

**IV TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015 CELEBRADO ENTRE O BRB - BANCO DE BRASÍLIA S/A, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA E CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT.**

Pelo presente instrumento particular,

(a) **BRB - BANCO DE BRASÍLIA S/A.**, instituição financeira vinculada à Administração Pública Indireta do Distrito Federal, inscrita no CNPJ/MF sob o número 00.000.208/0001-00, por seu Diretor-Presidente **VASCO CUNHA GONÇALVES**, doravante denominado **BRB**;

(b) **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA**, CNPJ nº 00.720.771/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **EDUARDO ARAÚJO DE SOUZA**; e

(c) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT**, entidade sindical de grau superior, reconhecida pelo Decreto nº 46.543, de 04 de agosto de 1959, inscrita no CNPJ/MF sob o número 07.847.291/0001-05, neste ato representada por seu Presidente, o senhor **ROBERTO ANTÔNIO VON DER OSTEN**, doravante denominada **CONTRAF**;

tendo em conta as disposições do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000 com as disposições do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015 resolvem celebrar o IV TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015, fazendo-o mediante as CLÁUSULAS e CONDIÇÕES seguintes.

**DOS OBJETIVOS DO PRESENTE TERMO ADITIVO**

**CLÁUSULA PRIMEIRA:** Este Termo Aditivo regula a participação dos empregados do BRB, efetivos e contratados em Emprego ou Cargo em Comissão, nos lucros e resultados da instituição, no segundo semestre de 2015, 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.

## DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO

**CLÁUSULA SEGUNDA:** 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 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, para fins deste acordo, aquele utilizado como base para pagamento de dividendos, nos termos do artigo 202 da Lei 6.404/1976.

## DA CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS, FUNÇÕES E ATIVIDADES GRATIFICADAS DENTRO DO PROGRAMA DE PLR

**CLÁUSULA TERCEIRA:** Os empregados, para fins de classificação do Programa PLR, estarão divididos em grupos, conforme a tabela abaixo:

GRUPO	NÍVEL DE FUNÇÕES/CARGOS
1	CONSULTOR JURÍDICO
	SUPERINTENDENTE
	SECRETÁRIO EXECUTIVO
	CONSULTOR DA PRESIDÊNCIA
	GERENTE GERAL 1
	GERENTE GERAL 2
	GERENTE GERAL 3
	GERENTE GERAL 4
	GERENTE GERAL 5

2	GERENTE DE NEGÓCIOS MASTER
	GERENTE DE NEGÓCIOS SÊNIOR
	GERENTE DE NEGÓCIOS PLENO
	GERENTE DE NEGÓCIOS JÚNIOR
3	GERENTE ADMINISTRATIVO
	GERENTE DE EXPEDIENTE
4	OUVIDOR
	GERENTE DE RELACIONAMENTO
	GERENTE DE PROJETOS
	GERENTE DE NÚCLEO
	AUDITOR
	GERENTE DE EQUIPE
	GERENTE DE ÁREA
	CONSULTOR JURÍDICO ADJUNTO
	ADVOGADO
	ASSESSOR EXECUTIVO
	FUNÇÃO TÉCNICA DE ADVOGADO
5	TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO
	TÉCNICO EM PROCESSAMENTO DE DADOS
	SECRETÁRIO(A) DE DIRETORIA
	ORIENTADOR DE ATENDIMENTO
	MÉDICO DO TRABALHO
	GERENTE DE LOJA – FINANCEIRA
	ESPECIALISTA SÊNIOR
	ESPECIALISTA PLENO
	ESPECIALISTA JÚNIOR
	ESCRITURÁRIO
	ESCRITURÁRIO EM EXT.
	ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO
	DIGITADOR EM EXTINÇÃO

DIGITADOR EM EXT. 66,666%
COORDENADOR DO SESMT
COORDENADOR DO PCMSO
CONSULTOR DE DIRETORIA
CI- CAIXA\EXT
CI - ASSISTENTE\EXT
CAIXA BANCÁRIO
AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO TRABALHO
ATENDENTE DE SAC
ATENDENTE DE OUVIDORIA
ANALISTA SÊNIOR
ANALISTA PLENO
ANALISTA JÚNIOR
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E SISTEMAS

**DO PERCENTUAL DO VALOR TOTAL APURADO A SER DISTRIBUÍDO PARA CADA GRUPO DA CLASSIFICAÇÃO**

**CLÁUSULA QUARTA:** O percentual de distribuição da PLR para cada grupo será negociado posteriormente, após o fechamento do balanço do semestre e, levando-se em consideração o número de empregados em cada um dos grupos de distribuição.

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

**CLÁUSULA QUINTA:** O PROGRAMA ajustado entre o BRB e as entidades sindicais, mediante este IV Termo Aditivo ao ACT 2014/2015, 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.

## **DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICE DE LUCRATIVIDADE**

**CLÁUSULA SEXTA:** A premiação pelo alcance do índice de lucratividade previamente estabelecido e contratado corresponderá aos percentuais do Valor Total da Premiação, previstos na tabela abaixo e, em todos esses casos, será distribuído linearmente entre todos os empregados participantes do PROGRAMA, mediante o simples atingimento dos percentuais de lucratividade previstos na CLÁUSULA SEGUNDA.

<b>GRUPOS</b>	<b>PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO LINEAR DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO</b>
Grupo 1:	50,00%
Grupo 2:	50,00%
Grupo 3:	60,00%
Grupo 4:	60,00%
Grupo 5:	70,00%

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A premiação individual pelo alcance do índice de lucratividade dar-se-á pela simples divisão linear do valor correspondente aos percentuais indicados 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.

## **DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICES DE CUMPRIMENTO DE METAS**

**CLÁUSULA SÉTIMA:** Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento das metas do PROGRAMA, o incentivo corresponderá aos percentuais do Valor Total da Premiação, definidos na tabela abaixo, sendo que, tanto a apuração dos respectivos índices, quanto a própria premiação correspondente serão divididas em dois subcritérios:

- I) índice de cumprimento das metas globais ou do BRB, e;
- II) índice de cumprimento de metas por unidade de negócio.

<b>GRUPOS</b>	<b>PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO VARIÁVEL DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO EM RELAÇÃO AO CUMPRIMENTO DE METAS</b>
Grupo 1:	50,00%
Grupo 2:	50,00%
Grupo 3:	40,00%
Grupo 4:	40,00%
Grupo 5:	30,00%

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: Índice de cumprimento das metas globais ou do BRB.** Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento do programa de metas, relativo às metas globais ou do BRB, a premiação será correspondente aos percentuais do Valor Total da Premiação, previstos na tabela abaixo, e os valores correspondentes a estes percentuais serão distribuídos proporcionalmente entre todos os empregados aptos a receberem a premiação, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

<b>GRUPOS</b>	<b>PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO VARIÁVEL DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO EM RELAÇÃO AO CUMPRIMENTO DE METAS GLOBAIS</b>
Grupo 1:	25,00%
Grupo 2:	25,00%
Grupo 3:	20,00%
Grupo 4:	20,00%
Grupo 5:	15,00%

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso as metas globais não sejam alcançadas, será feita a distribuição de 50% (metade) do valor destinado à essas metas, de forma linear para todos os empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: Índice de cumprimento de metas por unidade de negócio.** Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento do programa de metas, relativo às metas alcançadas pelas unidades de negócios do BRB, a premiação será correspondente aos percentuais do Valor Total da Premiação, previstos na tabela abaixo, e os valores correspondentes a esses percentuais

serão distribuídos proporcionalmente entre todos os empregados das unidades de negócios que cumprirem as suas metas, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

<b>GRUPOS</b>	<b>PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO VARIÁVEL DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO EM RELAÇÃO AO CUMPRIMENTO DE METAS POR UNIDADE DE NEGÓCIO</b>
Grupo 1:	25,00%
Grupo 2:	25,00%
Grupo 3:	20,00%
Grupo 4:	20,00%
Grupo 5:	15,00%

**PARÁGRAFO QUARTO:** Todo o valor não distribuído no cumprimento das metas das unidades será redistribuído de forma linear para todos os empregados.

#### **DO PLANO DE METAS CONTRATADO**

**CLÁUSULA OITAVA:** Para os fins do PROGRAMA de PLR instituído por este 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 e acompanhadas pela Superintendência de Controladoria - SUPCO, 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.

#### **METAS GLOBAIS**

**CLÁUSULA NONA:** As metas globais ou do Banco somente serão consideradas cumpridas para os fins do presente Regulamento caso atendam, simultaneamente, as seguintes determinações:

I) A média ponderada dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos

produtos ou itens negociados for igual ou superior a 100% (cem por cento); e

II) O percentual de atingimento da meta estabelecida para cada um dos produtos ou itens negociados for igual ou superior a 70% (setenta por cento) da meta previamente estabelecida e contratada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os produtos ou itens poderão ser agrupados de acordo com a margem de contribuição, a conjuntura mercadológica e a estratégia de mercado do BRB em diferentes níveis de pontuação, podendo ser atribuído a cada um deles peso diferenciado a ser considerado como ponderação no cálculo final do percentual de atingimento de metas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O cálculo da média ponderada, se for o caso, dos percentuais de atingimento de metas a que alude a cláusula nona far-se-á pela divisão do resultado da soma dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos que integram a meta global ou do BRB, já multiplicados pelo seu respectivo peso, pela soma dos pesos.

## **METAS POR UNIDADE DE NEGÓCIO**

**CLÁUSULA DÉCIMA:** As metas estabelecidas para cada unidade de negócios do BRB somente serão consideradas cumpridas se, simultaneamente:

I) A média ponderada dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos ou itens estabelecidos para a unidade de negócio for igual ou superior a 100% (cem por cento); e

II) O percentual de atingimento da meta estabelecida para cada um dos produtos ou itens for igual ou superior a 70% (setenta por cento) da meta previamente estabelecida e contratada;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os produtos ou itens poderão ser agrupados de acordo com a margem de contribuição, a conjuntura mercadológica e a estratégia de mercado do BRB em diferentes níveis de pontuação, podendo ser atribuído a cada um deles peso diferenciado a ser considerado como ponderação no cálculo final do percentual de atingimento de metas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O cálculo da média ponderada, se for o caso, dos percentuais de atingimento de metas a que alude a cláusula décima far-se-á pela divisão do resultado da soma dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos que integram a meta global ou do BRB, já multiplicados pelo seu respectivo peso, pela soma dos pesos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os fins deste Termo Aditivo cada ponto de atendimento e cada superintendência do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília será considerada uma unidade de negócio do BRB.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA:** Caberá à SUCON - Superintendência de Contabilidade Geral do BRB a tarefa de apurar, semestralmente, o Valor Total da Premiação a ser distribuída, conforme previsto na cláusula segunda deste Regulamento, repassando-o à SUGEP.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA:** Caberá exclusivamente à SUPCO 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 Brasília, Pontos de Atendimento e das demais unidades de negócios do BRB.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA:** As unidades referidas nos subitens acima deverão encaminhar à SUGEP 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 QUARTA:** Caberá à SUGEP a 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 encerrado o fechamento do Balanço Geral do BRB, relativo a cada período.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA:** 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 proporcional à sua contribuição, observado o que segue.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que for contratado, que se desligar do BRB, que sair ou retornar de licença interesse, 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 apuração do PROGRAMA, terá direito à premiação proporcional aos dias trabalhados, observadas ainda as demais regras de cálculo da premiação individual previstas neste aditivo;

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado que, em cada período de apuração 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 motivo de doença crônica ou grave, atestada por profissional da saúde, ou em decorrência de Licença Maternidade terá direito à premiação durante todo o período de vigência do PROGRAMA, independente da quantidade de dias trabalhados, observado o cumprimento das metas globais e de sua unidade de lotação.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregado que se afastar do trabalho por motivo de licença saúde, não prevista ou qualificada no parágrafo anterior, terá direito à premiação no período em que sair de licença, desde que não retorne do afastamento no período de apuração, observado o cumprimento das metas globais e de sua unidade de lotação;

**PARÁGRAFO SEXTO:** O empregado que retornar de licença saúde, terá direito à premiação do programa no período de retorno, desde que trabalhe no mínimo 60 (sessenta) dias neste período, observado o cumprimento das metas globais e de sua unidade de lotação;

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregado que retornar de licença saúde, terá direito à premiação proporcional aos dias trabalhados no período de retorno, quando, neste período, trabalhar menos que 60 (sessenta) dias, observado o cumprimento das metas globais e de sua unidade de lotação;

**PARÁGRAFO OITAVO:** O empregado não faz jus ao recebimento de PLR, caso se encontre afastado por licença saúde e não trabalhe nenhum dia dentro do período de apuração do programa.

**PARÁGRAFO NONO:** Observadas as vedações previstas neste Regulamento, terá direito à premiação em cada período contratado, independente da quantidade de dias trabalhados no Banco, o empregado cedido às empresas controladas, coligadas, parceiras, patrocinadas, a entidades sindicais e à administração pública direta ou indireta, das esferas federal, estadual e municipal e do Distrito Federal;

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** O empregado que, no período integral de apuração 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 DÉCIMO PRIMEIRO:** Nos casos em que o empregado permanecer lotado pelo mesmo período em mais de uma unidade de negócio considerar-se-á, para a premiação, a lotação que lhe for mais benéfica.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** Nos casos em que o empregado for descomissionado ou rebaixado e permanecer recebendo Remuneração Especial - RE, a sua PLR será computada 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 todo o período.

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

**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;

### **DA APURAÇÃO DA PREMIAÇÃO INDIVIDUAL**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA:** Para a apuração da premiação individual de cada participante do PROGRAMA, condicionada à lucratividade do Banco prevista na cláusula sexta e subitens deste 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 OITAVA:** Para a apuração da premiação individual de cada participante do PROGRAMA, condicionada ao cumprimento das metas globais ou do BRB prevista no § 1º da cláusula sétima deste Regulamento, o valor correspondente ao respectivo percentual de premiação será rateado proporcionalmente entre todos os empregados do BRB, observados os critérios de participação e premiação proporcional previstos neste Regulamento, e desde que as metas globais ou do BRB sejam alcançadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso as metas globais não sejam alcançadas, aplicar-se-á o previsto no § 2º da cláusula sétima, da mesma forma definida na cláusula décima sétima.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA:** Para a apuração da premiação individual de cada empregado ou participante do PROGRAMA, condicionada ao cumprimento das metas por unidade de negócios prevista no § 3º da cláusula sétima deste Regulamento, o valor correspondente ao respectivo percentual de premiação será rateado proporcionalmente entre todos os empregados das unidades de negócios

que alcançarem suas metas;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que são submetidos à condição de cumprimento de metas da respectiva unidade de negócio, se não alcançarem as metas contratadas não terão direito à premiação de que trata o § 3º da cláusula sétima, deste Regulamento, aplicando-se o que define o § 4º da cláusula sétima, da mesma forma definida na cláusula décima sétima.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA:** A proporcionalidade prevista nas cláusulas décima sétima, décima oitava e décima nona acima, dar-se-á em relação ao valor total da respectiva premiação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA:** A premiação individual total de cada empregado será igual à soma dos valores apurados na forma prevista cláusulas décima sétima, décima oitava e décima nona acima, observadas as demais regras de apuração da premiação individual, e será creditado na conta corrente do empregado em uma única parcela 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, respeitado o lapso temporal de um trimestre do crédito relativo à premiação do semestre anterior.

## **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS FINAIS**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA:** Nos termos previstos no § 1º do art. 2º, da Lei nº 10.101/2000, na hipótese de mudança relevante de cenário econômico, de mercado e na ocorrência de necessidade do BRB, decorrentes de modificações orçamentárias e de Planejamento Estratégico que impliquem na necessidade de ajustes no plano de metas, as partes poderão rever os percentuais de lucratividade e o Plano de Metas adotados 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA:** 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 sua unidade própria

de lotação;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA:** O empregado cedido à 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 QUINTA:** Os empregados cedidos à CARTÃO BRB e à SEGUROS BRB NÃO terão direito à premiação prevista neste Regulamento, mas terão direito de participar do Programa de Participação nos Lucros instituído por aquelas empresas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA:** Os empregados cedidos à Regius, à AABR e à BRB SAÚDE terão direito à premiação de acordo com as funções constantes da Tabela prevista na cláusula terceira.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA:** Os demais empregados cedidos com direito à participação neste PROGRAMA e aqueles que, durante o período de apuração do PROGRAMA, não estiverem lotados nas unidades de negócios a que se refere o §3º da cláusula décima participarão do PROGRAMA como se estivessem lotados na SUGEP.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA:** A premiação individual de cada empregado será lançada a crédito de sua conta corrente, em uma única rubrica e lançamento, 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 do crédito relativo à premiação do semestre anterior.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA:** Os casos omissos neste Regulamento, que não puderem ser tratados e resolvidos apenas pelo Comitê de Programa de Participação em Lucros e Resultados, serão analisados por uma Comissão Paritária formada por 2 (dois) representantes indicados pelo BRB e 2 (dois) representantes indicados pelas Entidades Sindicais.

E, por estarem as partes de comum acordo com as cláusulas e condições do presente Regulamento firmam-no em 4 (quatro) 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 PROGRAMA junto ao SINDICATO;
- c) uma via para registro do PROGRAMA junto à CONTRAF;
- d) uma via para registro do PROGRAMA junto ao Ministério do Trabalho.

Brasília (DF), 30 de dezembro de 2015

**BRB – BANCO DE BRASÍLIA S.A.**

**VASCO CUNHA GONÇALVES**

Diretor Presidente

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO –**

**CONTRAF/CUT**

ROBERTO ANTÔNIO VON DER OSTEN

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA**

**– SEEB/DF**

EDUARDO ARAÚJO DE SOUZA

PRESIDENTE