ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS REFERENTES AOS EXERCÍCIOS DE 2025 E 2026, DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 E ALTERAÇÕES DAS LEIS 12.832/13 E 14.020/20

O ITAÚ UNIBANCO S.A., estabelecido à Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.701.190/0001-04, o **ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A**, estabelecido à Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.872.504/0001-23 e **BANCO ITAÚ CONSIGNADO S.A,** estabelecido à Praça Alfredo Egydio de Souza Aranha, nº 100, Torre Conceição, 9º andar, São Paulo/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 33.885.724/0001-19, em conjunto ora denominadas "**EMPRESA"** representados por **Sra**. **Marina Madeira De Faria**, inscrita no CPF sob nº [redacted] e **Sr. Daniel Sposito Pastore** inscrito no CPF: [redacted], e, de outro lado, **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF**, representada por sua presidenta **Juvandia Moreira Leite, CPF:** [redacted], representando por procuração os Sindicatos e as entidades sindicais seguintes: ....., doravante em conjunto designados "SINDICATO", firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, conforme cláusulas e condições abaixo estabelecidas:

Cláusula Primeira – Objeto

Nos termos do art. 2º, II, da Lei 10.101/00, alterada pelas Leis 12.832/13 e 14.020/20, o presente Acordo tem por objeto pactuar, reconhecer e validar a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) que beneficiará os empregados dos BANCOS ACORDANTES nos exercícios de 2025 e 2026, inclusive as regras aplicáveis à Participação Complementar nos Resultados (PCR).

Cláusula Segunda – Programas de Participação nos Lucros ou Resultados

A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) dos BANCOS ACORDANTES será apurada e paga conforme as regras e premissas estipuladas neste Acordo Coletivo e seu Anexo Único - Regulamento do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, que é parte integrante deste acordo.

Parágrafo Primeiro

Para melhor cumprir os objetivos de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade, os BANCOS ACORDANTES adotam este Plano de Participação nos Lucros ou Resultados, composto pelas metodologias dispostas no Anexo Único (doravante denominados "Programas") para apuração e cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados devida aos seus empregados, satisfazendo em todo momento as seguintes premissas:

a) cada Programa aplica-se a um público-alvo próprio de empregados, em razão das peculiaridades dos cargos e funções por eles desempenhadas nos BANCOS ACORDANTES, como descrito no Anexo;
b) cada empregado será beneficiário, durante um mesmo período, de apenas um Programa, nos termos do Anexo;

c) cada Programa possui critério próprio de apuração, sem prejuízo da utilização de critérios de outros Programas.

Parágrafo Segundo

As regras que compõem cada Programa, reunidas no Anexo Único, são de conhecimento do seu público-alvo.

Parágrafo Terceiro

O montante relativo à Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), calculada e paga conforme quaisquer dos Programas, nunca será inferior aos valores da Regra Básica e da Parcela Adicional estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários do exercício correspondente, acrescido do montante calculado conforme a Cláusula Terceira, doravante designada Participação Complementar nos Resultados (PCR).

Parágrafo Quarto

Este Programa de Participação nos Lucros ou Resultados aplica-se a todos os empregados dos BANCOS ACORDANTES.

Parágrafo Quinto

A cada empregado será aplicada uma única metodologia de cálculo de Participação nos Lucros ou Resultados, conforme descrita no Anexo.

Parágrafo Sexto

Determinadas metodologias de cálculo, doravante denominadas de “Programas”, preveem participação nos lucros ou resultados em valor igual ou superior ao mínimo previsto no Parágrafo Terceiro, a qual será apurada conforme as regras específicas de cada Programa, como descrito no Anexo Único - Regulamento do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados.

Parágrafo Sétimo

Serão realizados, no máximo, dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo de um trimestre civil entre um e outro, nos termos do artigo 3º, § 2º e 4º, da Lei 10.101/2000.

Parágrafo Oitavo

Os valores pagos por força deste Acordo não possuem natureza salarial e, portanto, não podem ser objeto de integração de qualquer parcela do contrato de trabalho.

Cláusula Terceira – Apuração dos Valores da Participação Complementar nos Resultados - PCR

A Participação Complementar nos Resultados PCR é um dos componentes de cálculo da PLR e constitui participação complementar nos resultados, apurada conforme o ROE (Retorno Sobre o Patrimônio) Médio Recorrente Anualizado, divulgado no balanço patrimonial consolidado do Itaú Unibanco Holding ao término do ano fiscal. A apuração da PCR relativa ao exercício de 2025 e ao exercício de 2026 obedecerá aos índices de lucratividade apontados nas tabelas a seguir, não havendo interpolação de valores.

ROE Médio Anual Recorrente	Até 22,1%	Maior que 22,1%
2025	R$ 3.908,05	R$ 4.096,42
2026	Para 2026, os valores estabelecidos acima serão corrigidos pelo percentual estabelecido na cláusula de reajuste salarial da convenção coletiva da categoria, referente ao período 2025/2026.	Para 2026, os valores estabelecidos acima serão corrigidos pelo percentual estabelecido na cláusula de reajuste salarial da convenção coletiva da categoria, referente ao período 2025/2026.

Parágrafo Único

Se o ROE Médio Recorrente Anualizado for menor ou igual a zero, a PCR não será devida.

Cláusula Quarta – Elegíveis à PCR

Serão beneficiados pela PCR:

- Referente ao exercício de 2025, todos os empregados dos BANCOS ACORDANTES, que tenham sido admitidos até 31 de dezembro de 2024 e estejam em efetivo exercício em 31 de dezembro de 2025; e
- Referente ao exercício de 2026, todos os empregados dos BANCOS ACORDANTES, que tenham sido admitidos até 31 de dezembro de 2026 e estejam em efetivo exercício em 31 de dezembro de 2026.

Parágrafo Primeiro

Em relação ao exercício de 2025:

a) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024 e que se afastaram a partir de 1º de janeiro de 2025, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção, alistamento militar e os transferidos entre as empresas signatárias, farão jus ao recebimento integral da Participação Complementar nos Resultados – PCR;

b) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2025, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e alistamento militar não farão jus ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR, se não tiverem retornado ao trabalho até 31 de dezembro de 2025;

c) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2025, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e alistamento militar farão jus ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR integralmente, desde que tenham retornado ao trabalho até 31 de dezembro de 2025;

d) Os empregados das empresas signatárias que, durante o ano de 2025, forem por elas admitidos ou forem transferidos para outra empresa não signatária, terão direito ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias na empresa signatária.

e) Aos empregados que venham a ser admitidos ou desligados por dispensa sem justa causa, durante o ano de 2025, com exceção dos demitidos por justa causa, terão direito ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

f) Os empregados que não se enquadrarem expressamente nas condições previstas neste parágrafo e respectivas alíneas não terão direito à PCR, integral ou proporcional, com base na legislação vigente e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo Segundo
Em relação ao exercício de 2026:

a) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2025 e que se afastaram a partir de 1º de janeiro de 2026, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção, alistamento militar e os transferidos entre as empresas signatárias, farão jus ao recebimento integral da Participação Complementar nos Resultados – PCR;

b) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2025 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2026, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e alistamento militar não farão jus ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR, se não tiverem retornado ao trabalho até 31 de dezembro de 2026;

c) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2025 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2026, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e alistamento militar farão jus ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR integralmente, desde que tenham retornado ao trabalho até 31 de dezembro de 2026;

d) Os empregados das empresas signatárias que, durante o ano de 2026, forem por elas admitidos ou forem transferidos para outra empresa não signatária, terão direito ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias na empresa signatária;

e) Os empregados que venham a ser admitidos ou desligados por dispensa sem justa causa, durante o ano de 2026, com exceção dos demitidos por justa causa, será devido o pagamento proporcional da Participação

Complementar nos Resultados – PCR, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado no referido ano ou fração igual ou superior a 15 (quinze dias).

f) Os empregados que não se enquadrarem expressamente nas condições previstas neste parágrafo e respectivas alíneas não terão direito à PCR, integral ou proporcional, com base na legislação vigente e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Quinta – Pagamento

Os pagamentos relativos a **PCR 2025 e PCR 2026** deverão ser realizados nas datas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação nos Lucros ou Resultados (CCT-PLR dos Bancários), inclusive quanto à antecipação, dos respectivos exercícios.

Parágrafo Primeiro

Referente ao exercício de 2025, a título de antecipação da PCR 2025, os BANCOS ACORDANTES pagarão o valor, estabelecido para o referido ano, previsto na coluna "até 22,1%" da tabela da Cláusula Terceira – Apuração dos Valores da Participação Complementar nos Resultados – PCR na mesma data da antecipação da PLR dos Bancários, desde que o ROE Médio Anual Recorrente, apurado nas demonstrações financeiras relativas ao fechamento do 1º semestre de 2025, devidamente publicadas, seja maior do que zero.

Parágrafo Segundo

Serão observadas as seguintes regras para o pagamento da antecipação prevista no Parágrafo Primeiro desta cláusula:

a) Os empregados das empresas signatárias que tenham sido admitidos até 31 de dezembro de 2024 e estejam em efetivo exercício em 31.08.2025 farão jus ao recebimento integral da referida antecipação;

b) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024 e que se afastaram a partir de 1º de janeiro de 2025, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção, alistamento militar e os transferidos entre empresas signatárias farão jus ao recebimento integral da referida antecipação, na mesma data dos demais elegíveis, ainda que não tenham retornado até 31 de agosto de 2025;

c) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2025, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e alistamento militar não farão jus ao recebimento da referida antecipação, se não tiverem retornado ao trabalho até 31 de agosto de 2025;

d) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2025, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e

alistamento militar farão jus ao recebimento integral da referida antecipação, desde que tenham retornado ao trabalho até 31 de agosto de 2025;

e) Os empregados das empresas signatárias que forem por elas admitidos ou transferidos para outra empresa não signatária entre 1º de janeiro de 2025 até 31 de agosto de 2025 terão direito ao recebimento da referida antecipação de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado nas empresas signatárias ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

f) Aos empregados que venham a ser admitidos ou desligados por dispensa sem justa causa até 31 de agosto de 2025, será devido o pagamento proporcional da referida antecipação, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado no referido ano ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

g) Os empregados que não se enquadrarem expressamente nas condições previstas neste parágrafo e respectivas alíneas não terão direito à PCR, integral ou proporcional, com base na legislação vigente e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo Terceiro

Referente ao exercício de 2026, os BANCOS ACORDANTES, a título de antecipação da PCR 2026, os BANCOS ACORDANTES pagarão o valor estabelecido para o referido ano, previsto na coluna “até 22,1%” da tabela da Cláusula Terceira – Apuração dos Valores da Participação Complementar nos Resultados – PCR na mesma data da antecipação da PLR dos Bancários, desde que o ROE Médio Anual Recorrente, apurado nas demonstrações financeiras relativas ao fechamento do 1º semestre de 2026, devidamente publicadas, seja maior do que zero.

Parágrafo Quarto

Em relação ao exercício de 2026, serão observadas as seguintes regras para pagamento da antecipação prevista no Parágrafo Terceiro desta cláusula:

a) Todos empregados das empresas signatárias que tenham sido admitidos até 31 de dezembro de 2025 e estejam em efetivo exercício em 31 de agosto de 2026 farão jus ao recebimento integral da referida antecipação;

b) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2025 e que se afastaram a partir de 1º de janeiro de 2026, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção, por alistamento militar e os transferidos entre empresas signatárias farão jus ao recebimento integral da referida antecipação, na mesma data dos demais elegíveis, ainda que não tenham retornado até 31 de agosto de 2026;

c) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2025 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2026, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e por

alistamento militar não farão jus ao recebimento da referida antecipação, se não tiverem retornado ao trabalho até 31 de agosto de 2026;

d) Os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2025 e que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2026, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e por alistamento militar farão jus ao recebimento integral da referida antecipação, desde que tenham retornado ao trabalho até 31 de agosto de 2026;

e) Os empregados das empresas signatárias que forem por elas admitidos ou transferidos para outra empresa não signatária entre 1º de janeiro de 2026 até 31 de agosto de 2026 terão direito ao recebimento da referida antecipação de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado nas empresas signatárias ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

f) Aos empregados que venham a ser admitidos ou desligados por dispensa sem justa causa até 31 de agosto de 2026, será devido o pagamento proporcional da referida antecipação, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado no referido ano ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

g) Os empregados que não se enquadrarem expressamente nas condições previstas neste parágrafo e respectivas alíneas não terão direito à antecipação da PCR, integral ou proporcional, com base na legislação vigente e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo Quinto

Os empregados que se afastaram antes de 1º de janeiro de 2025, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e por alistamento militar, e retornaram após 31 de agosto de 2025, e até 31 de dezembro de 2025, farão jus ao pagamento integral da PCR, em uma única parcela, na mesma data prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária para o pagamento final da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR 2025.

Parágrafo Sexto

Os empregados que se afastarem antes de 1º de janeiro de 2026, por doença, acidente do trabalho, licença remunerada, licença maternidade/paternidade/adoção e por alistamento militar, e retornarem após 31 de agosto de 2026 e até 31 de dezembro de 2026, farão jus ao pagamento integral da PCR, em uma única parcela, na mesma data prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária para o pagamento final da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR 2026.

Parágrafo Sétimo

Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2025 e até 31 de dezembro de 2025 e, de 1º de setembro de 2026 e até 31 de dezembro de 2026, será devido o pagamento proporcional da Participação Complementar nos Resultados – PCR, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado no referido ano ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, na mesma data prevista na Convenção

Coletiva de Trabalho da categoria bancária para o pagamento final da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR 2025 ou PLR 2026.

Parágrafo Oitavo

Os empregados das empresas signatárias que forem por elas admitidos ou transferidos para outra empresa não signatária a partir de 1º de setembro de 2025 e até 31 de dezembro de 2025 e, de 1º de setembro de 2026 e até 31 de dezembro de 2026, terão direito ao recebimento da Participação Complementar nos Resultados – PCR de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos valores estabelecidos por mês efetivamente trabalhado na referida empresa signatária ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, na mesma data prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária para o pagamento final da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR 2025 ou PLR 2026.

Parágrafo Nono

Os montantes antecipados relativos aos exercícios de 2025 e de 2026 serão descontados do valor total da PCR devida, apurada nos termos do parágrafo único da cláusula sexta.

Cláusula Sexta – Forma de Aferição

A forma final de aferição de atingimento do ROE médio Recorrente previsto na Cláusula Terceira para o pagamento:

- da PCR de 2025 terá como base a publicação formal dos balanços contábeis do exercício de 2025, a qual ocorrerá no início do exercício de 2026; e
- da PCR de 2026 terá como base a publicação formal dos balanços contábeis do exercício de 2026, a qual ocorrerá no início do exercício de 2027.

Parágrafo Único

Se ao término do exercício correspondente, o ROE médio Recorrente for superior a 22,1%, nos termos da tabela prevista na Cláusula Terceira, a diferença entre o valor final da PCR e a antecipação será paga na mesma data prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária para o pagamento final da Participação nos Lucros ou Resultados.

Cláusula Sétima – Encargos

Os valores referentes à Participação nos Resultados regulamentada através do presente acordo e seu Anexo serão tributados na fonte, em conformidade com a legislação vigente à época do pagamento.

Cláusula Oitava – Discriminação

Para demonstrar os pagamentos, os BANCOS ACORDANTES apresentarão, em holerite específico e em rubricas separadas, os valores pagos por força das regras próprias de cada Programa, e os valores correspondentes ao acréscimo da PCR.

Cláusula Nova – Do Arquivamento

O presente Acordo será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores, nos termos do art. 2ª, § 2º, da Lei 10.101/2000.

Cláusula Décima – Da Compensação

Os pagamentos efetuados em decorrência deste Acordo Coletivo e de seu Anexo, com exceção da PCR, serão compensados com as obrigações decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários sobre Participação nos Lucros ou Resultados.

Cláusula Décima Primeira – Contribuição Negocial

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal, aprovada em assembleias sindicais dos empregados, para custeio das entidades sindicais profissionais signatárias, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas da participação nos lucros ou resultados, a ser descontada pelos BANCOS ACORDANTES a cada pagamento da PCR, relativamente aos exercícios de 2025 e 2026, na forma dos parágrafos seguintes:

Parágrafo Primeiro

Os valores das contribuições previstas no caput desta cláusula correspondem a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do valor devido de PCR ao empregado, inclusive sobre a antecipação, com o limite máximo de R$ 1.000,00 (mil reais), a cada pagamento, sob a rubrica de “contribuição negocial”.

Parágrafo Segundo

O repasse dos valores descontados será efetivado através de depósito/crédito em favor das entidades sindicais signatárias, conforme dados bancários constantes em anexo, acompanhados das seguintes informações: nome do empregador, nome e nº da matrícula do empregado, a base em que está lotado, o valor pago a título de PCR, inclusive de antecipação, com as respectivas datas de pagamento e o valor da CONTRIBUIÇÃO negocial, conforme modelo exemplificado abaixo:

Empresa	Descr Empr	ID	Nome	Estado	Descr Sindicato	Valor	Data pagamento
000	ITAU UNIBANCO S.A.	00000000	XXXXXXXXXXXXX	XX	SEEB	XXX,XX	27/09/2025

Parágrafo Terceiro

Os valores descontados serão repassados em até 10 (dez) dias a contar da efetivação do desconto, aqueles não repassados no prazo serão acrescidos de: a) atualização monetária, com base no critério de correção dos

débitos trabalhistas, a partir do 1º dia de atraso; b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.

Cláusula Décima Segunda – Da Multa por Descumprimento do Acordo

Se violada qualquer cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R$ 67,35 (sessenta e sete reais e trinta e cinco centavos) a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

Cláusula Décima Terceira – Da Revisão, Prorrogação ou Revogação do Acordo

Na superveniência de fatos econômicos, financeiros, de alterações nos parâmetros tecnológicos e de outros eventos que dificultem a manutenção deste ACORDO COLETIVO, caberá ao BANCO, conjuntamente com o SINDICATO, promover as adequações necessárias, que poderão constituir em revisão das metas fixadas, em ajustes nos valores, nas datas dos pagamentos e nos critérios do ACORDO COLETIVO e seu anexo ou, ainda, seu cancelamento na hipótese de comoção social, caso fortuito ou de força maior que inviabilizem a continuidade do presente plano. A prorrogação, revisão ou revogação, total ou parcial, do presente instrumento coletivo somente poderá ser efetivada mediante comum acordo formal entre as partes, e desde que aprovado em assembleia por empregados.

Cláusula Décima Quarta – Da Conciliação das Divergências

Em caso de eventual dúvida ou divergência quanto ao fiel cumprimento de regras referentes a este acordo, por motivo de aplicação de seus dispositivos, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

Cláusula Décima Quinta – Da Assinatura Híbrida

As partes, em comum acordo, estabelecem que este documento poderá ser assinado de forma híbrida, ou seja, a assinatura de cada uma das partes poderá ser manual, eletrônica e/ou digital. Os signatários reconhecem a validade jurídica desta forma de assinatura, bem como do inteiro teor do Acordo ora celebrado.

Cláusula Décima Sexta– Do Foro

As partes estabelecem o foro da cidade sede das entidades signatárias para solucionar eventuais conflitos.

Cláusula Décima Sétima –Da Vigência

O prazo de vigência deste Acordo é de 02 (dois) anos, a contar de 01/01/2025, com término em 31/12/2026, estendendo seus efeitos até a data dos efetivos pagamentos.

São Paulo, 02 de janeiro 2025.

ITAÚ UNIBANCO S.A.
ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.
BANCO ITAÚ CONSIGNADO S.A

_____ _____

Daniel Sposito Pastore
Procurador

Marina Madeira de Faria
Procuradora

Rubrica_____ Rubrica_____

Por procuração: CONTRAF - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO -

_____

Juvandia Moreira Leite
Presidenta

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO

_____

Neiva Maria Ribeiro Dos Santos
Presidenta

Rubrica:_____

ANEXO ÚNICO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS REFERENTE AOS EXERCÍCIOS DE 2025 E 2026, DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000.

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho para Pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, as metodologias de cálculo aplicáveis para determinação da Participação nos Lucros ou Resultados ficam assim definidas para a competência de 2025 e 2026, conforme termos e condições abaixo.

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

1. EVENTOS DE PAGAMENTO

Serão realizados no máximo dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo de um trimestre civil entre um e outro.

2. BENEFICIÁRIOS

a) São beneficiários deste Programa de Participação nos Lucros ou Resultados todos os empregados dos BANCOS ACORDANTES.

b) A cada empregado será aplicada uma única metodologia de cálculo de Participação nos Lucros ou Resultados, conforme abaixo discriminada, observado o disposto em cada programa.

3. CONDIÇÕES GERAIS

O pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados, no que diz respeito aos demitidos, admitidos e licenciados, será feito com base em:

I. Valores e regras definidos na Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos bancos e valores e regras de PCR definidas em ACT. Para empregados elegíveis a metodologias de Participação nos Lucros ou Resultados que não estão descritas em Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados, será aplicada regra específica deste regulamento, com comunicação prévia a todos empregados;

II. Regras de proporcionalidade previstas na Convenção Coletiva de Trabalho, no Acordo Coletivo de Trabalho ou na metodologia de Participação nos Lucros ou Resultados do Programa específico;

Caso, em razão de promoção ou transferência, o empregado passe a fazer parte do público-alvo de uma metodologia de Participação nos Lucros ou Resultados diferente daquela à qual estava até então submetido, sua Participação nos Lucros ou Resultados será calculada de acordo com a metodologia inicialmente aplicável, até a data da promoção ou transferência, e de acordo com a metodologia aplicável ao novo público-alvo, a partir dessa data.

Para os empregados que sejam elegíveis a metodologias de Participação nos Lucros ou Resultados que não estão descritas em Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados e que, durante o período de apuração a que se refere a PLR (2025 ou 2026), forem admitidos ou licenciados, o pagamento da PLR, observando as demais regras de elegibilidade previstas no respectivo programa, será proporcional ao período trabalhado no ano de apuração a que se refere a PLR, calculando-se 1/12 por mês de serviço no respectivo período, considerando-se como mês de serviço efetivo, a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados. Para o período que o empregado ficar licenciado, serão observadas estritamente as regras eventualmente previstas na Convenção Coletiva de Trabalho.

Os valores pagos por força deste Programa de Participação nos Lucros ou Resultados não integrarão a remuneração dos beneficiários, nos termos do art. 7º, XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/00, alterada pela Lei 14.020/20.

4. RECONHECIMENTO DA VALIDADE DOS PROGRAMAS PRÓPRIOS MANTIDOS PELOS BANCOS ACORDANTES

Ficam, nos termos do artigo 611-A, XV da CLT, expressamente reconhecidos e validados os Programas Próprios de Participação nos Lucros ou Resultados mantidos pelos Bancos Acordantes e previstos neste acordo coletivo referentes aos exercícios de 2025 e 2026, com os objetivos, indicadores e forma de aferição estabelecidos e inseridos nos próprios programas (e quando aplicável, em suas respectivas cartilhas), nas respectivas vigências, nos moldes do §1º do artigo 2º da Lei 10.101/2000.

Fica estabelecido, ainda, nos termos do Parágrafo 6º, do Artigo 2º da Lei 10.101/2000, com redação dada pela Lei 14.020/2020, que na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros.

5. EVENTOS DE PAGAMENTO

Serão realizados no máximo dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo mínimo de um trimestre civil entre um e outro.

6. BENEFICIÁRIOS

c) São beneficiários deste Regulamento de Participação nos Lucros ou Resultados todos os empregados dos BANCOS ACORDANTES.

d) A cada empregado será aplicada uma única metodologia de cálculo de Participação nos Lucros ou Resultados, conforme abaixo discriminada, observado o disposto em cada programa.

7. METODOLOGIAS E FUNDAMENTOS DE CÁLCULO

As metodologias de cálculo previstas para este Regulamento de Participação nos Lucros ou Resultados estão fundamentadas em dois eixos principais, abaixo destacados, e estão sujeitos ao limite global de RGR, CVR e Lucro Líquido recorrente, portanto passíveis de reduções, a critério do Comitê de Remuneração:

I. Lucratividade ou indicadores financeiros do conglomerado Itaú Unibanco S/A ou do segmento de negócio em que os beneficiários estão inseridos, ao fim do exercício social (“Eixo 1”);
II. Resultado obtido por cada beneficiário, conforme programa de desafios/objetivos ou resultados, previamente estabelecido, combinado em maior ou menor medida com indicadores financeiros do conglomerado Itaú Unibanco S/A ou do segmento de negócio em que os beneficiários estão inseridos (“Eixo 2”).

a) No caso de empregados beneficiários da Participação nos Lucros ou Resultados fundamentada no Eixo 1, a metodologia de cálculo do valor corresponderá:

I. Àquelas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos Bancários sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados (PLR dos Bancários), do exercício ao qual o pagamento se refere, acrescida da PCR e PLR adicional do exercício correspondente; ou
II. À distribuição de um percentual do resultado da empresa ou da área de negócio, conforme critérios, estratégias e particularidades de cada área, detalhadas neste Regulamento, acrescida da PCR e da PLR Adicional definida na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos Bancários sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados (PLR dos Bancários).

b) No caso de empregados beneficiários da Participação nos Lucros ou Resultados fundamentada no Eixo 2, as metodologias de cálculo variarão conforme as estratégias e particularidades de cada área e serão acrescidas da PCR e da PLR Adicional definida na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos Bancários sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados (PLR dos Bancários) do exercício correspondente, e encontram-se detalhadas neste Regulamento.

c) Em caso de desempenho corporativo (resultado financeiro com base no RGR e CVR da Holding e/ou da área de negócio) menor ou igual a zero, ficará a Critério do Comitê de Remuneração da Empresa a decisão sobre o pagamento ou não dos valores previstos nos programas.

8. CONDIÇÕES GERAIS

O pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados, no que diz respeito aos demitidos, admitidos e licenciados, será feito com base em:

III. Valores e regras definidos na Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos bancos e valores e regras de PCR definidas em Acordo Coletivo de Trabalho. Para empregados elegíveis a metodologias de Participação nos Lucros ou Resultados que não estão descritas em Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados, será aplicada regra específica deste regulamento, com comunicação prévia a todos empregados;

IV. Regras de proporcionalidade previstas na Convenção Coletiva de Trabalho, no Acordo Coletivo de Trabalho ou na metodologia de Participação nos Lucros ou Resultados do Programa específico;

Caso, em razão de promoção ou transferência, o empregado passe a fazer parte do público-alvo de uma metodologia de Participação nos Lucros ou Resultados diferente daquela à qual estava até então submetido, sua Participação nos Lucros ou Resultados será calculada de acordo com a metodologia inicialmente aplicável, até a data da promoção ou transferência, e de acordo com a metodologia aplicável ao novo público-alvo, a partir dessa data.

Para os empregados que sejam elegíveis a metodologias de Participação nos Lucros ou Resultados que não estão descritas em Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados e que, durante o período de apuração a que se refere a PLR (2025 ou 2026), forem admitidos ou licenciados, o pagamento da PLR, observando as demais regras de elegibilidade previstas no respectivo programa, será proporcional ao período trabalhado no ano de apuração a que se refere a PLR, calculando-se 1/12 por mês de serviço no respectivo período, considerando-se como mês de serviço efetivo, a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados. Para o período que o empregado ficar licenciado, serão observadas estritamente as regras eventualmente previstas na Convenção Coletiva de Trabalho.

Os valores pagos por força deste Programa de Participação nos Lucros ou Resultados não integrarão a remuneração dos beneficiários, nos termos do art. 7º, XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/00, alterada pela Lei 14.020/20.

9. RECONHECIMENTO DA VALIDADE DOS PROGRAMAS PRÓPRIOS MANTIDOS PELOS BANCOS ACORDANTES

Ficam, nos termos do artigo 611-A, XV da CLT, expressamente reconhecidos e validados os Programas Próprios de Participação nos Lucros ou Resultados mantidos pelos Bancos Acordantes e previstos neste acordo coletivo referentes aos exercícios de 2025 e 2026, com os objetivos, indicadores e forma de aferição estabelecidos e inseridos nos próprios programas (e quando aplicável, em suas respectivas cartilhas, que são partes integrantes deste Regulamento, foram divulgadas previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e estão disponíveis para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitadas, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste Regulamento),, nas respectivas vigências, nos moldes do §1º do artigo 2º da Lei 10.101/2000.

Fica estabelecido, ainda, nos termos do Parágrafo 6º, do Artigo 2º da Lei 10.101/2000, com redação dada pela Lei 14.020/2020, que na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros.

10. PUBLICIDADE

Todos os participantes estão cientes das regras que compõem estes programas e concordam com elas.

11. SUMÁRIO

EIXO 1

- **PROGRAMA 1 (Código 110)**

  Empresas Participantes: Empresas conforme consta neste Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).
  Público-alvo:
  - Todos os empregados das empresas participantes que não sejam beneficiários de Participação nos Lucros ou Resultados fundamentada no Eixo 1 (Programas 2, 3 e 4) e Eixo 2 (Todos os programas, exceto o 4 e 6) ou
  - Todos os empregados cujo valor da Participação nos Lucros ou Resultados apurados nos programas 2, 3 e 4 do Eixo 1 e Programas 1, 2, 3 e 5 do Eixo 2 seja inferior ao valor de PLR correspondente ao PROGRAMA 1 do eixo 1.

- **PROGRAMA 2**

  - **Programa: Equipe Tesouraria (Código 210)**

    Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
    Público-alvo: Empregados lotados nas Áreas da Tesouraria e Investimentos Alternativos, excetuando-se os empregado sem cargos de suporte ao negócio, que são elegíveis aos Programas 1 ou 3 do Eixo 1 ou ao PROGRAMA 4 do Eixo 2.

- **PROGRAMA 3**

  - **Programa: Valor Base Secretárias (Código 768)**

    Empresas Participantes: Todas as empresas administradas pela Área de Pessoas do Itaú Unibanco, signatárias deste Acordo Coletivo
    Público-alvo: Todas as Secretárias(os) e Assistentes Administrativas(os) de Secretárias (os), definidos e identificados pelo RH que realizam atividades auxiliares a de secretariado.

- **PROGRAMA 4**

- **Programa: PLR Valor Base MBA (CÓDIGO 764)**

  Empresas Participantes: Todas as empresas administradas pela Área de Pessoas do Itaú Unibanco, signatárias deste Acordo Coletivo.
  Público-alvo: Empregados no cargo de MBA Full, definidos e identificados pelo RH.

EIXO 2

- **PROGRAMA 1:**

  - **Programa: Valor Base WMS (Código: 413)**

    Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
    Público Alvo: Empregados lotados na Área de Wealth Management Services, excetuando-se aqueles que seguem os Programas específicos dos segmentos (Private Bank Comercial, Escritório Investimentos WMS, Consultoria de investimentos e Diretoria Fund of Funds (com exceção dos empregados lotados em comunidade que permanecem no programa Valor base WMS)), aqueles que são elegíveis ao PROGRAMA 1 do Eixo 1 e/ou ao PROGRAMA 4 do Eixo 2 (analistas com o nível júnior de toda estrutura WMS e analistas da carreira de ANL ASSEMBL REG, ANL OPER ATACADO, ANL OPER PREV, ANL PLANEJ CONTR, ANL PREC ATIVOS VALID COTAS, ANL PROJETOS, ANL SV MERC CAPIT) e empregado sem cargos de suporte ao negócio, que são elegíveis aos Programas 1 ou 3 do Eixo 1 ou ao PROGRAMA 4 do Eixo 2.

  - **Programa: Valor Base Corporativo (Código: 420)**

    Empresas Participantes: Todas as empresas administradas pela Área de Pessoas do Itaú Unibanco, signatárias deste Acordo Coletivo

Público-alvo:
Superintendentes, gerentes, coordenadores e equivalentes (ocupam o mesmo nível de cargo com titulação diferente definidos e identificados pelo RH), que não participem, ao mesmo tempo, de outro Programa descrito neste documento. Também são elegíveis os analistas de nível Sênior e Pleno da área de Tratamento não Padronizado da Diretoria de operações e Pagamento, analistas de nível Sênior e Pleno nos cargos Anl oper Corretora e Anl Oper Tesouraria, analistas de nível Sênior no cargo de de Anl Prod Cash OPF, analistas de nível Sênior e Pleno no cargo Anl Soluções BAAS, os de nível Sênior da Área de Crédito que integram a comunidade de Crédito PJ, os de nível Sênior da Área de Riscos e Finanças (exceto analistas das áreas de Segurança Corporativa, Cyber Security, Prevenção a Lavagem de dinheiro, Prevenção a Fraudes e Atos Ilícitos) e da Dir Executiva de Auditoria Interna, analistas de nível Pleno da Área de Riscos e com atividades de Modelagem, Gestão de Riscos e Controle de Riscos, exceto os empregados em cargos de suporte, os analistas de nível Sênior nos cargos de Anl Fusões e Aquisições, Anl Relações com Investidores, Anl Estratégia Corporativa e Anl Desenvolvimento de Negócios. Empregados das áreas de Planejamento Estratégia e Franquias, Cash Management (Atacado), Mesas Clientes, Mesa Institucional, Planejamento Tesouraria, Pesquisa Econômica,

Reestruturação (DRRCA), Núcleo de Estratégia do Cliente (NEC), Imobiliário Atacado (IMOB), Comercial Agro (Atacado), Necessidades Agro (Atacado), Middle Market, Large, Infra e Energia, Instituições Financeiras (IFs), Financial Sponsors (FS), , Distribuição Renda Fixa, Distribuição Equities, Research, Crédito Médias Empresas e Crédito Grandes Empresas, analistas de nível júnior, pleno e sênior das funções de produtos e quantitativa de todas as comunidades de tesouraria, analistas de nível pleno e sênior da função de produtos das comunidades de Câmbio, Ativos e Garantias, exceto os empregado sem cargos de suporte ao negócio, que são elegíveis aos Programas 1 ou 3 do Eixo 1 ou ao PROGRAMA 4 do Eixo 2, empregado sem qualquer estrutura com os cargos de Consultor Projetos Programa, Cientista de dados I, II e III, Analistas de Machine Learning Junior, Pleno e Sênior, Analistas de nível Sênior da Dir. Estratégia Corporativa e Gte Geral Coml EMP Conquista, os consultores internos e consultores externos nível pleno e sênior da área de consórcio.

Exclui-se deste Programa aqueles que seguem os seguintes Programas de PLR específicos do segmento: Officer Middle Market I e II e Officer Multis I e II (Programa PLR Comercial – Middle Market do PROGRAMA 5 Eixo 2) e Assistentes Comerciais (Programa PLR Assistentes Comerciais – Middle Market do PROGRAMA 5 Eixo 2), definidos e identificados pelo RH. Exclui-se também os AST CONTAS DRRCA e Analistas de Designer CX Junior, Pleno e Sênior da Diretoria de Planejamento, Estratégia e Franquias que são elegíveis aos PROGRAMA 1 do Eixo 1 e ao PROGRAMA 4 do Eixo 2 e o Consultor Ações Comerciais do Banco Varejo que é elegível ao PROGRAMA 1 do Eixo 1.

- **Programa: Curva Gte Contas Veículos (Código: 427)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: O seguinte cargo e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerente de Contas da área de Veículos

- **<u>PROGRAMA 2</u>:**

  - **Programa: Private Comercial (Código: 511)**

    Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
    Público-alvo: Todos os empregados do Private Comercial (Private Bankers, Private Banker Ultra, Private Bankers Novos Negócios e Team Leader Private); não contempla os Superintendentes Comerciais, Analistas Comerciais, Relationship Managers, Private Leaders e Private Bankers dedicados ao segmento IFO e segmento Afluentes.

  - **Programa: Consultoria de Investimentos (Código: 512)**

    Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
    Público-alvo: O seguinte cargo e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Especialistas de Investimentos da estrutura do “On demand”.

  - **Programa: Escritório Negócios Investimento (Código: 520)**

Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
Público-alvo: empregados lotados na área Escritório Negócios Investimento (Grupo 1: Esp Escritório Investimentos (I/II/III/E); Grupo 2: Gerente Escritório Investimentos, Coord Escritório Investimentos e Assessor Escritório Investimentos)

- **Programa: Programa de PLR Valor base (Código: 719)**

Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
Público-alvo: empregados lotados na área Diretoria Funds of Funds, com exceção do nível Júnior e aqueles lotados em comunidades.

- **PROGRAMA 3:**

  - **Programa: Comercial Banco de Varejo (Código: 611)**

Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes Gerais Comerciais, Gerente de Negócios, Gerentes Operacionais, Gerentes de Atendimento, Gerente IA Digital, Supervisores Operacionais e Líderes de Tesouraria e Serviços das Agências Laranja, segmentos IA (Itaú Agências), IU (Itaú Uniclass) e IE (Itaú Empresas), (física e digital).

  - **Programa: Comercial – Personnalité (Código: 614)**

Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes Gerais Comerciais, Gerentes de Relacionamento, Gerentes de Conquistas/Expansão, Assistentes e Agentes das Agências (Física e Digital), Supervisor Operacional, Lider de Tesouraria, Gerente Operacional e Gerente de Atendimento das Agências Personnalité.

  - **Programa: Comercial- Itaú Uniclass (Código: 615)**

Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes de Relacionamento/Serviços/Builder das agências Laranja IA (Itaú Agências), IU (Itaú Uniclass), IE (Itaú Empresas) (física e digital).

  - **Programa: Consignado (Código: 616)**

Participantes: Itaú Unibanco S/A e Banco Itaú Consignado
Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Consultor Cred Consignado.

- **Programa: Poder Público /Consignado / Negócios Folha, Gte Negócios Parceria e Gte Coml Soluções RH (Código: 617)**

  Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes Comerciais Poder Público, Gte Folhas Consignado e Gte Negócios Folha, Gte Negócios Parceria e Gte Coml Soluções RH lotados na BUPF.

- **Programa: Comercial – Top, Business,PRO, PRO Smart, EMPS+, EMP5 E Condomínios (Código: 618)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A

  Programa: Comercial – Segmento Empresas – Top Business, Business, PRO, PRO Smart, EMPS+, EMP5 e Condomínios (Código: 618-1)
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes Gerais Comerciais, Gtes de Negócios e Gerentes de Conquistas.

  Programa: Comercial – Segmento Empresas – Top Business, Business, PRO, PRO Smart, EMPS+, EMP5 e Condomínios (Código Novo: 618-3)
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seu equivalente definidos e identificado pelo RH: Assistentes de negócios.

- **Programa: Comercial – Top, Business, Pro (Código: 619)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes Gerais Comerciais EMP Conquista

- **Programa: Especialistas Negócios do segmento empresas (Código:620)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Coordenador de Negócios, e Consultor de Negócios

- **Programa: Recuperação Comercial EMP (Código: 621)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes de Recuperação Comercial EMP

- **Programa: Especialistas Íon Digital (Código: 622)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A

  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Especialista Íon Digital, Especialista de Investimentos JR e Especialista de Investimentos PL da estrutura do "On demand".

- **Programa: Gestão Comercial Especializada (código 421)**

  Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gte Polo, Coordenador Empreenda, Gtes de reestruturação, Consultores, Especialistas e Coordenadores de Gestão Comercial Especializada.

- **Programa: Comercial – AGRO BUPF (Código: 9762)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gerentes Gerais Comerciais e Gerentes de Relacionamento da estrutura AGRO PF lotados na BUPF

- **Programa: Gte Recuperação Comercial – Personnalité (Código: 9763)**

  Empresas Participantes: Itaú Unibanco S/A
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Gte Recuperação Coml

- **PROGRAMA 4:**

  - **Programa: PRAD 2.0 - Programa de reconhecimento por alto desempenho (Código: 711)**

    Empresas participantes: Todas as empresas administradas pela Área de Pessoas do Itaú Unibanco, signatárias deste Acordo Coletivo.
    Público-alvo: Empregados nos cargos nível sênior, pleno e júnior e todos os níveis inferiores, não participantes de programas de PLR específicos ou próprios de suas respectivas áreas de atuação e que possuam contratação de desafios/objetivos registrado no sistema de performance.

- **PROGRAMA 5:**

- **Programa: Comercial – Middle Market (Código: 810)**

  Empresas participantes: Itaú Unibanco S/A.
  Público-alvo: Os seguintes cargos e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Officer Middle Market I e II e Officer Multis I e II do Commercial Banking.
- **Programa: Assistentes Comerciais – Middle Market (Código: 811)**

  Empresas participantes: Itaú Unibanco S/A.
  Público-alvo: O seguinte cargo e seus equivalentes definidos e identificados pelo RH: Assistentes Comerciais do segmento Middle Market.

- **PROGRAMA 6:**

  - **Programa:** Curva Atendimento e Solução **(Código: 813)**

    Empresas participantes: Todas as empresas administradas pela Área de Pessoas do Itaú Unibanco, signatárias deste Acordo Coletivo.
    Público-alvo: Empregados nos cargos nível: operacional, cargo AGENTE ATEND E SOLUCAO da DIR ATENDIMENTO AO CLIENTE, não participantes de programas de PLR específicos ou próprios de suas respectivas áreas de atuação que possuam desafios/objetivos registrados no sistema de performance.

12. GLOSSÁRIO

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho, do qual este anexo é parte.

AJUSTES DE *GROSS UP*: Caso os beneficiários dos programas liquidados em ações se movimentem entre países durante o período de vesting, os valores poderão ser ajustados para compensar diferenças tributárias entre a unidade de origem e destino.

AJUSTES DE *MALUS*: Consiste na possibilidade de reversão das parcelas diferidas em ações ainda não pagas previstas neste regulamento, proporcionalmente à redução do lucro líquido recorrente realizado do Itaú Unibanco Holding e/ou da área de negócios em comparação com o ano imediatamente anterior.

Os ajustes de *malus* podem ocorrer nas situações previstas nos itens abaixo e de forma cumulativa:

- Redução significativa do lucro líquido recorrente realizado do Itaú Unibanco Holding
- Resultado negativo das áreas de negócios

Ficará a Critério do Comitê de Remuneração da Empresa a aplicação ou não de ajuste de malus.

Avaliação de desafios/objetivos: avaliação anual dos resultados conquistados por cada empregado com base em desafios/objetivos previamente contratados e/ou níveis de atingimento propostos, caso existam.

CCT: Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, que estabelece a Participação nos Lucros e Resultados aplicáveis aos bancos.

CIB: Corporate Investment Banking

Comitê de avaliação: composto pelos gestores da área e por um ou mais representantes da Área de Pessoas.

Comunidades: São grupos de trabalho colaborativos, formado por profissionais e diferentes funções que tem, por essência, dar maior agilidade, precisão e qualidade aos projetos e processos.

Criação de Valor (CV): corresponde ao resultado financeiro do Conglomerado Itaú Unibanco ajustado ao risco.

Critério de Divisão do Pool: fator definido por meio da divisão do pool pela soma dos valores individuais dos fatores específicos pelas fórmulas contidas neste regulamento. Desse modo, caso o somatório dos valores individuais calculados a título de participação nos lucros ou resultados ultrapasse o *pool*, todos os valores individuais serão proporcionalmente e linearmente reduzidos. Caso contrário, se o somatório dos valores individuais calculados a título de PLR for inferior ao pool, o ajuste será positivo.

Curva Forçada de Avaliação de Desempenho: quando utilizada pela metodologia, a curva forçada constitui método para distribuir o desempenho dos beneficiários em determinados quadrantes, os quais atuarão como fator para o cálculo da PLR.

CVR: Criação de Valor para cálculo da PLR. Este resultado é derivado da CV (Criação de Valor) das áreas e da Holding antes do impacto do fator específico.

Desempenho Corporativo: É o fator correspondente ao resultado efetivo do conglomerado Itaú Unibanco e/ou da Área de atuação do empregado, conforme aplicável ao Programa específico ao qual está sujeito. O desempenho Corporativo está sujeito ao *limite a ser distribuído* (pool) descrito neste glossário.

Desempenho Individual: É a mensuração do desempenho de cada empregado durante todo o ano. A avaliação é realizada tomando-se em consideração os resultados obtidos pelo empregado no desempenho direto de suas funções, e os fatores adjetivos da execução dos trabalhos.

Fator de Contribuição Global: Aplicado pelo Comitê de Remuneração da área, quando necessário, nos valores de desempenho individuais de cada um dos empregados para cima ou para baixo (até 15 pontos percentuais), em até 1/3 da população avaliada, considerando critérios objetivos como possíveis alterações no cenário econômico, mudança de estratégia do negócio, entregas não previstas no contrato de metas, performance excepcional que supere os desafios/objetivos contratados, entre outros.

Fator Específico: valor que compõe a fórmula de Participação nos Lucros ou Resultados a ser paga ao empregado, de acordo com a regra a que se submete, compensável com a PLR Básica, como autorizado pela CCT (para maiores informações, consulte PLR Básica).

Garden Leave: período devidamente acordado entre empregado e empresa em que o mesmo, ao pedir o desligamento, deve permanecer afastado de suas atividades (sem acesso a clientes, documentos, ferramentas e instalações da empresa) antes do efetivo encerramento do contrato.

Good Leaver: Empregados pré-definidos pelo Conglomerado Itaú Unibanco, que tenham pedido demissão e cumpram regras pré-estabelecidas em cartilha disponível ao público elegível.

ICM: Índice de Cumprimento da Meta.

Interpolação linear: cálculo matemático que determina linearmente os valores de um intervalo fracionado.

Knockout: Fator que impacta o cálculo da Participação no Resultado

- Apontamento de auditoria, podendo variar de -2% a -20%, apenas para nível superintendente;
  Comercialização de produtos em desacordo com a governança corporativa estabelecida em política interna, de conhecimento dos empregados, podendo variar de -2% a -20%, apenas para nível superintendente;

LAIR: Lucro antes do Imposto de Renda e da Contribuição Social sobre o Lucro.

Limite a ser distribuído (pool) – corresponde ao montante total que será pago a título de PLR conforme cada um dos programas. Será sempre e necessariamente respeitado como limite superior dos valores pagos a título de PLR. Este limite é determinado por área e/ou segmento de atuação e tem como base o resultado da área e/ou banco.

Lucro Líquido: Lucro Líquido recorrente, conforme divulgado nas demonstrações de resultado.

MFE: Margem Financeira Empréstimo, que considera o somatório das Margens totais de Risco + Tarifa de Crédito + Empréstimos C/C dos meses do semestre.

PB: Produto Bancário - considera todas as receitas do negócio (Margem Financeira, Receita Prestação Serviços / Tarifas Bancárias, Resultado com Seguros, Previdência e Capitalização).

PCR – Participação Complementar nos Resultados – valor definido conforme o ACT (Acordo Coletivo de Trabalho); compõe a fórmula de todos os programas de PLR e não é compensável com as demais parcelas que compõem a PLR.

PDDLR: provisão contábil relativa a perdas estimadas em operações de crédito, líquida de recuperações negociadas com os clientes.

Perdas com Operações de Crédito (POC): montante correspondente ao total de provisões contábeis constituídas por perdas estimadas em operações de crédito acrescido das receitas advindas de recuperação de crédito, conforme divulgado nas demonstrações financeiras.

PLR Adicional: valor determinado conforme a regra da parcela adicional da CCT, não compensável com as demais parcelas que compõem a PLR.

PLR: valor de Participação nos Resultados calculado conforme metodologias descritas neste documento.

PLR Básica: valor determinado conforme a regra básica da CCT, compensável com o Fator Específico, como autorizado pela CCT (se o Fator Específico for superior à PLR Básica, o empregado recebe o Fator Específico; se o Fator Específico for inferior à PLR Básica, o empregado recebe a PLR Básica).

PLR Líquida de Referência: valor da PLR conforme cálculo previsto em Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados ou conforme metodologia específica de PLR aplicável, descontados da alíquota hipotética de 27,5% de Imposto de Renda.

Provisão para Devedores Duvidosos (PDD): provisão contábil relativa a perdas estimadas em operações de crédito, conforme divulgado nas demonstrações financeiras.

RGO: Resultado Gerencial Operacional, corresponde ao resultado financeiro do Conglomerado e/ou de seus negócios.

RGR: Resultado Gerencial Operacional para Remuneração. Este resultado é derivado do RGO (Resultado Gerencial Operacional) das áreas e da Holding antes do impacto do fator específico.

Total Cash: Valor total recebido pelo empregado como salário mais a participação nos lucros e resultados. Aplicado na fórmula do Programa PLR Private Comercial do PROGRAMA 2.

Valor Base (VB) ou Valor de Referência: valor para ponderação e cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados efetiva, divulgado previamente ao empregado.

COMPONENTES COMUNS LIQUIDADOS EM AÇÕES

Os componentes descritos a seguir podem estar presentes em mais de um programa e sua liquidação se dá por meio da entrega de Ações do Itaú Unibanco Holding (ITUB4).

Programa de Sócios (referido nas fórmulas como “PS”)

A. Definição:

O Programa de Sócios é um componente do cálculo da PLR dos empregados sujeitos a este programa, que, no ano de apuração, estejam eleitos como “Sócio Holding” ou “Sócio”. Os componentes deste programa podem estar presentes em mais de um programa e sua liquidação se dá por meio da entrega de ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding S.A (ITUB4).

O Programa de Sócios pressupõe que o Beneficiário efetue e mantenha investimento em ações do Itaú Unibanco Holding ("Ações Próprias"), o que lhe dará, após cumpridas determinadas condições suspensivas e decorridos os prazos estipulados, direito ao recebimento de certa quantidade de ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding ("Ações de Sócios").

A quantidade de Ações ainda não transferidas aos Beneficiários será ajustada nas hipóteses de agrupamento, desdobramento e bonificação de ações, bem como, a critério do Comitê de Remuneração, em razão de quaisquer outros eventos societários relevantes.

Todos os detalhes a respeito deste programa podem ser consultados no Regulamento do Programa de Sócios, o qual é parte integrante deste Programa, foi previamente disponibilizado a todos os participantes e está disponível para acesso do sindicato.

B. Regra:

A cada ano, um comitê formado por Sócios Holding delibera a eleição de novos empregados, nos termos do regulamento do Programa de Sócios, considerando se ele atende os critérios pré-estabelecidos destacados no item “C” abaixo (Beneficiários), bem como a manutenção ou mudança de categoria dos atuais empregados.

Os empregados eleitos têm a obrigatoriedade de realizar, a partir de sua PLR líquida de referência, a aquisição de ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding S/A. (“ITUB4”) (“Investimento”) e, em contrapartida, recebem ações ITUB4 do mesmo emissor.
Em situações extraordinárias, poderá ser avaliada a solicitação de não investimento, em determinado ano, apresentada pelo empregado, cuja deliberação (aprovação ou recusa) será realizada pelo Comitê responsável.

Ao obter a aprovação de não investimento, em determinado ano, o empregado não receberá contrapartida em ações no referido ano, mas poderá permanecer no Programa enquanto seu mandato estiver em vigor e realizar os investimentos nos anos posteriores.

A contrapartida em ações será paga respeitando os limites corporativos definidos em assembleia, sendo que (i) para sócio, 50% das ações serão pagas no terceiro ano subsequente ao ano de investimento e os outros 50% das ações pagas no 5º ano, com liberação para venda no 5º ano, e (ii) para sócio holding, 30% das ações serão pagas no terceiro ano subsequente ao ano de investimento e os outros 70% das ações pagas no 5º ano, com liberação para venda no 5º ano.

A apuração da quantidade de ações ITUB4 a serem pagas será efetuada após a verificação do resultado do ano de apuração e a entrega respeitará os prazos previstos nesse regulamento.

Caso o empregado eleito opte por não investir em qualquer ano do mandato, será destituído com efeito imediato, ficando impedido de realizar novos investimentos de que tratam este programa, salvo se obtiver aprovação para que não realize o investimento em determinado ano.

C. Beneficiários:

São elegíveis empregados que forem eleitos pelo Comitê formado por Sócios Holding à escolha da companhia, que tenham resultados e entregas destacadas, alta aderência aos valores do conglomerado além de gerar alto valor agregado para o Banco ou para sua área de atuação.

D. Descrição do Cálculo do PS:

PS = {[PLR líquida de referência] X [Percentual de investimento] X [Valor Referência]} / [preço médio da ação]

PLR líquida de referência: considera a PLR calculada conforme programa específico do empregado, somadas a eventuais valores de prêmio, gratificação e abono extraordinários, não componentes da remuneração fixa do empregado e previamente alinhados com os participantes como integrantes da base de investimentos deste programa, pagos no mesmo mês de pagamento da PLR ou no mês imediatamente anterior ou posterior, descontada de um Imposto de Renda hipotético de 27,5%.

Percentual de investimento: corresponde a um percentual da PLR Líquida de referência que o empregado pode investir e varia conforme categoria e escolha do empregado.

Valor de Referência: corresponde a um percentual calculado sobre a PLR líquida de referência investida e varia conforme categoria do empregado:

Categoria	Percentual de Investimento	Valor Referência
“Sócio Holding”	De 50% a 100%	150%
“Sócio”	De 35 a 70%	100%

Preço Médio da ação: Para fins do cálculo do valor de aquisição das Ações Próprias é utilizada a média da cotação de fechamento das ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding na B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”), nos 30 (trinta) dias anteriores à apuração, que deverá ser realizada no 7º (sétimo) dia útil anterior à data prevista para a aquisição das Ações Próprias (“Período de Precificação”), ajustada pelos proventos que forem distribuídos entre o Período de Precificação e a data prevista para o investimento, mas que não sejam auferidos pelos beneficiários.

A periodicidade de pagamento dessa parcela segue as regras e condições estabelecidas na CCT e no ACT, respectivamente, respeitados os limites estabelecidos pela Lei 10.101/00.

E. Condições Gerais:

Até a data em que se completar o diferimento, que será previamente comunicado aos beneficiários, serão observadas as seguintes regras:

i) DESLIGAMENTO DE BENEFICIÁRIOS DA CATEGORIA SÓCIO

Os empregados que pedirem demissão ou forem desligados por justa causa não receberão as ações. Empregados desligados por comum acordo na forma do artigo 484-A da CLT que tenham combinado sua saída com antecedência de 1 ano ou desligados sem justa causa poderão manter as ações de forma proporcional, sendo que a proporcionalidade é calculada considerando os meses (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias) transcorridos da outorga até a carência de 3 e 5 anos.

Casos atípicos e não previstos neste regulamento, deverão ser deliberados pelo Comitê Executivo.

ii) DESLIGAMENTO DE BENEFICIÁRIOS DA CATEGORIA SÓCIO HOLDING

Para empregados da categoria Sócio Holding em caso de desligamento, independentemente se por iniciativa da Empresa ou do empregado, haverá cancelamento de 100% das ações de sócios não vested (que ainda não tenham sido pagas, conforme prazos do item “B” acima) e liberação das ações próprias e das ações de sócio vested (já pagas/entregues). Casos atípicos e não previstos neste regulamento, deverão ser deliberados pelo Comitê de Pessoas.

Haverá manutenção total das ações dos empregados independente se Sócios ou Sócios Holding que:

i) sejam desligados por motivo de falecimento, hipótese em que haverá a antecipação (entrega e liberação) das ações, ou

ii) forem desligados sem justa causa ou por comum acordo, na forma do artigo 484-A da CLT, desde que tenham no mínimo 60 anos de idade, que não tenham histórico de baixa performance e que não tenham denúncias no Ombudsman apuradas como procedentes, sendo que haverá antecipação das parcelas se tiver redução no prazo final de pagamento. Do contrário, se não tiver redução no prazo final de pagamento, haverá manutenção das ações nos prazos originais do programa, ou;

iii) após a rescisão do vínculo de emprego, assumam mandato de diretor estatutário em qualquer uma das empresas integrante do Conglomerado Itaú Unibanco Holding ou sejam admitidos em Unidades Internacionais, sendo que a manutenção das ações será nos prazos originais do programa, ou;

iv) sejam desligados sem justa causa ou por comum acordo, na forma do artigo 484-A da CLT, ou entrem em licença não remunerada e, em todas essas hipóteses, desde que sejam indicados por qualquer uma das empresas integrantes do Conglomerado Itaú Unibanco Holding para exercer funções de gestão ou direção, com ou sem vínculo empregatício, em outras empresas de que as empresas integrantes do Conglomerado Itaú Unibanco Holding participem, incluindo, mas não se limitando, àquelas decorrentes de Joint Ventures, mas cuja folha de pagamentos não seja administrada pela área de pessoas do Itaú Unibanco, sendo que a manutenção das ações será nos prazos originais do programa.

Se o desligamento ou afastamento do Beneficiário ocorrer em virtude da aceitação de nomeação, no âmbito da administração pública, para cargos relevantes (incluindo, sem limitar, os cargos de Ministro, Secretário,

Presidente e diretor de agências nacionais ou autarquias federais), o Comitê Executivo, Comitê de Pessoas ou Comitê de Remuneração, de acordo com suas competências, analisará a situação e poderá decidir pela imediata liberação das Ações Próprias e entrega das Ações de Sócios e da PLR diferida, independentemente do cumprimento das condições e regras mencionadas acima, mediante compromisso do Beneficiário em alienar, antes da respectiva posse, todas as ações entregues e liberadas nos termos desse item. Caso a aceitação de nomeação para os cargos citados ocorra após o desligamento ou afastamento do Beneficiário, poderá ser aplicado o mesmo tratamento.

Empregados que tenham manutenção proporcional ou total, independente se Sócios ou Sócios Holding, terão a entrega de ações cancelada, caso:

a. Pratiquem atos ou condutas contrárias que, de qualquer forma, tragam prejuízo ao Conglomerado Itaú Unibanco e/ou;
b. Recrutem ou indiquem empregados do Itaú Unibanco Holding e de suas controladas ou coligadas e/ou;
c. Se vinculem a companhias concorrentes.

F. Ajuste de Malus e gross up

E este programa está sujeito à possibilidade de ajuste de malus e gross up, descritas no glossário.

Performance Diferenciada (referido nas fórmulas como "PD")

A. Definição:

i. A PD é um componente do cálculo da PLR dos empregados sujeitos a este programa que possuam nível de cargo de Gerente, definidos e identificados pelo RH da empresa; desde que não sejam participantes do Programa de Sócios.
ii. Serão selecionados até o limite máximo de 15% (quinze por cento) dos empregados mencionados no item anterior. Os eleitos do ano serão escolhidos de forma colegiada, dentro dos comitês das áreas, nos quais participam os diretores e os representantes da área de pessoas, que terão autonomia para aprovar os gerentes eleitos, com base nos princípios de meritocracia.

B. Regra

O empregado que for eleito pelo Comitê da área terá atribuída uma parcela adicional ("PD") que irá compor sua PLR relativa ao terceiro ano subsequente ao de sua eleição a este Programa.

O **Valor Referência** da PD será de 1 (uma) PLR calculada* conforme o programa específico de cada empregado **e limitado a R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais)**.

* corresponde à PLR bruta recebida pelo empregado selecionado, relativa ao fechamento anual do exercício anterior ao ano de sua eleição ao Programa (PD), a qual já considera os valores pagos a título de antecipação,

somadas a eventuais valores de prêmio, gratificação e abono extraordinários, não componentes da remuneração fixa do empregado e previamente alinhados com os participantes como integrantes da base de cálculo deste programa, pagos no mesmo mês de pagamento da PLR do ano anterior ou no mês imediatamente anterior ou posterior. Para fins de outorga deste programa, nos casos de promoções e admissões durante o ano anterior ao de eleição, a PLR bruta poderá ser recalculada considerando 12 meses no cargo correspondente ao exercido no momento de sua eleição ao Programa (PD).

O valor do PD será pago no 3º ano subsequente a eleição do empregado ao Programa, em ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding S/A. (“ITUB4”), respeitando os limites corporativos.
A apuração da quantidade de ações ITUB4 a serem pagas será efetuada após a verificação do resultado do ano de 2025 ou 2026 (conforme o ano referência de eleição do empregado ao programa) e a entrega respeitará os prazos previstos nesse regulamento.

A quantidade de ações ainda não transferidas aos Beneficiários será ajustada nas hipóteses de agrupamento, desdobramento e bonificação de ações, bem como, a critério do Comitê de Remuneração, em razão de quaisquer outros eventos societários relevantes.

C. Descrição de Cálculo da PD

PD = Valor de referência/ [preço médio da ação]

Preço médio da ação: Para fins do cálculo do valor das ações que são utilizadas para compor a remuneração em ações ou os instrumentos baseados em ações é utilizada a média da cotação de fechamento das ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding na B3 - Bolsa, Brasil, Balcão (“B3”), nos 30 (trinta) dias anteriores à apuração, que deverá ser realizada no 7º (sétimo) dia útil anterior à data do evento - concessão ou entrega das ações (“Período de Precificação”), ajustada pelos proventos que forem distribuídos entre o Período de Precificação e a data prevista para o evento, mas que não sejam auferidos pelos beneficiários

A periodicidade de pagamento da PD segue as regras e condições estabelecidas neste Regulamento e respeitará os limites estabelecidos pela Lei n.º 10.101/2000.

D. Condição Suspensiva que exclui o direito à PD

Até a data em que se completar o diferimento, que será previamente comunicado aos beneficiários, os empregados que pedirem demissão ou forem desligados por justa causa, não receberão as ações.

Os empregados desligados sem justa causa ou por comum acordo na forma prevista no artigo 484-A da CLT, terão a manutenção pro rata das ações condicionada às circunstâncias citadas nas letras a, b e c abaixo, mantendo-se os prazos originais. Neste caso, o pro rata será calculado levando-se em conta a relação entre a quantidade de meses (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias) já incorridos entre a outorga e o período total para o vesting, que é de 3 anos.

Haverá manutenção total das ações dos empregados que:

i) sejam desligados por motivo de falecimento, hipótese em que haverá a antecipação (entrega) das ações,

ii) forem desligados sem justa causa ou por comum acordo, na forma do artigo 484-A da CLT, desde que tenham no mínimo 60 anos de idade, que não tenham histórico de baixa performance e que não tenham denúncias no Ombudsman apuradas como procedentes, sendo que a manutenção das ações será nos prazos originais do programa, ou;

iii) após a rescisão do vínculo de emprego, assumam mandato de diretor estatutário em qualquer uma das empresas integrante do Conglomerado Itaú Unibanco Holding ou sejam admitidos em Unidades Internacionais, sendo que a manutenção das ações será nos prazos originais do programa, ou;

iv) sejam desligados sem justa causa ou por comum acordo, na forma do artigo 484-A da CLT, ou entrem em licença não remunerada e, em todas essas hipóteses, desde que sejam indicados por qualquer uma das empresas integrantes do Conglomerado Itaú Unibanco Holding para exercer funções de gestão ou direção, com ou sem vínculo empregatício, em outras empresas de que as empresas integrantes do Conglomerado Itaú Unibanco Holding participem, incluindo, mas não se limitando, àquelas decorrentes de Joint Ventures, mas cuja folha de pagamentos não seja administrada pela área de pessoas do Itaú Unibanco, sendo que a manutenção das ações será nos prazos originais do programa**.**

Se o desligamento ou afastamento do Beneficiário ocorrer em virtude da aceitação de nomeação, no âmbito da administração pública, para cargos relevantes (incluindo, sem limitar, os cargos de Ministro, Secretário, Presidente e diretor de agências nacionais ou autarquias federais), o Comitê Executivo analisará a situação e poderá decidir pela imediata entrega das ações, independentemente do cumprimento das condições e regras mencionadas acima, mediante compromisso do Beneficiário em alienar, antes da respectiva posse, todas as ações entregues nos termos desse item. Caso a aceitação de nomeação para os cargos citados ocorra após o desligamento ou afastamento do Beneficiário, poderá ser aplicado o mesmo tratamento.

Empregados que tenham manutenção das ações, terão a entrega cancelada, caso:

a) Pratiquem atos ou condutas contrárias que, de qualquer forma, tragam prejuízos ao Conglomerado Itaú Unibanco e/ou;
b) Recrutem ou indiquem empregados do Itaú Unibanco Holding e de suas controladas ou coligadas e/ou;
c) Se vinculem às companhias concorrentes (este último, válido apenas para desligamento por comum acordo).

E. Ajuste de Malus e de gross up

Este programa está sujeito à possibilidade de ajuste de malus e gross up, descritas no glossário.

F. Pagamento dos valores equivalentes aos dividendos e aos juros sobre o capital próprio

No momento da efetiva entrega das ações, também será paga, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, parcela calculada com base nos dividendos e nos juros sobre capital próprio provenientes dessas ações.

Para calcular a equivalência dos dividendos e dos juros sobre capital próprio, serão considerados os valores que seriam recebidos caso as ações em questão, fossem de titularidade do empregado desde a data de outorga (ano de eleição ao programa), corrigidos pela taxa de rentabilidade do Certificado de Depósito Interfinanceiro ("CDI").

Tendo em vista o caráter intrínseco dos dividendos e dos juros sobre o capital próprio às ações, estes integram os valores pagos aos empregados em moeda corrente e, portanto, também serão pagos a título de Participação nos Lucros ou Resultados, sujeitando-se à tributação correspondente, sem a realização de qualquer reajustamento de base de cálculo.

O disposto neste item é aplicável a outras espécies de remuneração do acionista que venham a ser criadas pela legislação, em adição ou em substituição dos dividendos e dos juros sobre o capital próprio.

Programa de reconhecimento para pessoas chave "PC"

A. Definição

O PC é um componente do cálculo da PLR do empregado que, no ano de eleição, seja aprovado por um membro do Comitê Executivo, ocasião em que lhe será atribuída uma parcela adicional ("PC") que irá compor sua PLR relativa ao terceiro ano subsequente ao de sua eleição a este Programa.

O Comitê Executivo deliberará sobre a aprovação de empregados elegíveis ao referido programa diversas vezes durante o ano e indicará periodicamente os selecionados.

B. Elegibilidade

O programa é destinado para empregados com nível de cargo gerente ou acima, definidos e identificados pelo RH. Para que o empregado elegível seja selecionado, ele deve cumulativamente:

i. Ser avaliado como "Dentro do Esperado" ou acima;
ii. Ser classificado pelo Comitê Executivo de Pessoas como empregado que possua resultados individuais destacados e detentor de conhecimento único e de relevância para o Banco para manutenção dos resultados.

A elegibilidade ao PC independe do programa de Participação nos Lucros ou Resultados de que o empregado participe.

C. Descrição do Cálculo do PC

O PC será calculado com base na seguinte fórmula: *PC = (PLR recebida no ano de eleição) x (valor de referência), sendo:*

Valor de referência: Corresponde a um multiplicador aplicado sobre a PLR recebida pelo empregado selecionado no ano de eleição (calculada conforme programa específico de cada empregado), o qual variará em função do nível de cargo do empregado, conforme a seguinte tabela:

Nível	Valor de referência
Superintendente	1,0x a 4,0x
Gerente	1,0x a 5,0x

O Valor de referência final, relativo a cada empregado, será definido em função da sua performance, equidade interna, entre outros critérios e atributos que deverão ser estabelecidos em razão da importância estratégica do empregado para os resultados da Empresa, conforme decisão fundamentada do Comitê e será formalmente comunicado ao empregado, mediante contrato, em até 30 dias após sua eleição ao Programa.

PLR recebida no ano de eleição: corresponde à PLR bruta recebida pelo empregado selecionado, relativa ao fechamento anual do exercício anterior ao ano de sua eleição ao Programa (PC), a qual já considera os valores pagos a título de antecipação, somadas a eventuais valores de prêmio, gratificação e abono extraordinários, não componentes da remuneração fixa do empregado e previamente alinhados com os participantes como integrantes da base de cálculo deste programa, pagos no mesmo mês de pagamento da PLR do ano anterior ou no mês imediatamente anterior ou posterior. Nesse montante não serão considerados os valores apurados em decorrência de sua eventual eleição ao Programa de Sócios (PS) e/ou Performance Diferenciada (PD). Para fins de pagamento deste programa, nos casos de promoções e admissões durante o ano anterior ao de eleição, a PLR bruta poderá ser recalculada considerando 12 meses no último cargo correspondente ao exercido no momento de sua eleição ao Programa (PC).

D. Regra

O PC será pago em ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding S/A. (“ITUB4”), respeitando os limites corporativos e comporá a Participação nos Lucros ou Resultados que será paga no terceiro ano subsequente ao de eleição aquele Programa.

A apuração da quantidade de ações ITUB4 a serem pagas será definida no momento da assinatura do contrato a ser firmado entre a empresa e o empregado, que ocorrerá em até 30 dias após a comunicação da eleição do empregado ao Programa.

A quantidade de Ações ainda não transferidas aos Beneficiários será ajustada nas hipóteses de agrupamento, desdobramento e bonificação de ações, bem como, a critério do Comitê de Remuneração, em razão de quaisquer outros eventos societários relevantes.

Não há pagamento proporcional ao tempo de trabalho, os empregados que cumprirem todos os requisitos e condições farão jus à integralidade do valor do PC, observadas as condições abaixo.

E. Condição Suspensiva que exclui o direito ao PC

Até a data em que se completar o diferimento, que será previamente comunicado aos beneficiários, os empregados que pedirem demissão ou forem desligados por justa causa, não receberão as ações.

Os empregados que sejam desligados sem justa causa ou por comum acordo na forma prevista no artigo 484-A da CLT, terão a manutenção pro rata das ações condicionada às circunstâncias citadas nas letras a, b e c abaixo, mantendo-se os prazos originais. Neste caso, o pro rata será calculado levando-se em conta a relação entre a quantidade de meses (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias) já incorridos entre a outorga/eleição ao programa e o período total para o vesting, que é de 3 anos.

Haverá manutenção total das ações dos empregados que:

i. sejam desligados por motivo de falecimento, hipótese em que haverá a antecipação (entrega) das ações, ou
ii. após a rescisão do vínculo de emprego, assumam mandato de diretor estatutário em qualquer uma das empresas integrante do Conglomerado Itaú Unibanco Holding ou sejam admitidos em Unidades Internacionais, sendo que a manutenção das ações será nos prazos originais do programa ou,
iii. sejam desligados sem justa causa ou por comum acordo, na forma do artigo 484-A da CLT, ou entrem em licença não remunerada e, em todas essas hipóteses, desde que sejam indicados por qualquer uma das empresas integrantes do Conglomerado Itaú Unibanco Holding para exercer funções de gestão ou direção, com ou sem vínculo empregatício, em outras empresas de que as empresas integrantes do Conglomerado Itaú Unibanco Holding participem, incluindo, mas não se limitando, àquelas decorrentes de Joint Ventures, mas cuja folha de pagamentos não seja administrada pela área de pessoas do Itaú Unibanco**,** sendo que a manutenção será nos prazos originais do programa**.**

Se o desligamento ou afastamento do Beneficiário ocorrer em virtude da aceitação de nomeação, no âmbito da administração pública, para cargos relevantes (incluindo, sem limitar, os cargos de Ministro, Secretário, Presidente e diretor de agências nacionais ou autarquias federais), o Comitê Executivo analisará a situação e poderá decidir pela imediata entrega das ações, independentemente do cumprimento das condições e regras mencionadas acima, mediante compromisso do Beneficiário em alienar, antes da respectiva posse, todas as ações entregues nos termos desse item. Caso a aceitação de nomeação para os cargos citados ocorra após o desligamento ou afastamento do Beneficiário, poderá ser aplicado o mesmo tratamento.

Empregados que tenham manutenção das ações, terão a entrega cancelada, caso:

a) Pratiquem atos ou condutas contrárias que, de qualquer forma, tragam prejuízos ao Conglomerado Itaú Unibanco e/ou;
b) Recrutem ou indiquem empregados do Itaú Unibanco Holding e de suas controladas ou coligadas e/ou;

c) Se vinculem às companhias concorrentes (este último, válido apenas para desligamento por comum acordo).

Ajuste de Malus e de gross up

Este programa está sujeito à possibilidade de ajuste de malus e gross up, descritas no glossário.

F. Pagamento dos valores equivalentes aos dividendos e aos juros sobre o capital próprio

No momento da efetiva entrega das ações, também será paga, a título de Participação nos Lucros ou resultados, parcela calculada com base nos dividendos e nos juros sobre capital próprio provenientes dessas ações.

Para calcular a equivalência dos dividendos e dos juros sobre capital próprio, serão considerados os valores que seriam recebidos caso as ações em questão fossem de titularidade do empregado desde a data de outorga (ano de eleição ao programa), corrigidos pela taxa de rentabilidade do Certificado de Depósito Interfinanceiro (“CDI”).

Tendo em vista o caráter intrínseco dos dividendos e dos juros sobre o capital próprio às ações, estes integram os valores pagos aos empregados em moeda corrente e, portanto, também serão pagos a título de Participação nos Lucros ou Resultados, sujeitando-se à tributação correspondente, sem a realização de qualquer reajustamento de base de cálculo.

O disposto neste item é aplicável a outras espécies de remuneração do acionista que venham a ser criadas pela legislação, em adição ou em substituição dos dividendos e dos juros sobre o capital próprio.

REGRAS APLICÁVEIS AO EIXO 1

Periodicidade de pagamento

Para cada empregado serão realizados no máximo dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo mínimo de um trimestre civil entre um e outro.

A periodicidade de pagamento deste programa observará as regras e condições estabelecidas na CCT e no ACT do exercício correspondente, respectivamente, respeitados os limites estabelecidos pela Lei 10.101/00.

Publicidade

Todos os participantes estão cientes das regras que compõem este Programa

PROGRAMA 1 (CÓDIGO 110)

Regra

A determinação da PLR será conforme os índices de lucratividade apresentados pela empresa.

O cálculo do valor a ser pago é formado pelo somatório (i) dos valores apurados segundo as regras estabelecidas pela CCT, com (ii) a PCR apurada segundo as regras estabelecidas no ACT.

Descrição do Cálculo

O valor da PLR a ser paga a cada beneficiário será determinado como segue:

{[PLR Básica] + [PLR Adicional] + [PCR]}

A PLR Básica, PLR Adicional e a PCR são calculadas de acordo com as regras e condições estabelecidas na CCT e no ACT, respectivamente.

PROGRAMA 2

- **Programa: Equipe Tesouraria (Código 210)**

Regra

A PLR fundamenta-se no estímulo à criação de valor para o Conglomerado Itaú Unibanco e na diferenciação da contribuição de cada beneficiário para o seu atingimento. Está vinculada à performance do Itaú Unibanco Holding e da área específica de lotação, e é medido a partir do RGR e/ou da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação. Os resultados são apurados pelas áreas de Finanças do Itaú Unibanco e aprovados pelo Comitê de Remuneração.

Descrição do Cálculo

O cálculo do valor a ser pago é realizado com base no percentual de acesso individual aplicado ao resultado financeiro da área específica de lotação e da Itaú Unibanco Holding:

PLR = {[Percentual de Acesso Individual] x [Resultado Financeiro]} + [PLR Adicional] + [PCR]

Percentual de acesso individual: o percentual de acesso individual é definido de acordo com o nível de cargo, contribuição individual para o resultado financeiro da área específica de lotação e da Itaú Unibanco Holding, entregas e/ou desafios/objetivos individuais, e está contido em um intervalo pré-determinado.

Resultado financeiro: definido a partir do RGR e/ou da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação. O resultado financeiro está sujeito ao *limite a ser distribuído* (*pool*).

Limite a ser distribuído (pool): corresponde ao montante total que será pago a título de PLR conforme cada um dos programas. Será sempre e necessariamente respeitado como limite superior dos valores pagos a título de PLR. Este limite é determinado por área e/ou segmento de atuação e tem como base o resultado da área e/ou banco.

Avaliação de desempenho

Os profissionais são divididos em grupos, com base na similaridade de funções e/ou níveis de cargo. Os gestores diretos e indiretos dos profissionais de cada grupo de avaliação reúnem-se em comitês de avaliação, que têm por objetivo definir uma distribuição entre profissionais dos grupos, tomando como base as entregas/resultados do ano, contribuição individual para o resultado financeiro da área específica de lotação, além da aderência individual às competências do banco.

Diferimento

O pagamento da PLR dos beneficiários deste Programa está suscetível às regras de diferimento, descritas na parte final deste regulamento (“Regras de Diferimento”). O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

PROGRAMA 3

Regra: A PLR fundamenta-se no alinhamento dos beneficiários aos valores da empresa.

- **Programa: Valor Base Secretárias (Código 768)**

  Descrição do cálculo: PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Corporativo]} + [PCR] + [PLR Adicional]
  Valor Base: valor para ponderação e cálculo da PLR efetiva, divulgado previamente ao empregado

  Desempenho corporativo: definido a partir do RGR e da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding.

PROGRAMA 4

- **Programa: PLR Valor Base MBA (código 764)**

  Descrição do Cálculo
  PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Corporativo] X ([Desempenho Individual] + [Fator de Contribuição Global]) **X** [Knockout]} + [PD] + [PS] + [PC] + [PCR] + [PLR Adicional]

  Valor Base: valor para ponderação e cálculo da PLR efetiva, divulgado previamente ao empregado

  Desempenho corporativo: definido a partir do RGR e da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding. O desempenho Corporativo está sujeito ao *limite a ser distribuído* (pool) descrito no glossário.

  Desempenho individual: é apurado por meio de contrato de desafios/objetivos individuais elaborado entre gestor e empregado.

Para definição do desempenho individual, cada desafio/objetivo do empregado será avaliado de acordo com os “Conceitos” descritos na tabela abaixo, os quais corresponderão ao respectivo índice de “Desempenho Individual”, como descrito na referida tabela:

Conceito	**Abaixo do Esperado**	**Dentro do Esperado**	**Acima do Esperado**
Desempenho Individual	80%	100%	120%

O resultado corresponderá ao somatório do “Desempenho Individual” relativo a cada desafio/objetivo, ponderado pelo respectivo peso no contrato de desafios/objetivos. Ao percentual final resultante do cálculo é aplicada regra de arredondamento matemático, considerando uma régua de régua de 80% a 120% com pontos discretos de 5 em 5%, conforme tabela abaixo:

Desempenho Individual	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%

Fator de contribuição global, Knockout, PD, PC e PS não são itens obrigatórios da fórmula:

- Fator de contribuição global: item descrito no glossário, aplicado nas situações mencionadas.
- **Knockout**: item descrito no glossário, aplicado somente a superintendentes, quando for o caso.
- PD, PC e PS referem-se aos programas “Performance Diferenciada (PD)”, “Programa de Sócios (PS)” e “Profissional Chave (PC)”, descritos neste regulamento e somente serão aplicados na fórmula se os empregados forem eleitos nos referidos programas, observadas as regras neles previstas.

REGRAS APLICÁVEIS AO EIXO 2

PROGRAMA 1 - CARGOS E FUNÇÕES CORPORATIVAS

Regra

A PLR fundamenta-se no estímulo ao incremento do desempenho individual e alinhamento dos beneficiários aos valores da empresa. Busca reconhecer o desempenho, incentivando sempre a atuação com vistas a preservar a sustentabilidade futura dos resultados empresariais obtidos.

O cálculo do valor a ser pago considera a regra básica de cálculo:

PLR = {[Valor Base] **X** [Desempenho Corporativo] **X** ([Desempenho Individual] **+** [Fator de Contribuição Global]) **X** [Knockout]} + [PD] + [PS] + [PC] + [PCR] + [PLR Adicional]

A fórmula e os critérios de cálculo podem variar de acordo com o programa específico ao qual o empregado seja elegível, conforme regras detalhadas nos referidos programas.

Valor Base (VB): valor para ponderação e cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados efetiva, divulgado previamente ao empregado

Desempenho Corporativo: definido a partir do RGR e da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação (quando se tratar de uma área de negócio ou comunidade), que serão aplicados conforme o cargo e área de lotação por meio da seguinte ponderação:

Natureza da Função	**Área**	**Nível Cargo**	**Resultado Área**	**Resultado Holding**
Suporte	Todas as áreas (exceto Comunidades dedicadas a negócio)	Todos os níveis elegíveis	0%	100%
Negócio	Investment Bank Department	Todos os níveis elegíveis	100%	0%
	Distribuição Renda Fixa, Distribuição Equities e Research	Todos os níveis elegíveis	85%	15%
	Digital Assets	Todos os níveis elegíveis	0%	100%
	Latam	Todos os níveis elegíveis	50%	50%
	Demais áreas de negócio	Todos os níveis elegíveis	70%	30%

Para empregados em Comunidades dedicadas ao negócio, o desempenho corporativo terá a seguinte proporção: 50% do desempenho corporativo da área de negócio e 50% do desempenho corporativo de sua área funcional (área origem).
O desempenho Corporativo está sujeito ao *limite a ser distribuído* (pool) descrito no glossário.

Desempenho Individual: É a mensuração do desempenho de cada empregado durante todo o ano. A avaliação é realizada tomando-se em consideração os resultados obtidos pelo empregado no desempenho direto de suas funções, e os fatores adjetivos da execução dos trabalhos.

Importante ressaltar que Fator de Contribuição Global, Knockout, PD, PS e PC são aplicáveis conforme abaixo:

- Fator de contribuição global: item descrito no glossário, aplicado nas situações mencionadas.

- **Knockout:** item descrito no glossário, aplicado somente a superintendentes, quando for o caso.

- PD, PS e PC: referem-se aos programas “Performance Diferenciada – PD”, “Programa de Sócios-PS” e “Profissional Chave – PC”, respectivamente, previstos neste regulamento. O valor da PD, PS ou PC irá compor a PLR apenas dos empregados eleitos nos referidos programas e observando as regras neles estabelecidas.

Os Programas diferem-se pela aplicação ou não de curva forçada, ou réguas diferentes de desempenho Individual, sendo que a regra de cálculo específica de cada Programa está detalhada a seguir.

Periodicidade de pagamento

A apuração dos Programas descritos no PROGRAMA 1 é anual e realizado entre Fevereiro e Março do ano subsequente ao da competência trabalhada. Haverá antecipação parcial, de acordo com as regras aplicáveis para o PROGRAMA 1 do Eixo 1, sendo que tal antecipação será compensada com os valores apurados segundo o programa aplicável.

- **Programa: Valor Base WMS (código do Programa: 413)**

Descrição do cálculo:

O cálculo do valor a ser pago considera os seguintes valores:

PLR = ([Valor Base] X [Desempenho Corporativo] X ([Desempenho Individual] + [Fator de Contribuição Global]) **X** [Knockout]} + [PD] + [PS] + [PC] + [PCR] + [PLR Adicional]

Valor Base: valor para ponderação e cálculo da PLR efetiva, divulgado previamente ao empregado

Desempenho corporativo: definido a partir do RGR e da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação (quando se tratar de uma área de negócio ou comunidade), que serão aplicados conforme o cargo e área de lotação por meio da seguinte ponderação):

Natureza da Função	Nível Cargo	Resultado Área	Resultado Holding
Suporte	**Todos os níveis elegíveis**	**0%**	**100%**
Negócio	**Todos os níveis elegíveis**	**70%**	**30%**

O desempenho Corporativo está sujeito ao *limite a ser distribuído* (pool) descrito no glossário.

Desempenho individual: é apurado por meio de contrato de desafios/objetivos individuais elaborado entre gestor e empregado e cadastrado em sistema interno de avaliação de performance.

Para definição do desempenho individual, cada desafio/objetivo será avaliado de acordo com os "Conceitos" descritos na tabela abaixo, os quais corresponderão ao respectivo índice de "Desempenho Individual", como descrito na referida tabela:

Conceitos:	**Abaixo do Esperado**	**Dentro do Esperado**	**Acima do Esperado**
Desempenho Individual:	80%	100%	120%

O resultado final corresponderá ao somatório do "Desempenho Individual" relativo a cada desafio/objetivo, ponderado pelo respectivo peso no contrato de desafios/objetivos. Ao percentual final resultante do cálculo é aplicada regra de arredondamento matemático, considerando uma régua de 80% a 120% com pontos discretos de 5% em 5%, conforme e tabela abaixo:

Desempenho Individual	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%

Fator de contribuição global, Knockout, PD, PC e PS não são itens obrigatórios da fórmula:

- Fator de contribuição global: item descrito no glossário, aplicado nas situações mencionadas.
- Knockout: item descrito no glossário, aplicado somente a superintendentes, quando for o caso.
- PD, PS e PC: correspondem aos programas “Performance Diferenciada (PD)”, “Programa de Sócios (PS)” e “Profissional Chave (PC)”, descritos neste regulamento e somente serão aplicados na fórmula se os empregados forem eleitos nos referidos, observando as regras neles previstas.

O pagamento da PLR dos empregados das áreas ligadas a estrutura de Wealth Management Services (WMS) está suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento (“Regras de Diferimento”).

O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

- **Programa Valor Base Corporativo (código do Programa: 420)**

Descrição de cálculo:

O cálculo do valor a ser pago considera os seguintes valores:

PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Corporativo] X ([Desempenho Individual] + [Fator de Contribuição Global]) **X** [Knockout]} + [PD] + [PS] + [PC] + [PCR] + [PLR Adicional]

Valor Base: valor para ponderação e cálculo da PLR efetiva, divulgado previamente ao empregado

Desempenho corporativo: definido a partir do RGR e da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação (quando se tratar de uma área de negócio ou comunidade), que serão aplicados conforme o cargo e área de lotação por meio da seguinte ponderação):

Natureza da Função	**Área**	**Nível Cargo**	**Resultado Área**	**Resultado Holding**
Suporte	Todas as áreas (exceto Comunidades dedicadas a negócio)	Todos os níveis elegíveis	0%	100%
Negócio	Investment Bank Department	Todos os níveis elegíveis	100%	0%
	Distribuição Renda Fixa, Distribuição Equities e Research	Todos os níveis elegíveis	85%	15%
	Digital Assets	Todos os níveis elegíveis	0%	100%
	Latam	Todos os níveis elegíveis	50%	50%
	Demais áreas de negócio	Todos os níveis elegíveis	70%	30%

Para empregados em Comunidades dedicadas ao negócio o desempenho corporativo terá a seguinte proporção: 50% do desempenho corporativo da área de negócio e 50% do desempenho corporativo de sua área funcional (área origem).

O desempenho Corporativo está sujeito ao *limite a ser distribuído* (pool) descrito no glossário.

Desempenho individual: é apurado por meio de contrato de desafios/objetivos individuais elaborado entre gestor e empregado.

Para definição do desempenho individual, cada desafio/objetivo será avaliado de acordo com os "Conceitos" descritos na tabela abaixo, os quais corresponderão ao respectivo índice de "Desempenho Individual", como descrito na referida tabela:

Conceitos:	**Abaixo do Esperado**	**Dentro do Esperado**	**Acima do Esperado**
Desempenho Individual:	80%	100%	120%

O resultado final corresponderá ao somatório do "Desempenho Individual" relativo a cada desafio/objetivo, ponderado pelo respectivo peso no contrato de desafios/objetivos. Ao percentual final resultante do cálculo é aplicada regra de arredondamento matemático, considerando uma régua de 80% a 120% com pontos discretos de 5% em 5%, conforme e tabela abaixo:

Desempenho Individual	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%

Fator de Contribuição Global, Knockout, PD, PC e PS não são itens obrigatórios da fórmula:

- Fator de contribuição global: item descrito no glossário, aplicado nas situações mencionadas.
- Knockout: item descrito no glossário, aplicado somente a superintendentes, quando for o caso
- PD, PS e PC: corresponde aos programas “Performance Diferenciada (PD)”, “Programa de Sócios (PS)” e “Profissional Chave (PC)”, descritos neste regulamento e somente serão aplicados na fórmula se os empregados forem eleitos nos referidos, observando as regras neles previstas.

O pagamento da PLR dos empregados das áreas do banco de atacado é suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento (“Regras de Diferimento”). O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

- **Programa: Curva Gte Contas Veículos (código do Programa: 427)**

Descrição do cálculo:
O cálculo do valor a ser pago considera os seguintes valores:
PLR = {[Valor Base] **X** [Desempenho Corporativo] **X** [Desempenho Individual]} + [PCR] + [PLR Adicional]

Valor Base: valor para ponderação e cálculo da PLR efetiva, divulgado previamente ao empregado

Desempenho corporativo: definido a partir do RGR e da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação, por meio da seguinte ponderação:

Natureza da Função	**Nível Cargo**	**Resultado Área**	**Resultado Holding**
Negócio	**Todos os níveis elegíveis**	**70%**	**30%**

O desempenho Corporativo está sujeito ao *limite a ser distribuído* (pool) descrito no glossário.

Desempenho individual: decorrente da média de pontuação do empregado ao longo do ano base, conforme desafios/objetivos e regras descritos em cartilha, a qual é parte integrante deste programa e foi previamente divulgada a todos os participantes. A média de pontuação definirá a posição na curva e, por consequência, o % de VB (Valor Base) conforme tabela abaixo:

10%	**20%**	**50%**	**20%**

160% do valor base	120% do valor base	100% do valor base	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

Todas as regras critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o respectivo ciclo**

PROGRAMA 2 – ÁREAS DE NEGÓCIO

Regra

O pagamento do valor calculado de acordo com o PROGRAMA 1 do Eixo 1 será o valor mínimo garantido a todos os empregados.

O cálculo do valor a ser pago considera elementos diferentes conforme a estratégia de cada Programa.

Periodicidade de pagamento

Para cada empregado serão realizados no máximo dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo mínimo de um trimestre civil entre um e outro.

A periodicidade de pagamento deste programa observará as regras e condições estabelecidas na CCT e no ACT do exercício correspondente, respectivamente, respeitados os limites estabelecidos pela Lei 10.101/00.

A apuração do programa 511 é anual, com antecipação do valor equivalente à antecipação de PLR, PLR Adicional e PCR, conforme definições da CCT e ACT.

Entre Fevereiro e Março do ano subsequente ao da apuração ocorre o pagamento do valor calculado de PLR (que será compensado e abatido do valor antecipado conforme CCT e ACT), descontado o valor que será diferido e acrescido dos valores devidos de diferido dos anos anteriores.

A apuração dos programas 512 e 520 é semestral. O pagamento referente ao 1º semestre do ano ocorrerá após o fechamento da CCT, acrescido da antecipação da PLR adicional e da PCR.

Entre Fevereiro e Março do ano subsequente ocorrerá o pagamento referente ao 2º semestre.

Publicidade

Todos os participantes estão cientes das regras que compõem este programa.

- **Programa: Private Comercial (código do Programa: 511)**

  Descrição de cálculo:

  O critério de cálculo aplicado para este Programa está descrito abaixo:

  PLR = {([% DOS INDICADORES QUANTITATIVOS] + [% DOS INDICADORES QUANTITATIVOS X PONDERAÇÃO DOS INDICADORES QUALITATIVOS] - [SOMATÓRIA DO TOTAL CASH - PLR]) X [REDUTORES ou ACELERADORES]} +[PD]+ [PS] + [PC] + [PCR] + [PLR ADICIONAL]

  O desempenho individual será medido quantitativa e qualitativamente.

  Quantitativo: Os indicadores quantitativos são atribuídos da seguinte forma de acordo com o cargo:

  - Private Bankers e Team Leader Private:

Percentual sobre o volume líquido da receita da carteira de clientes atendida define o valor de referência. Esse percentual pode variar por segmento comercial atendido por cada empregado, conforme estabelecido em cartilha de meta, a qual é parte integrante deste Programa, foi previamente divulgada a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.
Equipes de Prospecção (Private Banker Nv Neg):
Percentual sobre o montante líquido captado define o valor de referência, conforme desafios/objetivos definidos em contrato descrito na cartilha de meta, a qual é parte integrante deste Programa, foi previamente divulgada a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

  Qualitativo: Indicadores qualitativos são atribuídos anualmente e adotam regras adjetivas de avaliação por nível de atingimento (N), conforme estabelecido em cartilha de metas previamente divulgadas, a qual é parte integrante deste Programa.

Aceleradores e redutores:

A apuração do resultado com base nas metas definidas em contrato de metas poderão aumentar ou reduzir a PLR. Além do contrato de metas, há alguns penalizadores com critérios previamente acordados que podem reduzir o valor apurado.

Todas as metas e penalizadores são previstos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos

empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

PD, PC e PS não são itens obrigatórios da fórmula:
- PD, PC e PS referem-se aos programas “Performance Diferenciada (PD)”, “Programa de Sócios (PS)” e “Profissional Chave (PC)”, descritos neste regulamento e somente serão aplicados na fórmula se os empregados forem eleitos nos referidos programas, observadas as regras neles previstas.

O pagamento da PLR dos empregados das áreas ligadas a estrutura de Wealth Management Services (WMS) está suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento (“Regras de Diferimento”). O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

- **Programa: Consultoria de Investimentos (código do Programa: 512)**

Descrição de cálculo:

O critério de cálculo aplicado para este Programa está descrito abaixo:
PLR = ([Valor Base] x [% Valor Base referente à posição na curva]) + [PCR] + [PLR ADICIONAL]

Valor Base: valor para ponderação e cálculo da PLR efetiva, divulgado previamente ao empregado.

Desempenho Individual / Posição na Curva de Distribuição:
Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, seguindo a seguinte curva de distribuição:

Curva de Distribuição	10%	10%	50%	20%	10%
% VB	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1	70%	125%	150%	250%

Os Especialistas que ocuparem posição na curva de distribuição anual em 1º, 2º e 3º lugares terão valor de VB diferenciado (o valor do VB da tabela acima deve ser substituído pelo VB da tabela abaixo, de acordo com posição ocupada), conforme segue:

Posição	**VB**
1º	Valor 1 (em reais)

2º	Valor 2 (em reais)
3º	Valor 3 (em reais)

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, vigerá durante os respectivos semestres.

Elegibilidade: estar com contrato de trabalho ativo no último dia útil do fechamento do semestre, além de outros critérios previstos em cartilha.

O pagamento da PLR dos empregados das áreas ligadas a estrutura de Wealth Management Services (WMS) está suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento (“Regras de Diferimento”). O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

- **Programa: Escritório Negócios Investimento (Código: 520)**

Descrição de cálculo:

- PLR (GRUPO 1) = [APURAÇÃO INDIVIDUAL] + [APURAÇÃO COLETIVA] + [PCR] + [PLR ADICIONAL]
- PLR (GRUPO 2) = [APURAÇÃO COLETIVA] + [PCR] + [PLR ADICIONAL] + [PD]*****

O desempenho individual e coletivo será medido quantitativa e qualitativamente a cada semestre como segue:

Indicadores quantitativos: saldo captado em renda fixa e por receita bruta de renda variável (nota N de 1 a 5 conforme desempenho na carteira individual e do escritório) e volume de receita bruta (percentual atribuído sobre a carteira individual e do escritório).

Indicadores qualitativos: são atribuídos previamente ao período avaliado e adotam regras adjetivas de avaliação por nível de atingimento (Nota N de 1 a 5), conforme estabelecido em cartilha de meta previamente divulgada e disponível para acesso do sindicato (individual: avaliação N individual; coletivo: avaliação N do escritório de lotação)

Apuração Individual
{[RECEITA BRUTA DA CARTEIRA INDIVIDUAL] * [(% INDIVIDUAL DOS INDICADORES QUANTITATIVOS) + (% INDIVIDUAL DOS INDICADORES QUALITATIVOS)]}

Apuração Coletiva
- A receita coletiva bruta compreende a receita de corretora do escritório de lotação (valor recebido pela EMPRESA em razão dos serviços prestados pelo Escritório de lotação, em decorrência da intermediação de

negócios, por exemplo, corretagem de ações, receita de transação no mercado primário e secundário de títulos privados, FEES de distribuição de fundos imobiliários, entre outros) + receita bruta classificada como recorrente conforme detalhado em cartilha

{[RECEITA BRUTA COLETIVA DO ESCRITÓRIO DE LOTAÇÃO] * [(% COLETIVO DOS INDICADORES QUANTITATIVOS) + (% COLETIVO DOS INDICADORES QUALITATIVOS)]}

Considerações:

- Conforme descrito na fórmula, o grupo 1 terá avaliação individual e coletiva, o grupo 2 somente avaliação coletiva.
- Escritório: grupo de empregados que atendem uma determinada quantidade de carteiras de investimentos, pode ser determinado por região, característica das carteiras e/ou volume de investimentos.
- O percentual aplicado à receita varia por cargo, conforme estabelecido em cartilha previamente divulgada, a qual é parte integrante deste Programa.

*** PD:** o valor da PD (correspondente ao programa “Performance Diferenciada”) irá compor a PLR apenas dos gerentes eleitos no referido programa e observando as regras nele estabelecidas.

Para até o limite máximo de 2,5% dos especialistas escritório investimento II e até 5% dos especialistas escritório investimentos III e 5% dos Coord escritório investimento, haverá concessão de valor adicional resultante da fórmula abaixo, conforme regras e critérios determinados em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes. Este valor adicional será pago de forma diferida, observando-se as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

PLR adicional diferida Especialistas II e III = [APURAÇÃO FINAL 1º SEMESTRE (Individual + Coletiva)] + [APURAÇÃO FINAL 2º SEMESTRE (Individual + Coletiva)]

PLR adicional diferida Coordenadores = [APURAÇÃO FINAL 1º SEMESTRE (Coletiva)] + [APURAÇÃO FINAL 2º SEMESTRE (Coletiva)]

Para definição dos Especialistas Escritório Investimentos II e III e também dos coordenadores escritório investimento que receberão a PLR adicional diferida, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Elegibilidade: estar com contrato de trabalho ativo no último dia útil do fechamento do semestre, além de outros critérios previstos em cartilha.

O pagamento da PLR dos empregados das áreas ligadas a estrutura de Wealth Management Services (WMS) está suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento ("Regras de Diferimento"). O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

Programa PLR Valor Base (Código 719)

Descrição de cálculo:

Quantitativo: cálculo considerando fatores multiplicativos, conforme abaixo:
PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Corporativo] X ([Desempenho Individual] + [Fator de Contribuição Global])}

Qualitativo Individual:

A definição dos valores individuais é realizada por um comitê que conta com a participação dos executivos da área e profissionais da área de Recursos Humanos, sendo posteriormente submetida à aprovação do Comitê Executivo do Conglomerado Itaú Unibanco.
Nos Comitês será definido um ranking com base no resultado individual do empregado e desempenho em relação a indicadores predefinidos de natureza quantitativa (resultados) e qualitativa (aderência à comportamentos esperados).
Estes valores visam reconhecer fatores não capturados pela fórmula, tais como especificidade da carteira dos clientes, nível de atendimento, condições de mercado, etc.
Na existência de valor qualitativo individual*, este será somado ao valor final da PLR calculada conforme item (a) acima ("Quantitativo") do respectivo empregado.
*O valor "Qualitativo Individual" fica limitado a até 5 (cinco) vezes do valor da PLR calculada conforme item (a) acima ("Quantitativo").
A definição do montante coletivo a ser distribuído aos empregados contemplados pelo valor referente ao "Qualitativo Individual" estará limitado ao delta de resultado (ano x ano)* do negócio e holding, conforme ponderação descrita na tabela abaixo.
*O delta corresponde a variação de resultado consolidado ano contra ano.
O fator referente a Knockout aplicado apenas para os níveis de cargo de superintendente, será multiplicado no final do cálculo, caso necessário. Também pode ocorrer a soma do PD, PS e PC como composição da PLR, apenas para os empregados eleitos nos referidos programas e observando as regras neles estabelecidas, conforme fórmula a seguir:

PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Corporativo] X ([Desempenho Individual] + [Fator de Contribuição Global]) + [Qualitativo Individual]}x [Knockout] + [PD] + [PS] + [PC]+ [PCR]+ [PLR Adicional]

*Quando elegíveis e eleitos para os referidos programas.

O VB (Valor Base) é um valor referencial para ponderação e cálculo da PLR, divulgado previamente ao empregado, definido conforme o cargo/nível de cargo do empregado e sobre o qual incidirá o Desempenho Corporativo/Área de Negócios e o Desempenho Individual.

O fator de Desempenho Corporativo correspondente ao resultado efetivo do Conglomerado Itaú Unibanco e da Área de atuação do empregado, definido a partir do RGR, que corresponde ao resultado financeiro antes do impacto da PLR, e da CVR, que corresponde ao resultado financeiro ajustado ao risco antes do impacto da PLR, apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação por meio da ponderação abaixo. Os resultados são apurados pelas áreas de Finanças do Itaú Unibanco e aprovados pelo Comitê de Remuneração.

Nível Cargo	Resultado Negócio	Resultado Holding
[1]MD/ Superintendente	70%	30%
Demais níveis elegíveis	100%	0%

[1]MD e Superintendentes com reporte direto ao diretor, assim identificados na estrutura de RH da empresa no período correspondente. Caso não tenham reporte direto ao diretor, será aplicado o segundo item tabela acima (100% resultado negócio).

O Desempenho Individual é apurado por meio de contrato de desafios/objetivos individuais elaborado entre gestor e empregado. Para definição do desempenho individual, cada desafio/objetivo do contrato do empregado será avaliado de acordo com os “Conceitos” descrito na tabela abaixo, os quais corresponderão ao respectivo índice de “Desempenho Individual”, como descrito na referida tabela:

Conceito	Abaixo do Esperado	Dentro do Esperado	Acima do Esperado
Desempenho Individual	80%	100%	120%

O resultado final corresponderá ao somatório do “Desempenho Individual” relativo a cada desafio/objetivo, ponderado pelo respectivo peso no contrato de desafios/objetivos. Ao percentual final resultante do cálculo é aplicada regra de arredondamento matemático, considerando uma régua de 80% a 120% com pontos discretos de 5 em 5%, conforme tabela abaixo.

Desempenho Individual	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%

O pagamento da PLR dos empregados desse modelo está suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento (“Regras de Diferimento”). O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

PROGRAMA 3 – PROGRAMA DE INCENTIVO ÁREAS COMERCIAIS

Regra

O Programa de Incentivo fundamenta-se na avaliação do desempenho dos beneficiários quanto ao exercício dos poderes que lhes foram atribuídos, concernentes à condução ordinária do negócio bancário perante os clientes da instituição. Dessa forma, quanto maior a eficiência e eficácia demonstrada pelo beneficiário no exercício de tais poderes, maior será a quantia que lhe será creditada a título de PLR, observado o programa aplicável ao beneficiário.

O valor final do Programa considera, além da pontuação, o resultado individual no atingimento dos desafios/objetivos pré-estipulados.

Todos os empregados têm direito ao recebimento de mínimo o valor previsto no PROGRAMA 1 do eixo 1.

- **Programa: Comercial Banco de Varejo (código do Programa: 611)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base de PLR: O valor da PLR Semestral é definido em percentual do valor base (VB) definido para o respectivo semestre. Os VBs variam por porte de agência, conforme divulgado em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
2) Do desempenho da agência, apurado por meio de indicadores definidos em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. O ICM (índice de cumprimento de metas) será avaliado por itens quantitativos, qualitativos, bem como qualificadores (específico para alguns cargos), descritos na referida cartilha, e irá determinar o % de ICM final que incidirá sobre o Valor Base, composto pelas tabelas abaixo:

Faixa de ICM	**% do VB**
100% ≤ ICM ≤ 160%	ICM
80% ≤ ICM < 100%	ICM (–) 10 p.p.
ICM < 80%	0

Além da tabela acima, haverá bonificadores/deflatores baseado em % VB, conforme critérios descritos nas tabelas abaixo e regras prevista em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

- (Critério 1)

Índice	**% do VB**
(faixa 1)	+ 10% do VB
(faixa 2)	0
(faixa 3)	**- 10% do VB**

- (Critério 2)

	% do VB
Faixas conforme cartilha	**Até + 30% do VB**

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Para até 10% dos Gerentes Gerais e os Gerentes de Atendimento, titulares de agências, que tenham os melhores resultados no período apurado, será pago um valor adicional de PLR, resultante da fórmula** descrita abaixo, que poderá resultar em até o dobro do valor, exceto PCR e PLR Adicional, que lhe seria inicialmente pago, observados os critérios e regras previstos em cartilha (“Dobraí”), a qual é parte integrante deste programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O percentual máximo de empregados contemplados com o valor adicional mencionado acima (“Dobraí”) será distribuído entre os portes de agência, sendo que o percentual de cada porte e os demais critérios estão previstos em cartilha previamente divulgada a todos os participantes.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, vigerá durante os respectivos semestres.

Elegibilidade:

Estar com contrato de trabalho ativo no último dia útil do fechamento do semestre, bem como atender os demais critérios previstos na mencionada cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

1°Semestre:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + [PCR] + [PLR Adicional]

**Para os eleitos ao Dobraí, a fórmula de cálculo será:

1°Semestre:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])) + [PCR] + [PLR Adicional]

- **Programa: Comercial - Personnalité (código do Programa: 614)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base: O valor da PLR Semestral é definido em percentual do valor base (VB). Os VBs variam por cargo/porte de agência conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
2) Do seu desempenho apurado por meio de indicadores definidos em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. A apuração baseada na interpolação dos N's (N1, N2, N3, N4 e N5) irá determinar o % que irá incidir sobre o Valor Base.

- **Gerente Geral** (exceto os que atuam na célula de Conquistas)

Avaliado pelo resultado geral da agência

Critério 1	
N	% VB
5	160%
4	120%
3	100%
2	70%
< 2	0

Critério 2	
N	% VB
5	80%
4	40%
3	10%
2	5%
1	0

1°Semestre:

PLR = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

Fechamento do ano:

PLR = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Para até 10% dos Gerentes Gerais, titulares de agência, que tenham os melhores resultados, haverá pagamento adicional do valor resultante da fórmula** abaixo, que poderá resultar em até o dobro do valor, exceto PCR e Adicional de PLR, que lhe seria inicialmente pago, e cujo pagamento será feito de forma diferida, em 3 anos (1/3 a cada ano), conforme critérios e regras determinados em cartilha (“Top Performer”), a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos Gerentes Gerais que receberão a PLR adicional diferida, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

** PLR adicional diferida (“Top Performer”) = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

- **Gerente Relacionamento** (exceto os que atuam na célula de Conquistas)

Avaliado pelo resultado de sua carteira de clientes

Critério 1	
N	% VB
5	160%
4	120%

Critério 2	
N	% VB
5	80%
4	40%

3	100%
2	70%
< 2	0

3	10%
2	5%
1	0

1°Semestre:
PLR = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Para até 5 % dos Gerentes de Relacionamento, haverá pagamento adicional do valor resultante da fórmula abaixo**, que poderá resultar em até o dobro do valor que lhe seria inicialmente pago, exceto PCR e Adicional de PLR, e cujo pagamento será feito de forma diferida em 3 anos (1/3 a cada ano), conforme critérios, regras e prazos determinados em cartilha (“Top Performer”), a qual é parte integrante deste programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos Gerentes de Relacionamento que receberão a PLR adicional diferida, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

**PLR adicional diferida (“Top Performer”) = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

- **Gerente Operacional / Gerente Atendimento; Gerente Geral e Gerente de Relacionamento que atuam na célula de Conquistas**

Critério 1	
N	% VB
5	160%
4	120%
3	100%
2	70%
< 2	0

1°Semestre:
PLR = ([Valor Base] x [% Critério 1])

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Para até 10% dos Gerentes de Atendimento, titulares de agência, haverá pagamento adicional do valor resultante da fórmula abaixo**, que poderá resultar em até o dobro do valor, exceto PCR e Adicional de PLR, que lhe seria inicialmente pago, e cujo pagamento será feito de forma anual (entre fevereiro e março do ano subsequente ao ano de apuração), conforme critérios e regras determinados em cartilha (“Top Performer”), a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos Gerentes de Atendimento que receberão a PLR adicional anual (“Top Performer), serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

**PLR adicional anual (“Top Performer”) = PR 1º semestre ([Valor Base] x [% Critério 1]) + PR 2º semestre ([Valor Base] x [% Critério 1])

- **Supervisor Operacional, Líder de Tesouraria, Assistentes e Agentes**

Seguem a seguinte curva de distribuição, conforme regra de elegibilidade descrita em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Curva de Distribuição	**% do Valor Base**
15%	VB 2
25%	VB 1
60%	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

1°Semestre:
PLR = Valor Base referente a posição na curva de distribuição
Fechamento do ano:
PLR = (Valor Base referente a posição na curva de distribuição + [PCR] + [PLR Adicional])

Somente será elegível ao recebimento da PLR o empregado que estiver com o contrato de trabalho ativo no último dia do fechamento do semestre e que cumprir as demais regras de elegibilidade descritas na Cartilha, que integra este Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante os respectivos semestres**.

- **Programa: Comercial - Itaú Uniclass (código do Programa: 615)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base - O valor da PLR Semestral é definido em percentual do valor base (VB) definido para o respectivo semestre. O VB varia por cargo, conforme divulgado em cartilha;

2) Do desempenho de sua carteira de clientes, apurado por meio de indicadores definidos em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. O ICM (índice de cumprimento de metas) será avaliado por itens quantitativos, qualitativos, bem como qualificadores (específico para alguns cargos), descritos na referida cartilha e que determinarão o % de ICM final que incidirá sobre o Valor Base, composto pelas tabelas abaixo:

Faixa de ICM	**% da linha**
100% ≤ ICM ≤ 160%	ICM
80% ≤ ICM < 100%	ICM (–) 10 p.p.
ICM < 80%	0

Além da tabela acima, haverá bonificadores/deflatores baseado em % VB, conforme critérios descritos nas tabelas abaixo e regras descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

- (Critério 1)

Índice	**% do VB**
(faixa 1)	+10% do VB
(faixa 2)	0
(faixa 3)	**-10% do VB**

(Critério 2)

	% do VB
Faixas conforme cartilha	**Até + 30% do VB**

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Para até 5% dos Gerentes de Relacionamento / Serviços que tenham os melhores resultados no período apurado, será pago um valor adicional de PLR, resultante da fórmula** descrita abaixo, que poderá resultar em até o dobro do valor, exceto PCR e PLR Adicional, que lhe seria inicialmente pago, conforme critérios e regras previstos em cartilha (“Dobraí”), a qual é parte integrante deste programa e foi previamente divulgada a todos os participantes

O percentual máximo de empregados contemplados com o valor adicional mencionado acima (“Dobraí”), definidos de acordo com as carteiras, assim como demais regras e critérios de apuração estão previstos em cartilha previamente divulgada a todos os participantes.
A referida Cartilha, após divulgação prévia, vigerá durante os respectivos semestres.

Elegibilidade:
Estar com contrato de trabalho ativo no último dia útil do fechamento do semestre, bem como atender os demais critérios previstos na mencionada cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O cálculo aplicado para este Programa está descrito abaixo:
1°Semestre:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + [PCR] + [PLR Adicional]

**Para os eleitos ao Dobraí, segue fórmula de cálculo:

1°Semestre:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2])

Fechamento do ano:

PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + [PCR] + [PLR Adicional]

- **Programa: Consignado (código do Programa: 616)**

O valor da PLR será definido em função:

1) Do Valor Base: trata-se de um valor de participação previamente definido para cada cargo;

2) **Desempenho individual:** decorrente da média de pontuação do empregado ao longo do ano base, conforme desafios/objetivos e regras descritos em cartilha, a qual é parte integrante deste programa e foi previamente divulgada a todos os participantes. A média de pontuação definirá a posição na curva e, por consequência, o % de VB (Valor Base) conforme tabela abaixo:

Curva de Distribuição	**% do Valor Base**
10%	160%
20%	120%
50%	100%
10%	70%
10%	60%

O empregado será elegível a receber a PLR quando cumprir as regras de elegibilidade descritas na Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes.

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, vigerá durante o respectivo período.

O cálculo aplicado para este Programa está descrito abaixo:

PLR = ([VALOR BASE X % VALOR BASE REFERENTE À POSIÇÃO NA CURVA]) + [PCR] + [PLR Adicional]

  - **Programa: Poder Público /Consignado / Negócios Folha, Gte Negócios Parceria e Gte Coml Soluções RH (Código: 617)**

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base - Trata-se de um valor de participação previamente definido para o cargo, conforme divulgado em cartilha;
2) Do desempenho individual, apurado por meio de metas definidas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi divulgada previamente a todos os empregados participantes. A apuração será efetuada por itens quantitativos/qualitativos, descritos na referida cartilha, que resultará em um % de ICM (Índice de Cumprimento de Metas), com amplitude de 70% a 160% de acordo com sua performance, e incidirá sobre o Valor Base para pagamento da PLR, conforme demonstrado abaixo:

Faixa de ICM	**% do VB**
70% ≤ ICM ≤ 160%	ICM

Será elegível a receber a PLR quando cumprir as regras de elegibilidade **descritas na Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes.**

Todas as regras e critérios são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o respectivo período (janeiro a dezembro).**

O cálculo aplicado para este Programa está descrito abaixo:

PLR = ([VALOR BASE X % ICM]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Programa: Comercial – Segmento Empresas – Top Business, Business, Pro, PRO Smart, EMPS+, EMP5 E Condomínios (código do Programa: 618-1)

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base: O valor da PLR Semestral é definido em percentual do valor base (VB). Os VBs variam por cargo/porte, conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
2) Do seu desempenho apurado por meio de metas qualitativas e quantitativas definidas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. Com base no resultado do semestre (pontuação) será determinado o percentual que incidirá sobre o Valor Base (% interpolado) conforme tabelas abaixo.

• **Para o Gerente Geral/Gerente de negócios é aplicada a curva de distribuição:**

Pontos	% VB
1600	160%
1400	140%
1200	120%
1000	100%
700	70%
Abaixo de 700	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

Critérios de elegibilidade: para recebimentos dos valores deverão ser cumpridos todos os critérios de elegibilidade, dentre os quais estar com o contrato de trabalho ativo no último dia do fechamento do semestre, além de outros critérios previstos em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para até o limite máximo de 25% dos Gerentes Gerais, Gerentes de Negócios e Gerentes de Conquistas, que tenham os melhores resultados, haverá concessão de valor adicional resultante da fórmula** abaixo, calculado de acordo com um % adicional descrito na Tabela (A) abaixo. O pagamento será feito da seguinte forma: 25% junto com a PLR 2º semestre e o restante (75%) diferido em 3 anos (25% a cada ano a partir do ano seguinte). Para definição dos Gerentes Gerais, Gerentes de Negócios e Gerentes de Conquistas que receberão a PLR adicional, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

Tabela (A) - valores adicionais:

Faixa de contemplação	% de contemplados	% adicional
1	2,5%	160%
2	5,0%	120%
3	7,5%	80%
4	10,0%	80%

O pagamento da faixa 4 para 10% dos empregados está condicionado ao atingimento do desafio de LAIR e NPS da BU PJ conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa. Em caso de atingimento de apenas um dos desafios (LAIR ou NPS), o pagamento da faixa 4 será realizado para 5% dos empregados.

- **Gerente Geral**

1º Semestre:
PLR 1º semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base])

Fechamento do ano (2º semestre):
PLR 2º semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

** PLR Adicional: (([PLR 1º Semestre] + [PLR 2º semestre]) x [% Adicional])

- **Gerente de negócios**

1º Semestre:
PLR 1º semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base])

Fechamento do ano (2º semestre):
PLR 2º semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

** PLR Adicional: ([PLR 1º Semestre] + [PLR 2º semestre]) x [% Adicional])

- **Gerente de Conquistas**

1º Semestre:
PLR 1º Semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base])

Fechamento do ano (2º semestre):
PLR 2º Semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

** PLR Adicional: ([PLR 1º Semestre] + [PLR 2º semestre]) x [% Adicional])

Somente será elegível ao recebimento da PLR o empregado que estiver com o contrato de trabalho ativo no último dia do fechamento do semestre e que cumprir as demais regras de elegibilidade descritas na Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante os respectivos semestres.**

- **Programa: Comercial – Segmento Empresas – Top Business, Business, Pro, PRO Smart, EMPS+, EMP5 e Condomínios (Código: 618-3)**

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base (VB): o Valor Base é definido de acordo com o segmento/porte da agência. O valor da PLR Semestral é obtido conforme posição no ranking, com base na pontuação do Programa. Os participantes concorrerão nos portes de competição, conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa.
2) Do desempenho individual, apurado por meio do resultado de metas definidas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. O resultado do semestre (pontuação) é aplicado em um ranking de pontuação que define o percentual do valor base a ser pago.

- **Para Assistentes é considerada a seguinte curva de distribuição:**

Curva de Distribuição	**Valor Base**
15%	VB 2
25%	VB 1
60%	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

PLR 1º semestre = ([Valor Base])

Fechamento do ano = ([Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Somente será elegível ao recebimento da PLR o empregado que estiver com o contrato de trabalho ativo no último dia do fechamento do semestre e que cumprir as demais regras de elegibilidade descritas na Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante os respectivos semestres.**

- **Programa: Comercial – Segmento Empresas - Top, Business, e Pro Anual(Código: 619)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base: O valor da PLR anual é definido em percentual do valor base (VB). Os VBs variam por cargo/segmento, conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
2) Do seu desempenho apurado por meio de metas qualitativas e quantitativas, definidas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. Com base na pontuação anual será determinado o percentual que incidirá sobre o Valor Base (% interpolado).

Pontos	**% VB**
1600	160%
1400	140%
1200	120%
1000	100%
700	70%
Abaixo de 700	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

Para até o limite máximo de 25% dos empregados elegíveis a esse programa, que tenham os melhores resultados, haverá concessão do valor adicional resultante da fórmula** abaixo, calculado de acordo com um % adicional, descrito na Tabela (A) abaixo. O pagamento será feito da seguinte forma: 25% junto com a PLR 2º semestre e o restante (75%) diferido em 3 anos (25% a cada ano a partir do ano seguinte), conforme critérios e regras determinados em cartilha a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos empregados elegíveis a esse programa que receberão a PLR adicional, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

Tabela (A) - valores adicionais:

Faixa de contemplação	**% de contemplados**	**% adicional**
1	2,5%	160%
2	5,0%	120%
3	7,5%	80%
4	10%	80%

O pagamento da faixa 4 para 10% dos empregados está condicionado ao atingimento do desafio de LAIR e NPS da BU PJ conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa. Em caso de atingimento de apenas um dos desafios (LAIR ou NPS), o pagamento da faixa 4 será realizado para 5% dos empregados.

** PLR Adicional: ([Valor Base] x [% Valor Base]) x [% Adicional])

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

- **Programa: Especialistas Negócios do segmento empresas (Código: 620)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

3) Do Valor Base: O valor da PLR anual é definido em percentual do valor base (VB). Os VBs variam por cargo/segmento conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
4) Do seu desempenho apurado por meio de metas qualitativas e quantitativas, definidas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. Com base na pontuação anual será determinado o percentual que incidirá sobre o Valor Base (% interpolado).

Pontos	**% VB**
1600	160%
1400	140%
1200	120%
1000	100%
700	70%
Abaixo de 700	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

Para até o limite máximo de 25% dos empregados elegíveis a esse programa, que tenham os melhores resultados, haverá concessão de valor adicional resultante da fórmula** abaixo, calculado de acordo com um % adicional, descrito na Tabela (A) abaixo. O pagamento será feito da seguinte forma: 25% junto com a PLR 2º semestre e o restante (75%) diferido em 3 anos (25% a cada ano a partir do ano seguinte), conforme critérios e regras determinados em cartilha a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos empregados elegíveis a esse programa que receberão a PLR adicional, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

Tabela (A) - valores adicionais:

Faixa de contemplação	% de contemplados	% adicional
1	2,5%	160%
2	5,0%	120%
3	7,5%	80%
4	10%	80%

O pagamento da faixa 4 para 10% dos empregados está condicionado ao atingimento do desafio de LAIR e NPS da BU PJ conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa. Em caso de atingimento de apenas um dos desafios (LAIR ou NPS), o pagamento da faixa 4 será realizado para 5% dos empregados.

** PLR Adicional: ([Valor Base] x [% Valor Base]) x [% Adicional])

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

- **Programa: Recuperação Comercial EMP (Código: 621)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

5) Do Valor Base: O valor da PLR anual é definido em percentual do valor base (VB). Os VBs variam por cargo/segmento conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
6) Do seu desempenho apurado por meio de metas qualitativas e quantitativas, definidas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. Com base na pontuação anual será determinado o percentual que incidirá sobre o Valor Base (% interpolado).

Pontos	% VB
1600	160%
1400	140%

1200	120%
1000	100%
700	70%
Abaixo de 700	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

Para até o limite máximo de 25% dos empregados elegíveis a esse programa, que tenham os melhores resultados, haverá concessão de valor adicional resultante da fórmula** abaixo, calculado de acordo com um % adicional, descrito na Tabela (A) abaixo. O pagamento será feito da seguinte forma: 25% junto com a PLR 2º semestre e o restante (75%) diferido em 3 anos (25% a cada ano a partir do ano seguinte), conforme critérios e regras determinados em cartilha a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos empregados elegíveis a esse programa que receberão a PLR adicional, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.
Tabela (A) - valores adicionais:

Faixa de contemplação	**% de contemplados**	**% adicional**
1	2,5%	160%
2	5,0%	120%
3	7,5%	80%
4	10%	80%

O pagamento da faixa 4 para 10% dos empregados está condicionado ao atingimento do desafio de LAIR e NPS da BU PJ conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa. Em caso de atingimento de apenas um dos desafios (LAIR ou NPS), o pagamento da faixa 4 será realizado para 5% dos empregados.

** PLR Adicional: ([Valor Base] x [% Valor Base]) x [% Adicional])

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

- **Programa: Especialistas Íon Digital (Código: 622)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:
Valor Base (VB) ou Valor de Referência: valor para ponderação e cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados efetiva no semestre, divulgado previamente ao empregado.

Desempenho Individual: Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, seguindo a seguinte distribuição:

Tabela referência para cálculo do Desempenho Individual para todos os beneficiários:

N	**N1**	**N2**	**N3**	**N4**	**N5**
Desempenho Individual (% VB)	80%	90%	100%	110%	120%

Será utilizada a interpolação linear para encontrar os percentuais correspondentes às notas intermediárias.

1º Semestre:
PLR 1º semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base])

Fechamento do ano (2º semestre):

PLR 2º semestre = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, vigerá durante os respectivos semestres.

Elegibilidade: estar com contrato de trabalho ativo no último dia útil do fechamento do semestre e demais critérios previstos em cartilha.
O pagamento da PLR dos empregados das áreas ligadas a estrutura de Wealth Management Services (WMS) está suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento ("Regras de Diferimento").
O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

- **Programa: Gestão Comercial Especializada (código do Programa: 421)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

7) Do Valor Base: O valor da PLR anual é definido em percentual do valor base (VB). Os VBs variam por cargo/segmento conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
8) Do seu desempenho apurado por meio de metas qualitativas e quantitativas, definidas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. Com base na pontuação anual será determinado o percentual que incidirá sobre o Valor Base (% interpolado).

Pontos	**% VB**
1600	160%
1400	140%
1200	120%
1000	100%
700	70%
Abaixo de 700	Valor correspondente ao PROGRAMA 1 do Eixo 1

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% Valor Base]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

Para até o limite máximo de 25% dos empregados elegíveis a esse programa, que tenham os melhores resultados, haverá concessão de valor adicional resultante da fórmula** abaixo, calculado de acordo com um % adicional, descrito na Tabela (A) abaixo. O pagamento será feito da seguinte forma: 25% junto com a PLR 2º semestre e o restante (75%) diferido em 3 anos (25% a cada ano a partir do ano seguinte), conforme critérios e regras determinados em cartilha a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos empregados elegíveis a esse programa que receberão a PLR adicional, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

Tabela (A) - valores adicionais:

Faixa de contemplação	**% de contemplados**	**% adicional**
1	2,5%	160%
2	5,0%	120%
3	7,5%	80%
4	10,0%	80%

O pagamento da faixa 4 para 10% dos empregados está condicionado ao atingimento do desafio de LAIR e NPS da BU PJ conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa. Em caso de atingimento de apenas um dos desafios (LAIR ou NPS), o pagamento da faixa 4 será realizado para 5% dos empregados.
** PLR Adicional: ([Valor Base] x [% Valor Base]) x [% Adicional])

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, **vigerá durante o ano.**

- **Programa: Comercial - AGRO (código do Programa: 9762)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base: O valor da PLR anual é definido em percentual do valor base (VB) e pode variar por cargo.
2) Do seu desempenho apurado por meio de indicadores definidos em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. A apuração irá determinar o % de ICM final que incidirá sobre o Valor base, composto pelas tabelas abaixo.

Faixa de ICM	**% do VB**
0% ≤ ICM ≤ 160%	ICM

Além da tabela acima, haverá bonificadores baseado em % VB, conforme critério e regras previstas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

o (Critério)

	% do VB
Faixas conforme cartilha	**Até + 80% do VB**

Fechamento do ano:
PLR = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério]) + [PCR] + [PLR Adicional]

- Para até o limite máximo de 5 empregados por cargo, considerando Gte Geral e Gte de Relacionamento, que tenham os melhores resultados, haverá concessão adicional do valor resultante da fórmula** abaixo, que poderá resultar em até o dobro do valor que lhe seria inicialmente pago, exceto PCR e Adicional de PLR, e cujo pagamento será feito de forma diferida, em 3 anos (1/3 a cada ano), conforme critérios e regras

determinados em cartilha (“Top Performer”), a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

Para definição dos empregados que receberão a PLR adicional diferida, serão considerados critérios objetivos e definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

Em relação ao diferimento desta parcela adicional, serão observadas as condições descritas nos itens A, B e C do tópico “Regras de Diferimento” previsto na parte final deste Regulamento.

PLR adicional diferida (“Top Performer”) = ([Valor Base] x [% ICM]) + ([Valor Base] x [% Critério])

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, vigerá durante o ano.

Elegibilidade: estar com contrato de trabalho ativo no último dia útil do fechamento do ano e demais critérios previstos em cartilha.

- **Programa: Gte Recuperação Comercial - Personnalité (código do Programa: 9763)**

Os empregados elegíveis a esse programa serão avaliados e classificados em razão do seu desempenho de acordo com as regras de elegibilidade descritas em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os participantes.

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor Base: O valor da PLR anual é definido em percentual do valor base (VB). Os VBs variam por cargo conforme divulgado previamente em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa;
2) Do seu desempenho apurado por meio de indicadores definidos em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa e foi previamente divulgada a todos os empregados participantes. A apuração baseada na interpolação dos N’s (N1, N2, N3, N4 e N5) irá determinar o % que irá incidir sobre o Valor Base.

Critério 1	
N	% VB
5	160%

Critério 2	
N	% VB
5	80%

4	120%
3	100%
2	70%
< 2	0

4	40%
3	10%
2	5%
1	0

PLR = ([Valor Base] x [% Critério 1]) + ([Valor Base] x [% Critério 2]) + [PCR] + [PLR Adicional]

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em Cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

A referida Cartilha, após divulgação prévia, vigerá durante o ano.

PROGRAMA 4 – PRAD – Programa de Reconhecimento por Alto Desempenho (código do Programa: 711)

Regra:

Serão selecionados os melhores avaliados pelo comitê de avaliação, com base na análise global, respeitando-se o limite máximo de 30% da população elegível.

Distribuição	%Valor Base
30%	Valor Eixo 1, PROGRAMA 1 + PRAD 2.0 Valor de referência

Os empregados que, embora elegíveis ao PRAD, não estejam entre os até 30% dos melhores avaliados pelo Comitê e, portanto, não forem selecionados para receber a parcela correspondente ao PRAD 2.0, receberão a PLR conforme regra e condições previstas no PROGRAMA 1 do eixo 1.

Descrição do cálculo

PLR = EIXO 1, PROGRAMA 1 + [PRAD 2.0]

Metodologia de Cálculo do PRAD 2.0:

{[Valor Referência] **X** [Desempenho Corporativo]}

Valor Referência: valor de referência é definido para os 30% melhores avaliados. O Valor de Referência é ajustado em função do desempenho corporativo da Holding, limitado a ±15%. Este ajuste é aplicado para cada valor de referência dos níveis PRAD.

Nível PRAD	Valor Referência
Sênior	VR para Sênior
Pleno	VR para Pleno
Júnior	VR para Júnior
Técnico / Administrativo	VR para Técnico / Administrativo
Não-Comissionado	VR para Não Comissionado

Desempenho Corporativo: definido a partir do RGR (Resultado Gerencial Operacional para Remuneração), que consiste no resultado financeiro do Conglomerado Itaú Unibanco (Holding), e da CVR (Criação de Valor), que corresponde ao resultado financeiro do Conglomerado Itaú Unibanco ajustado ao risco. O desempenho corporativo é limitado a ± 15%.

Todos os empregados eleitos receberão o valor total, conforme nível de cargo ao qual foi avaliado. Não há pagamento proporcional por tempo de serviço da parcela correspondente ao PRAD.

Periodicidade do pagamento

Para cada empregado serão realizados no máximo dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo mínimo de um trimestre civil entre um e outro.

A periodicidade de pagamento deste programa observará as regras e condições estabelecidas na CCT e no ACT do exercício correspondente, respectivamente, respeitados os limites estabelecidos pela Lei 10.101/00.

PROGRAMA 5 – Comercial– Middle Market

Regra

A PLR fundamenta-se no estímulo ao incremento do desempenho individual e alinhamento dos beneficiários aos valores da empresa. Busca reconhecer o desempenho, incentivando sempre a atuação com vistas a preservar a sustentabilidade futura dos resultados empresariais obtidos.

Todos os empregados têm direito ao recebimento de no mínimo o valor previsto no PROGRAMA 1 do eixo 1.

Para cada empregado serão realizados no máximo dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo mínimo de um trimestre civil entre um e outro.

A periodicidade de pagamento deste programa observará as regras e condições estabelecidas na CCT e no ACT do exercício correspondente, respectivamente, respeitados os limites estabelecidos pela Lei 10.101/00.

A apuração do PROGRAMA 5 é anual, com antecipação do valor equivalente à antecipação de PLR, PLR Adicional e PCR, conforme definições da CCT e ACT.

Todos os participantes estão cientes das regras que compõem estes Programas.

- **Programa PLR Comercial – Middle Market (código do Programa: 810)**

  O programa é composto por:

  a) Desempenho Objetivo: os participantes são avaliados conforme as metas e critérios estabelecidos e divulgados em cartilha comercial, a qual é parte integrante deste programa e foi divulgada a todos os participantes no início do ciclo. O desempenho individual segue a curva forçada abaixo:

Curva de Distribuição	10%	20%	40%	20%	10%
Desempenho Objetivo	0,60	0,70	1,00	1,20	1,60

Dessa forma, temos a seguinte regra básica de cálculo:
PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Objetivo] X [Desempenho Corporativo] X [Critério de divisão do pool]} + [PD] + [PS] + [PC]+ [PCR] + [PLR Adicional]

Valor Base (VB) ou Valor de Referência: valor para ponderação e cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados efetiva, divulgado previamente ao empregado.

Desempenho Objetivo: é apurado por meio de contrato de desafios/objetivos individuais elaborado entre gestor e empregado e registrado no sistema de performance.

Desempenho Corporativo: Desempenho Corporativo definido a partir do RGR e da CVR apurados para Itaú Unibanco Holding, conjugado com os resultados da área específica de lotação (quando se tratar de uma área de negócio), que serão aplicados conforme o cargo, natureza das funções e área de lotação. O desempenho Corporativo está sujeito ao *limite a ser distribuído* (pool) descrito no glossário.

Critério de Divisão do Pool: fator definido por meio da divisão do pool pela soma dos valores individuais dos fatores específicos pelas fórmulas contidas neste regulamento. Desse modo, caso o somatório dos valores individuais calculados a título de participação nos lucros ou resultados ultrapasse o *pool*, todos os valores individuais serão proporcionalmente e linearmente reduzidos. Caso contrário, se o somatório dos valores individuais calculados a título de PLR for inferior ao pool, não haverá ajuste

PD, PS e PC: correspondem aos programas “Performance Diferenciada (PD)”, “Programa de Sócios (PS)” e “Profissional Chave (PC)”, descritos neste regulamento e somente serão aplicados na fórmula se os empregados forem eleitos nos referidos, observando as regras neles previstas.

Todas as regras, critérios e períodos de apuração são definidos em cartilha, a qual é parte integrante deste Programa, foi divulgada previamente a todos os participantes antes do início do ciclo e está disponível para consulta dos empregados em sistemas internos da área, podendo ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento.

O pagamento da PLR dos beneficiários deste Programa está suscetível às regras de diferimento, previstas na parte final deste regulamento (“Regras de Diferimento”). O percentual de diferimento da PLR é determinado em função do valor total bruto de PLR calculado de acordo com as regras deste programa, conforme previamente divulgado aos participantes.

- **Programa PLR Assistentes Comerciais – Middle Market – (código do Programa: 811)**

O valor a ser atingido é definido em função:

1) Do Valor de Referência: O valor da PLR anual é definido em Unidades do Valor de Referência (VR).
2) Os assistentes são classificados a partir da avaliação de desempenho, conforme metas estabelecidas em cartilha comercial, divulgada a todos os participantes no início do ciclo. Em seguida, é aplicada uma curva de distribuição que define o multiplicador do VR (valor de Referência), conforme abaixo:

Distribuição	Multiplicador
20%	2
30%	1
50%	0

Dessa forma, temos a seguinte regra básica de cálculo:

PLR = EIXO 1, PROGRAMA 1 + {[Valor de Referência] X [Multiplicador] X [Desempenho Corporativo]}

Desempenho Corporativo: É o fator correspondente ao resultado efetivo do conglomerado Itaú Unibanco e/ou da Área de atuação do empregado.

PROGRAMA 6

Programa: Curva Atendimento e Solução (código do Programa: 813)

Seleção: Serão selecionados os melhores avaliados pelos comitês de remuneração respeitando-se o limite máximo de 30% da população elegível, considerando os canais de atendimento I e II

Distribuição	População	% Valor Base
30%	Canal I	Valor Eixo 1, PROGRAMA 1 + Curva Atendimento e Solução Valor de referência 1
30%	Canal II	Valor Eixo 1, PROGRAMA 1 + Curva Atendimento e Solução Valor de referência 2

No Portal Fique por Dentro está disponível para consulta dos empregados e pode ser solicitada, a qualquer momento, pelos sindicatos acordantes deste regulamento, o documento com a trilha de carreira e definição de Canal I e Canal II.

As avaliações terão como base os índices de desempenho Individual, apurados segundo o contrato de desafios/objetivos e regras adjetivas previamente pactuados, disponibilizados pelo sistema de gestão de performance.

Valor Referência: Os Valores de Referência (1 e 2) são ajustados em função do desempenho corporativo da Holding, limitado a ±15%. Este ajuste é aplicado para cada valor de referência.
Metodologia de Cálculo do Curva Atendimento e Solução
{[Valor Referência 1] X [Desempenho Corporativo]}
{[Valor Referência 2] X [Desempenho Corporativo]}
Cálculo da Participação:
PLR = EIXO 1, PROGRAMA 1 + [Curva Atendimento e Solução]

Proporcionalidade: Não há pagamento proporcional por tempo de serviço da parcela correspondente a Curva Atendimento e Solução. Todos os empregados eleitos receberão o valor total, conforme órgão de lotação do cargo ao qual foi avaliado.
Os empregados que, embora elegíveis à Curva Atendimento e Solução, não estejam entre os até 30% dos melhores avaliados pelo Comitê e, portanto, não forem selecionados para receber a parcela correspondente à Curva Atendimento e Solução, receberão a PLR conforme regras e condições previstas no PROGRAMA 1 do eixo 1.

Periodicidade do pagamento:

Para cada empregado serão realizados no máximo dois pagamentos ao ano, um em cada semestre civil, respeitado o intervalo mínimo de um trimestre civil entre um e outro.

A **periodicidade** de pagamento deste programa observará as regras e condições estabelecidas na CCT e no ACT do exercício correspondente, respectivamente, respeitados os limites estabelecidos pela Lei 10.101/00.
Todos os participantes estão cientes das regras que compõem este Programa.

COMUNIDADES

Para empregados que atuam em Comunidades, serão consideradas as regras dos Programas descritos neste documento e serão aplicadas as seguintes especificidades:

Nas fórmulas dos programas descritos neste regulamento substitui-se o Desempenho Relativo ou Individual por:

Índice de Desempenho Coletivo: É a mensuração do desempenho coletivo da comunidade da qual o empregado faz parte. A avaliação, realizada por um comitê, leva em consideração os resultados obtidos pelo grupo no desempenho das funções através da evolução dos KRs (key results) que são de conhecimento dos empregados, concorrência, condições macroeconômicas, grau de dificuldade dos desafios e outros fatores que possam impactar o atingimento dos objetivos.

Para os empregados que sejam elegíveis ao PRAD e que atuam em comunidade, o referido programa terá um único valor de referência por nível.

Distribuição	% Valor Base
30%	Valor Eixo 1, PROGRAMA 1 + PRAD Comunidade (Valor de referência comunidade)

REGRAS DE DIFERIMENTO:

Conforme previsão contida no programa ao qual o empregado é elegível, parte do pagamento de sua PLR será feito de forma diferida, observando as regras abaixo.

O percentual de diferimento* da PLR é determinado em função do valor bruto de PLR apurado, calculado de acordo com as regras do programa ao qual o empregado é elegível, conforme previamente divulgado aos participantes no início do ciclo.

A) Aos desligados por iniciativa da empresa sem justa causa ou por Comum Acordo, na forma do artigo 484-A da CLT, entre 01 de janeiro e 14 de dezembro do ano de apuração não haverá o diferimento dos valores devidos correspondentes ao ano de apuração. **Pagamento das parcelas diferidas:**

O valor retido, após a apuração da parcela de PLR e no percentual divulgado previamente aos empregados, será pago 1/3 a cada ano, observando-se as datas de pagamento da PLR nos respectivos anos. O primeiro pagamento ocorrerá na mesma data da PLR do ano seguinte, no mesmo semestre em que foi realizada a retenção no ano anterior (1º ou 2º semestre) e assim por diante, conforme demonstrativo disponibilizado ao empregado. O pagamento das parcelas retidas ficará sujeito às condições expressas no item “C” abaixo.

Para empregados com cargos “Managing Director” (MD), o valor retido será pago em ações preferenciais do Itaú Unibanco Holding S/A. (“ITUB4”), 1/3 a cada ano. O primeiro pagamento ocorrerá na mesma data da PLR do ano seguinte, e assim por diante.

B) Fator de correção: CDI, calculado desde a data do diferimento (retenção) até a data do efetivo pagamento, com exceção dos empregados em cargos **"Managing Director" (MD),** pois a atualização ocorre automaticamente de acordo com a cotação da ação.

C) Condições de Pagamento:

Na hipótese de desligamento, sem prejuízo do disposto no terceiro parágrafo do caput deste tópico ("Regras de Diferimento"), serão aplicadas as seguintes regras:

- Desligamento por justa causa ou por pedido de demissão: perda do direito de receber o saldo retido.
- Desligamento por iniciativa da empresa sem justa causa: manutenção do saldo retido nos prazos originais, conforme regras específicas do programa e seguindo as condições de manutenção previstas no item iii abaixo.
- Rescisão por Comum Acordo na forma do artigo 484-A da CLT: manutenção de metade do saldo retido nos prazos originais, conforme regras específicas do programa e seguindo as condições de manutenção previstas no item iii abaixo.
- Desligamentos por aposentadoria, falecimento ou ocorrendo aposentadoria por invalidez, haverá liberação do saldo total diferido e o pagamento será realizado na data de pagamento da PLR posterior a data do desligamento.

iii) Nas hipóteses de desligamento que inicialmente prevejam a manutenção total ou parcial do saldo retido, este será cancelado caso o empregado se enquadre em qualquer das situações previstas abaixo:

a. Pratiquem atos ou condutas que, de qualquer forma, tragam prejuízos ao Conglomerado Itaú Unibanco e/ou;

b. Recrutem ou indiquem empregados do Conglomerado Itaú Unibanco S/A e de suas controladas ou coligadas e/ou;

c. Se vinculem a companhias concorrentes (este último, válido apenas para desligamento por comum acordo).

*O percentual de diferimento previsto no *caput* deste tópico ("Regras de Diferimento") não se aplica às parcelas adicionais previstas nos programas 421, 618-1, 520 e 614, 619,620 e 621. Nestes casos, todo o valor adicional será pago de forma diferida, observando-se apenas o disposto nos itens A, B e C acima.

D) Regras aplicáveis aos programas:

210 - Equipe Tesouraria
413 – VB WMS
420 – Valor Base Corporativo
421 – Gestão Comercial Especializada (somente em relação à parcela adicional)
430 - Escritório Investimentos WMS
511 – Private Comercial
512 – Consultoria de Investimentos

520 - Escritório Negócios Investimento
614 - Comercial - Personnalité (somente em relação à parcela adicional)
618-1 – Comercial - Segmento Empresas – Top Business, Business, Pro, PRO Smart, EMPS+, EMP5 E Condomínios (somente em relação à parcela adicional)
810 – Comercial – Middle Market
619 – Segmento Empresas - Top, Business e Pro Anual – (somente a parcela adicional)
620 – Especialistas Negócios do segmento empresas – Distribuição Especializada – (somente a parcela adicional)
621 - Recuperação Comercial EMP – (somente a parcela adicional)

719 – Programa de PLR Valor base

REGRAS DE DESLIGAMENTO

1. Pedido de demissão e desligamento por justa Causa

Em caso de pedido de demissão com último dia trabalhado até 14 de dezembro ou desligamento por justa causa não haverá valores a serem pagos por este Regulamento.

2. Nas demais situações de desligamento, as regras abaixo são obedecidas:

2.1 Regra 60% VB com resultado quando aplicável

É aplicada a seguinte regra para pagamento considerando-se a proporcionalidade do período trabalhado no exercício a que se refere a PLR (2025 ou 2026), na fração de 1/12 por mês (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias).

O maior valor entre:
{[PLR Básica] + [PCR] + [PLR Adicional]} e
PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Corporativo] X 60% x [Knockout]} + [PCR] + [PLR Adicional]

As regras estabelecidas nos itens 2.1 e 3.1 são aplicáveis aos empregados elegíveis aos Programas com os códigos abaixo:

- ***413 - VB WMS***
- ***420 - Valor Base Corporativo***
- ***421* - Gestão Comercial Especializada**
- ***616 - Consignado***
- ***Eixo 1 - PROGRAMA 3***
- ***Eixo 1 - PROGRAMA 4***

- **619 - Comercial – Segmento Empresas - Top, Business e Pro Anual**
- **620 - Especialistas Negócios do segmento empresas - Distribuição Especializada**
- **621 - Recuperação Comercial EMP**
- **622 – Especialistas Íon Digital**
- **9763 – Gte Recuperação Comercial – Personnalité**
- **719 – Programa de PLR Valor base**
- **810 - Programa PLR Comercial – Middle Market**

2.2Regra 60% PLR anterior ou calculada do ano vigente:

É aplicada a seguinte regra para pagamento considerando-se proporcionalidade do período trabalhado no exercício a que se refere a PLR (2025 ou 2026), na fração de 1/12 por mês (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias).

O maior valor entre:
{[PLR Básica] + [PCR] + [PLR Adicional]} e
PLR = [PLR do ano anterior] X [Desempenho Corporativo] X 60% + [PCR] + [PLR Adicional] ou PLR = [PLR calculada do ano vigente] + [PCR] + [PLR Adicional]

As regras estabelecidas no item 2.2 são aplicáveis aos Empregados elegíveis ao Programa com o códigos abaixo:

- **210 - Equipe Tesouraria**

2.3 Regra 60% da PLR calculada do ano vigente:

É aplicada a seguinte regra para pagamento considerando-se proporcionalidade do período trabalhado no exercício a que se refere a PLR (2025 ou 2026), na fração de 1/12 por mês (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias).

O maior valor entre:
{[PLR Básica] + [PCR] + [PLR Adicional]} e
PLR = 60% X [PLR calculada do ano vigente] + [PCR] + [PLR Adicional]

As regras estabelecidas no item 2.3 são aplicáveis aos empregados elegíveis aos Programas com os códigos abaixo:

- **430 – Escritório Investimentos WMS**
- **511 – Private Comercial**
- **512 – Consultoria de Investimentos**

- **520 - Escritório Negócios Investimento**

3. REGRAS PARA EMPREGADOS QUE, NO EXERCÍCIO A QUE SE REFERE A PLR (OU SEJA, 2025 ou 2026) SEJAM DESLIGADOS POR MOTIVO DE:

i) FALECIMENTO.

ii) REESTRUTURAÇÃO DA ÁREA/EMPRESA DEFINIDA PELO NEGÓCIO E QUE SEJAM DESLIGADOS SEM JUSTA CAUSA OU POR COMUM ACORDO (NA FORMA DO ARTIGO 484 DA CLT).

3.1. Regra 100% VB com resultado, quando aplicável

É aplicada a seguinte regra para pagamento considerando-se proporcionalidade do período trabalhado no exercício a que se refere a PLR (2025 ou 2026), na fração de 1/12 por mês (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias).

O maior valor entre:
{[PLR Básica] + [PCR] + [PLR Adicional]} e
PLR = {[Valor Base] X [Desempenho Corporativo] X 100%} X [Knockout]} + [PCR] + [PLR Adicional]

As regras estabelecidas no item 3.1 são aplicáveis aos empregados elegíveis aos Programas com os códigos abaixo:

- ***413 - VB WMS***
- ***420 - Valor Base Corporativo***
- ***616 - Consignado***
- ***Eixo 1 - PROGRAMA 3***
- ***Eixo 1 - PROGRAMA 4***

3.2. Regra 100% PR anterior ou calculada do ano vigente

É aplicada a seguinte regra* para pagamento considerando-se proporcionalidade do período trabalhado no exercício a que se refere a PLR, na fração de 1/12 por mês (sendo mês, o período igual ou superior a 15 dias).

O maior valor entre:
{[PLR Básica] + [PCR] + [PLR Adicional]} e
PLR = [PLR do ano anterior] X [Desempenho Corporativo] X 100% + [PCR] + [PLR Adicional] ou PLR = [PLR calculada do ano vigente] + [PCR] + [PLR Adicional]

* As regras estabelecidas no item 3.2 são aplicáveis aos empregados elegíveis aos Programas com os códigos abaixo:

- **210 - Equipe Tesouraria**
- **511 - Private Comercial**
- **512– Consultoria de Investimentos**
- **810 - Programa PLR Comercial – Middle Market**

4. Regra PLR:

É paga apenas a PLR Básica, PLR adicional e PCR obedecendo estritamente as regras e condições previstas respectivamente em CCT e ACT.

As regras estabelecidas no item 4 são aplicáveis a todos os empregados para os quais não se aplicam as regras previstas nos itens 2 e 3 acima, ou seja, são aplicáveis aos que, no exercício a que se refere a PLR, forem desligados sem justa causa, por comum acordo (artigo 484-A da CLT) ou por motivo de falecimento, que não sejam beneficiários da PLR fundamentada no Eixo 2 (Programas, 413, 420, 421, 430, 511, 512, 616, 810, dos programas 1, 2, 3 e 5) e nem nos Programas 3, 4 e 210 do Eixo 1.

5. Os empregados desligados que: I) não se enquadrarem nas regras e condições expressamente estabelecidas nos itens 2, 3 ou 4 acima; II) tenham sido desligados por pedido de demissão até 15 de dezembro ou forem desligados por justa causa, não terão direito à PLR integral nem proporcional prevista neste Regulamento com base na legislação vigente e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

ITAÚ UNIBANCO S.A.
ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.
BANCO ITAÚ CONSIGNADO S.A

_____ _____

Daniel Sposito Pastore **Marina Madeira de Faria**

Rubrica:_____ **Rubrica:**_____

Por procuração: CONTRAF - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO

_____

Juvandia Moreira Leite

Presidenta

Rubrica _____

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO

_____

Neiva Maria Ribeiro Dos Santos

Presidenta

Rubrica_____