial será considerada a ponderação entre o peso de cada Indicador de Produtividade e o seu respectivo percentual de realização da meta limitado entre 0% e 120% conforme exemplos abaixo:

Indicadores	% Real. Meta	% para Cálculo de Efetividade Comercial
Margem de Contribuição	10%	10%
Depósito a Prazo	98%	98%
Empréstimo INSS	150%	120%

Para efeito do cálculo do pagamento, a ponderação do indicador de Efetividade Comercial ficará limitada entre 80% e 100%.

$\text{Efetividade Comercial} = \Sigma (\text{Peso} \times \% \text{ Realização da Meta Acumulada até o Mês de cada indicador})$

$\text{Múltiplo Salarial Participante} = 2 \text{ salários} / 36 * \text{quantidade de meses de atuação no segmento} * \text{Efetividade Comercial}$

O Superintendente Comercial INSS estará elegível ao ganho adicional a partir da obtenção de, no mínimo, 1 múltiplo salarial limitado a 2 múltiplos salariais ano.

5. Mudança de Perfil

Quando ocorrer uma mudança de perfil de cargo, a apuração será baseada no último salário e nos múltiplos salariais definidos para cada perfil em função da quantidade de meses em atividade.

6. Mudança de Área

Quando ocorrer uma mudança de área de lotação do funcionário, a apuração será baseada no último salário e nos resultados obtidos em cada centro de resultado em função da quantidade de meses em atividade.

7. Limites de Possibilidade de Ganhos nos Indicadores

A possibilidade de ganho de múltiplos salariais pode variar de acordo com o percentual de realização da meta em cada indicador, sendo válido o intervalo de 80% a 120% para os Indicadores de Despesa Administrativa e BSC. Para o indicador de Lucro Líquido será considerado 100% de realização da meta desse indicador.

A Faixa de Ganho em cada Indicador de Eficiência varia em função do percentual de realização da meta, considerando os limites mínimo de 90% e máximo de 100% para todos os indicadores.

Os Ganhos Adicionais têm regulamento próprio e está descrito no tópico 4 deste documento.

8. Forma e periodicidade de pagamento

O pagamento será efetuado via folha de pagamento conforme Lei 10.101, com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013 e mediante acordo de Participação nos Lucros ou Resultados, em duas parcelas: a primeira parcela, em caráter de antecipação semestral, e segunda parcela serão pagas nas mesmas datas previstas pela Convenção Coletiva da categoria aprovada para o período de 2016-2017.

Para o cálculo da antecipação semestral, será considerado o percentual de realização da meta estipulada para o acumulado dos seis primeiros meses do ano, sendo que, no caso de cumprimento de 100% dessa meta, será pago **40%** do ganho anual estipulado para esse percentual. O participante deve estar em atividade no primeiro semestre de 2017 para fazer jus a antecipação.

Para o cálculo da apuração definitiva, será considerado o percentual de realização do cumprimento da meta acumulada anual, quando será pago 100% do valor apurado menos o valor da antecipação semestral pago.

Descrição	Indicador	Periodicidade apuração	Antecipação	Anual
Corporativo	Lucro Líquido	Semestral/Anual	40%	100%
	Despesa Administrativa			
	BSC			
Individual	Indicadores de Eficiência			
	Ganho Adicional			

Os pagamentos da apuração definitiva e da antecipação semestral serão feitos pelo maior valor entre o apurado pelas regras do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados do MB e os ganhos individuais definidos para Programa de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR definidos na Convenção Coletiva da categoria para o período.

O salário base utilizado na antecipação será aquele vigente com a aplicação do reajuste aprovado na Convenção Coletiva da categoria para o período 2016-2017 e, na apuração anual, o salário base vigente no mês de dezembro.

Os painéis definitivos do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados com apuração do desempenho individual serão publicados após a divulgação do balanço do Banco Mercantil do Brasil S/A.