



Funpresp

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PARA O QUADRO DE PESSOAL

Aprovado pela Diretoria Executiva na 363ª Reunião Ordinária de 8 de dezembro de 2020
Resolução DE n.º 1663/2020

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL
DO PODER EXECUTIVO

funpresp.com.br

SUMÁRIO

REGÊNCIA	3
OBJETIVO	3
PARTICIPANTES	3
PRÉ-REQUISITOS	3
CRONOGRAMA E APURAÇÃO	3
INDICADORES E METAS	4
VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	4
DISPOSIÇÕES GERAIS	6
FORMA DE CÁLCULO DOS INDICADORES	6
ANEXO I – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO CONSELHO DELIBERATIVO	10
ANEXO II – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR OBSERVÂNCIA À NORMA DE AUDITORIA INTERNA	11

**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 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:

Etapas	Período
1. Aprovação dos regulamento pela DE	dezembro do ano anterior
2. Acompanhamento do cumprimento das metas pela GEPES	janeiro a dezembro do ano base
3. Apuração dos resultados pela Gerência de Auditoria Interna e pelo Comitê de Auditoria	janeiro a março do ano seguinte
4. Aprovação dos resultados pela DE	março do ano seguinte
5. Pagamento	a partir de abril do ano seguinte

CLÁUSULA 6ª: O resultado dos indicadores do Programa de Remuneração Variável relacionados na cláusula sétima será apurado pela Gerência de Auditoria Interna, validado pelo Comitê de Auditoria e aprovado 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 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 Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados.

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. <i>Compliance</i>	$\geq 85\%$ 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 Gerência de 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. Observância à Norma de Auditoria Interna	$\geq 85\%$ e $< 94\%$	$\geq 94\%$ e $\leq 99\%$	100%

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 2021 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:

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 fórmulas abaixo:

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

$$B_{calc} = \frac{(R_{ind1} + R_{ind2} + R_{ind3} + R_{ind4}) \times Q_{ec}}{Q_{ab}}$$

$$RV = (0,8 \times B_{tot}) + (0,2 \times B_{tot} \times Id_{nt})$$

Onde:

R_{indn} = Resultado do Indicador

V_{ref} = Valor de Referência

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

B_{calc} = Base de cálculo por cargo exercido

B_{tot} = Soma das bases de cálculo dos cargos exercidos

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

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

RV = Remuneração Variável

Id_{nt} = Índice de equivalência da nota 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 ($F_{resp|nmt}$) 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 será utilizado no cálculo do valor a receber de Remuneração Variável e será obtido pela atribuição de notas e pesos a elementos pré-definidos anualmente, conforme Regulamento da Avaliação de Desempenho vigente no ano base.

Parágrafo Único: A nota final da Avaliação de Desempenho Individual será convertida em um Índice de equivalência da nota de desempenho individual ($Id_{nt} =$) obtido a partir das tabelas a seguir:

Analistas	
Nota	Id_{nt} (%)
18	30
19	45
20	60
21	70
22	80
23	90
24	100

Gestores	
Nota	Id_{nt} (%)
33	30
34	40
35	50
36	60
37	70
38	73
39	76
40	80
41	90
42	93
43	96
44	100

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 e 21 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 20: A apuração dos valores a serem pagos no exercício será feita de acordo com os quadros a seguir, exceto para os integrantes da Gerência de Auditoria Interna:

Indicador:	Risco de mercado – risco gerado pelos deslocamentos entre os resultados dos investimentos e seus respectivos referenciais de rentabilidade.		
Unidade Responsável:	Gerência de Controle de Investimentos		
Memória de Cálculo:	Média das últimas 252 observações do BV@R diário segmento de renda fixa.		
Fonte:	Relatório de Execução da Política de Investimento de dezembro do ano base		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	> 5,4% e ≤ 6,0%	> 5,1% e ≤ 5,4%	≤ 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 4 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	Nível 2	Nível 3
	≥ 2% e < 11%	≥ 11% e < 16%	≥ 16%

Indicador:	Compliance – relação entre o número de recomendações de auditoria implementadas e certificadas e o total de recomendações de auditoria com vencimento no ano base, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, CF, CD, PREVIC, TCU e CGU.		
Unidade Responsável:	Gerência de Auditoria Interna		
Memória de Cálculo:	Σ nº de recomendações baixadas / Σ nº de recomendações com vencimento para o ano base		
Fonte:	Relatórios Mensais da Gerência de Auditoria Interna		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90 %	≥ 90 % e < 95%	≥ 95%

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 setembro do ano base, dado o prazo de 90 dias para a desistência.		
Unidade Responsável:	Gerência de Estatísticas e Desenvolvimento de Produtos		
Memória de Cálculo:	Número de adesões no período menos as desistências registradas / total de adesões (conforme descrição acima)		
Fonte:	Relatório da Gerência de Cadastro e Arrecadação		

Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 88%	≥ 88% e < 92%	≥ 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 Gerência de 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:	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	$\sum n^\circ$ de ações implantadas / $\sum n^\circ$ de ações totais		
Fonte:	PATAI		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90%	≥ 90% e < 95%	≥ 95%

Indicador:	Avaliação do Conselho Deliberativo – grau de satisfação dos membros titulares do Conselho Deliberativo, com a relevância e qualidade dos trabalhos da Gerência de Auditoria Interna. A graduação será em termos de graus de satisfação (insatisfeito 0-7, satisfeito ≥ 8 e < 9, muito satisfeito ≥ 9 e < 10, superou as expectativas 10)		
Unidade Responsável:	Conselho Deliberativo / Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados		
Memória de Cálculo:	Média das notas atribuídas com uma casa decimal		
Fonte:	Formulário do Anexo I, elaborado pela Gerência de Pessoas e preenchido pelos membros do Conselho Deliberativo		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 8 e < 9	≥ 9 e < 10	10

Indicador:	Implementação dos Planos de Ação – relação entre o número de recomendações de auditoria implementadas e certificadas e o total de recomendações de auditoria com vencimento no ano base, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, CF, CD, PREVIC, TCU e CGU.		
Unidade Responsável:	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	$\sum n^\circ$ de recomendações baixadas / $\sum n^\circ$ de recomendações com vencimento para o ano base		
Fonte:	Relatórios Mensais da Gerência de Auditoria Interna		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90 %	≥ 90 % e < 95%	≥ 95%

Indicador:	Observância à Norma de Auditoria Interna - aderência às definições contidas na norma de Auditoria Interna, observando-se inclusive a relevância e qualidade dos trabalhos desenvolvidos. Obtido por meio do preenchimento do formulário contido no Anexo II em relação aos Relatórios de Auditoria e Registros de Recomendação referentes aos processos avaliados contidos no PATAI do ano base.
-------------------	--

Unidade Responsável:	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo:	Cada processo será avaliado pelos membros do Comitê de Auditoria individualmente, sendo o resultado final obtido por meio da média dos resultados de cada formulário. Deverá ser preenchido um quadro para cada Registro de Recomendação (item 2 do formulário) relacionado ao processo. A coluna SIM equivalerá a 1 ponto e a coluna NÃO a 0. $\text{Nota do processo membro} = \frac{\left(\frac{\sum \text{notas atribuídas aos itens sim/não}}{\text{n.º de itens sim/não}} \times 100 \right) + \left(\frac{\sum \text{notas atribuídas aos itens relevância/qualidade}}{\text{n.º de itens relevância/qualidade}} \times 10 \right)}{2}$ $\text{Nota final do processo} = \frac{\text{Nota Membro1} + \text{Nota Membro2} + \text{Nota Membro3}}{3}$ $\text{Resultado Final} = \frac{\sum \text{notas atribuídas a cada processo}}{\text{número total de processos}}$		
Fonte:	Relatórios de Auditoria e Registros de Recomendação emitidos em relação ao Plano Anual de Trabalho da Auditoria Interna definido para o ano base		
Meta:	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 94%	≥ 94% e ≤ 99 %	100%

**ANEXO I – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO CONSELHO
DELIBERATIVO**

**Formulário de Avaliação da Gerência de Auditoria Interna para o
Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal – Ano Base _____**

Conselheiro: _____

Atribua uma nota para cada um dos itens a seguir em relação aos trabalhos apresentados pela Gerência de Auditoria Interna durante o ano:

Item / Nota	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevância das análises											
Qualidade											
Resultado final (média das notas com uma casa decimal)											

Comentários (opcional):

Brasília, de de .

Assinatura do Conselheiro

ANEXO II – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR OBSERVÂNCIA À NORMA DE AUDITORIA INTERNA

Formulário de Avaliação do indicador observância à norma de Auditoria Interna para o Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal – Ano Base _____

Membro do Comitê: _____
Processo: _____
Data da avaliação: _____

1. RELATÓRIO DE AUDITORIA

ITEM / ADERENTE À DEFINIÇÃO NORMATIVA	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA
Objetivos da Auditoria			
Conclusões da Auditoria			
Recomendações emitidas			
Em uma escala de 0 a 10 (números inteiros), avalie o relatório quanto:			
Relevância das análises			
Qualidade			

2. REGISTRO DE RECOMENDAÇÃO (NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO)

ITEM / ADERENTE À DEFINIÇÃO NORMATIVA	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA
Fragilidade			
Evidências			
Consequências			
Recomendação(ões)			
Em uma escala de 0 a 10 (números inteiros), avalie o relatório quanto:			
Relevância das análises			
Qualidade			

RESULTADO FINAL (%)

Comentários (opcional):
