

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO
NOS RESULTADOS DOS EMPREGADOS DO BDMG - BANCO DE
DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS S/A**

Exercício de 2025

Pelo presente instrumento, de um lado, a empresa pública denominada BANCO DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS S/A – BDMG, inscrito no CNPJ sob o nº 38.486.817/0001-94, e de outro, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO, por seus representantes legais, estabelecem o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE INSTITUI O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DO BANCO DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS S/A, nos seguintes termos.

O Programa de Participação nos Resultados – PPR é complementar à Convenção Coletiva de Trabalho relativa à Participação nos Lucros e Resultados dos Bancos, celebrada entre a FENABAN, a Contraf/CUT e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, sendo vedada qualquer substituição ou compensação entre as obrigações concernentes a este programa e as decorrentes do aludido instrumento normativo.

Este programa está desenhado de modo a privilegiar a execução da estratégia corporativa do BDMG para o ano de 2025.

1. REGRAS PARA HABILITAÇÃO DO PROGRAMA

Para habilitação do programa é necessário desempenho mínimo nos indicadores corporativos dispostos nesse ACT.

Caso haja existência de casos fortuitos ou de força maior, incluindo mudanças de contexto econômico ou político, que impliquem a necessidade de revisões de metas corporativas ao longo do ano de 2025, as metas do PPR poderão ser ajustadas, desde que respeitadas:

- Aprovação pelo Conselho de Administração do BDMG;
- Negociação e concordância prévia do Sindicato dos empregados em estabelecimentos bancários de Belo Horizonte e região, sempre que houver proposta de metas que sejam para padrões superiores aos que haviam sido originalmente estabelecidos.

2. METAS HABILITADORAS

A seguir são apresentados os indicadores selecionados que serão considerados como habilitadores do PPR 2025, alinhados com os objetivos estabelecidos no Mapa Estratégico do BDMG.

2.1 Primeiro nível habilitador

Tabela 1 – Habilitador Primário

Indicador	Meta	Mínimo para Habilitação
Lucro Líquido (LL)	R\$ 146,6 Milhões	R\$ 139,27 Milhões

Habilitação do programa com 95% da meta do LL.

Caso o percentual fique entre 95% e 100%, será aplicado um deflator que corresponderá ao dobro dos pontos percentuais não alcançados. Por exemplo, caso o resultado seja de 96% da meta, o índice deflator será de 8%.

2.2 Segundo nível habilitador

Tabela 2 – Demais Indicadores das metas habilitadoras

Indicador	Meta	Mínimo para Habilitação
Desembolso Total	R\$ 3,80 Bilhões	R\$ 3,61 Bilhões
Saldo Médio da Carteira de Crédito	R\$8,50 Bilhões	R\$8,08 Bilhões
Eficiência Operacional*	53%	55,65%
Índice de Qualidade da Carteira	5,00	4,75

* Quanto menor, melhor.

A habilitação do programa poderá ocorrer com o alcance de 95% da meta de cada indicador, desde que o conjunto dos resultados dos indicadores somar no mínimo 100%.

3. DO CÁLCULO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

O PPR será calculado, distribuindo o montante total do orçamento de **até 5% do lucro líquido Recorrente (LLR) ou lucro líquido (LL), o que for menor**, considerando os seguintes componentes.

3.1 Composição da Performance Individual (PI)

Para o cálculo da Performance Individual (PI) será aplicada a fórmula abaixo, corrigida conforme os pesos fixados na tabela de Composição do Desempenho:

PI: (resultado metas de impacto x 0,2) + (resultados das metas da área x 0,3 ou 0,4 a depender do grupo) + (resultados das metas individuais X 0,5 ou 0,4 a depender do grupo)

Tabela 3 – Composição da Performance Individual

Composição do Desempenho	Unidades comerciais	Demais áreas
Metas de impacto ¹ (média)	20%	20%
Metas da área (PCE)	30%	40%
Metas individuais (PCI ou Planos de Entregas)	50%	40%

¹ Mínimo de 80% e máximo de 120%.

3.1.1 Metas de impacto

As Metas de Impacto do BDMG são compostas por indicadores finalísticos dos resultados esperados pelo Banco na sociedade mineira. As apurações anuais das Metas de Impacto serão consideradas quando apresentarem desempenho mínimo de 80%, ficando seu desempenho máximo limitado a 120%. Seguem os indicadores:

- Alinhamento aos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável): 45% de desembolso ODS.
- Empregos: 101 mil empregos potencialmente gerados.
- Desenvolvimento de MG: 75% de desembolso fora da macrorregião central de MG.
- MPE: 4.738 MPEs impactadas.
- Cidades mineiras: 50% dos municípios com contrato ativo (saldo contábil) devem ter IDH abaixo da média dos IDHs dos municípios mineiros.
- Energia limpa: 80 mil MWh de energia limpa.

3.1.2 Painel de Contribuição à Estratégia (PCE)

O Painel de Contribuição à Estratégia (PCE) de cada Superintendência é composto por metas e projetos específicos, contratados e avaliados pela Diretoria Executiva. As apurações anuais dos PCEs serão consideradas quando apresentarem desempenho mínimo de 80%, ficando seu desempenho máximo limitado a 120%.

As avaliações dos PCE's ocorrerão trimestralmente, pela soma dos desempenhos dos indicadores do PCE pelos respectivos pesos. O desempenho anual será medido considerando-se a média simples das medições de cada trimestre de 2025. O resultado será multiplicado por um percentual, conforme ponderação de cada área, demonstrado na Tabela 3.

Para os membros da Diretoria Executiva e demais empregados lotados na Presidência será considerada a média simples dos resultados apurados dos PCEs 2025 das unidades do BDMG.

3.1.3 Painel de Contribuição Individual (PCI)

O Painel de Contribuição Individual aplica-se tão somente às gerências da Área de Comercial. Trata-se de metas específicas e individuais de cada Gerente de Negócios e Gerente de Relacionamento. Os indicadores serão considerados quando apresentarem desempenho mínimo de 80%, ficando seu desempenho máximo limitado a 120%.

O valor apurado neste Grupo segue a mesma lógica do valor apurado nos Painéis de Contribuição à Estratégia (PCE). Assim, será obtido pela soma do percentual de cumprimento de cada iniciativa do Painel de Contribuição Individual (PCI) e seu respectivo peso, conforme demonstrado no item demonstrado na Tabela 3. Caso não seja alcançado o mínimo individual, não será recebido valor a título de PPR.

3.1.4 Plano de Entregas Individual

Os Planos de Entregas individuais deverão seguir a lógica de desdobramento dos Painéis de Contribuição à Estratégia (PCE) das unidades, garantindo alinhamento estratégico e favorecendo a contribuição individual às metas corporativas. Os Planos de Entregas individuais serão desdobrados em entregas que totalizam 100% e serão apuradas anualmente.

O desempenho do conjunto das metas deve ser apurado como “dentro do esperado” ou “acima do esperado” para serem computados para fins de cálculo do desempenho do empregado, sendo considerado como 100% e será multiplicado por um percentual, conforme demonstrado na Tabela 3. Caso não seja alcançado o mínimo individual, não será recebido valor a título de PPR.

3.2 Valor Base por cargo (VB)

Cargo/Função	Valor Base (VB)
Diretoria Executiva	Valor do honorário mensal do cargo
Superintendente, Gerente, Coordenador e Pregoeiro	Valor de Referência da Função (VRF) (Salário do Cargo no Plano de Carreira Cargos e Salários - PCCS)
Analista, Advogado, Técnico, Assistente e Secretária	Valor de referência do nível de carreira, considerando: Piso* = R\$ 12.118,75 (Nível G01 Analista) Teto* = R\$ 23.218,75 (Nível G23 Analista)
Assessores	Valor de referência do nível do nível de carreira, considerando: Teto* = R\$23.218,75 (Nível G23 Analista)

* Valores serão corrigidos conforme reajuste aplicado pela Convenção Coletiva.

Teto individual: valor apurado limitado ao valor base dos Diretores.

3.3 Pesos por área (Peso)

Área	Peso
Diretoria Comercial	1,5
Demais áreas	1,0

3.4 Valor a ser pago individualmente

O valor da participação nos resultados relativo a 2025, para cada empregado, será calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{PPR 2025} = \text{PI} \times \text{VB} \times \text{Peso} \times \text{Índice Deflator (se houver)}$$

Caso a somatória dos valores individuais não totalize o percentual do orçamento a ser distribuído, em função de não cumprimento de metas ou outro critério pré-estabelecido,

caberá a Diretoria Executiva alocar o excedente, seguindo os mesmos critérios deste ACT.

Prejuízos financeiros ou multas recebidas pelo Banco devido a erros ou falhas no desempenho das atividades poderão acarretar, a critério da Diretoria, perda no pagamento do PPR das unidades responsáveis. O percentual de perda será definido pela Diretoria até o limite de 10% do PPR da unidade.

4. CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Farão jus ao recebimento da Participação nos Resultados todos os empregados do BDMG, **exceto**:

- Empregados que deixarem de integrar o quadro funcional por demissão por justa causa;
- Empregados admitidos e/ou demitidos em 2025, com menos de 04 meses de prestação de serviço nesse ano;
- Empregados que tenham falta injustificada ao trabalho, registrada após a assinatura deste ACT;
- Empregados que não tenham realizado a carga horária mínima de treinamentos obrigatórios exigidos pelo BDMG;
- Empregados que tenham recebido penalidade prevista no Estatuto de Pessoal, precedida de Processo Administrativo Disciplinar;
- Empregados que não tenham cumprido os prazos estabelecidos para as inserções/comprovações/apurações dos planos de entrega/contribuição individuais;
- Empregados cedidos, durante o período da cessão;
- Conselheiros;
- Prestadores de serviços de outras empresas atuando no BDMG;
- Estagiários e aprendizes.

5. DO VALOR DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS EM 2025

Deverá ser considerado como tempo efetivo de serviço, para efeito do cálculo da Participação nos Resultados, os dias pelos quais o empregado recebeu *salário ou salário maternidade/paternidade*, conforme apurado na folha de pagamentos. Considera-se salário a remuneração paga pelo BDMG, excetuando-se o auxílio-doença que é pago pelo INSS ou Desban.

O cálculo será feito, seguindo os seguintes critérios:

- a) A Participação nos Resultados dos empregados transferidos entre superintendências do BDMG será apurada proporcionalmente aos dias trabalhados em cada departamento;
- b) A Participação no Resultado dos empregados com acúmulo de funções será apurada conforme o melhor desempenho entre os departamentos, proporcional ao período de acúmulo;
- c) Nos casos de Força Tarefa, o empregado receberá a Participação conforme o melhor desempenho entre os departamentos em que atuou;

- d) A gratificação recebida pelo exercício de cargo de confiança será calculada à parte, na proporção de dias efetivamente trabalhados no cargo.
- e) Para fins de cálculo proporcional, o valor de 1/12 avos será válido quando se cumprir, no mínimo, 16 dias de trabalho.

6. TETO PARA O PAGAMENTO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

2025

O orçamento total para pagamento do programa de participação nos resultados está limitado ao valor correspondente a 5% do LL ou LLR, o que for menor.

O valor pago individualmente não poderá ser superior ao valor pago aos Diretores.

7. DATA DO PAGAMENTO

O pagamento do Programa de Participação nos Resultados (PPR) de 2025 será realizado na mesma data do pagamento da 2ª parcela da PLR referente ao exercício de 2025 estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários.

8. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme devidamente aprovado e autorizado pelos empregados em assembleia realizada pelo Sindicato, o Banco descontará o percentual de 1,50% (um vírgula cinquenta por cento), limitado a R\$1.000,00 (mil reais), sobre o montante individual de qualquer pagamento a título de participação nos resultados do exercício de 2025, considerando todos os colaboradores elegíveis. Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento da PPR previsto no presente instrumento coletivo.

9. ASPECTOS LEGAIS

Atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

10. VIGÊNCIA

A vigência do presente acordo coletivo terá a duração de 01 (hum) ano, de 1º/01/2025 a 31/12/2025.

Belo Horizonte (MG), ____ de _____ de 2025.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO
HORIZONTE E REGIÃO

Presidente

BANCO DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS S.A. – BDMG

Presidente