PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - 2007

OBJETIVO DO PROGRAMA DE PLR DOS CORREIOS

O Programa de PLR deve considerar e valorizar o nível de comprometimento e de responsabilidade dos empregados, <u>com a finalidade de premiar seu esforço individual e coletivo</u> na obtenção dos resultados, a fim de avaliar seus reflexos no lucro da empresa.

PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Considerando:

- ✓ A legislação vigente;
- ✓ Os objetivos definidos da PLR;
- ✓ Metas desafiadoras e atingíveis;
- ✓ Benchmarking em Estatais e Privadas.

A Diretoria da Empresa decidiu implementar, na PLR 2007, o pagamento de **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL** aos gestores estratégicos da Empresa.

PLR Gestores Estratégicos

+

PLR Empregados de nível tático e operacional

Os valores serão divididos proporcionalmente em três parcelas, conforme a seguir:

- **30%⇨PARCELA REGIONAL (Metas Corporativas)**
- **15%⇨PARCELA INDIVIDUAL (GCR)**
- **55%⇨PARCELA LINEAR (Faltas Injustificadas)**

Serão também considerados os meses efetivamente trabalhados e remuneração média dos empregados.

PROGRAMA DE PLR DOS CORREIOS 2007

1. Remuneração Média
2. Meses Trabalhados
3. Faltas Injustificadas
4. G C R
5. 8 Metas Corporativas
6. **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

1 Remuneração Média

2 Meses Traba

3 Faltas Injusti

4 G C R

5 8 Metas Corp

6 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Somatório das bases de contribuição para o INSS dividido pelo número de meses trabalhados.

PROGRAMA DE PLR DOS CORREIOS 2007

1. Remuneração Média
2. **Meses Trabalhados**
3. Faltas Injustificadas
4. G C R
5. 8 Metas Corporativas

Considera-se 1 mês trabalhado quando as ausências não forem superiores a 15 dias

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

PROGRAMA DE PLR DOS CORREIOS 2007

1. Remuneração Média
2. Meses Trabalhados
3. **Faltas Injustificadas**
4. G C R
5. 8 Metas Corporativas

Desconto na PARCELA LINEAR da PLR:

0 falta = nenhum desconto
1 falta = 10%
2 faltas = 20%
3 faltas = 30%
4 faltas = 40%
5 ou mais faltas = 100%

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

PROGRAMA DE PLR DOS CORREIOS 2007

1. Remuneração Média
2. Meses Trabalhados
3. Faltas Injustificadas
4. G C R
5. 8 Metas Corporativas

Desconto na PARCELA INDIVIDUAL da PLR conforme a classificação de desempenho no GCR:

A, B e C nenhum desconto

D = 50%

E e F = 100%

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

PROGRAMA DE PLR DOS CORREIOS 2007

1

2

3

4

5

1. Despesa Total;
2. Retorno sobre o Patrimônio Líquido;
3. Receita de vendas;
4. Satisfação dos clientes com o atendimento;
5. Satisfação dos clientes com a distribuição;
6. Qualidade operacional do segmento mensagem;
7. Qualidade operacional do segmento encomenda;
8. Absenteísmo.

8 Metas Corporativas

6 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1

2

3

4

5

Resultado da meta:

- ✓ Igual ou superior a 100% = 12,5 pontos
- ✓ Igual a 90% e menor que 100% = 6,25 pontos
- ✓ Inferior a 90% = 0 ponto

Pontuação máxima: 100 pontos.

Metas Corporativas

6 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

IR (ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO) = SAL.BASE + FUNÇÃO

Nível	Função na ECT	IR
I	Presidente e Direto de Á	2,0
II	Assessores Presidência, de mesm	1,5
III	Demais anterior na Adm Diretorias órgãos	1,2
IV	Demais Gest anteriores, Auditores na Admi ubgerentes e Chefes das Unidad Ope ais e Atendimento nas Diretorias Regionais, e os respectivos gestores de órgãos de mesmo nível, exceto AC categorias V e VI	1,0

Não participarão da distribuição da PLR Empregados de nível tático e operacional!

IR (ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO) = SAL.BASE + FUNÇÃO

Nível	Fu[illegible] na[illegible] – F[illegible]	IR
I		2,0
II		1,5
III		1,2
IV		1,0

Não participarão da distribuição da PLR Empregados de nível tático e operacional!

CONDIÇÕES PARA CONCESSÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL:

- Lucro da ECT acima de R$ 554 milhões ; ?
- No ano de 2007, ter ocupado função em um dos 4 níveis estratégicos definidos;
- Sua Diretoria Regional estar classificada conforme a apuração do resultado das 8 metas corporativas;
- Obter avaliação do último GCR = A, B ou C;

Além disso, o valor da REMUNERAÇÃO VARIÁVEL será proporcional aos meses efetivamente trabalhados e a quantidade de faltas injustificadas.

SIMULAÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

LUCRO DA ECT EM 2007 (=2006) = R$ 526,9 milhões

Meta para o Lucro da ECT em 2007: R$ 554 milhões

Apuração do Montante	PLR Empregados de nível tático e operacional
LUCRO BRUTO (LB)	526.906.000,00
RESERVA LEGAL (5% do LB)	26.345.300,00
LUCRO LÍQUIDO (LB-RL)	500.560.700,00
DIVIDENDOS (50% do LL)	250.280.350,00
25% dos DIVIDENDOS	62.570.087,50

Montante de Disponível: R$ 62.570.087,50

Sendo:

R$ 0,00 – Gestores Estratégicos (REMUNERAÇÃO VARIÁVEL); e

R$ 62.570.087,50 – Empregados de nível tático e operacional.

LUCRO DA ECT EM 2006 = $526,9 milhões

Valores Distribuídos	PLR 2006	PLR 2007
Menor Valor Nacional	526,51	508,02
Maior Valor Nacional	1.624,90	4.259,76
Valor médio Nacional	612,00	650,00
Condições	3 vezes	8,38 vezes
Qte Empregados	111.000	103.380

LUCRO DA ECT EM 2007 = $600 milhões

Meta para o Lucro da ECT em 2007: R$ 554 milhões

Apuração do Montante	PLR Empregados de nível tático e operacional
LUCRO BRUTO (LB)	554.000.000,00
RESERVA LEGAL (5% do LB)	27.700.000,00
LUCRO LÍQUIDO (LB-RL)	526.300.000,00
DIVIDENDOS (50% do LL)	263.150.000,00
25% dos DIVIDENDOS	65.787.500,00

Montante de PLR: R$71,25 milhões

Sendo:

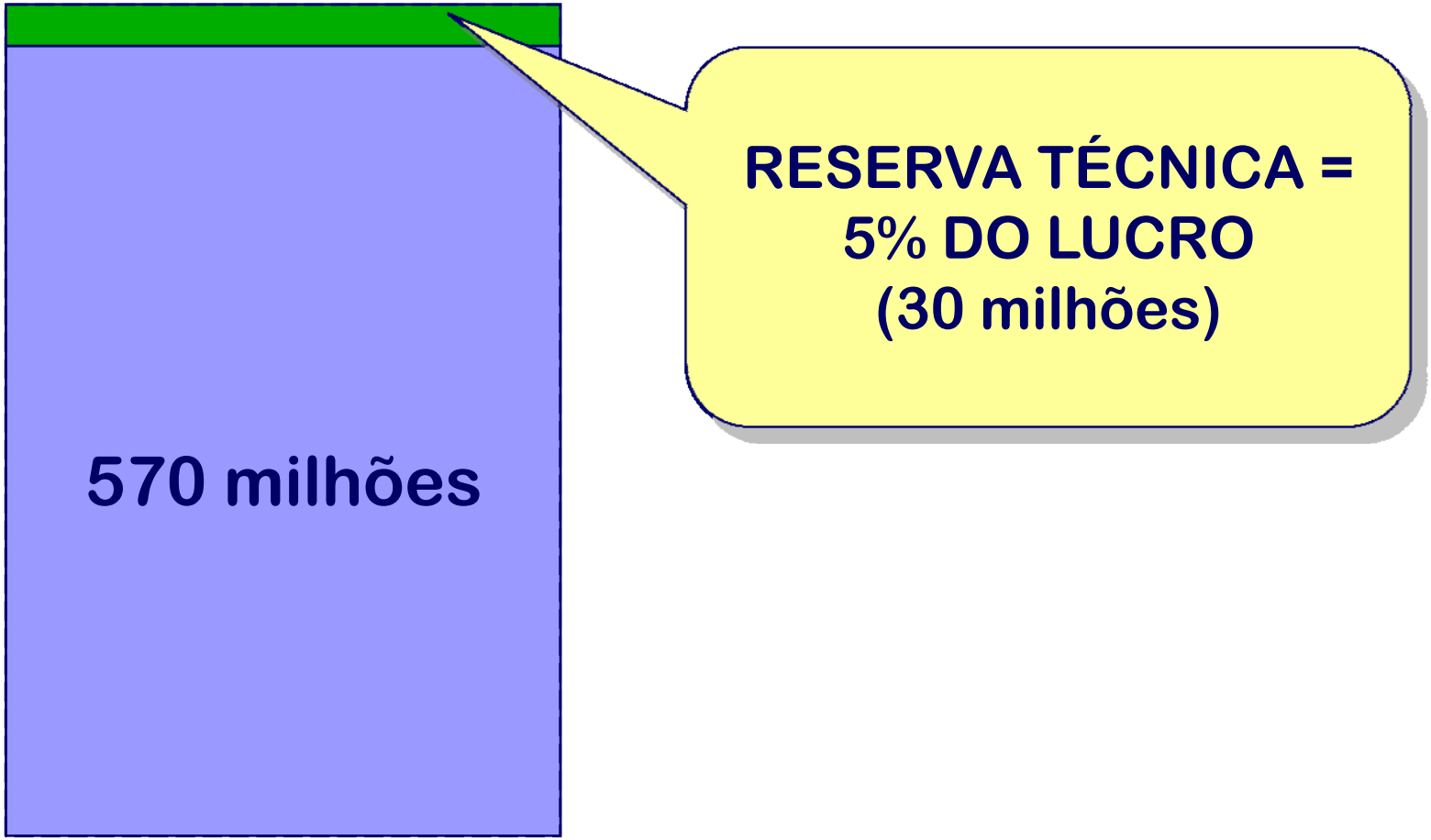
R$ 5.462.500,00 – Gestores Estratégicos (REM. VARIÁVEL) e;

R$ 65.787.500,00 – Empregados de nível tático e operacional.

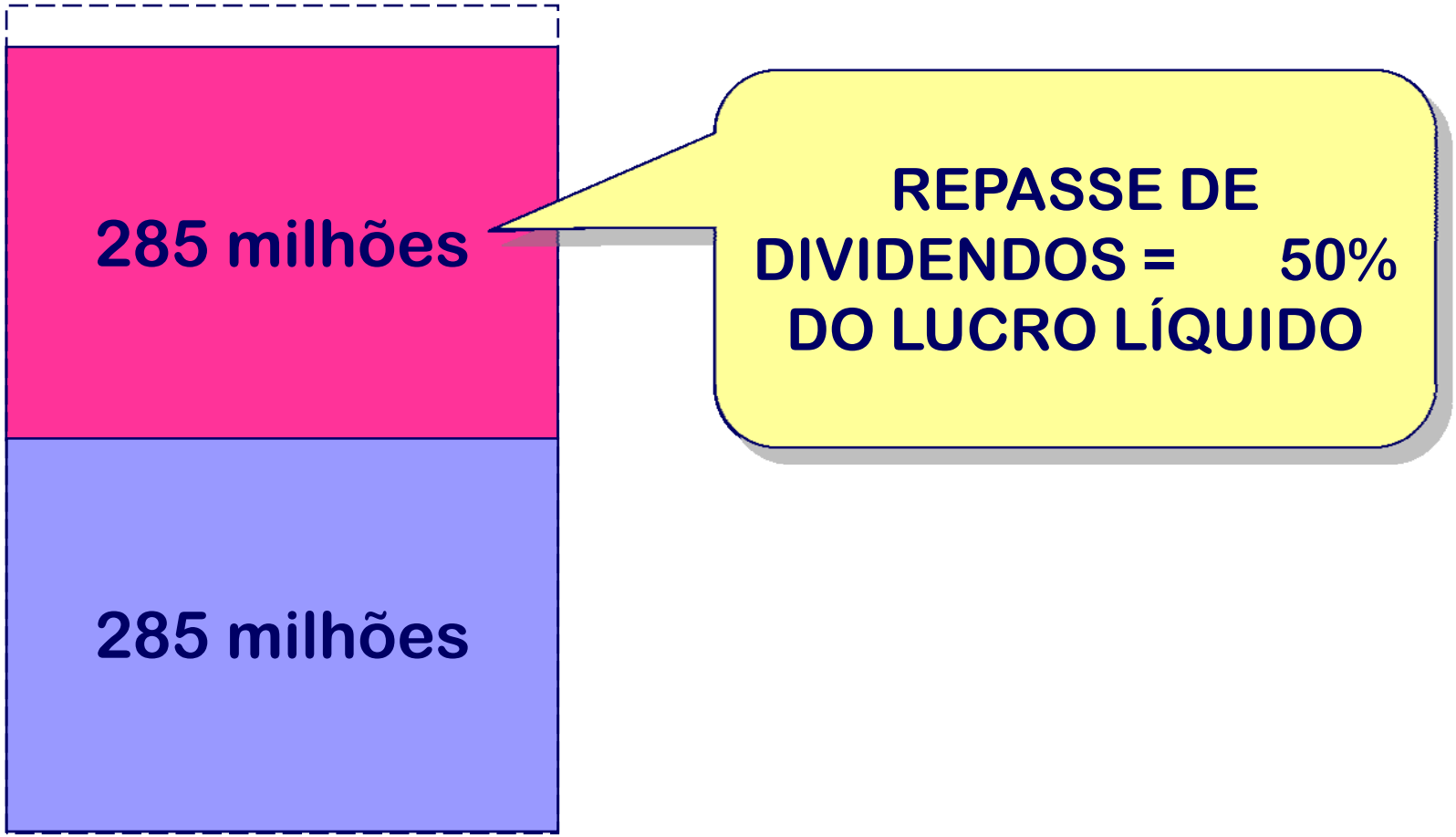
SIMULAÇÃO: LUCRO = $600 milhões

600 milhões

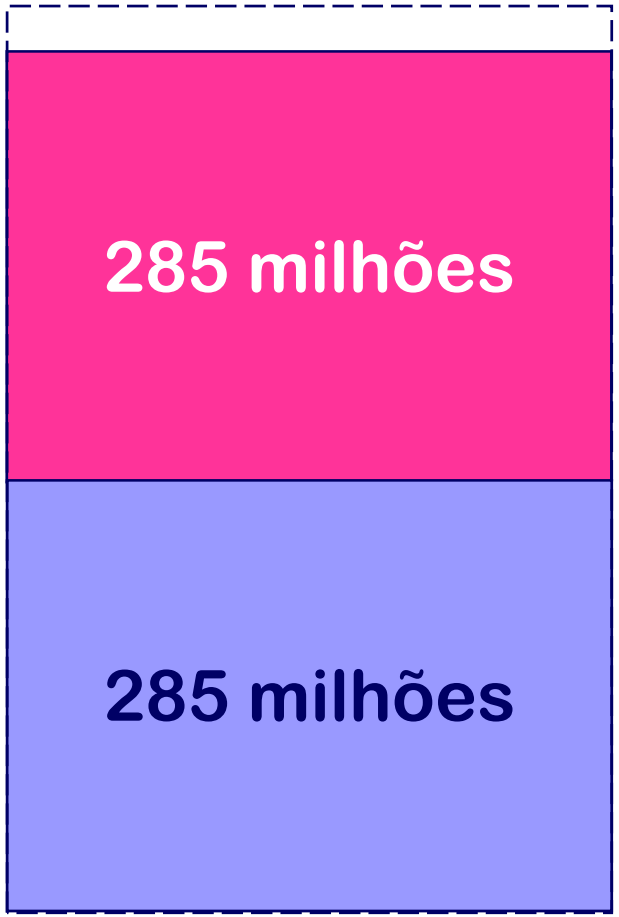
SIMULAÇÃO: LUCRO = $600 milhões



SIMULAÇÃO: LUCRO = $600 milhões



SIMULAÇÃO: LUCRO = $600 milhões



SIMULAÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

SIMULAÇÃO: LUCRO = $600 milhões

SIMULAÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

SIMULAÇÃO: LUCRO = $600 milhões

R$ 65.787.500,00

Distribuídos para

103.380 empregados

R$ 5.462.500,00

REM. VARIÁVEL para 7.620

Gestores Estratégicos

SIMULAÇÃO: LUCRO DA ECT = $600 milhões

Valor disponível para pagamento de RV: R$ 5.462.500,00

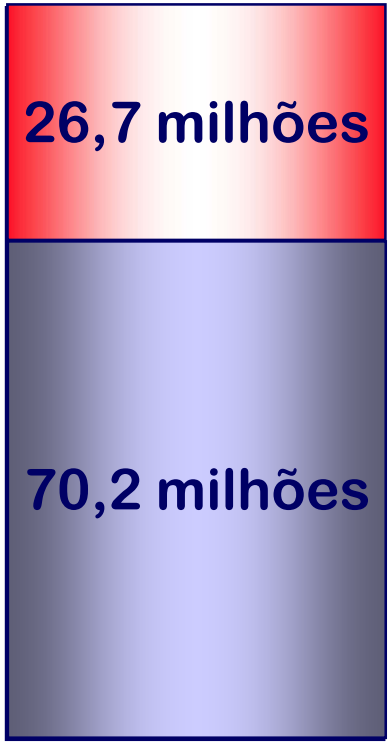
Nível
I
II
III
IV
TOTAL

Classificação das DRs

Tabela Gestores Estratégicos

SIMULAÇÃO: LUCRO DA ECT EM 2007 = $816 Milhões

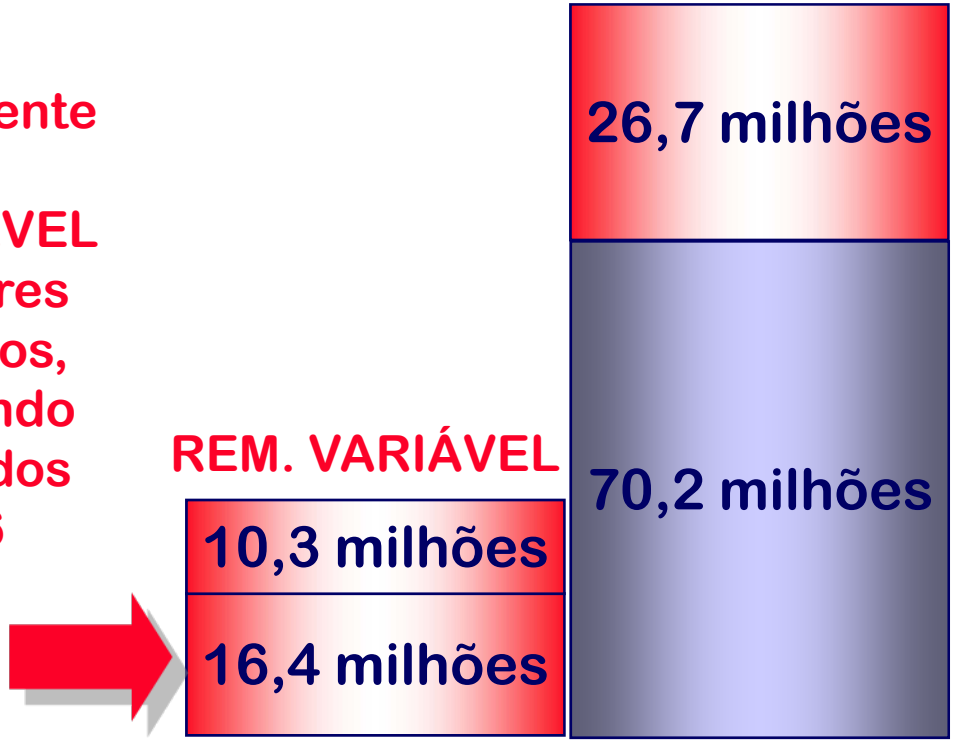
Apuração da PLR	*Valor*
LUCRO DA ECT (L)	816.000.000,00
RESERVA LEGAL (5% do L)	40.800.000,00
LUCRO LÍQUIDO (L-RL)	775.200.000,00
DIVIDENDOS (50% do LL)	387.600.000,00
25% dos DIVIDENDOS (PLR)	96.900.000,00



SIMULAÇÃO: LUCRO DA ECT EM 2007 = $816 Milhões

Apuração da PLR	*Valor*
LUCRO DA ECT (L)	816.000.000,00
RESERVA LEGAL (5% do L)	40.800.000,00
LUCRO LÍQUIDO (L-RL)	775.200.000,00
DIVIDENDOS (50% do LL)	387.600.000,00
25% dos DIVIDENDOS (PLR)	96.900.000,00

Valor suficiente para REM.VARIÁVEL dos Gestores Estratégicos, considerando os resultados de 2006



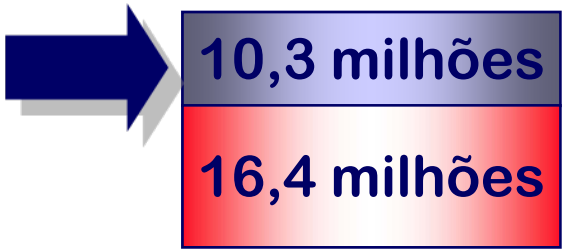
SIMULAÇÃO: LUCRO DA ECT EM 2007 = $816 Milhões

Apuração da PLR	*Valor*
LUCRO DA ECT (L)	816.000.000,00
RESERVA LEGAL (5% do L)	40.800.000,00
LUCRO LÍQUIDO (L-RL)	775.200.000,00
DIVIDENDOS (50% do LL)	387.600.000,00
25% dos DIVIDENDOS (PLR)	96.900.000,00

SIMULAÇÃO: LUCRO DA ECT EM 2007 = $816 Milhões

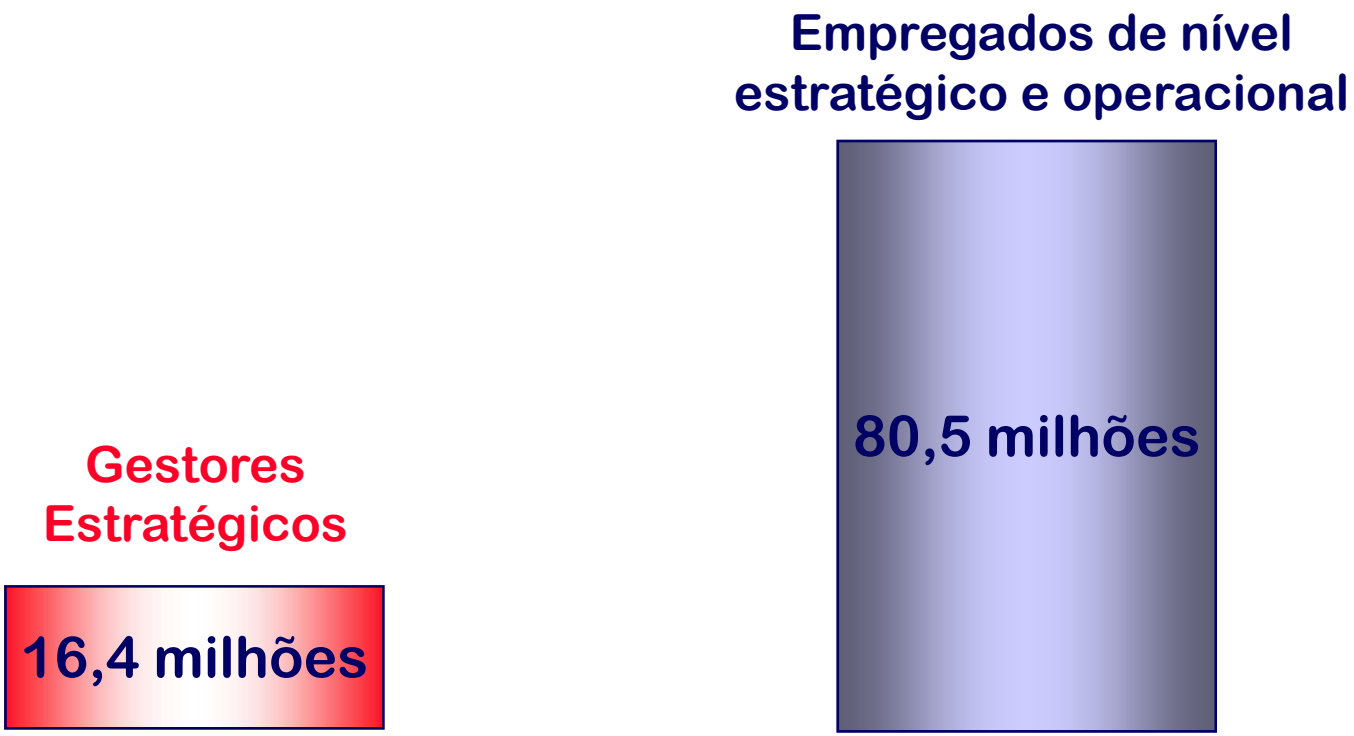
Apuração da PLR	*Valor*
LUCRO DA ECT (L)	816.000.000,00
RESERVA LEGAL (5% do L)	40.800.000,00
LUCRO LÍQUIDO (L-RL)	775.200.000,00
DIVIDENDOS (50% do LL)	387.600.000,00
25% dos DIVIDENDOS (PLR)	96.900.000,00

Valor excedente que será integrado ao montante dos valores a ser distribuído aos empregados de nível estratégico e operacional (considerando os resultados de 2006)



SIMULAÇÃO: LUCRO DA ECT EM 2007 = $816 Milhões

Apuração da PLR	*Valor*
LUCRO DA ECT (L)	816.000.000,00
RESERVA LEGAL (5% do L)	40.800.000,00
LUCRO LÍQUIDO (L-RL)	775.200.000,00
DIVIDENDOS (50% do LL)	387.600.000,00
25% dos DIVIDENDOS (PLR)	96.900.000,00



Considerando os resultados de metas da PLR 2006 e os empregados que trabalharam 12 meses e não faltaram injustificadamente.

PLR 2006

Todos os empregados elegíveis receberam algum valor de PLR.

PLR 2007

Poderá não haver pagamento de REMUNERAÇÃO VARIÁVEL para gestores estratégicos;

Poderá haver gestores estratégicos recebendo valor de REMUNERAÇÃO VARIÁVEL menor do que o valor recebido pelos subordinados;

PROGRAMAS DE PLR DOS CORREIOS

PLR 2006

A diferença nacional entre o menor e o maior valor de PLR foi limitado a 3 vezes;

A diferença nacional entre os menores valores de PLR foi de apenas R$ 15;

A diferença nacional entre os maiores valores de PLR foi de apenas R$ 300.

PLR 2007

A diferença nacional entre o menor e o maior valor da PLR Empregados de nível tático e operacional seria de 8,4 vezes;

A diferença entre os menores valores de PLR Empregados de nível tático e operacional seria de R$110;

A diferença entre os maiores valores de PLR Empregados de nível tático e operacional seria de R$ 3.500.

PROGRAMAS DE PLR DOS CORREIOS

PLR 2006

O Ranking apresentou diferença de apenas 12,4 pontos percentuais entre a 1ª e a 28ª DR;

Pouca motivação para que a ECT atingisse as metas estabelecidas;

Pouca motivação para que a ECT atingisse lucros maiores.

PLR 2007

O Ranking apresentaria diferença de 50 pontos percentuais entre a 1ª e a 28ª DR;

Grande motivação para que a ECT atinja as metas estabelecidas;

Grande motivação para que a ECT atinja lucros maiores.

PLANO DE COMUNICAÇÃO DA PLR 2007

- ✓ Divulgação aos Diretores Regionais;
- ✓ Divulgação para o Grupo Gerencial;
- ✓ Publicação de Notas Específicas – PH Especial, O ASSUNTO É e Notas de BI;
- ✓ Elaboração de TLT sobre o tema;
- ✓ Divulgação Mensal do Ranking das Diretorias Regionais.

"É melhor haver dois do que um, porque duas pessoas trabalhando juntas podem ganhar muito mais " (Salomão, Ec 4,9)

"Unir-se é o ponto de partida. Permanecer juntos, progredir, trabalhar ombro a ombro, o êxito. " (Autor Desconhecido)

Obrigado!

CLASSIFICAÇÃO DAS DRs (RESULTADOS 2006)

Resultado das 6 metas da PLR 2006:

Igual ou superior a 100% = 16,67 pontos
Igual a 90% e menor que 100% = 8,37 pontos
Inferior a 90% = 0 ponto
Pontuação máxima: 100 pontos.

Classif.	DR	Pts
1º	SPM	75,02
1º	PE	75,02
1º	AC	75,02
4º	PI	66,68
4º	SPI	66,68
6º	SE	58,35
6º	PR	58,35
6º	GO	58,35
6º	MG	58,35
6º	RJ	58,35

Classif.	DR	Pts
11º	CE	50,01
11º	RS	50,01
11º	SC	50,01
11º	ES	50,01
11º	MS	50,01
11º	RO	50,01
11º	RN	50,01
11º	PB	50,01
11º	MT	50,01

Classif.	DR	Pts
20º	AL	41,68
20º	BSB	41,68
20º	BA	41,68
20º	MA	41,68
20º	AP	41,68
20º	TO	41,68
26º	PA	33,34
27º	AM	25,01
27º	RR	25,01
27º	ACR	25,01

SIMULAÇÃO DO ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO

Nível

I

II

III

IV

PROGRAMA DE PLR DOS CORREIOS 2007

	PREVISTO(em milhões)
RECEITAS	10.156
OPERACIONAL	10.136
Vendas	10.000
Outras Operacionais	136
NÃO OPERACIONAIS	20
DESPESAS	9.602
RESULTADO	554