ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O ANO DE 2018

Entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS E EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMATICA E SIMILARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDADOS/MG, com sede na Rua David Campista, 150 – Floresta – Belo Horizonte/MG inscrito no cadastro Geral de contribuintes do Ministério da Fazenda sob no. 19.715.739/0001-08

A empresa **TECNOLOGIA BANCÁRIA S.A.,** com sede na Av. Bias Forte , 349 – 5º andar – sala 501 e 502 –B. Lourdes – Belo Horizonte /MG inscrita no CNPJ/MF sob o nº 51.427.102/0005-52, e **TECNOLOGIA BANCARIA S.A**, com sede na Rua Espirito Santo, 1.115 – Centro – Juiz de Fora/MG inscrita no CNPJ/MF no. 51.427.102/0050-07 e **TECNOLOGIA BANCARIA S.A**, com sede na Rua Duque de Caxias, 450 – Uberlândia/MG inscrita no CNPJ/MF 51.427.102/0029 – 20, por seus representantes legais ao final assinados, doravante denominada simplesmente **EMPRESA,** representadas ambas as partes pelos seus diretores, abaixo assinados.

E a **COMISSÃO DOS EMPREGADOS** que também subscrevem o presente.

Têm por justo e conveniente acertado a participação nos lucros ou resultados, conforme prescreve a Lei 10.101/00 e de acordo com as condições a seguir articuladas:

CLÁUSULA PRIMEIRA: PERÍODO DE APURAÇÃO DOS RESULTADOS E COMISSÃO DOS EMPREGADOS E SINDICATO

O período de apuração dos resultados das metas estabelecidas será de 1º janeiro a 31 de dezembro do ano vigente.

Parágrafo Primeiro: Os parâmetros, critérios, regras e mecanismos aqui definidos, foram acordados através de livre negociação direta, realizada entre a **EMPRESA** e a **COMISSÃO DOS EMPREGADOS** devidamente instituída e reconhecida, nos exatos termos do artigo 2º, da Lei 10.101/00, o que tornou possível a criação da melhor forma de participação dos empregados nos ganhos econômicos resultantes da produtividade no trabalho.

Parágrafo Segundo: O presente acordo se aplica a todos os empregados da **EMPRESA**.

Parágrafo Terceiro: A **COMISSÃO DOS EMPREGADOS**, devidamente constituída para atender ao disposto no inciso I do art. 2º da Lei 10.101/00, poderá acompanhar os resultados da **EMPRESA**, através de divulgação mensal dos indicadores da empresa denominado como RADAR, que são Disponibilidade, Custo Unitário Médio da Transação, Pesquisa de Cliente – Bancos e Experiência do Cliente. Os resultados das Áreas e Individuais serão comunicados em janeiro de 2019 através de nossa intranet e/ou e-mail.

CLÁUSULA SEGUNDA: CONDIÇÃO BÁSICA PARA A DISTRIBUIÇÃO

Conforme preconiza o parágrafo 1º, do artigo 2º, da Lei 10.101/00, os direitos substantivos dos empregados estarão devidamente respeitados através de critérios claros de distribuição, que terão como base concreta e irretocável os resultados do RADAR, da Área e Individuais, os quais serão mensurados por meio das regras adiante descritas, tendo sido estas previamente apresentadas à Comissão dos empregados e ao SINDIDADOS/MG e o pagamento ocorrerá mediante aprovação do Conselho de Administração.

CLÁUSULA TERCEIRA: PERIODICIDADE E VALORES

A distribuição anual será concedida até o último dia útil do mês de março do ano subsequente.

O valor apurado é devido aos empregados desligados, durante o período de apuração dos resultados e será pago através de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho Complementar.

Parágrafo Primeiro – Admissão ou Demissão: Para a apuração da proporcionalidade dos meses de direito do PPR, será considerado 1 (um) mês se a data de admissão ou demissão ocorrer até o dia 16 (dezesseis) do mês.

Afastamento: Para a apuração da proporcionalidade dos meses de direito do PPR, será considerado 1 (um) mês se o afastamento for superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Segundo – Para efeito de cálculo o salário base do empregado será o de dezembro do respectivo ano.

Parágrafo Terceiro - Peso dos Indicadores: Os pesos dos Indicadores previstos na Cláusula Quarta poderão variar de um ano para outro, conforme Planejamento Anual da **EMPRESA** e estratégia de negócios.

Parágrafo Quarto - Antecipação do Incentivo: A **EMPRESA** poderá antecipar o PPR até o último dia útil do mês de agosto/2018 a todos os empregados elegíveis, conforme segue:

A. Esta antecipação será definida pela **EMPRESA**, conforme o montante relativo ao atingimento dos indicadores do RADAR e múltiplo(s) de salário estabelecido ao cargo do empregado divulgado pela empresa via intranet e/ou e-mail na ocasião.

B. Caso os resultados do RADAR não sejam alcançados no 1º semestre, (Cláusula 4ª – item B) haverá pagamento da antecipação de PPR mediante aprovação do Conselho de Administração.

C. O salário considerado para o pagamento da antecipação será o salário base de junho/2018.

D. O valor da antecipação será descontado da parcela final, paga até o último dia útil do mês de março do ano subsequente, relativo ao resultado final do ano vigente.

E. Os empregados afastados durante o 1º semestre (janeiro a junho), por motivo de doença, acidente de trabalho, maternidade, serviço militar e licença não remunerada, farão jus à antecipação proporcional aos meses trabalhados no semestre.

F. Para empregados admitidos a partir do ano vigente, o valor da antecipação será proporcional à data de admissão, dos meses trabalhados no 1º semestre (janeiro a junho).

G. Os empregados demitidos sem justa causa ou que pedirem demissão a partir do mês de julho, não farão jus a antecipação, sendo o valor proporcional pago no ano subsequente, mediante termo de rescisão complementar, conforme previsto na Cláusula Quinta – Elegibilidade.

H. Para estar habilitado a receber o adiantamento da PPR o **EMPREGADO** deverá formalizar o lançamento das metas no sistema eletrônico de avaliação de desempenho mantido pela **EMPRESA** até a data a ser divulgada previamente pela **EMPRESA**.

CLÁUSULA QUARTA – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Haverá uma distribuição de pesos em forma percentual entre os indicadores, conforme Tabela:

A - PESOS DOS INDICADORES DE RESULTADO (RADAR / área / individual) (*1) (*2)

	RADAR						
Cargo	Disponibilidade	Custo Unit Médio Transação	Pesquisa Cliente - Bancos	Experiência do Cliente	Área	Metas Individuais	Comportamentos
Executivos/ Coord / Especialista	10%	10%	5%	5%	25%	25%	20%
Analista/Tec/Assist e outros cargos	5%	5%	5%	5%	20%	35%	25%

B - METAS

B.1. Resultados do RADAR

O valor a ser disponibilizado, para pagamento do PPR de 2018 aos empregados, está vinculado ao atingimento dos resultados dos indicadores do RADAR.

B.1.1. O RADAR será obtido através dos resultados individuais dos indicadores de Disponibilidade, Custo Unitário Médio da Transação, Pesquisa de Cliente – Bancos, Experiência do Cliente, Área, Metas individuais e comportamentos.

B.1.2. Caso qualquer um dos objetivos do RADAR não obtenha individualmente o resultado mínimo determinado na régua de avaliação, não haverá pagamento de incentivo, mesmo que o Resultado da Área e/ou os Resultados Individuais (Metas/Objetivos e Comportamentos) tenham sido alcançados.

B.1.3. Caso a empresa não atinja os resultados do lucro líquido, mediante aprovação do Conselho de Administração, poderá determinar a aplicação de redutores aplicáveis sobre o Valor Bruto do PPR e igualmente para todos os níveis, cujo cálculo está descrito na Etapa 3 da cláusula C do presente instrumento.

B.1.4. Prevalece o resultado do intervalo inferior (nota 1) até atingir o limite superior (nota 5).

B.2. Resultado da Área

O resultado da Área corresponderá ao atingimento alcançado pelo respectivo Superintendente ou Gerente de suas Metas / Objetivos Individuais, com exceção:

- Unidades Operacionais, da Diretoria de Operações, onde o resultado da Área será o atingimento das Metas / Objetivos Individuais do respectivo Coordenador de Operações.
- Executivo de Relacionamento, o resultado da Área será o atingimento de suas próprias Metas / Objetivos Individuais.

- Para áreas subordinadas a Diretoria Geral, Diretores ou ao Conselho de Administração, que não possuam Superintendentes ou Gerente, o resultado da Área será o atingimento das Metas / Objetivos Individuais do respectivo Coordenador. Quando não houver Coordenador a nota será a média dos Gestores da respectiva Diretoria.

Estes resultados serão apurados através do Programa de Avaliação de Desempenho. Prevalece o resultado do intervalo inferior (nota 1) até atingir o limite superior (nota 5).

B.3. Resultados Individuais (Metas/Objetivos)

Será apurado através do Programa de Avaliação de Desempenho do empregado, baseado em Metas / Objetivos já pré-definidos pela **EMPRESA**.

B.3.1. É de responsabilidade do Diretor / Superintendente / Gerente / Coordenador, o envio das Avaliações de Desempenho de sua equipe, dentro do cronograma definido no Programa de Avaliação de Desempenho.

B.4. Resultados Individuais (Comportamentos)

Será apurado através do Programa de Avaliação de Desempenho do empregado, baseado em Comportamentos já pré-definidas pela **EMPRESA**.

B.4.1. É de responsabilidade do Diretor / Superintendente / Gerente / Coordenador, o envio das Avaliações de Desempenho de sua equipe, dentro do cronograma definido no Programa de Avaliação de Desempenho.

C- PROCESSO DE CÁLCULO

O cálculo ocorrerá em 3 (três) etapas conforme abaixo:

Etapa 1 – Peso das Notas

Conforme o resultado (Nota):

- RADAR – Disponibilidade, Custo Unitário Médio da Transição, Pesquisa de Cliente – Bancos e Experiência do Cliente.
- Área
- Individual - Metas / Objetivo;
- Individual - Comportamentos.

Multiplica-se cada nota pelo peso correspondente ao cargo.

Etapa 2 - Múltiplos

Conforme o resultado da soma das notas, já multiplicadas pelos respectivos pesos, verifica-se o múltiplo correspondente na Tabela de Múltiplos.

Tabela 2 – Tabela de Múltiplos

Nota	Exec/Coor/Espec	Analista/Tec/Assist e outros cargos
1,00 - 1,99	0	0
2,00 - 2,04	1,2	0,75
2,05 - 2,09	1,25	0,8
2,10 - 2,14	1,3	0,85
2,15 - 2,19	1,35	0,9
2,20 - 2,24	1,4	0,95
2,25 - 2,29	1,5	1
2,30 - 2,34	1,55	1,05
2,35 - 2,39	1,6	1,1
2,40 - 2,44	1,65	1,15
2,45 - 2,49	1,7	1,2
2,50 - 2,54	1,75	1,25
2,55 - 2,59	1,8	1,28
2,60 - 2,64	1,85	1,34

Nota	Exec/Coor/Espec	Analista/Tec/Assist e Outros cargos
2,65 - 2,69	1,9	1,36
2,70 - 2,74	1,95	1,39
2,75 - 2,79	2	1,44
2,80 - 2,84	2,05	1,48
2,85 - 2,89	2,1	1,5
2,90 - 2,94	2,15	1,55
2,95 - 2,99	2,2	1,6
3,00 - 3,09	2,5	1,75
3,10 - 3,19	2,55	1,78
3,20 - 3,29	2,6	1,8
3,30 - 3,39	2,65	1,83
3,40 - 3,49	2,7	1,86
3,50 - 3,59	2,75	1,89
3,60 - 3,69	2,8	1,97

Nota	Exec/Coor/Espec	Analista/Tec/Assist e Outros cargos
3,70 - 3,79	2,9	2
3,80 - 3,89	2,95	2,05
3,90 - 3,99	3	2,1
4,00 - 4,09	3,05	2,14
4,10 - 4,19	3,1	2,17
4,20 - 4,29	3,15	2,2
4,30 - 4,39	3,2	2,25
4,40 - 4,49	3,25	2,28
4,50 - 4,59	3,3	2,3
4,60 - 4,69	3,35	2,33
4,70 - 4,79	3,4	2,35
4,80 - 4,89	3,45	2,38
4,90 - 4,99	3,5	2,4
5,00	3,55	2,45

Etapa 3 – Valor Bruto

O resultado do múltiplo encontrado na "Etapa 2" multiplicado pelo salário base de dezembro do ano vigente e aplicada as demais regras de proporcionalidade e elegibilidade, conforme este acordo, corresponderá ao valor bruto a ser pago ou o valor bruto sobre o qual recairão os redutores em caso de não atingimento do lucro liquido da empresa para apuração do valor bruto final a ser pago.

Após análise do lucro liquido da empresa, para apuração final do cálculo acima, será possível a aplicação de redutor na mesma proporção do não atingimento da meta, reduzindo no máximo em 20%.

CLÁUSULA QUINTA: ELEGIBILIDADE

A. **Os empregados ativos no ano vigente, admitidos até o dia 15/09 do presente ano,** poderão receber o valor apurado conforme os resultados do RADAR, da Área e Individual (Metas/Objetivos e Comportamentos), respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado, proporcional aos meses trabalhados no ano.

B. **Os empregados admitidos de 16/09 a 16/12 do ano vigente** poderão receber o valor apurado conforme os resultados do RADAR, respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado, proporcional aos meses trabalhados no ano.

C. **Os empregados demitidos sem justa causa ou que pedirem demissão durante o ano,** terão as seguintes regras para o cálculo do PPR:

(i) **Até 6 meses trabalhados:** Empregados que tenham trabalhado até 6 (seis) meses, incluindo a projeção do aviso prévio, no ano poderão receber o valor apurado conforme os resultados do RADAR, respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado, proporcional aos meses trabalhados. Este valor será pago no ano subsequente, mediante termo de rescisão complementar.

(ii) **De 7 (sete) a 9 (nove) meses trabalhados:** Empregados que tenham trabalhado de 7 (sete) a 9 (nove) meses, incluindo a projeção do aviso

prévio, no ano poderão receber o valor apurado conforme os resultados do RADAR e da Área, respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado, proporcional aos meses trabalhados. Este valor será pago no ano subsequente, mediante termo de rescisão complementar.

(iii) **De 10 (dez) a 12 (doze) meses trabalhados:** Empregados que tenham trabalhado de 10 (dez) a 12 (doze) meses, incluindo a projeção do aviso prévio, no ano poderão receber o valor apurado conforme os resultados do RADAR, Área e Individual (metas e comportamentos), respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado, proporcional aos meses trabalhados. Este valor será pago no ano subsequente, mediante termo de rescisão complementar.

(iv) **Demitidos com estabilidade:** Aplicam-se as regras dos itens I, II, e III desta cláusula e será considerado o período integral da estabilidade respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado. Este valor será pago no ano subsequente, mediante termo de rescisão complementar.

D. **Os empregados demitidos por justa causa** não têm direito ao pagamento do PPR.

E. **Os empregados afastados <u>até 6 meses consecutivos no ano</u>, por motivo de auxílio doença, acidente de trabalho, licença maternidade, serviço militar e licença não remunerada,** poderão receber o valor apurado conforme os resultados do RADAR, da Área e Individual, respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado, proporcional aos meses trabalhados no ano.

F. **Os empregados afastados <u>por mais de 6 meses consecutivos no ano</u>, por motivo de auxílio doença, acidente de trabalho, licença maternidade, serviço militar e licença não remunerada,** receberão o valor apurado conforme os resultados do RADAR e da Área, respeitando o peso estabelecido para o cargo do empregado e proporcional aos meses trabalhados no ano.

G. **Os empregados afastados que não trabalharam durante o ano vigente,** não terão direito ao pagamento do PPR.

H. **Os empregados transferidos entre áreas, ou que tenham alteração de equipe ou, ainda, que sejam promovidos durante o ano vigente**, terão as seguintes regras para o cálculo do PPR:

(i) **Metas/Objetivos:** Os funcionários transferidos e/ou promovidos até 15/09 devem substituir as metas anteriores por metas da nova área/função. Funcionários transferidos e/ou promovidos após 15/09 devem manter as metas já cadastradas no sistema (área/função anterior). Neste caso, o gestor atual deve buscar subsídio com o gestor anterior para realizar a Avaliação de Desempenho.

(ii) **Comportamentos:** Será considerado o resultado da avaliação dos comportamentos do cargo que o funcionário estiver ocupando em dezembro.

(iii) Considerando as peculiaridades dos cargos executivos poderão as partes celebrar aditamento ao contrato de trabalho para especificação e detalhamento de tais atividades, bem como condições especiais.

CLÁUSULA SEXTA: DA NEGOCIAÇÃO

Os eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham a surgir durante a vigência do presente acordo, serão dirimidos através de negociação entre as partes (**COMISSÃO DOS EMPREGADOS** e **EMPRESA**).

CLÁUSULA SETIMA: DA NOVA REGULAMENTAÇÃO

Caso venha a vigorar, durante a vigência deste acordo, nova regulamentação do dispositivo constitucional de participação nos lucros ou resultados (Constituição Federal artigo 7º, Inciso XI), ou ainda, alterando os termos da Lei 10.101/00 sobre a participação nos lucros ou resultados, a **EMPRESA** poderá compensar o benefício aqui criado com os que vierem a ser instituídos.

CLÁUSULA OITAVA: COMISSÃO DOS EMPREGADOS

A cada ano será constituída uma **COMISSÃO DOS EMPREGADOS**, a qual será composta por empregados de diversas áreas da empresa.

CLÁUSULA NONA: NORMA MAIS BENEFICA

Em virtude de haver previsão expressa na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) firmada entre SINDADOS/MG e o SINDINFOR, relativamente à PLR – Participação nos Resultados, fica assegura a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, de tal modo que ficará garantida a aplicação dos critérios e valores estipulados na CCT do SINDADOS/MG, relativamente à Participação nos Lucros ou Resultados, caso a aplicação do presente Acordo seja menos favorável ao empregado.

E por estarem assim acordados, assinam o presente instrumento composto por 2 (vias) de igual teor e forma, para que produza os devidos e legais efeitos.

Belo Horizonte, 02 de agosto de 2018.

Rosane Maria Cordeiro
Diretora: CPF: 499.177.306-72
SINDICATO DO E E E DE P.DE D S DE INFORMATICA E EST MG-SINDADOS/MG

Marcelo Gomes de Oliveira
Adm. Finanças & Pessoas

TECNOLOGIA BANCÁRIA S/A

Vitor Chiavelli
Des. de Negócios e Relacionamento

COMISSÃO DE EMPREGADOS

Rafael Alves de Carvalho
CPF: 08632309625
Operações BHZ

Heloisa Pereira da Rocha
CPF: 120.937.766-77
Administrativo BHZ

Marcelo Stori Guerra
Superintendente Jurídico

Débora Freire
Pessoas

Heloisa Rocha
Administrativo BHZ