



Funpresp

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PARA O QUADRO DE PESSOAL

Aprovado pela Diretoria Executiva na 316ª Reunião Ordinária de 10 de dezembro de 2019
Resolução DE n.º 1.424/2019

**FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL
DO PODER EXECUTIVO**

Wilton dos Santos Araújo
funpresp.com.br



Funpresp

SUMÁRIO

REGÊNCIA	1
OBJETIVO	1
PARTICIPANTES	1
PRÉ-REQUISITOS	1
CRONOGRAMA E APURAÇÃO	1
INDICADORES E METAS	2
VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	2
DISPOSIÇÕES GERAIS	4
FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES	5
ANEXO - DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	8

Uliam dos Santos Araújo



Funpresp

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

REGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª: 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 2ª: 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 3ª: 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 de analista de previdência complementar e pelos ocupantes dos cargos comissionados.

PRÉ-REQUISITOS

CLÁUSULA 4ª: 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 45% (quarenta e cinco por cento) do total das despesas de pessoal sobre a Receita Administrativa.

CRONOGRAMA E APURAÇÃO

CLÁUSULA 5ª: 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 dos indicadores e metas pela DE	novembro do ano anterior
3. Acompanhamento do cumprimento das metas pela GEPES	janeiro a dezembro do ano base
4. Apuração dos resultados pela Auditoria Interna e Comitê de Auditoria	janeiro a março do ano seguinte
5. Aprovação dos resultados pela DE	março do ano seguinte
6. Pagamento	a partir de abril do ano seguinte



Funpresp

CLÁUSULA 6ª: O resultado dos indicadores do Programa de Remuneração Variável relacionados na cláusula sétima serão apurados pela Auditoria Interna e 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 Riscos e pelo Comitê de Auditoria, devendo ser aprovado pela Diretoria Executiva até a última reunião ordinária de março do ano seguinte ao ano base, com exceção do item "Avaliação do Conselho Deliberativo" que ficará sob responsabilidade do Conselho Deliberativo com o apoio da Secretaria Executiva.

INDICADORES E METAS

CLÁUSULA 7ª: 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	$\leq 6,0\%$ e $> 5,4\%$	$\leq 5,4\%$ e $> 5,1\%$	$\leq 5,1\%$
2. Satisfação	≥ 2 e < 11	≥ 11 e < 16	≥ 16
3. Compliance	$\geq 85\%$ e $< 90\%$	$\geq 90\%$ e $< 95\%$	$\geq 95\%$
4. Taxa de Adesão	$\geq 85\%$ e $< 88\%$	$\geq 88\%$ e $< 92\%$	$\geq 92\%$

CLÁUSULA 8ª: 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	$\geq 85\%$ e $< 90\%$	$\geq 90\%$ e $< 95\%$	$\geq 95\%$
2. Avaliação do Conselho Deliberativo	≥ 8 e < 9	≥ 9 e < 10	10
3. % de Implantação dos Planos de Ação	$\geq 85\%$ e $< 90\%$	$\geq 90\%$ e $< 95\%$	$\geq 95\%$
4. Mitigação de Risco	$\geq 70\%$ e $< 80\%$	$\geq 80\%$ e $< 90\%$	$\geq 90\%$

VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

CLÁUSULA 9ª: 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 10: 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 2020 o valor de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

CLÁUSULA 11: 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:



Funpresp

CARGO	CLASSE	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3
Analista de Previdência Complementar	I	1,20	1,80	2,40
	II	1,40	2,15	2,80
	III	1,55	2,40	3,15
	IV	1,80	2,80	3,70
Coordenador	-	2,80	4,30	5,55
Gerente	-	3,90	6,05	6,98

CLÁUSULA 12: O pagamento da Remuneração Variável será proporcional aos dias úteis efetivamente trabalhados e equivalente ao nível do cargo exercido no ano base.

Parágrafo 1º: 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 2º: 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 3º: Os participantes desligados, por iniciativa própria ou da Fundação, terão direito ao recebimento da parcela do ano base 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 13: 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

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

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

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

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

Onde:

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

V_{ref} = Valor de Referência

F_{tresp|nmt} = Fator de Responsabilização

Cliton dos Santos Araújo

Página 3 de 8

Q_{ind} = Quantidade de indicadores

Id_{nt} = Índice de equivalência da meta de desempenho individual

CLÁUSULA 14: O valor de referência (V_{ref}) corresponde ao valor anualmente fixado pelo Conselho Deliberativo para fins de pagamento da Remuneração Variável.

CLÁUSULA 15: 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 16: 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	Id_{nt}	$F_{tresp nmt}$
Não atende	6 - 17	11 - 32	-	-
Mínima	18 - 19	33 - 36	33%	Nível 1
Intermediária	20 - 22	37 - 40	67%	Nível 2
Máxima	23 - 24	41 - 44	100%	Nível 3

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 17: 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 18: 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 19: A Diretoria Executiva poderá rever anualmente os parâmetros das cláusulas 4ª, 7ª, 8ª, 16, 20, 21 e o Anexo que se referem respectivamente a pré-requisitos, indicadores e metas

Cliton dos Santos Araújo



Funpresp

institucionais, avaliação de desempenho individual e forma de cálculo dos indicadores na Funpresp-Exe.

FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES

CLÁUSULA 20: 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:	Gerência de Controle de Investimentos		
Fonte:	Relatório de Execução da Política de Investimento de dezembro do ano base		
Meta:	Nível 1 ≤ 6,0% e > 5,4%	Nível 2 ≤ 5,4% e > 5,1%	Nível 3 ≤ 5,1%

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:	Gerência de Comunicação e Relacionamento		
Memória de Cálculo:	NPS = % Clientes promotores – % Clientes detratores (conforme descrição acima)		
Fonte:	Pesquisa quantitativa anual.		
Meta:	Nível 1 ≥ 2 e < 11	Nível 2 ≥ 11 e < 16	Nível 3 ≥ 16

Indicador:	Compliance – representa a relação entre o número de recomendações atendidas sobre o total de recomendações. Computa-se no cálculo somente recomendações com vencimento no ano base, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, RCI/CF, PREVIC, Gerência de Planejamento e Riscos, Comitê de Conformidade e Controles Internos, Comitê de Auditoria, TCU e CGU.		
Unidade Responsável:	Gerência de Planejamento e Riscos		
Memória de Cálculo:	Σn° de recomendações legais atendidas / Σn° de recomendações legais totais (conforme descrição acima)		
Fonte:	Relatórios de atividades da AUDIN e GEPRI.		
Meta:	Nível 1 ≥ 85% e < 90%	Nível 2 ≥ 90% e < 95%	Nível 3 ≥ 95%

Antônio dos Santos Araújo

AM



Funpresp

Indicador:	Taxa de Adesão – razão entre o número de adesões verificadas de participantes Ativos Normais em determinado período 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 período. Período de referência: outubro do ano anterior a outubro do ano base, dado o prazo de 90 dias para a desistência.		
Unidade Responsável:	Gerência de Cadastro		
Memória de Cálculo:	Número de adesões no período menos as desistências registradas / total de adesões (conforme descrição acima)		
Fonte:	Relatório da Gerência de Cadastro		
Meta:	Nível 1 ≥ 85% e < 88%	Nível 2 ≥ 88% e < 92%	Nível 3 ≥ 92%

CLÁUSULA 21: 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 efetivamente implantadas até o final do ano e as ações constantes no Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna - PATAI.		
Unidade Responsável:	Gerência de Planejamento e Riscos / Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	Σn° de ações implantadas / Σn° de ações totais		
Fonte:	PATAI		
Meta:	Nível 1 ≥ 85% e < 90%	Nível 2 ≥ 90% e < 95%	Nível 3 ≥ 95%

Indicador:	Avaliação do Conselho Deliberativo – grau de satisfação dos membros titulares do Conselho Deliberativo, com a relevância e qualidade dos trabalhos da Auditoria Interna. A gradação será em termos de graus de satisfação (insatisfeito 0-6, satisfeito 7-8 e muito satisfeito 9-10)		
Unidade Responsável:	Conselho Deliberativo / Secretaria Executiva		
Memória de Cálculo:	Média das notas atribuídas		
Fonte:	Pesquisa realizada com os membros do Conselho Deliberativo		
Meta:	Nível 1 ≥ 8 e < 9	Nível 2 ≥ 9 e < 10	Nível 3 10

Indicador:	Implementação dos Planos de Ação – relação entre o número de planos de ação concluídos e o total de planos de ação com vencimento no ano base, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, Gerência de Planejamento e Riscos, Comitê de Auditoria, Comitê de Conformidade e Controles Internos, RCI/CF, CGU, TCU e PREVIC.		
Unidade Responsável:	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	Σn° de Planos de Ação concluídos / Σn° de Planos de Ação		
Fonte:	Relatórios do Comitê de Auditoria, da Auditoria Interna e da Gerência de Planejamento e Riscos		



Funpresp

Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90%	≥ 90% e < 95%	≥ 95%

Indicador:	Mitigação de risco - Taxa de redução de riscos de processos monitorados no Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna.		
Unidade Responsável:	Gerência de Planejamento e Riscos / Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	$\sum n^\circ$ de processos com risco mitigado / $\sum n^\circ$ de processos com riscos mitigáveis		
Fonte:	Relatórios do PATAI e da Gerência de Planejamento e Riscos		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 70% e < 80%	≥ 80% e < 90%	≥ 90%

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/FUNPRES-EXE

Cliton dos Santos Araújo

Página 8 de 8