



COPEL

Pura Energia



REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Planejamento estratégico 2020-2024



13/02

A Copel é a melhor empresa estatal do Brasil. O mérito é de todos nós.

A Copel hoje atua em um mercado predominantemente privado.

Desde sua criação em 1964, a Copel tem sido uma das principais empresas do setor elétrico brasileiro. Hoje, atua em um mercado predominantemente privado, com uma carteira de ativos diversificada em setores como saneamento, energia e telecomunicações.



| PRIVADO | PÚBLICO |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Empresas: Brasil, ACQUOR, MONTEDISON Empresas: Brasil, PARANÁ, COPTEL Empresas: Brasil, ANCEL, ANCEL | <ul style="list-style-type: none"> COPEL |

Por isso estamos lançando o Prêmio Por Desempenho Copel.

Prêmio Por Desempenho Copel

A Copel é uma das principais empresas do setor elétrico brasileiro. Hoje, atua em um mercado predominantemente privado, com uma carteira de ativos diversificada em setores como saneamento, energia e telecomunicações.

Desde sua criação em 1964, a Copel tem sido uma das principais empresas do setor elétrico brasileiro. Hoje, atua em um mercado predominantemente privado, com uma carteira de ativos diversificada em setores como saneamento, energia e telecomunicações.

Queremos estar focados na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes. Para isso, precisamos estar prontos.

- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.
- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.
- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.
- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.
- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.
- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.
- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.
- Foco na excelência da gestão dos ativos de energia e na satisfação dos clientes.

Entendemos prontos, ser capazes de sempre entregar energia com qualidade, segurança e eficiência.

Na próxima reunião, vamos discutir o plano de ação, os resultados das metas e de como participamos dele.



19/02



01

Saiba mais sobre o Prêmio por Desempenho Copel.

1) O que é o Prêmio por Desempenho?

O Prêmio por Desempenho, ou PPD, é a remuneração variável que a Copel criou para reconhecer seus empregados pelo desempenho e cumprimento de metas. Em outras palavras, é um incentivo adotado por liberalidade da empresa e que está previsto na CLT (art. 157; Medida Provisória 808 de 2017). O PPD tem características específicas, veja só:

É variável – o pagamento do prêmio depende do atingimento de metas; ou seja, além dos valores variarem de um ciclo para outro, se as metas não forem atingidas não haverá pagamento de prêmio.

Periodicidade anual (curto prazo) – as metas e os valores do prêmio são definidos a cada ciclo de 1 ano, e o pagamento, se houver, ocorrerá uma única vez ao ano.

Vinculado a um desempenho extraordinário - o pagamento do prêmio é condicionado à verificação de um desempenho superior ao normalmente esperado.

2) O PPD é uma forma de substituir a PLR?

Não. A PLR compartilha o resultado da Companhia de forma igualitária com todos os empregados, considerando indicadores e metas corporativas, e é objeto de acordo coletivo de trabalho negociado anualmente com entidades sindicais. Para 2020, inclusive, este acordo já está assinado, nos mesmos moldes dos anos anteriores.

Aguarde novos boletins informativos com mais perguntas e respostas



21/02



02

Saiba mais sobre o Prêmio por Desempenho Copel.

1) Qual o impacto do PPD no meu dia a dia?

O objetivo do PPD é reforçar a cultura de meritocracia na Copel e reconhecer os resultados nos diferentes níveis organizacionais (diretoria, superintendência, departamento, divisão). Na prática, ele faz com que as metas sejam discutidas e monitoradas com maior frequência e atenção por todos, facilitando a priorização de atividades e a definição de métodos de trabalho. Assim, espera-se que todo empregado planeje seu trabalho para atingir as metas de sua área e mantenha-se informado sobre os resultados acumulados em cada período.

2) Como é composto um programa de prêmio?

As boas práticas de mercado recomendam os seguintes elementos para a definição e apuração de um programa de prêmio:

- Indicadores: são descritos qualitativamente como meio de tradução do planejamento estratégico de forma contextualizada a cada processo e a cada área de atuação.
- Metas: são definições quantitativas estabelecidas pela empresa; as metas devem representar avanço dos resultados organizacionais, ou seja, não devem ser baseadas em rotina;
- Gatilho financeiro: critério que vincula o pagamento de prêmio à capacidade financeira da companhia. O gatilho garante a viabilidade dos programas de remuneração variável, condicionando o pagamento à realização de um resultado financeiro suficiente para sua efetivação.
- Target: é o valor alvo para pagamento do prêmio, valor esse que pode variar em função dos níveis de complexidade e desafios assumidos na organização.

Aguarde novos boletins informativos com mais perguntas e respostas



02/03



03

Processo de desenvolvimento

1. Como foi a elaboração do PPD?

O projeto foi conduzido pela Fundação Instituto de Administração - FIA, no período de Agosto/2019 à Janeiro/2020. A empresa contratada avaliou as práticas da Copel em relação ao mercado e, a partir deste panorama, a FIA apresentou diagnóstico e proposta que foi alinhada e validada pela Diretoria e Conselho de Administração da Companhia.

2. Como foram definidos os indicadores e metas para o Prêmio Por Desempenho Copel?

Visando promover discussões e resultados com consistência técnica, financeira e jurídica, os indicadores e metas foram definidos com a participação dos gestores de todas as diretorias e validação de um comitê técnico, coordenado pela área de Planejamento Empresarial, que contou com a participação das áreas de gestão e RHs de todas as diretorias, e aprovação da Diretoria Copel.

3. Qual a relação entre o PPD e o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT?

As discussões do ACT ocorrem no segundo semestre de cada ano, a partir das pautas apresentadas pelas entidades sindicais e necessidades da Companhia. O PPD é uma prática de mercado que está sendo implementada na Companhia e, portanto, não há relação direta entre os dois temas.



Meritocracia: alinhamento com o mercado

‘Empresa estatal com *mindset* privado’

Reforçar a **meritocracia** e reconhecer os profissionais pela **produtividade** e obtenção de **resultados**.

Considerando:

Melhores práticas de mercado

Equalização com remuneração de mercado

Estratégia e características da organização

Premissas:



Alinhamento
estratégico



Consistência
técnica



Exequibilidade
financeira



Viabilidade
jurídica



Legitimidade

Remuneração Variável

REGRA

- GATILHO → EBITDA HOLDING (resultado oficial da companhia)
 - O quanto a empresa gera de recursos apenas em suas atividades operacionais, sem levar em consideração os efeitos financeiros e de impostos.
- Valor pago é % da base de remuneração atual e média dos benefícios
- A partir do atingimento de cada indicador definido por área

Prêmio Por Desempenho COPEL

Fórmula para apuração

$$Target \times \sum PD_n \times (Pn_1 \times ICMn_1 + Pn_2 \times ICMn_2 + \dots)$$

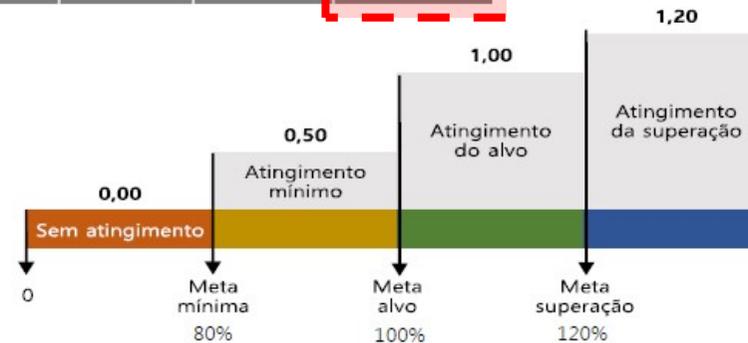


| Nível da Meta ↓ | Pesos dos Desdobramentos | | | | |
|------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Diretoria | | Sup. | Dep. | Div. |
| | Hold | SIs | | | |
| Corporativo | 10% | 10% | 10% | -- | -- |
| Diretoria | 90% | 90% | 50% | 50% | 20% |
| Superintendência | -- | -- | 40% | 30% | 40% |
| Departamento | -- | -- | -- | 20% | 20% |
| Divisão | -- | -- | -- | -- | 20% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

P - Peso da Meta: cada meta deve ter peso próprio (mínimo de 20%), totalizando 100% em cada nível de desdobramento

Nº de metas: no máximo 8 por nível de desdobramento

ICM - Índice de cumprimento da meta



Remuneração Variável

DATAS IMPORTANTES

- Jan a Dez - ciclo anual
- Março 2021 - Fechamento dos resultados (publicação do balanço)
- Abril 2021 - Pagamento único

VALE O RETRATO DA ÁREA EM DEZEMBRO

VALORES

- Empregados – 1 remuneração
- Divisão – 2 remunerações
- Departamento – 3 remunerações
- Superintendentes – 4 remunerações
- Diretores – 6 remunerações



Simulação

SKILLS/

Obrigado!

Copel Distribuição S.A.



www.copel.com



[/company/copel](https://www.linkedin.com/company/copel)



[/copel](https://www.facebook.com/copel)



[/Copel Pura Energia](https://www.youtube.com/CopelPuraEnergia)



[@copelatendevoce](https://twitter.com/copelatendevoce)

