

## **II TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026 CELEBRADO ENTRE O BRB – BANCO DE BRASÍLIA S/A E CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC.**

Pelo presente instrumento particular,

**BRB – BANCO DE BRASÍLIA S/A.**, doravante denominado **BANCO**, instituição financeira vinculada à Administração Pública Indireta do Distrito Federal, inscrita no CNPJ/MF sob o número 00.000.208/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **PAULO HENRIQUE BEZERRA R. COSTA**;

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC**, doravante denominada **CONTEC**, entidade sindical de grau superior, reconhecida pelo Decreto nº 46.543, de 04 de agosto de 1959, inscrita no CNPJ/MF sob o número 33.644.568/0001-02, neste ato representada por seu Presidente, o senhor **LOURENÇO FERREIRA DO PRADO**;

**CONSIDERANDO** os princípios constitucionais fundamentais do valor social do trabalho, da participação nos lucros e resultados, do reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho e de dignidade da pessoa;

**CONSIDERANDO** as dinâmicas das negociações coletivas e com o intuito de adequar o PROGRAMA, ao que hoje é pago a grande maioria dos empregados do Banco, as partes convencionam ajustar parcialmente o PROGRAMA de PLR, aplicável aos empregados abrangidos pela CONTEC, relativamente ao 1º semestre de 2025, bem como disciplinar as condições e regras relativamente ao 2º semestre de 2025, conforme as disposições abaixo transcritas.

**CONSIDERANDO** as disposições do art. 611-A, caput e inciso XV da CLT, do §1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000 e do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026 resolvem celebrar o II TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026, fazendo-o mediante as CLÁUSULAS e CONDIÇÕES seguintes:

### **1. DOS OBJETIVOS DO PRESENTE TERMO ADITIVO**

**CLÁUSULA PRIMEIRA:** Este II Termo Aditivo regula a participação dos empregados do BRB, efetivos e contratados em Emprego ou Cargo em Comissão, nos lucros e resultados da instituição, para **primeiro e segundo semestres do ano de 2025**, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, regulamentado pela Lei nº 10.101/2000 e pelo art. 189 da Lei nº 6.404/76.

### **2. DAS DISPOSIÇÕES DA PLR DO 1º e 2º SEMESTRES DE 2025**

**CLÁUSULA SEGUNDA:** Este PROGRAMA não se aplica aos cargos estatutários do BRB, das empresas controladas, coligadas, parceiras ou de qualquer outra empresa, ressalvados os casos específicos previstos neste Regulamento.

### **3. DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO**

**CLÁUSULA TERCEIRA:** O Valor Total da Premiação pelo alcance do lucro e do resultado a ser pago no PROGRAMA ajustado entre o BRB e as entidades sindicais, corresponderá aos percentuais

de lucratividade do BRB inscritos na tabela seguinte:

| PERCENTUAL DE RENTABILIDADE SOBRE O PL MÉDIO DO BANCO, NO SEMESTRE | PERCENTUAL DO LUCRO LÍQUIDO RECORRENTE A SER DISTRIBUÍDO A TÍTULO DE PLR |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| De 0,1% a 14,00%                                                   | 15,00%                                                                   |
| De 14,01% a 19,99%                                                 | 17,00%                                                                   |
| Igual ou maior que 20%                                             | 20,00%                                                                   |

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Entende-se por lucro líquido recorrente, para fins deste acordo, o lucro do exercício após dedução das participações conforme o artigo 190 da Lei nº 6.404/1976, da reserva legal e dos ajustes dos eventos não recorrentes.

**4. DOS CRITÉRIOS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

**CLÁUSULA QUARTA:** O PROGRAMA ajustado entre o BRB e as entidades sindicais, mediante este II Termo Aditivo ao ACT 2024/2026, é dividido nos seguintes critérios de apuração dos lucros e resultados e de premiação:

- I. Índice de lucratividade na forma prevista no inciso I do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000; e
- II. Índice de cumprimento do programa de metas na forma prevista no inciso II do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000.

**5. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICE DE LUCRATIVIDADE**

**CLÁUSULA QUINTA:** A premiação pelo alcance do índice de lucratividade previamente estabelecido e contratado corresponderá a 60% (sessenta por cento) do Valor Total da Premiação e será distribuído linearmente entre todos os empregados participantes do PROGRAMA, mediante o simples atingimento dos percentuais de lucratividade previstos na CLÁUSULA TERCEIRA deste Regulamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A premiação individual pelo alcance do índice de lucratividade dar-se-á pela simples divisão linear do valor correspondente ao percentual indicado no *caput* pelo número de empregados aptos a receberem a premiação integral, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

**6. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICES DE CUMPRIMENTO DE METAS**

**CLÁUSULA SEXTA:** Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento das metas do PROGRAMA, o incentivo corresponderá ao percentual de 40% (quarenta por cento) do Valor Total da Premiação, que será distribuído, exclusivamente, para as unidades que atingirem suas metas, na forma definida na CLÁUSULA SÉTIMA deste Regulamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso as metas por unidade de negócios não sejam alcançadas, será feita a redistribuição do valor remanescente, exclusivamente, para as unidades que cumprirem as metas, de forma linear para os empregados participantes do PROGRAMA, separando-se os montantes e unidades por pontos de atendimento e direção geral.

**7. DO CRITÉRIO DE DISTRIBUIÇÃO DO ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DE METAS.**

**CLÁUSULA SÉTIMA:** Os valores correspondentes ao percentual do índice de cumprimento de metas serão distribuídos tomando-se por base o valor definido para o salário, considerando-se: o vencimento padrão 1 - VP1 dos cargos da respectiva carreira, para os empregados sem comissão; o valor do somatório do VP1 com a respectiva atividade gratificada, no caso dos empregados com

AG; o valor do somatório do VP1 com a respectiva função gratificada, exclusivamente, para os empregados ocupantes das funções de Analista Tecnológico Júnior, Analista Tecnológico Pleno e Analista Tecnológico Sênior; e o valor de referência, nos casos dos empregados com as demais funções gratificadas. Sobre este valor de salário será aplicado um percentual igual para todos os empregados que fizerem jus a receber a premiação, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O percentual a ser aplicado sobre o salário será calculado a partir do valor de distribuição definido para o índice de cumprimento de metas e a quantidade de empregados que fazem jus a receber a premiação, assegurando-se a distribuição integral do montante. Entretanto, caso alguma unidade não cumpra suas metas, o valor que seria pago aos empregados desta unidade será redistribuído de forma linear para os empregados das unidades que cumprirem as metas, separando-se os montantes e unidades por pontos de atendimento e direção geral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento do índice de cumprimento de metas será feito de maneira escalonada conforme a tabela abaixo:

| PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DE META POR UNIDADE DE NEGÓCIO | PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DO ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DE METAS |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| De 0,0% a 79,99%                                         | 0%                                                           |
| De 80% a 84,99%                                          | 30%                                                          |
| De 85% a 89,99%                                          | 45%                                                          |
| De 90% a 94,99%                                          | 75%                                                          |
| De 95% a 99,99%                                          | 85%                                                          |
| Igual ou maior a 100%                                    | 100,00%*                                                     |

\*Somando-se a este percentual, se for o caso, os valores de redistribuição.

8. DO PLANO DE METAS CONTRATADO

**CLÁUSULA OITAVA:** Para os fins do PROGRAMA de PLR instituído por este II Termo Aditivo, notadamente para a definição do cumprimento dos percentuais ou índices de atingimento de metas, adotar-se-ão as metas derivadas do Planejamento Estratégico e do Orçamento do Banco, na forma definida pela Administração, cujo documento de aprovação, em todos os seus termos e condições, fica fazendo parte integrante deste Regulamento como se nele transcrito estivesse, com as alterações aqui incluídas, para todos os fins de Direito, especialmente aqueles previstos na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso haja necessidade, qualquer alteração na estrutura ou no formato das metas deverá ser negociada com a CONTEC previamente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A distribuição da premiação por metas será feita a partir do atingimento da média de 80%, na forma escalonada na tabela da CLÁUSULA SÉTIMA deste Regulamento.

9. METAS POR UNIDADE DE NEGÓCIO

**CLÁUSULA NONA:** As metas para cada unidade de negócios do BRB serão consideradas cumpridas se a média ponderada dos percentuais de atingimento do conjunto das metas da respectiva unidade for correspondente ao estabelecido na CLÁUSULA SÉTIMA deste Regulamento, não sendo exigido o percentual mínimo por bloco.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para os fins deste Regulamento cada ponto de atendimento e cada superintendência do BRB, da DTVM e da Financeira BRB será considerada uma unidade de negócio

do BRB.

## **10. DA RESPONSABILIDADE PELA APURAÇÃO DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO, DAS METAS E PELA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS**

**CLÁUSULA DÉCIMA:** Caberá à Superintendência de Contabilidade e Tributos do BRB - Sucoc a tarefa de apurar, semestralmente, o Valor Total da Premiação a ser distribuída, conforme previsto na CLÁUSULA TERCEIRA deste Regulamento, repassando-o à Superintendência de Administração de Pessoal - Suape.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA:** Caberá exclusivamente à Superintendência de Controladoria - Sucot a apuração e a divulgação oficial (mensal e final) dos percentuais de cumprimento das metas das unidades de negócios representadas pelas Superintendências da Direção Geral do BRB, da DTVM e da Financeira BRB, Pontos de Atendimento e das demais unidades de negócios do BRB.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA:** As unidades referidas nas cláusulas acima deverão encaminhar à Suape relatórios específicos demonstrando a apuração do Valor Total da Premiação e os índices de cumprimento das metas negociadas, na forma prevista neste Regulamento.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA:** Caberá à Suape o cálculo da apuração da premiação individual a ser paga para cada empregado, observados os critérios próprios previstos neste Regulamento, tão logo seja concluída a apuração dos percentuais de atingimento das metas e publicado o Balanço Geral do BRB, relativo a cada período.

## **11. DOS EMPREGADOS QUE TERÃO DIREITO À PREMIAÇÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA:** Todo empregado do BRB, efetivo ou contratado em Emprego em Comissão, que, direta ou indiretamente, contribuir para o alcance da lucratividade e para o cumprimento do plano de metas negociado e contratado, terá direito à premiação, observado o que segue.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que for contratado, que se desligar do BRB, que sair ou retornar de licença interesse ou especial, que se aposentar, que aderir a Plano de Demissão ou Aposentadoria Voluntária, ou que tiver o contrato de trabalho suspenso, independentemente do motivo, no semestre ou período de vigência do PROGRAMA, terá direito à premiação proporcional aos dias trabalhados, salvo as exceções regulamentadas e observadas ainda as demais regras de cálculo da premiação individual previstas neste regulamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que possuir faltas não abonadas no período de vigência da PLR terá o valor dos dias não trabalhados e seus reflexos descontados da premiação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado que, em cada período de vigência do PROGRAMA, exercer mais de uma função ou atividade gratificada, em caráter efetivo ou de substituição eventual, perceberá sua premiação proporcional a cada função ou atividade gratificada exercida, observadas ainda as demais regras de cálculo da premiação individual.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregado que se afastar do trabalho por motivo de Licença Acidentária do Trabalho, por licença saúde previdenciária ou em decorrência de Licença Maternidade terá direito à premiação integral durante todo o período de vigência do Programa, independentemente da quantidade de dias trabalhados, mas observado o cumprimento das metas de sua unidade de lotação.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregado que retornar de licença saúde previdenciária durante o período de vigência do PROGRAMA, terá direito à premiação integral, independentemente da quantidade de dias trabalhados, desde que observado o cumprimento das metas de sua unidade de lotação.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Caso a unidade de lotação do empregado que se afastar ou retornar de licença saúde previdenciária ou acidentária não cumpra as metas estabelecidas, o empregado fará jus, somente, ao recebimento da premiação relativa ao cumprimento do índice de lucratividade, observado os casos específicos previstos neste Regulamento.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Observadas as vedações previstas neste Regulamento, terá direito à premiação em cada período contratado, independentemente da quantidade de dias trabalhados no Banco, o empregado cedido às empresas controladas, coligadas, parceiras, patrocinadas e às entidades sindicais.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O empregado que, no período integral de vigência do PROGRAMA, exercer o cargo de Diretor no BRB, nas empresas controladas, coligadas, parceiras ou em qualquer outra empresa, NÃO terá direito à premiação prevista neste Aditivo, ressalvados os casos específicos permitidos neste Regulamento.

**PARÁGRAFO NONO:** Nos casos em que o empregado permanecer lotado por igual período em mais de uma unidade de negócio, receberá o pagamento proporcional ao tempo de permanência em cada uma delas, mesmo aos empregados afastados por licença saúde previdenciária ou acidentária no período.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Empregados que recebem Remuneração Especial – RE, terão sua premiação calculada com base no seu novo cargo, função ou atividade gratificada, considerando, proporcionalmente, o tempo de efetivo exercício em cada um dos cargos, funções ou atividades gratificadas exercidas durante o período de vigência do PROGRAMA.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA:** O herdeiro do empregado falecido no período de apuração do PROGRAMA, independentemente da quantidade de dias trabalhados pelo falecido, terá direito à premiação do PROGRAMA, observado o cumprimento das metas de sua unidade de lotação, no período de apuração em que ocorrer o falecimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A premiação prevista no *caput* constará do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho do empregado falecido, e será creditada na conta do espólio na data do crédito dos demais empregados, conforme o caso.

## **12. DA APURAÇÃO DA PREMIAÇÃO INDIVIDUAL**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA:** Para a apuração da premiação individual de cada participante do PROGRAMA, condicionada ao Índice de Lucratividade do Banco, previsto neste Regulamento, o valor correspondente ao respectivo percentual de premiação será dividido, em partes iguais, entre todos os empregados do BRB, observados os critérios de participação e premiação parcial ou proporcional previstos neste Regulamento.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA:** Para a apuração da premiação individual de cada empregado ou participante do PROGRAMA, condicionada ao cumprimento das metas por unidade de negócios prevista neste Regulamento, o valor correspondente ao respectivo percentual de premiação será rateado proporcionalmente entre todos os empregados das unidades de negócios que alcançarem suas metas, tomando-se por base o valor definido para o salário, na forma prevista na CLÁUSULA SÉTIMA, sobre o qual será aplicado o mesmo índice percentual, observados os critérios de participação e premiação proporcional previstos neste Regulamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que se encontram lotados em unidades que não alcançarem as metas contratadas na forma estabelecida na CLÁUSULA SÉTIMA, PARÁGRAFO SEGUNDO, não terão direito à premiação relativa ao índice de cumprimento de metas e o valor será redistribuído para os empregados lotados em unidades que cumpriram as metas na forma prevista neste Regulamento.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA:** A proporcionalidade prevista na CLÁUSULA SÉTIMA e DÉCIMA SÉTIMA, dar-se-á em relação ao valor total da respectiva premiação relativa ao índice de cumprimento de metas e o valor de redistribuição terá montantes separados para pontos de atendimento e direção geral. Ou seja, o valor que sobrar dos pontos de atendimento será distribuído, exclusivamente e de forma linear, para as agências que cumpriram as metas em 100% ou mais e o valor que sobrar das unidades da Direção Geral será distribuído, exclusivamente e de forma linear, para as unidades da Direção Geral que cumprirem suas metas em 100% ou mais.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA:** A premiação individual total de cada empregado será igual à soma dos valores apurados na forma prevista nas cláusulas décima sexta e décima sétima acima, observadas as demais regras de apuração da premiação individual.

### **13. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS FINAIS**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA:** Nos termos previstos no §1º do art. 2, da Lei 10.101/2000, na hipótese de mudança relevante de cenário econômico, de mercado e na ocorrência de necessidade do BEB, decorrentes de modificações orçamentárias e de Planejamento Estratégico que impliquem na necessidade de ajustes no plano de metas, as patês poderão rever os percentuais de lucratividade e o Plano de Metas adotado neste Regulamento e, em consequência, deverão revisar o programa e alterar este aditivo, com o objetivo de adequá-los à nova realidade econômico-financeira e às necessidades mercadológicas do BRB e dos empregados, mantendo-se a filosofia da integração entre o capital e o trabalho prevista na lei precitada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As metas poderão ser revistas até o final do mês de março e o do mês de setembro de cada ano, observando-se o caput quanto à obrigatoriedade de negociação entre as partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A base de cálculo, disposta na Cláusula Terceira, de acordo com o referido § 1º do art. 2º, da Lei nº 10.101/2000, poderá ser alterada caso ocorram eventos não recorrentes que impactem o resultado contábil do Banco, comprometendo-se as partes a reabrir mesa de negociação a fim de adotar a base de cálculo mais justa e favorável aos empregados, respeitando a boa-fé negocial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica desde já autorizada a alteração mencionada no item anterior, sem a necessidade de convocação de nova assembleia, desde que cumpridos os requisitos estabelecidos no parágrafo anterior.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA:** Ressalvados os casos de mais de uma lotação do empregado em cada período de apuração do PROGRAMA, e as hipóteses de lotação fora das unidades de negócios do BRB, previstas neste Regulamento, cada empregado concorrerá à premiação pela unidade de lotação que estiver em efetivo exercício;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA:** O empregado cedido a empresa ou órgão público, que tiver programa próprio de Participação nos Lucros e Resultados, NÃO terá direito à premiação prevista neste PROGRAMA instituído pelo BRB com as entidades sindicais, independente das demais regras previstas neste Aditivo;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA:** Os empregados cedidos a administração pública ou indireta, das esferas federal, estadual e municipal e do Distrito Federal não farão jus a premiação prevista neste Regulamento.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA:** Os empregados cedidos a CARTAO BRB e a SEGUROS BRB NAO terão direito a premiação prevista neste Regulamento, mas terão direito de participar do Programa de Participação nos Lucros instituído por aquelas empresas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA:** Os empregados cedidos à AABR, à SAÚDE BRB/INAS, à SAÚDE BRB, ao Instituto BRB e às entidades sindicais terão direito a premiação de acordo com as funções que se encontram designados no Banco.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os demais empregados cedidos, inclusive os empregados cedidos para as entidades sindicais, com direito a participação neste PROGRAMA e aqueles que, durante o período de apuração do PROGRAMA, não estiverem lotados nas unidades de negócios do Banco do PROGRAMA como se estivessem lotados na Superintendência de Administração de Pessoal - Suape.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA:** A premiação individual de cada empregado transitará em contracheque e será creditada em conta salário, uma vez por semestre, a qualquer momento após a apuração dos lucros e resultados ou até o dia 20 (vinte) do mês seguinte à publicação do Balanço Contábil do Banco, respeitado o lapso temporal de um trimestre civil do crédito relativo à premiação do semestre anterior.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA:** O acordo terá vigência de 12 (doze meses), retroativa ao período de 01 de janeiro de 2025 e com encerramento em 31 de dezembro de 2025, estendendo seus efeitos até os efetivos pagamentos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA:** Os casos omissos neste Regulamento, serão tratados e resolvidos pela Comissão de Negociação, composta pelos representantes do Banco e da CONTEC.

E, por estarem as partes de comum acordo com as cláusulas e condições do presente Regulamento, firmam-no em 3 (três) vias de igual teor e forma, para todos os fins de Direito, cada uma com a seguinte destinação:

- a) uma via para compor o Processo Administrativo do BANCO;
- b) uma via para registro do ADITIVO junto ao Ministério do Trabalho e Previdência;
- c) uma via para registro do ADITIVO junto à CONTEC.

Brasília (DF), XX de XXXXXXXXX de 2025.

**BRB – BANCO DE BRASÍLIA S.A**  
**PAULO HENRIQUE BEZERRA R. COSTA**  
Diretor Presidente

**CONTEC - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS**  
**TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO**  
**LOURENÇO FERREIRA DO PRADO**  
Presidente

**Testemunhas:**

Gilberto Antônio Vieira  
CPF: 221.153.079-68

Ronaldo Godinho  
CPF: 333.138.141-15

MANUTA