



# Programa de Participação nos Resultados PPR e Modelo de Indicadores de Performance - 2024

Outubro de 2024

À Fetrafi

**Programa de Participação nos Resultados (PPR) 2024****1. Fator Condicionante (Gatilho)**

Para o ano de 2023, o fator condicionante (gatilho), condição básica que assegurou a distribuição da PPR, foi o ROAE, Retorno sobre Patrimônio Líquido Médio Recorrente, o qual deveria alcançar no mínimo 70% da Meta do Indicador de Performance da esfera Banco para pagamento de 50% do programa, sendo que para pagamento integral do valor individual de PPR apurado o desempenho mínimo deveria ser de 75% da meta estabelecida.

Para o ano de 2024, propõe-se substituir o ROAE pelo Lucro Líquido Recorrente (LLR) como fator condicionante (gatilho), adotando o indicador de resultado em sua forma mais direta, sem sofrer influência do Patrimônio Líquido. Além disso, com o objetivo de flexibilizar mais faixas de distribuição, são propostas 10 faixas de Lucro Líquido Recorrente com montantes determinados para cada faixa, conforme tabela abaixo:

Resultado LL (R\$ Milhões)	Montante PPR
<600	Pagamento Linear R\$ 1.200,00
de 600,01 a 700	Pagamento Linear R\$ 2.000,00
de 700,01 a 800	Pagamento Linear R\$ 3.500,00
de 800,01 a 850	R\$ 65 milhões
de 850,01 a 950	R\$ 80 milhões
de 950,01 a 1.000	R\$ 90 milhões
de 1.000,01 a 1.100	R\$ 100 milhões
de 1.100,01 a 1.200	R\$ 110 milhões
de 1.200,01 a 1.300	R\$ 120 milhões
acima 1.300,01	R\$ 130 milhões

**2. Montantes de Distribuição**

Em conjunto com alteração do indicador para gatilho, são propostos também limites de distribuição de remuneração para cada uma das faixas de atingimento do indicador. Dessa forma, após o processamento de todo cálculo das Metas e regras da PPR, será verificado o montante final gerado:

- Caso o montante seja menor que o limite da faixa, será distribuído o valor calculado.
- Se o montante passar o limite, será aplicado um percentual de redução linearmente no cálculo de valor final de todos os empregados, exceto para aqueles que receberão o Valor Básico de Participação e para as funções descritas no item 3, que terão um limitador de distribuição específico.

### 3. Cálculo e montante específico para as funções de Gerente-Geral, Gerente Adjunto, Superintendentes Regionais e Gerentes Comerciais

Para as funções de Gerente-Geral, Gerente Adjunto, Superintendentes Regionais e Gerentes Comerciais propomos um novo cálculo de PPR, bem como um montante específico a ser distribuído.

Para a composição de cálculo do valor individual de PPR de cada empregado, além de ser avaliado o desempenho dos indicadores de performance previstos nas esferas de ponderação, também comporá o valor o % de participação do Resultado Operacional de cada Sureg, Microrregião ou Categoria de Agência, numa distribuição de 70% e 30%.

- O Valor Apurado de cada empregado será a soma correspondente ao Resultado Operacional e ao Valor de Desempenho alcançado nos indicadores de performance previstos nas esferas de ponderação.
- O Valor Apurado de cada empregado será somado e, caso a soma ultrapasse o Teto do Grupo, será aplicado um redutor linear no valor apurado de cada participante do Grupo. Caso contrário, será pago o Valor Apurado de cada empregado.

O montante específico a ser distribuído para essas funções corresponderá a um percentual do montante total a ser distribuído no Programa de Participação nos Resultados:

Super. Regional	GG Casa A	GG Casa B	GG Casa C	GG Casa D	GG Casa E	GG Casa F	GA Casa A	GA Casa B	GA Casa C	GA Casa D	GA Casa E	GA Casa F	Ger Comercial
1,2355%	1,1091%	2,1258%	2,8107%	3,0184%	3,0253%	2,2197%	0,8824%	1,7526%	2,3978%	2,6317%	2,6550%	0,9909%	0,8557%

### 4. Targets

#### 4.1. Funções de Gerente de Câmbio, Gerente de Agronegócios, Gerente de Equipe de Cobrança e Gerente de Negócios de Governos:

Para o ano de 2024, propomos a manutenção do target 2 das funções mencionadas neste item, com a alteração da apuração de desempenho pela respectiva Unidade da Direção Geral, (representada na tabela 1 do item 7.2.1.), considerando que, o modelo de 2023 com carteiras individuais para essas funções não se mostrou efetivo. Esses empregados terão o mesmo desempenho apurado que analistas e escriturários das Unidades, que possuem respectivamente targets 1 e 1,5.

#### 4.2. Funções de Superintendente Regional e Gerente Comercial

Para o ano de 2024, propomos a readequação do target das funções mencionadas neste item, alterando de target 4 para **target 6**, para a função Superintendente Regional, e alterando de target 3 para **target 3,5**, para a função Gerente Comercial.

#### 4.3. Funções de Superintendente Executivo e Gerente Executivo

Para o ano de 2024, propomos a readequação do target das funções mencionadas neste item, alterando de target 4 para target 4,5, para a função Superintendente Executivo, e alterando de target 3 para target 3,5, para a função Gerente Executivo, considerando a complexidade das atribuições envolvidas.

#### 4.4. Demais Funções

Propõe-se manutenção dos targets das demais funções.

#### 4.5. Tabela de Targets por função

Grupos de Funções	Target
SUPERINTENDENTE REGIONAL	6
SUPERINTENDENTE EXECUTIVO	4,5
GERENTE EXECUTIVO	3,5
GERENTE COMERCIAL	3,5
GERENTE-GERAL	3
GERENTE ADJUNTO	3
GERENTE DE NEGÓCIOS	3
GERENTE DE NEGÓCIOS CORPORATIVOS	3
GERENTE DE MERCADO	3
GERENTE DE RELACIONAMENTO AGRONEGÓCIOS	3
GERENTE DE CONTAS	3
SUPERVISOR	2
OPERADOR DE NEGÓCIOS	3
GERENTE DE EQUIPE DE COBRANÇA	2
GERENTE DE NEGÓCIOS DE GOVERNOS	2
GERENTE DE CÂMBIO	2
GERENTE DE AGRONEGÓCIOS	2
ASSESSOR CONSULTIVO DIRETORIA	1
ASSSOR JURÍDICO	1
ANALISTA	1
AUDITOR	1
ENFERMEIRO DO TRABALHO	1
ENGENHEIRO SEGURANÇA DO TRABALHO	1
TÉCNICO SEGURANÇA DO TRABALHO	1
TÉCNICO SERVIÇO DE MANUTENÇÃO	1
ASSISTENTE	1
CONFERENTE	1
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	1
SEM FUNÇÃO COMISSIONADA	1,5
EMPREGO EM COMISSÃO	1

## 5. Valores de Referência

Para 2024, propõe-se a manutenção dos Valores de Referência de 2023 com o acréscimo do reajuste salarial de set/2024.

Os Valores de Referência correspondem à função/respectivo nível de comissionamento de cada empregado, exceto para as funções de Superintendente Regional, Gerente-Geral, Gerente Adjunto e Gerente Comercial que terão um Valor de Referência Fixo para cálculo de Montante a distribuir.

## 6. Régua de Atingimento

Para 2024, propõe-se a manutenção da Régua de Atingimento aplicada em 2023:



## 7. Modelo de Indicadores de Performance - Abrangência e Níveis de Ponderação para o ano de 2024

O Programa de Participação no Resultados, implementado no Banrisul no ano de 2022, unificou incentivos com a implementação dos Indicadores de Performance, visando ao alinhamento do Banco aos programas praticados pelo mercado, com convergência de objetivos, mensuração e periodicidade, direcionamento de metas em consonância com as estratégias corporativas e uma participação mais efetiva dos empregados nos resultados da empresa.

O desempenho nos Indicadores de Performance será utilizado pelo Programa de Participação nos Resultados (PPR) para o pagamento de incentivos a partir do atingimento de resultados.

O presente documento apresenta parâmetros, Abrangência e Níveis de Ponderação para o ano de 2024 para o Modelo de Indicadores de Performance, que irão resultar no desempenho de todos os colaboradores, Direção Geral e Rede de Agências, no Programa de Participação no Resultados.

### 7.1. Abrangência dos Indicadores de Performance

Para o ano de 2024, propõe-se a alteração da metodologia de abrangência dos níveis de ponderação com os pesos de cada esfera, excluindo do cálculo as Esferas Diretoria e Competências.

Para a Rede de Agências, os Indicadores de Performance continuam sendo apurados até o nível de carteira, conforme Modelo de Desempenho Comercial existente, e para a Direção Geral continuam sendo apurados até o nível da Unidade.

O detalhamento dos níveis e respectivos pesos para Direção Geral e Rede de Agências será apresentado nos próximos itens.

### 7.2. Níveis de Ponderação

O Programa de Participação no Resultados, a ser negociado no Acordo Coletivo, estabelece que o incentivo remuneratório do colaborador será determinado pela composição do desempenho dos indicadores nas diferentes esferas do Banco, visando a uma convergência de objetivos com as estratégias corporativas. Na sequência é detalhada proposição dos níveis de ponderação para 2024.

Conforme relatado no item 7.1., foi retirado de todas as funções o percentual de ponderação referente ao Indicador de Competências (conceito atingido pelo empregado na Avaliação de Competências). Tanto em 2022 como em 2023, este indicador influenciou 10% do desempenho/distribuição de PPR dos empregados.

#### 7.2.1. Níveis de Ponderação das Áreas da Direção-Geral

A tabela 1 apresenta os Níveis de Ponderação para as Unidades da Direção-Geral para 2024.

Tabela 1 – Níveis de Ponderação das Áreas da Direção-Geral

Nível	Peso Indicadores	
	Banco	Unidade
<b>Superintendentes</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
<b>Gerentes</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
<b>Demais Empregados</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

### 7.2.2. Níveis de Ponderação da Auditoria Interna

Tabela 2 – Níveis de Ponderação da Auditoria Interna

#### AUDITORIA INTERNA

Nível	Peso Indicadores	
	Banco <sup>1</sup>	Unidade
Superintendentes	60%	40%
Gerentes	60%	40%
Demais Empregados	60%	40%

<sup>1</sup> Indicadores não financeiros (NPS).

### 7.2.3. Níveis de Ponderação da Banrisul Corretora de Valores e Banrisul Corretora de Seguros

Tabela 4 – Níveis de Ponderação da Banrisul Corretora de Valores e Banrisul Corretora de Seguros

Nível	Peso Indicadores	
	Banco <sup>1</sup>	Empresa
Gerentes	40%	60%
Demais Empregados	40%	60%

<sup>1</sup> Corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

### 7.2.4. Níveis de Ponderação da Banrisul Pagamentos e Banrisul Consórcios

Tabela 5 – Níveis de Ponderação para Banrisul Pagamentos e Banrisul Consórcios

Nível	Peso Indicadores	
	Banco <sup>1</sup>	Unidade
Superintendentes	40%	60%
Gerentes	40%	60%
Demais Empregados	40%	60%

<sup>1</sup> Corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

### 7.2.5. Níveis de Ponderação da Rede de Agências

Para o ano de 2024, propomos a adequação das esferas e pesos para o nível Plataformista, Escriturários e Demais Funções, estabelecendo a esfera de maior peso para estas funções o desempenho das Plataformas.

Tabela 6 – Níveis de Ponderação da Rede de Agências

Nível	Peso Indicadores					
	Banco <sup>1</sup>	Sureg <sup>2</sup>	Microrregião <sup>2</sup>	Agência <sup>2</sup>	Individual <sup>2</sup>	Plataforma <sup>2</sup>
<b>Superintendente Regional</b>	20%	80%	-	-	-	-
<b>Gerente Comercial</b>	20%	30%	50%	-	-	-
<b>Gerente Geral/Adjunto/Supervisor</b>	20%	30%	-	50%	-	-
<b>ON/GN/GC/ Gerente de Mercado</b>	20%	-	-	30%	50%	-
<b>Gerente de Relacionamento de Agronegócios</b>	20%	30%	-	-	50%	-
<b>Gerente de Negócios Corporativo<sup>3</sup></b>	20%	30%	-	-	50%	-
<b>Plataformistas, Escriturários e Demais Funções</b>	20%	-	-	30%	-	50%

<sup>1</sup> A esfera Banco corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

<sup>2</sup> Os indicadores dessas esferas correspondem ao Modelo de Desempenho Comercial.

<sup>3</sup> A esfera Sureg dos GNCs será correspondente aos Indicadores de Performance da Unidade Comercial Corporativa.

No caso dos Escriturários e Supervisores lotados em Sureg os pesos das esferas Agência e Plataforma migram para a esfera Sureg conforme tabela a seguir.

Tabela 7 – Níveis de Ponderação Supervisores e Escriturários lotados em SUREG

Nível	Peso Indicadores					
	Banco <sup>1</sup>	Sureg <sup>2</sup>	Microrregião <sup>2</sup>	Agência	Individual <sup>2</sup>	Plataforma <sup>2</sup>
<b>Supervisor</b>	20%	80%	-	-	-	-
<b>Escriturário</b>	20%	80%	-	-	-	-

<sup>1</sup> A esfera Banco corresponde aos Indicadores de Performance do Banrisul.

<sup>2</sup> Os indicadores dessas esferas correspondem ao Modelo de Desempenho Comercial.

## 8. Data de Pagamento

O Banco pagará o valor da participação referente ao período de apuração de 1º/01/2024 a 31/12/2024 em uma única parcela até o dia de pagamento da folha de março de 2025, juntamente com a Participação nos Lucros e Resultados objeto de negociação em Convenção Coletiva de Trabalho - Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos (Exercícios 2024 e 2025) e Acordo Coletivo de Trabalho - Banrisul Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, para os empregados elegíveis.



## 9 . Resumo da Proposta

- Lucro Líquido Recorrente como fator que condiciona pagamento (gatilho) do Programa de Participação nos Resultados;
- Aumento de Targets para as funções de Superintendente Regional e Executivo, Gerente Executivo e Gerente Comercial;
- Manutenção dos Targets das funções de Gerente de Equipe de Cobrança, Gerente Comercial, Gerente de Agronegócios e Gerente de Negócios de Governos com alteração da apuração de desempenho, de individual para pontuação da Unidade;
- Manutenção dos Valores de Referência, com acréscimo do reajuste salarial de set/24;
- Manutenção das Régua de Pagamento;
- Abrangência dos Indicadores de Performance do nível Empresa até o nível Unidade para Direção-Geral;
- Abrangência dos Indicadores de Performance do nível Empresa até o nível carteira para Rede de Agências;
- Níveis de Ponderação das Empresas do Grupo Banrisul, Unidades da Direção-Geral e Rede de Agências.

Superintendente Executivo  
Unidade de Estratégia e Administração de Pessoas

Superintendente Executivo  
Assessoria Jurídica