



Funpresp

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PARA O QUADRO DE PESSOAL

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL
DO PODER EXECUTIVO

A small, stylized handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink, reading "Cliton dos Santos Araújo".
funpresp.com.br

SUMÁRIO

REGÊNCIA	1
OBJETIVO	1
PARTICIPANTES	1
PRÉ-REQUISITOS	1
APURAÇÃO	1
INDICADORES E METAS	2
VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	2
DISPOSIÇÕES GERAIS	5
FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES	5
ANEXO - DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	8

17

[Handwritten signature]

Cliton dos Santos Araújo

[Handwritten signature]

**REGULAMENTO
PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
PARA O QUADRO DE PESSOAL**

REGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA: O Programa de Remuneração Variável da Funpresp-Exe para o quadro de pessoal será regido por este regulamento, o qual foi proposto pela Gerência de Gestão de Pessoas e apreciado pela Diretoria Executiva, integra a Política de Remuneração da Funpresp-Exe aprovada pelo Conselho Deliberativo.

OBJETIVO

CLÁUSULA SEGUNDA: O Programa de Remuneração Variável contempla o pagamento de remuneração variável para os profissionais da Funpresp-Exe mediante o alcance ou superação das metas definidas para os indicadores aprovados anualmente pela Diretoria Executiva.

PARTICIPANTES

CLÁUSULA TERCEIRA: Participam do Programa de Remuneração Variável, objeto deste regulamento, os integrantes do quadro de pessoal da Funpresp-Exe durante o ano base, composto pelos membros da carreira técnica previdenciária e pelos ocupantes dos cargos comissionados.

Parágrafo Único: Os participantes que não atuarem durante todo o ano base farão jus ao pagamento da Remuneração Variável de forma proporcional ao período de apuração.

PRÉ-REQUISITOS

CLÁUSULA QUARTA: Para que haja o acionamento do Programa de Remuneração Variável é necessário o atendimento no ano base de todas as condições a seguir:

- a) Sustentar o ponto de equilíbrio (BEP/*Break-even-Point* - Relação Despesa/Receita per capita $\leq 0,90$);
- b) atingir índice de referência dos planos de benefícios (IPCA + 4,00% a.a.); e
- c) não exceder 39% (trinta e nove por cento) do total das despesas de pessoal sobre a Receita Administrativa.

APURAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA: Os resultados dos indicadores utilizados para aferição do cumprimento das metas corresponderão ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do ano base, e o crédito correspondente será realizado a partir da folha de pagamento de abril do ano seguinte ao ano base, obedecendo-se o cronograma abaixo para as demais etapas:

Etapa	Período
1 Apresentação da proposta à DE	outubro do ano anterior
2 Aprovação da proposta pela DE	novembro do ano anterior
3 Aprovação das metas pela DE	dezembro do ano anterior
4 Acompanhamento do cumprimento das metas pela GEPES	janeiro a dezembro do ano base

Handwritten signature: Cliton dos Santos Santos

Etapa	Período
5 Apuração dos resultados pela AUDIN / GEPRI / Comitê de Auditoria	janeiro a março do ano seguinte
6 Aprovação dos resultados pela DE	março do ano seguinte
7 Pagamento	a partir de abril do ano seguinte

CLÁUSULA SEXTA: O resultado dos indicadores do Programa de Remuneração Variável relacionados na cláusula sétima serão aprovados pela Diretoria Executiva até a última reunião ordinária de março do ano seguinte ao ano base.

Parágrafo Único: A apuração do resultado do Programa de Remuneração Variável relacionado ao disposto na cláusula oitava deste regulamento será realizada pela Gerência de Planejamento e Risco / Comitê de Auditoria e aprovado pela Diretoria Executiva até a última reunião ordinária de março do ano seguinte ao ano base. Com exceção do item 2. Avaliação do Conselho Deliberativo que ficará sob responsabilidade do Conselho Deliberativo com o apoio da SECEX.

INDICADORES E METAS

CLÁUSULA SÉTIMA: Para mensuração do resultado do ano base serão utilizados os indicadores e metas institucionais a seguir, onde o nível 1 corresponde à meta a ser atingida, e os níveis 2 e 3 correspondem à superação da meta:

Indicador	Meta por Indicador		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
1. Risco de mercado	2,0%	1,8%	1,7%
2. Satisfação	2 - 10	11 - 15	16 - 20
3. <i>Compliance</i>	80%	88%	92%
4. Taxa de Adesão	85%	88%	92%

CLÁUSULA OITAVA: Para os profissionais lotados na Auditoria Interna serão utilizados os indicadores e metas descritos a seguir, mantendo-se as demais regras e valores estipulados neste regulamento:

Indicador	Meta por Indicador		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
1. Cumprimento do PATAI	85%	90%	95%
2. Avaliação do Conselho Deliberativo	8	9	10
3. % de Implantação dos Planos de Ação	85%	90%	95%
4. Mitigação de Risco	80%	85%	90%

VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

CLÁUSULA NONA: O valor da Remuneração Variável (RV) será calculado pela soma do resultado obtido em cada indicador, não havendo pagamento se o valor da Remuneração Variável resultante for inferior ao que seria devido com o atingimento de todas as metas no nível 1.

CLÁUSULA DÉCIMA: O Valor de Referência (V_{ref}) corresponderá ao valor anualmente fixado pelo Conselho Deliberativo para fins de pagamento da Remuneração Variável. Sendo estabelecido para o ano de 2019 o valor de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: O Fator de Responsabilização ($F_{resp|nmt}$) destina-se a alterar a Remuneração Variável de acordo com o nível de responsabilidade do cargo ocupado pelo profissional por meio da individualização do incentivo conforme nível da meta atingida, obedecida a tabela a seguir:

CATEGORIA	CARGO	GRAU	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3
Carreira Técnica Previdenciária	Analista	Júnior	1,20	1,80	2,40
		Pleno	1,25	1,95	2,55
		Sênior	1,35	2,10	2,75
	Especialista	Júnior	1,40	2,15	2,80
		Pleno	1,55	2,40	3,15
		Sênior	1,80	2,80	3,70
Gestores	Coordenador	-	2,80	4,30	5,55
	Gerente	-	3,90	6,05	6,98

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: O pagamento da Remuneração Variável será proporcional aos dias úteis efetivamente trabalhados e equivalente ao nível do cargo exercido no ano base.

Parágrafo Primeiro: Para fins deste regulamento serão considerados como efetivamente trabalhados os períodos legais de férias, os treinamentos regularmente instituídos e o recesso de fim de ano previsto em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Em caso de atuação como substituto durante o ano base, observar-se-á o regulamento e o cargo exercido para cálculo do valor a receber referente aos dias efetivamente trabalhados na posição, não se acumulando o valor de cada cargo.

Parágrafo Terceiro: Os participantes desligados durante o ano, por iniciativa própria ou da Fundação, terão direito ao recebimento da parcela do ano vigente de forma proporcional ao período de atuação no cargo, exceto nos casos de desligamento por condenação em processo administrativo ou judicial em que o participante não terá direito a nenhuma parcela da Remuneração Variável.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: O valor individual da Remuneração Variável que o participante faz jus é calculado a partir do resultado obtido em cada indicador e nota obtida na Avaliação de Desempenho Individual, conforme fórmula abaixo:

$$RV = \frac{[0,8 \times (R_{ind1} + R_{ind2} + R_{ind3} + R_{ind4}) + (0,2 \times r_{adi})] \times Q_{ec}}{Q_{ab}}$$

Onde:

RV = Remuneração Variável

R_{indn} = Resultado do Indicador

r_{adi} = Resultado da avaliação de desempenho individual

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Cliton das Santos]
Página 3 de 8

Q_{ec} = Quantidade de dias efetivamente trabalhados no cargo

Q_{ab} = Quantidade de dias úteis no ano base

$$R_{indn} = V_{ref} \times F_{tresp|nmt}$$

$$r_{adi} = Q_{ind} \times V_{ref} \times F_{tresp|nmt}$$

Onde:

R_{indn} = Resultado dos Indicadores (cláusula sétima ou oitava)

V_{ref} = Valor de Referência

$F_{tresp|nmt}$ = Fator de Responsabilização

Q_{ind} = Quantidade de indicadores

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: O valor de referência (V_{ref}) corresponde ao valor anualmente fixado pelo Conselho Deliberativo para fins de pagamento da Remuneração Variável.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: O Fator de Responsabilização ($F_{tresp|nmt}$) corresponde ao nível de responsabilidade do cargo ocupado pelo profissional e ao nível da meta atingida conforme tabela constante da cláusula décima primeira.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: O resultado da avaliação de desempenho individual (r_{adi}) será obtido pela atribuição de notas e pesos a elementos pré-definidos anualmente, conforme Anexo, os quais serão mensurados de acordo com escala a seguir:

Intervalo de Variação de Notas de Desempenho Individual

1	2	3	4
Executa seus trabalhos abaixo dos padrões desejáveis, sem esforço para melhorá-los	Executa seus trabalhos abaixo dos padrões desejáveis, mas esforça-se para melhorá-los, dando atenção aos prazos.	Executa seus trabalhos dentro dos padrões desejáveis, dando a devida atenção aos prazos de entrega, propondo novos procedimentos.	Executa seus trabalhos com qualidade acima dos padrões desejáveis, antecipando-se aos prazos de entrega e propondo novos procedimentos.

Parágrafo Único: Ao final da Avaliação de Desempenho Individual o profissional contará com uma nota total, obtida pela soma das notas atribuídas pelo seu gestor imediato para cada competência, a qual será utilizada como base para cálculo do valor a receber de Remuneração Variável, de acordo com as metas a seguir:

Metas de Desempenho	Carreira	Gestores
Não atende	6 - 17	11 - 32
Mínima	18 - 19	33 - 36
Intermediária	20 - 22	37 - 40
Máxima	23 - 24	41 - 44

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: Não haverá pagamento da Remuneração Variável se o valor obtido com a soma dos resultados de todos os indicadores for inferior ao valor correspondente ao

somatório de todas as metas no nível 1, independentemente de indicadores isolados terem alcançado ou superado a meta estabelecida.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: O Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal da Funpresp-Exe possui natureza remuneratória e será creditado anualmente a partir da folha de pagamento de abril, com efeitos financeiros em maio.

Parágrafo Único: Quando o montante a ser distribuído no Programa de Remuneração Variável for equivalente ao nível 3 de atingimento das metas, o valor a ser creditado para Coordenadores e Gerentes poderá ser parcelado em até três vezes.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: O montante global a ser distribuído no Programa de Remuneração Variável será limitado a até 3% da arrecadação proveniente da receita administrativa do PGA com a taxa de carregamento do ano base.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: A Diretoria Executiva poderá rever anualmente os parâmetros das cláusulas 4ª, 7ª, 8ª, 16, 21, 22 e o Anexo que se referem respectivamente a pré-requisitos, indicadores e metas institucionais, avaliação de desempenho individual e forma de cálculo dos indicadores na Funpresp-Exe.

FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: A apuração dos valores a serem pagos no exercício será feita de acordo com os quadros a seguir, exceto para os integrantes da Auditoria Interna:

Indicador:	Risco de mercado – risco gerado pelos deslocamentos entre os resultados dos investimentos e seus respectivos referenciais de rentabilidade.		
Memória de Cálculo:	Média das últimas 252 observações do BV@R diário segmento de renda fixa no ano base.		
Unidade Responsável:	GECOP		
Fonte:	Relatório de Execução da Política de Investimento de dezembro do ano base		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	2,0%	1,8%	1,7%

Indicador:	Satisfação - grau de satisfação dos participantes da Funpresp-Exe, medido por meio do <i>Net Promoter Score</i> (r-NPS/relacional), índice calculado por meio de levantamento estatístico de respostas dos participantes à seguinte pergunta: "Em uma escala de 0 a 10, o quanto você indicaria nossa empresa para um amigo?" De acordo com as notas do NPS é possível obter 04 zonas de classificação: Excelência – entre 76 e 100; Qualidade – entre 51 e 75; Aperfeiçoamento – entre 1 e 50 (sem histórico de notas; ainda experimental); e Crítica – entre 0 e -100.		
Unidade Responsável:	GECOM		
Memória de Cálculo:	NPS = % Clientes promotores – % Clientes detratores (conforme descrição acima)		
Fonte:	Pesquisa quantitativa anual.		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	2,0 – 10,0	11,0 – 15,0	16,0 – 20,0

Indicador:	Compliance – representa a relação entre o número de recomendações feitas no ano base e o número total de recomendações em acompanhamento (estoque), considerando apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, RCI/CF, PREVIC, GEPRI, COGER, Comitê de Auditoria, TCU e CGU. As recomendações que tiverem prazo de cumprimento que ultrapassem o ano base, não entrarão no cálculo, sem prejuízo do acompanhamento e cumprimento das recomendações.		
Unidade Responsável:	GEPRI		
Memória de Cálculo:	$\sum n^{\circ}$ de recomendações legais atendidas / $\sum n^{\circ}$ de recomendações legais totais) (conforme descrição acima)		
Fonte:	Relatórios de atividades da AUDIN e GEPRI.		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	80%	88%	92%

Indicador:	Taxa de Adesão – razão entre o número de adesões verificadas de participantes Ativos Normais em determinado ano em relação ao universo de servidores que ingressaram no serviço público com remuneração 20% acima do teto RGPS e sujeitos ao Regime de Previdência Complementar – RPC naquele mesmo ano.		
Unidade Responsável:	GECAD		
Memória de Cálculo:	Número de adesões ano / total de entrantes (conforme descrição acima)		
Fonte:	Relatório da GECAD		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	85%	88%	92%

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: A apuração dos valores a serem pagos no exercício será feita de acordo com os quadros a seguir para os integrantes da Auditoria Interna:

Indicador:	Cumprimento do Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna – razão entre o número de ações constantes no Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna e as efetivamente implantadas até o final do ano.		
Memória de Cálculo:	Número de ações / total de ações implantadas		
Unidade Responsável:	GEPRI / Comitê de Auditoria		
Fonte:	PATAI		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	85%	90%	95%

Indicador:	Avaliação do Conselho Deliberativo – grau de satisfação dos membros titulares do Conselho Deliberativo, com a relevância e qualidade dos trabalhos da AUDIN. A gradação será em termos de graus de satisfação (insatisfeito 0-6, satisfeito 7-8 e muito satisfeito 9-10)
-------------------	---

Memória de Cálculo:	Média das notas atribuídas		
Unidade Responsável:	CD / SECEX		
Fonte:	Pesquisa realizada com os membros do Conselho Deliberativo		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	8	9	10

Indicador:	Implementação dos Planos de Ação - considerando apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, RCI/CF, PREVIC, GEPRI, COGER, Comitê de Auditoria, TCU e CGU. As recomendações que tiverem prazo de cumprimento que ultrapassem o ano base não entrarão no cálculo, sem prejuízo do acompanhamento e cumprimento das recomendações.		
Memória de Cálculo:	Σn° de Planos de Ação concluídos / Σn° Planos de Ação		
Unidade Responsável:	GEPRI / Comitê de Auditoria		
Fonte:	Relatório de Recomendações apresentado à DE, CF e CD		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	85%	90%	95%

Indicador:	Mitigação de risco - Taxa de redução de riscos de processos com níveis de criticidade alta e média na matriz de riscos, conforme trabalhos selecionados pelo Conselho Deliberativo para o ano base.		
Memória de Cálculo:	Σn° de processos com risco mitigados / Σn° de processos totais		
Unidade Responsável:	GEPRI / Comitê de Auditoria		
Fonte:	Relatórios de matriz de risco do PATAI e da GEPRI		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	70%	80%	90%

77

Cliton das Santos Araújo

ANEXO - DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Pesos		Competência	Descrição
Carreira	Gestores		
1	1	Comprometimento	Dedicação ao trabalho, com consciência de seus deveres, assiduidade e pontualidade.
1	1	Comunicação	Capacidade de expor ideias ordenadamente e objetivamente, sendo capaz de se fazer entender. Utiliza terminologias adequadas e padronizadas.
1	1	Conhecimento Técnico	Tem profundo conhecimento em sua especialidade, considerando os resultados obtidos por meio de educação formal, treinamentos e experiência profissional.
1	1	Foco em Resultado	Precisão e dedicação na execução das tarefas, observando a qualidade do trabalho realizado e prazos de entrega.
0,5	3	Liderança	Delega, distribui e orienta tarefas com o objetivo de conduzir os esforços do grupo para o alcance de objetivos. Escuta e reage construtivamente a críticas e sugestões. É capaz de tomar decisões corretas, com rapidez, ante situações conflituosas. Inova, formula e implementa ações transformadoras.
1	1	Relacionamento Interpessoal	Facilidade no relacionamento humano em todos os níveis hierárquicos da organização. Mantém bom relacionamento com os parceiros da empresa, proporcionando boas condições para a execução do trabalho.
0,5	3	Visão Sistêmica	Demonstra ter compreensão do todo em uma determinada situação. É capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto.

Elaboração: GEPES/DIRAD/FUNPRESP-EXE

Handwritten mark

Handwritten signature: Cliton dos Santos Araújo

Handwritten initials: fm

Handwritten mark