ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO PROGRAMA PRÓPRIO DE PLR DE 2026 A SER PAGA PELO BANCO MERCANTIL DO BRASIL

BANCO MERCANTIL DO BRASIL S.A., pessoa jurídica de direito privado com sede na Avenida do Contorno, 5800, 15º andar, Savassi, Belo Horizonte – MG, inscrito no CNPJ sob o nº 17.184.037/0001-10, neste ato representado por Paulino Ramos Rodrigues e Felipe Lopes Boff e, de outro lado, a

CONTRAF - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO e respectivas Federações e Sindicatos vinculados, a serem destacados**,** por seus representantes e procuradores devidamente qualificados para este fim.

CONSIDERANDO que o art. 7º, XI da Constituição Federal prevê como direito dos trabalhadores o pagamento da participação nos lucros e nos resultados desvinculada da remuneração, e a Lei nº 10.101/00 que ao regulamentar esta espécie de pagamento autoriza a celebração de acordo coletivo para estipulação de Programas Próprios (art. 2º, II), podendo, inclusive, o valor pago ser compensado com o valor devido em razão de PLR prevista em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria (art. 3º, §3º);

CONSIDERANDO o interesse de a Empresa distribuir e de os Empregados receberem parcela dos lucros e/ou resultados do exercício de 2026, nos prazos e condições entabuladas mediante negociação tripartite (empresa, empregados e sindicato), em atendimento ao art. 611-A da CLT;

CONSIDERANDO que o programa próprio de acordo coletivo, negociado entre o Banco Mercantil do Brasil, seus empregados e representantes sindicais, em favor dos trabalhadores, ocorre desde o ano de 2007;

CONSIDERANDO a efetiva participação dos empregados e de seus representantes na construção dos programas e que as negociações iniciaram-se no exercício de 2025, estabelecendo que a divulgação e apuração das metas individuais indicadas no Anexo obedecerá critérios nele definidos será disponibilizada para acompanhamento dos empregados, a cada início de mês na *intranet*, resolvem, entre si ajustados, firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO,** nos termos da CR/1988, art. 7º, XXVI e art. 8º e da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 14.020/20, para formalizando as regras do programa próprio de **PLR**, cujo montante será pago de forma integrada à participação nos lucros já estabelecida pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria / FENABAN, consoante as cláusulas a seguir acordadas:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DO OBJETO

O presente ACORDO tem por escopo regulamentar o PROGRAMA PRÓPRIO DE PLR para o ano de 2026, a ser paga aos empregados do BANCO MERCANTIL DO BRASIL, de forma integrada àquela estipulada na CCT-FENABAN, nos termos previstos pela CR/88, art. 7º,

PROPOSTA

XI, devidamente regulamentada pela Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 14.020/20, e da Lei 8.212/91, art. 28, I, §9º, "j".

CLÁUSULA SEGUNDA: DO PAGAMENTO

O pagamento do presente ACORDO obedecerá à periodicidade estatuída pela Lei nº 10.101/2000, no art. 3º, §2º, sendo expressamente vedado o pagamento em intervalo inferior a um trimestre civil bem como o pagamento da parcela final em intervalo inferior a 90 dias da antecipação, ou em mais de duas vezes no ano civil, em quaisquer hipóteses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O pagamento da apuração definitiva da PLR será feito pelo maior valor, entre a comparação daquele apurado para cada empregado pelas regras do Programa Próprio e o apurado pela regra básica da Convenção Coletiva da Categoria / FENABAN.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os valores pagos a título de PLR do Programa Próprio serão integralmente compensados para fins de cálculo da PLR estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho, conforme previsto no §3º, do art. 3º, da Lei nº. 10.101/00.

Para fins de compensação, que trata esse parágrafo, a Parcela Adicional de Participação nos Lucros ou Resultados, prevista na Convenção Coletiva da Categoria / FENABAN, não será computada.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O pagamento da antecipação será efetuado nos termos previstos na Convenção Coletiva dos bancários deste exercício.

CLÁUSULA TERCEIRA: DOS CRITÉRIOS E METAS DO PROGRAMA DE PLR

A PLR será paga em razão de múltiplos de salário dos empregados, cujos critérios e condições levarão em conta a estipulação de um programa de meta, com indicadores corporativos e individuais definidos no regulamento anexo, que é parte integrante deste Acordo, divulgados previamente nos sistemas internos da Instituição, consoante aqui estabelecido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Visando ampla divulgação e conhecimento pelos empregados a respeito da apuração, as metas previstas no Anexo serão consolidadas no sistema de Acompanhamento da PLR – Participação nos Lucros e Resultados e poderão ser acompanhadas via *intranet* do Banco Mercantil, onde serão divulgadas as apurações individuais, parciais e finais, da PLR.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O BANCO MERCANTIL DO BRASIL só estará obrigado ao pagamento da PLR/PROGRAMA PRÓPRIO se cumpridas as metas nos exatos termos e condições estipuladas no regulamento anexo.

PROPOSTA

PARÁGRAFO TERCEIRO
O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados do Mercantil do Brasil tem como objetivo mensurar a contribuição e recompensar o empregado a partir da avaliação das dimensões Corporativa e Individual compostas por Grupos de Indicadores aplicáveis ao perfil de atuação de cada empregado, conforme demonstrado no regulamento anexo.

PARÁGRAFO QUARTO
Os grupos de indicadores estabelecidos para avaliação em 2026 são divididos em duas dimensões, denominadas Corporativa e Individual, cada uma delas com definições precisas de mensurações e indicadores que os compõem, todas elas minuciosamente explicitadas sobre abrangência e conceituação no presente acordo e no anexo, além de divulgadas nos canais citados ao longo do presente acordo:

Dimensões	Grupos de Indicadores	Definição
Corporativa	Lucro Líquido	Realização da meta de Lucro Líquido contábil, fixada no anexo, conforme valor publicado na Demonstração dos Resultados do Exercício, referente aos valores do banco múltiplo em 2026.
	KPIs Corporativos	Realização da meta do índice de Eficiência e da Margem Financeira Líquida (NIM), que representam a relação das receitas e despesas.
	KPIs de Área	Indicadores de desempenho (KPIs) definidos para cada área que traduzem as diretrizes estratégicas do Mercantil do Brasil.
Individual	Indicadores Individuais	Indicadores individuais de desempenho.

PARÁGRAFO QUINTO
A possibilidade de ganho de cada participante, nas dimensões Corporativa e Individual acordadas no presente programa, considera também os desempenhos quantitativo e qualitativo, definidos a partir do Índice de Adequação na execução das atividades sob a ótica dos preceitos do Código de Ética e de Conduta, da Política Institucional de Relacionamento com Clientes e Usuários, bem como a Política de Gestão de Consequências.

PARÁGRAFO SEXTO
A distribuição dos múltiplos salariais previstos no Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, na Dimensão Corporativa, está condicionada à realização de no mínimo 80% meta de Lucro Líquido estabelecida para o Banco Múltiplo em cada período de avaliação, aplicados os critérios definidos no regulamento anexo.

PARÁGRAFO SÉTIMO
Os valores a serem pagos via PLR nos Indicadores da Dimensão Corporativa serão apurados conforme regulamento anexo e estarão limitados ao montante máximo de distribuição condicionados ao cumprimento da meta de Lucro Líquido, conforme tabela abaixo:

% Meta de Lucro Líquido	% máximo de distribuição sobre o Lucro Líquido
Igual ou Superior a 80,0%	15,0%

PROPOSTA

PARÁGRAFO OITAVO
A Dimensão Individual é definida pelos Indicadores de Eficiência que se utilizam de métricas que buscam capturar o alinhamento da atuação da organização com os objetivos estratégicos frente ao desempenho da área comercial, conforme regulamento anexo.

CLAUSULA QUARTA: DOS TRABALHADORES ELEGÍVEIS/ALCANÇADOS
A PLR tem como elegíveis TODOS os empregados do BANCO MERCANTIL DO BRASIL, admitidos até 31 de dezembro de 2026, obedecidos os critérios estabelecidos no regulamento em anexo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO
O empregado admitido até 31.12.2025 e que se afastar a partir de 01.01.2026, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento da PLR vinculada a indicadores corporativos, sem redução do tempo de afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO
Ao empregado admitido a partir de 01.01.2026, em efetivo exercício em 31.12.2026, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos), por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou auxílio-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO
Ao empregado que tiver seu contrato de trabalho rescindido, exceto por dispensa motivada pelo empregador por justa causa, será devido o pagamento de 1/12 (um doze avos), por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO QUARTO
No caso de falecimento do empregado, os seus dependentes legais farão jus ao recebimento de PLR, seja integral ou proporcional, calculando-se 1/12 (um doze avos) por cada mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, obedecendo o pagamento à cláusula segunda.

CLÁUSULA QUINTA: DA PERIODICIDADE E DO SALÁRIO BASE DO PAGAMENTO.
A data de pagamento da PLR do Programa Próprio, objeto do presente ACORDO, será coincidente com a data prevista da PLR devida em razão da Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO
Considera-se salário base a remuneração fixa mensal constituída pelo somatório da parcela denominada “salário” e as verbas fixas mensais de natureza salarial, incluindo o valor do Adicional por Tempo de Serviço.

PARÁGRAFO SEGUNDO

PROPOSTA

O salário a ser utilizado como base de cálculo para obtenção do valor da PLR do Programa Próprio, para fins do pagamento da apuração anual, será o último salário do ano de referência ao programa, conforme perfil e área do colaborador.

CLÁUSULA SEXTA: CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Aplicar-se-á os exatos termos da Contribuição Negocial da Convenção Coletiva dos Bancários de Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos, a ser assinada pela CONTRAF e pela FENABAN, para o desconto da Contribuição Negocial sobre os valores a serem pagos a título de Participação nos Lucros ou Resultados, previstos neste acordo, não de forma cumulativa.

CLÁUSULA SÉTIMA: DISPOSIÇÕES FINAIS

A verba de que trata este instrumento não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

CLAUSULA OITAVA: DA VALIDADE

O presente instrumento é válido por 1 (um) ano, a contar de 01 de janeiro de 2026 até 31 de dezembro de 2026.

Belo Horizonte/MG, 05 de outubro de 2026.

BANCO MERCANTIL DO BRASIL S.A

Paulino Ramos Rodrigues

Felipe Lopes Boff

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região
Ramon Silva Rocha Peres

Em nome próprio e por procuração à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF/CUT:

Sindicato dos Bancários e Financiários de Alagoas, Sindicato dos Bancários da Bahia, Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira Santana, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos

PROPOSTA

Bancários de Juazeiro e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região, Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Cariri, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região - MS, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponta Porã, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município de Campo Grande e Região - MS, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra do Garças e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campina Grande e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Toledo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Curitiba e Região, Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas, Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Chapecó e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe , Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araraquara, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jundiaí e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes e Região, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, Sindicato Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarulhos e Região.

Juvândia Moreira Leite
CONTRAF/CUT

PROPOSTA

ANEXO – REGULAMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO PROGRAMA PRÓPRIO DE PLR DE 2026 A SER PAGA PELO BANCO MERCANTIL DO BRASIL

O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados do Mercantil do Brasil tem como objetivo mensurar a contribuição e recompensar o funcionário a partir das dimensões de avaliação Corporativa e Individual que são traduzidas em Grupos de Indicadores aplicáveis ao perfil de atuação de cada funcionário.

1. Indicadores

Os grupos de indicadores estabelecidos para avaliação em 2026 são:

Dimensões	Grupos de Indicadores	Funcionários Participantes
Corporativa	Lucro Líquido	Todos os funcionários do MB
	KPIs Corporativos	
	KPIs de Área	
Individual	Indicadores Individuais	Cargos mencionados na Dimensão Individual do quadro abaixo

2. Múltiplos Salariais Anuais da PLR

O valor de múltiplos salariais anuais que serão distribuídos para cada participante é definido de acordo com os grupos de perfis de cargos abaixo:

Perfil de Cargo do Participante	Múltiplos Salariais Anuais	
	Dimensão Corporativa	Dimensão Individual
Superintendente Regional, Superintendente Comercial, Gerente de Contas e Produtos, Gerente de Agência, Gerente PF/PJ, Gerente Executivo PF/PJ, Gerente de Negócios, Gerente Regional, Agente Comercial e Escriturário	2,2	-
Demais Cargos (Staff)	3	-
Gerente de Área, Superintendente de Área e Consultor	2	3
Superintendente de Consignação e Gerente de Consignação	1	4

PROPOSTA

3. Dimensão Corporativa

A Dimensão Corporativa é traduzida nos indicadores de Lucro Líquido, KPIs Corporativos e KPIs de Área.

3.1. Lucro Líquido

Para esse indicador, será considerado o limite de 80% a 100% de realização da meta de Lucro Líquido estabelecida para o Banco no exercício.

Indicador	Meta Anual
Lucro Líquido (R$)	R$ 1.200.000.000,00

3.2. KPIs Corporativos

Índice de Eficiência

O Índice de Eficiência é calculado pela fórmula (IE = Despesas / Receitas) que considera o elenco de contas representado no plano COSIF, conforme método Fitch. As despesas são compostas por Despesas de Pessoal e Despesas Administrativas e Operacionais. As receitas são representadas pela Resultado Bruto de Intermediação Financeira, somadas as receitas de tarifas e prestações de serviços. O resultado é inversamente proporcional, portanto, quanto menor o índice mais eficiente é o desempenho.

Índice de Eficiência	Percentual de Realização da Meta do Indicador
45%	120%
50%	100%
55%	80%
>55%	0%

Margem Financeira Líquida (NIM)

A Margem Financeira Líquida é calculada pela fórmula (NIM = Receita de Juros - Despesa de Juros / Ativos Rentáveis). É um indicador amplamente utilizado por instituições financeiras para medir a diferença entre o rendimento gerado pelos ativos financeiros (empréstimos e outros produtos financeiros) e os custos associados ao financiamento desses ativos (juros pagos em depósitos, captação de recursos no mercado, entre outros).

Margem Financeira Líquida	Percentual de Realização da Meta do Indicador
20,0%	120%
18,5%	100%
17,0%	80%
<17,0%	0%

PROPOSTA

3.3. KPIs de Área

Os KPIs (*Key Performance Indicators*) de Área refletem a contribuição das equipes no alcance dos objetivos corporativos, seja com foco em resultado, seja buscando melhoria em processos e atendimento. Na Administração Central, são definidos no nível de gerência e coordenação, neste caso, apenas quando não há o nível superior.

O Banco Mercantil do Brasil disponibiliza Atos Normativos e Manuais de Procedimentos internos, divulgados à integralidade dos seus colaboradores, estabelecendo as definições, ferramentas, procedimentos, papeis e responsabilidades, bem com os objetivos e diretrizes pertinentes à estratégia.

As metas dos KPIs são discutidas e definidas com base nas expectativas de resultado, inclusive orçamentárias, e na busca por melhorias constantes em eficiência e produtividade, visando sempre o atingimento dos objetivos estratégicos da instituição.
Os resultados dos indicadores podem ser acompanhados por painéis enviados para equipes de acordo com a periodicidade do indicador - mensal, trimestral, semestral ou anual.

Cada KPI possui peso específico, totalizando o percentual correspondente a dimensão - 30%. A distribuição de Participação nos Lucros ou Resultados dos KPIs possui faixa de possibilidade de ganho de 80% a 120%, sendo que a correspondência desse valor é estabelecida por indicador, de acordo com a sua natureza e/ou variabilidade.

4. Dimensão Individual

A Dimensão Individual é aferida pelo desempenho individual de cada empregado, e medida pelos Indicadores Individuais, que se utiliza de métricas que buscam capturar o alinhamento da atuação da organização com os objetivos estratégicos.

Os acompanhamentos dos indicadores são consolidados no sistema de Acompanhamento da PLR, acessível via Intranet do Banco Mercantil do Brasil, onde serão divulgadas as apurações individuais parciais e finais da PLR.

As metas consideram a estratégia da instituição bem como as oportunidades, volatilidade, potencial, comportamento do mercado, sazonalidade, carteira de clientes e impactos regulatórios do setor.

Os indicadores Individuais estão disponíveis em circulares internas com atributos específicos de métricas e prazos de acordo com o foco de atuação do participante.

Cada Indicador Individual possui um peso (percentual) de acordo com o foco de atuação do participante. A Faixa de Ganho em cada Indicador Individual varia em função do percentual de realização da meta, considerando os limites mínimo de 90% e máximo de 100% para todos os indicadores.

PROPOSTA

5. Peso dos Grupos de Indicadores de Avaliação

Caso a realização da meta de Lucro Líquido seja igual ou superior a 80%, a distribuição dos múltiplos salariais previstos para cada participante será calculada conforme distribuição abaixo:

Grupos de Indicadores da Dimensão Corporativa	Peso	Faixa Percentual de Possibilidade de Ganho no Indicador
Lucro Líquido (R$)	50%	80% a 100%
KPIs Corporativos (%)	20%	80% a 120%
KPIs de Área	30%	80% a 120%

6. Índice de Adequação

O objetivo do Índice de Adequação é avaliar e garantir que as boas práticas de conduta ética, de atendimento e de relacionamento com os clientes sejam constantemente seguidas pelos colaboradores do Banco Mercantil.

A possibilidade de ganho de cada participante nas dimensões corporativa e individual deste programa considera, também, o seu desempenho quantitativo e qualitativo definido a partir do Índice de Adequação na execução das atividades sob a ótica dos preceitos do Código de Ética e de Conduta, da Política Institucional de Relacionamento com Clientes e Usuários, bem como a Política de Gestão de Consequências.

O Índice de Adequação é apurado a partir de indicadores individuais e coletivos que mensuram a manifestação da insatisfação de cada usuário em relação ao atendimento recebido, a inadequação da venda de produtos e serviços em relação ao seu perfil e da ocorrência de aplicação, para o colaborador, de medidas disciplinares previstas na Política de Gestão de Consequências. A apuração dos Indicadores de Adequação será divulgada por meio de circulares internas com atributos específicos de metas, prazos e cargos.

A previsão de ganho do funcionário nos Indicadores Corporativos e Individuais do Programa Próprio de PLR poderá ser ajustada ao Índice de Adequação apurado, entre 0% e -100%, sendo resguardado ao colaborador o mínimo definido na Convenção Coletiva da Categoria para o período.

7. Mudança de Perfil

Quando ocorrer uma mudança de perfil de cargo, a apuração será baseada no último salário, múltiplos salariais e nos indicadores definidos para cada perfil, em função da quantidade de meses em atividade.

8. Mudança de Área

Quando ocorrer uma mudança de área de lotação do funcionário, a apuração será baseada no último salário e nos resultados obtidos em cada centro de resultado em função da quantidade de meses em atividade.

PROPOSTA

9. Forma e periodicidade de pagamento

O pagamento será efetuado via folha de pagamento e mediante celebração do acordo próprio de Participação nos Lucros ou Resultados, em duas parcelas: a primeira parcela, em caráter de antecipação semestral, e a segunda parcela, que serão pagas nas mesmas datas previstas pela Convenção Coletiva da categoria aprovada para o período de 2026, observada a regra prevista no art. 2º, §7º da Lei nº 10.101/2000.

A antecipação semestral será paga em conformidade e critérios estipulados na Convenção Coletiva dos bancários de 2026. Para o cálculo da apuração definitiva, será considerado o percentual de realização do cumprimento da meta acumulada anual, quando será pago 100% do valor apurado, menos o valor da antecipação semestral pago.

<table>
<tr><th>Descrição</th><th>Indicador</th><th>Periodicidade apuração</th><th>Antecipação</th><th>Anual</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Corporativo</td><td>Lucro Líquido</td><td rowspan="4">Semestral/Anual</td><td rowspan="4">CCT Bancários 2026</td><td rowspan="4">100%</td></tr>
<tr><td>KPIs Corporativos</td></tr>
<tr><td>KPIs de Área</td></tr>
<tr><td>Individual</td><td>Indicadores de Eficiência</td></tr>
</table>

Os painéis definitivos do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados com apuração do desempenho individual serão publicados após a divulgação do balanço do Banco Mercantil do Brasil S/A.

Os limites de distribuição do Lucro estão disponíveis no Acordo Coletivo de Trabalho do Programa Próprio de PLR de 2026.

Belo Horizonte/MG, 05 de outubro de 2026.

PROPOSTA