

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

Exercício de 2026

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 2026.

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 2026, 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 2026, 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\$ 164 Milhões	R\$ 155,8 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\$ 4,4 Bilhões	R\$ 4,18 Bilhões
Saldo Médio da Carteira de Crédito	R\$9,8 Bilhões	R\$9,31 Bilhões
Eficiência Operacional*	50,4%	52,92%
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 a média simples do conjunto dos resultados dos indicadores resulte no mínimo em 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, adaptada conforme a área de alocação do empregado, de acordo com a tabela 3 - Composição da Performance Individual:

PI: (resultado compromissos 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
Compromissos de impacto (média)	20%	20%

Metas da área (PCE)	30%	40%
Metas individuais (PCI ou Planos de Entregas)	50%	40%

3.1.1 Compromissos de impacto

Os Compromissos de Impacto do BDMG são compostas por cinco indicadores finalísticos que avaliam a contribuição do Banco para a sociedade mineira. Para fins de cálculo deste componente será apurada a média simples do resultado anual destes indicadores finalísticos.

O conjunto dos indicadores finalísticos de impacto será considerado quando a média do desempenho anual for maior ou igual a 80%, limitado a 120%.

Caso não seja atingido o desempenho mínimo de 80%, o valor de apuração deste componente será igual a 0, no entanto, não inabilita o PPR com base no cálculo dos demais componentes

Os indicadores finalísticos que compõem esse bloco são:

- Empregos: 111 mil empregos potencialmente gerados.
- Presença em MG: 75% de desembolso fora da macrorregião central de MG.
- Inclusão Financeira: 6.000 MPEs atendidas.
- Cidades mineiras: 185 dos municípios com contrato ativo (saldo contábil) devem ter IDH abaixo da média dos IDHs dos municípios mineiros.
- Ação para o Clima: R\$ 700, milhões em desembolso ambiental.

3.1.2 Metas da Área (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 2026. 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 2026 das áreas sob sua gestão.

Caso não seja atingido o desempenho mínimo de 80%, o valor de apuração deste componente será igual a 0, no entanto, não inabilita o PPR com base no cálculo dos demais componentes.

3.1.3 Painel de Contribuição Individual (PCI)

O Painel de Contribuição Individual aplica-se tão somente às gerências da Área Comercial. Trata-se de metas específicas e individuais de cada Gerente de Negócios e Gerente de Relacionamento. O Superintendente será avaliado pelo PCE da área, enquanto o Diretor pela média dos PCE´s das áreas sob sua gestão.

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 na apuração do PCI (80%), 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. O Superintendente será avaliado pelo PCE da área, enquanto o Diretor pela média dos PCE´s das áreas sob sua gestão.

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, Gerente de Negócios, Gerente de Relacionamento, Coordenador e Pregoeiro	Valor de Referência da Função (VRF) (Salário do Cargo/Função no Plano de Carreira Cargos e Salários - PCCS)
Analista, Advogado, Técnico, Assistente e Secretária	Valor de referência do nível de carreira, considerando: Piso* = R\$ 12.807,00 (Nível G01 Analista) Teto* = R\$ 24.538,75 (Nível G23 Analista)
Assessores	Valor de referência do nível do nível de carreira, considerando:

	Teto* = R\$24.538,75 (Nível G23 Analista)
--	---

* Valores serão corrigidos conforme reajuste aplicado pela Convenção Coletiva.

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 2026, para cada empregado, será calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{PPR 2026} = \text{PI} \times \text{VB} \times \text{Peso} \times \text{Índice Deflator (se houver)}$$

Caso a somatória dos valores individuais apurados não atinja a integralidade do orçamento destinado ao Programa de Participação nos Resultados, em razão de não cumprimento de metas ou qualquer outro critério previsto neste ACT, o valor excedente remanescente será redistribuído entre os empregados elegíveis, seguindo os mesmos critérios deste ACT.

Fica expressamente vedada qualquer destinação discricionária, retenção, reapropriação, realocação seletiva ou redistribuição unilateral, pela Diretoria Executiva ou pela Administração do BDMG, dos valores excedentes do orçamento do PPR em desacordo com os critérios objetivos previstos neste ACT.

Os valores remanescentes do orçamento do Programa deverão ser integralmente revertidos aos empregados elegíveis, nos termos deste ACT, vedada qualquer forma de concentração privilegiada da distribuição.

4. CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Farão jus ao recebimento da Participação nos Resultados todos os empregados do BDMG, observadas as disposições deste ACT, excetuando-se apenas:

- Empregados que deixarem de integrar o quadro funcional por demissão por justa causa;
- Empregados admitidos e/ou demitidos em 2026, com menos de 04 meses de prestação de serviço nesse ano;
- Empregados que não tenham realizado a carga horária mínima de treinamentos obrigatórios exigidos a todos os empregados pelo BDMG;
- Empregados que tenham recebido penalidade prevista no Estatuto de Pessoal, necessariamente precedida da instauração de Processo Administrativo Disciplinar, transitado em julgado;
- 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.

Eventuais divergências relativas à elegibilidade ou critérios de pagamento deverão ser previamente submetidas à aprovação pelo Conselho de Administração do BDMG e negociação e concordância prévia do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e região.

5. DO VALOR DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS EM 2026

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, considerando no mínimo 1/12 avos;
- 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, 15 dias de trabalho.

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

2026

O orçamento total para pagamento do Programa de Participação nos Resultados – PPR corresponderá ao montante de até 5% (cinco por cento) do Lucro Líquido Recorrente (LLR) ou do Lucro Líquido (LL), o que for menor. A Participação nos Lucros e Resultados – PLR prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária possui natureza autônoma e independente em relação ao presente Programa de Participação nos Resultados – PPR, sendo vedada qualquer forma de limitação na distribuição dessa premiação. Caso os valores a distribuir da PPR somados à PLR ultrapassem 10% do Lucro Líquido (LL) apurado pelo Banco em 2026, a PPR sofrerá um ajuste no seu montante total a distribuir para que seja limitado a esse percentual do LL.

O valor pago individualmente não poderá ser superior ao maior valor pago entre os Diretores Executivos.

7. DATA DO PAGAMENTO

O pagamento do Programa de Participação nos Resultados (PPR) de 2026 será realizado na mesma data do pagamento da 2ª parcela da PLR referente ao exercício de 2026 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 2026, 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/01/2026 a 31/12/2026.

Belo Horizonte (MG), 1º de julho de 2026.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO

Presidente

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

Presidente