

Pesquisa de Remuneração Total 2024

# Cargos Executivos e Incentivos de Longo Prazo

Maio, 2024

A business of Marsh McLennan



# Conteúdo

## 1. Metodologia e comparação dos cargos executivos

Nova estrutura executiva

Comparação dos cargos executivos

## 2. Planos de incentivos de longo prazo

Tipos e principais características

## 3. Preenchendo as informações no Mercer Data Connector

Como reportar seus Incentivos de Longo Prazo

## 4. Feedback e contato para suporte





# Bem-vindos!

## Palestrantes da Sessão



**Ninna Ando**

Consultora de Remuneração  
Executiva e Pay for Results do  
Hub de Serviços para America  
Latina



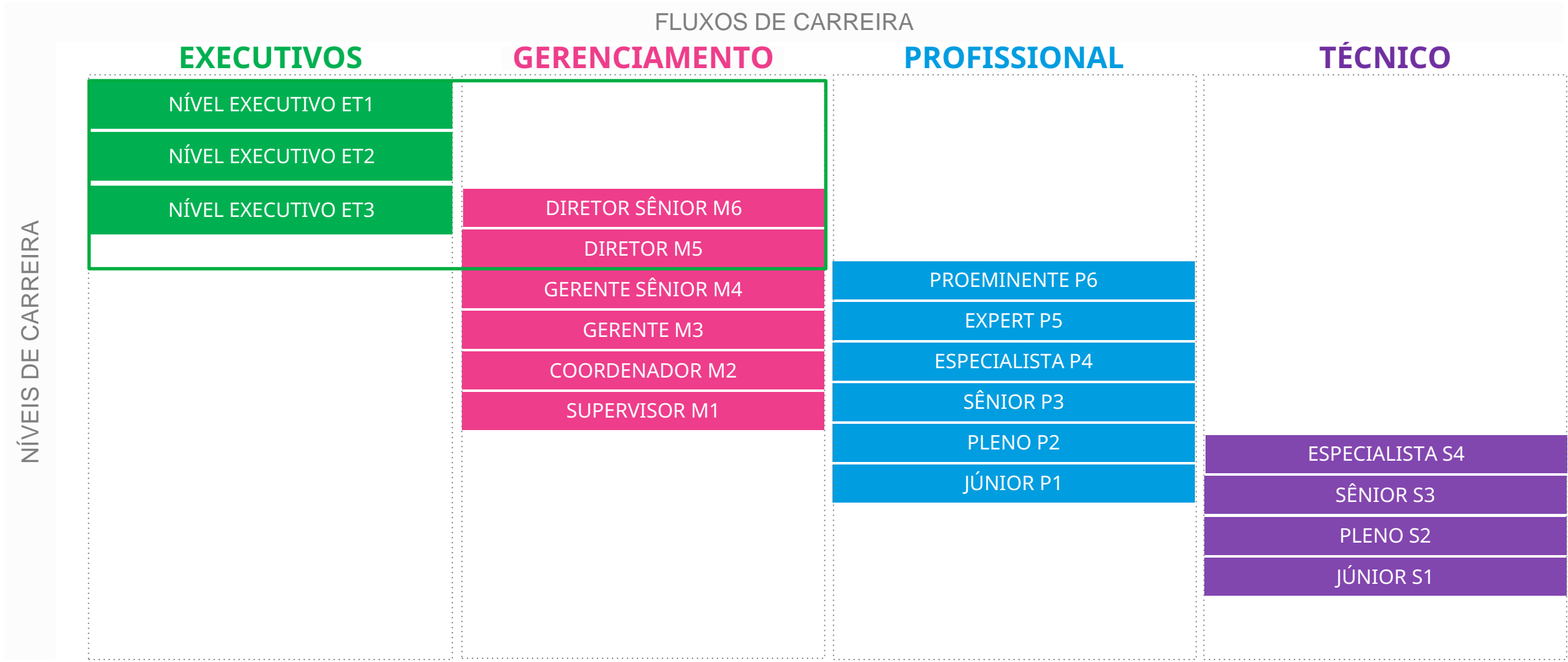
**Amanda Almeida**

Coordenadora do time de  
Jornada do Cliente Brasil

# Metodologia e comparação dos cargos executivos



# Fluxos e Níveis de Carreira



# NOVO! Revelando a Estrutura Executiva Simplificada (1/3)

## Visão geral







Para melhorar a experiência de comparação de cargos, **a partir de 2024**, simplificaremos a Estrutura Executiva do Mercer Job Library.





**5 novos níveis executivos** substituindo os atuais 22 códigos dos cargos de nível executivo e superior.

### Principais Motivos

-  **Fragmentação de Dados**  
 A granularidade dos cargos é muito alta, resultando em pontos de dados espalhados por muitos cargos.
-  **Complexidade da Comparação de Cargos**  
Processo complexo e demorado de comparação de cargos executivos.
-  **CrITÉrios de Comparação**  
Comparação imprecisa que se baseia em alguns critérios rígidos sem espaço para quaisquer ajustes.

### Principais Alterações

-  **Introdução de Tiers Executivos**  
Representa a amplitude de liderança da função substituindo os Níveis Executivos por Tiers Executivos.
-  **Tipo de Organização e Abrangência Geográfica de Atuação**  
Elementos acima isolados do código do cargo executivo, mas mantidos como refinamentos de dados.
-  **Definição da Liderança Principal**  
Relacionamento atualizado entre o Fluxo de Carreira Executivo e de Gerenciamento—complementando os Tiers Executivos com os Níveis de Diretor.

### Principais Benefícios

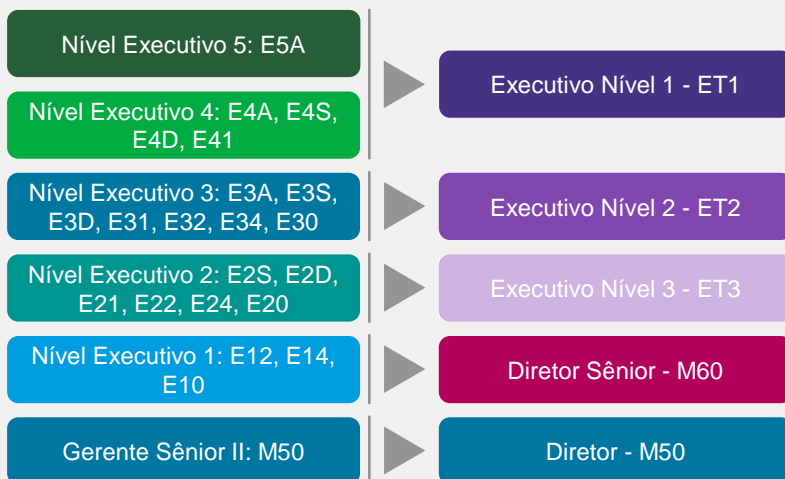
-  **Simplificação**  
Redução do número de níveis e cargos, mantendo as informações de benchmarking existentes.
-  **Comparação de Cargos Facilitada**  
O processo de comparação de cargos ficou mais fácil e rápido, permitindo mais flexibilidade e precisão.
-  **Disponibilidade de Dados Aprimorada**  
Dentro da nova estrutura, uma parte maior dos benchmarks executivos disponíveis será publicada nos relatórios de pesquisa de remuneração.

# NOVO! Revelação da Estrutura Executiva Simplificada (2/3)

## Detalhes

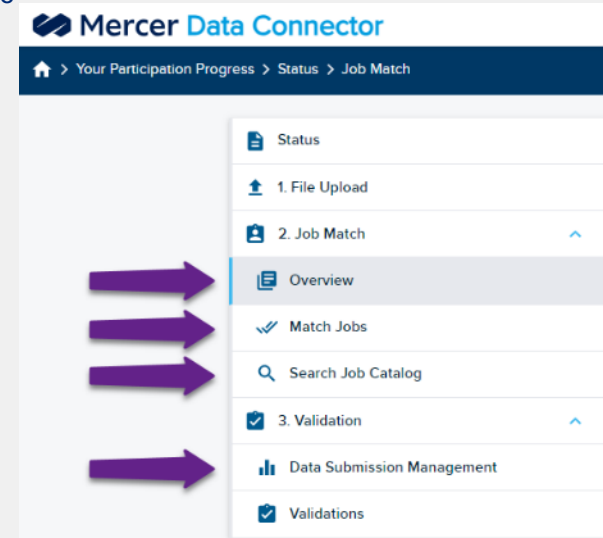
### Mapeamento da Nova Estrutura

Cinco novos principais níveis de referência de liderança, substituindo os atuais 22 níveis de cargos de gestão de nível executivo e superior.



### Mercer Data Connector: áreas impactadas

- **Dados da empresa** – Avaliação interna/Atualização de nivelamento
- **Fluxo de Carreira e Definições de níveis** – atualizadas
- **Algoritmo de Comparação de Cargos** – treinado novamente
- **Sugestões de Comparação de Cargos** – IU atualizada
- **Pesquisa de Catálogo de Cargos** - atualizada
- **Gerenciamento de Envio de Dados** – IU atualizada (Níveis de Carreira e Gráfico de Salários)



### Recursos

**One Pager:** Resumo conciso da nova estrutura executiva no Mercer Job Library

**Perguntas frequentes:** Uma lista de perguntas e respostas comuns sobre a nova estrutura executiva.

**Centro de Recursos Mercer:** Uma fonte de informações confiável para todos os materiais de treinamento que os clientes precisam para participar da pesquisa e usar seus resultados.

### Resultados Year-over-Year

As comparações Year-over-Year (YoY) estarão disponíveis com os resultados da pesquisa de 2024, independentemente da introdução à nova estrutura. Isso será possível devido ao mapeamento direto de cargos entre a estrutura anterior e a nova. No entanto, podem ocorrer pequenas alterações e desvios nos resultados YoY. Simultaneamente, com escopos mais amplos e uma representação mais precisa da progressão na carreira do executivo, espera-se um aprimoramento adicional da disponibilidade de dados.

# NOVO! Revelação da Estrutura executiva simplificada (3/3)

## Detalhes

A Estrutura Executiva inclui  
3 Tiers Executivos e  
2 Níveis de Diretor:

ET1 - Executivo Tier 1

ET2 - Executivo Tier 2

ET3 - Executivo Tier 3

M60 - Diretor Sênior

M50 - Diretor

O processo de comparação de cargos das funções da estrutura executiva é baseado em definições amplas de Tier/Nível de Fluxo de Carreira.

O Mercer Job Library usa dois Fluxos de Carreira para refletir precisamente o tipo de líder dentro de uma organização, do supervisor ao CEO.

### Fluxo de Carreira Executiva

Fornecer visão e direção estratégicas. Lidera a organização ou sua função de negócios. Inclui os três Tiers Executivos

### Fluxo de Carreira de Gerenciamento

Concentra-se em atividades táticas e operacionais. Inclui três grupos de nível principal: Líderes de equipe (M20 e M10), Gerentes (M40 e M30) e **Diretores (M60 e M50)**.

### Diretores (M60 e M50)

Foco na execução da estratégia e na liderança da função de negócios.

Apoia funções de fluxo de carreira executiva no desenvolvimento de estratégias para a organização.

**Tipo de Função Executiva** é um recurso adicional da estrutura executiva que ajuda a determinar o escopo executivo da especialização/cargo. Cada especialização e cargo executivo está associado a um dos três **Tipos de Função Executiva** exclusivos:



#### Diretor da Organização

As especializações associadas estão focadas em liderar toda a organização, entidade selecionada ou linha de negócios.



#### Diretor de Função Sênior

As especializações associadas estão focadas em liderar um amplo conjunto de funções associadas.



#### Diretor de Função

As especializações associadas são normalmente responsáveis por uma única função de negócios ou parte de uma função.

**Para acessar informações adicionais, visite o [Centro de Recursos Mercer](#)**



# Estrutura Executiva do Mercer Job Library

## Fluxos e Níveis de Carreira

Focado no desenvolvimento de estratégias e na definição da direção da organização



Apoia o desenvolvimento da estratégia, mas com foco na sua execução



### Definições e Automação

Selecione um Tier ou Nível que seja semelhante à função mais comparável.



### Considere vários critérios

A complexidade da função, as especificidades dos reportes diretos e indiretos, o escopo da responsabilidade, a abrangência geográfica e organizacional, os parâmetros da organização, entre outros fatores, podem afetar a decisão sobre a seleção do Tier/Nível adequado.

# Comparação de Cargos Executivos

## Nova Estrutura Executiva

A comparação de cargos de **Funções de Executivo e Diretor** segue a mesma lógica de todos os outros cargos no Mercer Job Library:

- Passo 1: Selecione o(s) Setor(es) relevante(s)
- Passo 2: Determine a Especialização relevante
- Passo 3: Determine o Fluxo e Nível de Carreira

Além do acima exposto, a comparação de cargos da Estrutura Executiva inclui **recursos adicionais** que devem ser considerados para melhorar a precisão da comparação de cargos e facilitar a validação.



**Fluxos e Níveis de Carreira**



**Tipo de Função Executiva**



**Tipo de Organização da Função Executiva**



**Abrangência Geográfica de Atuação**



**Validação da Comparação de Cargos**



# Estrutura Executiva do Mercer Job Library

Validação de comparação de cargos – nivelamento típico na Estrutura Executiva

## Matriz/Corporativo

Abrangência Geográfica de Atuação	Diretor da Organização	Diretor de Função Sr	Diretor de Função
Global/Multirregional	ET1	ET1	ET2
Regional/Multi-País	ET1	ET2	ET3
No País/Distrito	ET2	ET3	M60

## Organização Não-Matriz (Subsidiária/Divisão(ões))

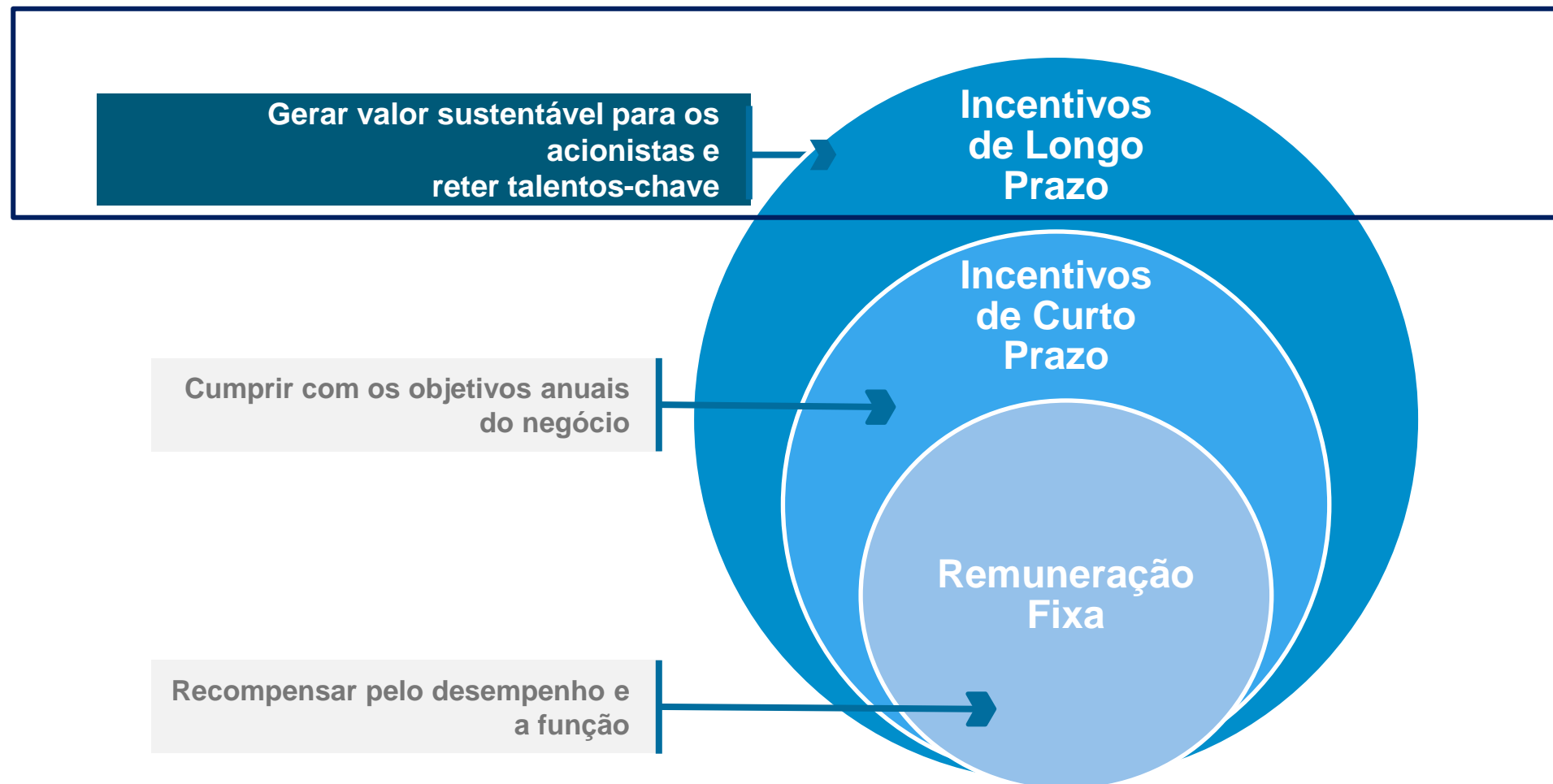
Abrangência Geográfica de Atuação	Diretor da Organização	Diretor de Função Sr	Diretor de Função
Global/Multirregional	ET1	ET2	ET3
Multi-País	ET2	ET3	M60
No País/Distrito	ET3	M60	M50

# Planos de Incentivos de Longo Prazo

Tipos e principais características



# Componentes da Remuneração





# Planos de Incentivos de Longo Prazo

## Mercer Data Connector

1

<b>Dados da Empresa</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Dados do Empregado</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Planos de Incentivo de Longo Prazo</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Políticas e Práticas de Remuneração</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>
<b>Benefícios de aposentadoria</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Benefícios Médicos/Seguro</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Automóveis da Empresa</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Outros Benefícios</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>
<b>Estratégia de Remuneração para Níveis Executivos</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Suas Descrições de Cargos</b> 0 de 1 Finalizadas <a href="#">INICIAR &gt;</a>	<b>Pedir produtos</b> <a href="#">OBTER &gt;</a>	<b>Enviar dados para a Mercer</b> 0 de 1 Enviadas <a href="#">ENVIAR &gt;</a>

2

## Planos de Incentivo de Longo Prazo

Se a sua organização não oferece planos de incentivos de longo prazo, ignore as validações e deixe esta seção em branco.

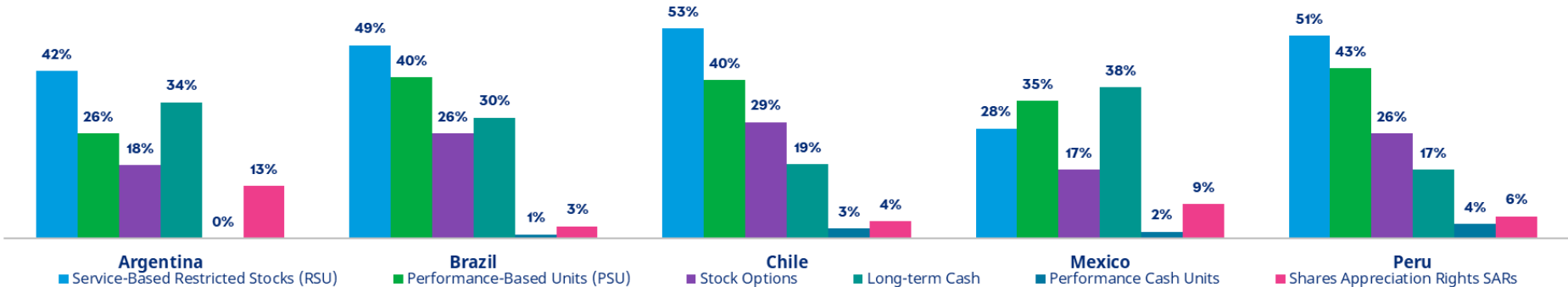
**Identificador do Plano de ILP da Organização.** ⓘ

**Qual tipo de plano de incentivo de longo prazo você está reportando?** ⓘ

- ☐ Opção de Compra de Ações
- ☐ Direitos sobre a Valorização das Ações (SARs)
- ☐ Ações Restritas vinculadas ao Tempo de Serviço
- ☐ Ações Vinculadas à Performance
- ☐ Desempenho de unidades de caixa
- ☐ Bônus de Longo Prazo
- ☐ Não Aplicável

# Tipos de planos de Incentivo de Longo Prazo

Tipo de plano		
Nome no Mercer Data Connector	Outros nomes de tipo de plano	Tipos de planos mais usados LATAM
Ações Restritas vinculadas ao Tempo de Serviço	Restricted Shares RS / Restricted Units RSU / Ações Restritas	1
Ações vinculadas à Performance	Performance Shares PS / Performance Units PSU	2
Opções de Compra de Ações	Stock Options	3
Bônus de Longo Prazo	Bônus de Longo prazo / Cash LTI / Long-term Cash	4
Desempenho de unidades de caixa	Performance Cash Units	5
Direitos sobre a Valorização das Ações (SAR)	Shares Appreciation Rights SARs	6



Fonte: Top Exec 2023 Argentina, Brazil, Colombia, Mexico; TRS 2023: Chile, Peru.

# Ações Restritas vinculadas ao Tempo de Serviço

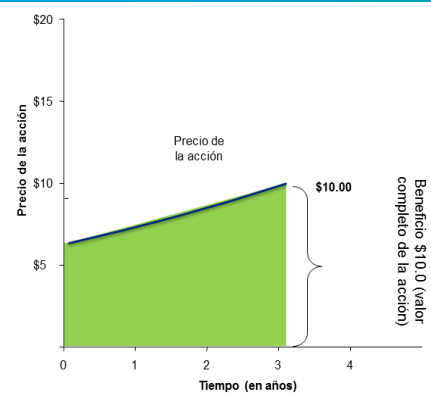
## Definição e elementos do plano

Tipo de plano	
Nome no Mercer Data Connector	Outros nomes de tipo de plano

Ações Restritas vinculadas ao Tempo de Serviço

Restricted Shares RS / Restricted Units RSU / Ações Restritas

Programa em que se outorgam ações/unidade de ações da empresa para os colaboradores como parte de sua remuneração de longo prazo, que podem resgatar desde que cumpram **um determinado período de serviço contínuo na empresa.**



Elemento	Descrição
Elegibilidad	Quais funcionários (ou níveis de funcionários) são elegíveis para participar do plano
Concessão / Outorga / Data da premiação	Momento em que as ações são concedidas aos elegíveis
Custos contábeis	Despesas associadas ao plano que devem ser registadas nas demonstrações financeiras da empresa.
Frequência da outorga	Frequência com que novas ações são concedidas aos colaboradores, como anualmente, a cada três anos, etc.
Duração do plano / tempo para que se outorgue a concessão	Período de tempo durante o qual o plano está em vigor.
Vesting	Processo pelo qual os colaboradores adquirem gradualmente o direito às ações, total ou parcialmente/aquisição (100%).
Liquidação	Método de pagamento do plano: ações, dinheiro ou uma combinação

# Ações Restritas vinculadas ao Tempo de Serviço

## Mercer Data Connector

Elemento	Descrição
Elegibilidade	Selecione os níveis de funcionários elegíveis para participar do plano (Diretor da Org. / Presidente, Executivos, Gerenciamento, Profissionais, Não-Profissional).
Moeda do plano	Escolha a moeda do plano (USD, BRL, etc.).
Data de outorga mais recente	Indicar a data da última concessão deste tipo de plano.
Preço de mercado de cada ação	Indique o preço por ação ou unidade de ação para a data de concessão selecionada. É o preço de mercado na data de outorga mais recente.
Custos contábeis por ação	Forneça o custo contábil por ação, associado a este prêmio para fins de relatórios financeiros (também conhecido como valor justo por opção/ação na data de concessão). Não forneça o custo total da subvenção ou o acúmulo de despesas anuais.
Frequência de concessão do plano	Informar com que frequência são outorgadas novas ações/unidades de participação. Selecione a frequência (todos os anos, a cada 2 anos, a cada 3 anos, mediante contratação/promoção, prêmio especial único, trimestral, semestral, equivalente empregador para bônus diferido, não aplicável).
Prazo para a outorga da concessão	Indique o tempo necessário para a aquisição das ações/unidades (1 ano, 2 anos, 3 anos, 4 anos, 5 anos, mais de 5 anos, outro, não aplicável).
Tipo de vesting	Selecione o tipo de consolidação aplicável relatado: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesting Parcial: o vesting ocorre durante um período de tempo, normalmente de 3 a 5 anos.</li><li>• Vesting: o vesting acontece de uma só vez.</li><li>• Não aplicável.</li></ul>
Como os planos ILP são pagos	Selecione como o pagamento do prêmio de incentivo de longo prazo será entregue ao destinatário (somente ações, somente dinheiro, combinação de ações e dinheiro, não aplicável)

# Ações vinculadas à Performance

## Definição e elementos do plano

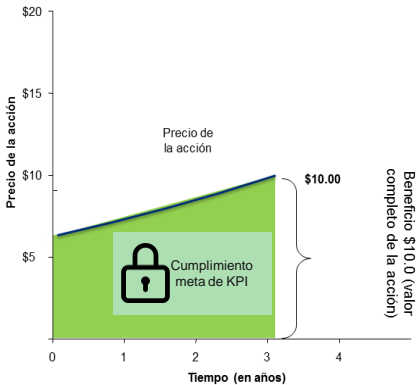
Tipo de plano	
Nome no Mercer Data Connector	Outros nomes de tipo de plano

Ações vinculadas à Performance

Performance shares PS / Performance Units PSU

Elemento	Descrição
Elegibilidade	Quais funcionários (ou níveis de funcionários) são elegíveis para participar do plano
Curva de Pagamento/ Estrutura de Pagamento	O valor que o elegível recebe depende do nível de cumprimento da meta.
KPI / Indicador / Medida de desempenho	Os indicadores de desempenho cujas metas os elegíveis devem atingir para receber as ações/units
Concessão / Outorga / Data da premiação	Momento em que as ações são atribuídas aos elegíveis
Custos contábeis	Despesas associadas ao plano que devem ser registradas nas demonstrações financeiras da empresa.
Frequência da outorga	Regularidade com que novas ações são concedidas aos colaboradores, como anualmente, a cada três anos, etc.
Duração do plano / tempo para que se outorgue a concessão	Período de tempo durante o qual o plano está em vigor.
Vesting	Processo pelo qual os colaboradores adquirem gradualmente o direito às ações, total ou parcialmente/aquisição (100%).
Liquidação	Método de pagamento do plano: ações, dinheiro ou uma combinação

Programa em que os empregados possuem a oportunidade de receber ações da empresa como parte de seu pacote de remuneração de longo prazo, sujeito ao **alcance de metas ou indicadores de desempenho específicos**, assim como **um período de tempo específico de serviço contínuo na empresa.**





# Ações vinculadas à Performance

## Mercer Data Connector

Elemento	Descrição
Elegibilidade	Selecione os níveis de funcionários elegíveis para participar do plano (Diretor da Org. / Presidente, Executivos, Gerenciamento, Profissionais, Não-Profissional).
Estrutura de pagamentos	Indique a estrutura do plano que concedeu o prêmio: <ul style="list-style-type: none"><li>• Tudo ou nada: Esses prêmios não têm potencial de pagamento negativo ou positivo.</li><li>• Recompensa-alvo definida: Estas recompensas incluem um número-alvo de ações/unidades de ações correspondente ao desempenho-alvo.</li><li>• Remuneração máxima definida: Estes prêmios incluem um número máximo de ações/unidades de participação correspondente ao desempenho. O número de ações atribuídas poderá ser inferior dependendo do desempenho.</li><li>• Não aplicável.</li></ul>
Medida de desempenho usada para determinar as recompensas do ILP	Forneça a medida de desempenho usada para determinar o nível salarial: <ul style="list-style-type: none"><li>• Apenas retorno total relativo ao acionista: Usado para comparar o desempenho da empresa do titular com ações e ações de empresas semelhantes ao longo do tempo.</li><li>• Múltiplas medidas, incluindo o retorno total relativo ao acionista: São utilizadas diversas medidas de desempenho e o RTSR está entre elas.</li><li>• Múltiplas medidas que não incluem o retorno total relativo ao acionista: São utilizadas múltiplas medidas de desempenho e o RTSR não é utilizado de todo.</li><li>• Outro.</li><li>• Não aplicável</li></ul>
Moeda do plano	Escolha a moeda do plano (USD, BRL, etc.).
Data de premiação mais recente	Indicar a data da última outorga deste tipo de plano.
Preço de mercado de cada ação	Indique o preço por ação ou unit para a data de atribuição selecionada. É o preço de mercado na data de outorga mais recente.

# Ações vinculadas à Performance

## Mercer Data Connector

Elemento	Descrição
Custos contábeis por ação	Forneça o custo contábil por ação, associado a este prêmio para fins de relatórios financeiros (também conhecido como valor justo por opção/ação na data de concessão). Não forneça o custo total da subvenção ou o acúmulo de despesas anuais.
Frequência de concessão do plano	Informar com que frequência são concedidas novas ações/unidades de participação. Selecione a frequência (todos os anos, a cada 2 anos, a cada 3 anos, mediante contratação/promoção, prêmio especial único, trimestral, semestral, equivalente empregador para bônus diferido, não aplicável).
Prazo para a outorga da concessão	Indique o tempo necessário para a aquisição das ações/unidades (1 ano, 2 anos, 3 anos, 4 anos, 5 anos, mais de 5 anos, outro, não aplicável).
Tipo de vesting	Selecione o tipo de consolidação aplicável relatado: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesting Parcial: o vesting ocorre durante um período de tempo, normalmente de 3 a 5 anos.</li><li>• Vesting: o vesting acontece de uma só vez.</li><li>• Não aplicável.</li></ul>
Como os planos ILP são pagos	Selecione como o pagamento do prêmio de incentivo de longo prazo será entregue ao destinatário (somente ações, somente dinheiro, combinação de ações e dinheiro, não aplicável)

# Opções de Compra de Ações

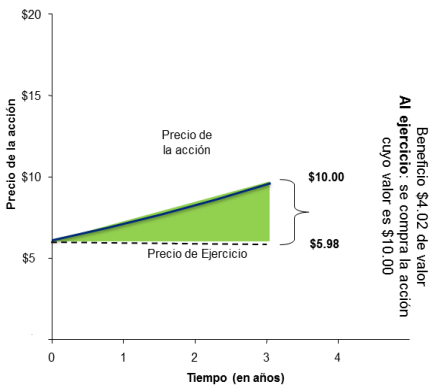
## Definição e elementos do plano

Tipo de plano	
Nome no Mercer Data Connector	Outros nomes de tipo de plano

Opções de Compra de Ações

Stock options

Programa ao qual uma empresa outorga a seus empregados o direito (não a obrigação) de **comprar** ações/unidade de ações da empresa a um **preço pré-determinado**, conhecido como preço de exercício, em uma data específica.



Elemento	Descrição
Elegibilidad	Quais funcionários (ou níveis de funcionários) são elegíveis para participar do plano
Concessão / Outorga / Data da premiação	Momento em que as ações são atribuídas aos elegíveis
Frequência da outorga	Regularidade com que novas ações são concedidas aos colaboradores, como anualmente, a cada três anos, etc.
Prazo/Período de Outorga	Período máximo de tempo disponível para o elegível exercer sua opção de compra antes que as opções expirem
Duração do plano / tempo para que se outorgue a concessão	Período de tempo durante o qual o plano está em vigor.
Vesting	Processo pelo qual os colaboradores adquirem gradualmente o direito às ações, total ou parcialmente/aquisição (100%).
Liquidação	Método de pagamento do plano: ações, dinheiro ou uma combinação

# Opções de Compra de Ações

## Mercer Data Connector

Elemento	Descrição
Elegibilidade	Selecione os níveis de funcionários elegíveis para participar do plano (Diretor da Org. / Presidente, Executivos, Gerenciamento, Profissionais, Não-Profissional).
Como é determinado o vesting	Indique como é determinada a subvenção, o momento em que a subvenção é considerada “propriedade” do beneficiário. Selecione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Baseado em serviços: A subvenção é obtida através da continuidade do emprego e não depende do cumprimento de metas financeiras ou internas.</li><li>• Com base no desempenho: A subvenção é adquirida quando uma meta financeira é atingida, como o retorno total das ações ou uma métrica interna.</li><li>• Não aplicável</li></ul>
Moeda do plano	Escolha a moeda do plano (USD, BRL, etc.).
Data de premiação mais recente	Indicar a data da última outorga deste tipo de plano.
Preço de mercado de cada ação	Indique o preço por ação ou unit para a data de atribuição selecionada. É o preço de mercado na data de outorga mais recente.
Preço de exercício por ação	Indicar o preço de exercício por ação (também conhecido como preço de subscrição) pelo qual o titular da ação poderá vendê-la no futuro. Caso seja aplicado algum desconto ou prêmio, este deverá ser incluído no preço de exercício. Caso contrário, o preço de exercício por ação deverá ser igual ao preço de mercado por ação para prêmios de valorização.
Custos contábeis por ação	Forneça o custo contábil por ação, associado a este prêmio para fins de relatórios financeiros (também conhecido como valor justo por opção/ação na data de concessão). Não forneça o custo total da subvenção ou o acúmulo de despesas anuais.

# Opções de Compra de Ações

## Mercer Data Connector

Elemento	Descrição
Frequência de ofertas do plano	Informar com que frequência são concedidas novas ações/unidades de participação. Selecione a frequência (todos os anos, a cada 2 anos, a cada 3 anos, mediante contratação/promoção, prêmio especial único, trimestral, semestral, equivalente empregador para bônus diferido, não aplicável).
Prazo do prêmio	Indicar o período de carência ou o período máximo de tempo disponível ao empregado antes do vencimento das opções (medido a partir da data de carência). É o prazo (número de anos) ou tempo máximo durante o qual o subsídio está à disposição do empregado e após o qual as opções expiram. Este não é o período de desempenho ou período de aquisição que pode ser aplicado ao prêmio.
Prazo para a outorga da concessão	Indicar o tempo necessário para que as opções sejam exercíveis e integralmente exercidas (1 ano, 2 anos, 3 anos, 4 anos, 5 anos, mais de 5 anos, outros, não aplicável).
Tipo de vesting	Selecione o tipo de consolidação aplicável relatado: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesting Parcial: o vesting ocorre durante um período de tempo, normalmente de 3 a 5 anos.</li><li>• Vesting: o vesting acontece de uma só vez.</li><li>• Não aplicável.</li></ul>
Como os planos ILP são pagos	Selecione como o pagamento do prêmio de incentivo de longo prazo será entregue ao destinatário (somente ações, somente dinheiro, combinação de ações e dinheiro, não aplicável)



# Bônus de Longo Prazo

## Definição e elementos do plano

Tipo de plano		
Nome no Mercer Data Connector	Outros nomes de tipo de plano	

Bônus de Longo Prazo

Bônus de Longo prazo / Cash LTI / Long-term Cash

Programa ao qual uma empresa oferece a seus empregados a oportunidade de receber um bonus com valor em dinheiro pre-definido, que é pago dependendo do cumprimento de metas específicas de desempenho definidas para períodos de varios anos.



Elemento	Descrição
Elegibilidade	Quais funcionários (ou níveis de funcionários) são elegíveis para participar do plano
Concessão / Outorga / Data da premiação	Momento em que as ações são atribuídas aos elegíveis
Frequência da outorga	Regularidade com que novas ações são concedidas aos colaboradores, como anualmente, a cada três anos, etc.
Duração do plano / tempo para que se outorgue a concessão	Período de tempo durante o qual o plano está em vigor.
Curva de Pagamento/ Estrutura de Pagamento	O valor que o elegível recebe depende do nível de cumprimento da meta.
KPI / Indicador / Medida de desempenho	Os indicadores de desempenho cujas metas os elegíveis devem atingir para receber o pagamento do bônus.

# Bônus de Longo Prazo

## Mercer Data Connector

Elemento	Descrição
Elegibilidade	Selecione os níveis de funcionários elegíveis para participar do plano (Diretor da Org. / Presidente, Executivos, Gerenciamento, Profissionais, Não-Profissional).
Como é determinado o vesting	Indique como é determinada a subvenção, o momento em que a subvenção é considerada “propriedade” do beneficiário. Selecione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Baseado em serviços: A subvenção é obtida através da continuidade do emprego e não depende do cumprimento de metas financeiras ou internas.</li><li>• Com base no desempenho: A subvenção é adquirida quando uma meta financeira é atingida, como o retorno total das ações ou uma métrica interna.</li><li>• Não aplicável</li></ul>
Moeda do plano	Escolha a moeda do plano (USD, BRL, etc.).
Data de premiação mais recente	Indicar a data da última outorga deste tipo de plano.
Frequência de ofertas do plano	Informar com que frequência são concedidas novas ações/unidades de participação. Selecione a frequência (todos os anos, a cada 2 anos, a cada 3 anos, mediante contratação/promoção, prêmio especial único, trimestral, semestral, equivalente empregador para bônus diferido, não aplicável).
Prazo para a outorga da concessão	Indique o tempo necessário para a consolidação do caixa de longo prazo (1 ano, 2 anos, 3 anos, 4 anos, 5 anos, mais de 5 anos, outro, não aplicável).
Tipo de vesting	Selecione o tipo de consolidação aplicável relatado: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesting Parcial: o vesting ocorre durante um período de tempo, normalmente de 3 a 5 anos.</li><li>• Vesting: o vesting acontece de uma só vez.</li><li>• Não aplicável.</li></ul>

# Preenchendo as informações no Mercer Data Connector

Como reportar suas políticas e Incentivos de  
Longo Prazo



# São necessários apenas alguns passos para acessar o Mercer Data Connector

01



Primeiro, receba um **convite pessoal** para participar

02



Depois, faça **log-in** ou **crie** uma nova conta

DICA: Se você tiver uma conta imercer, use essas credenciais para fazer login



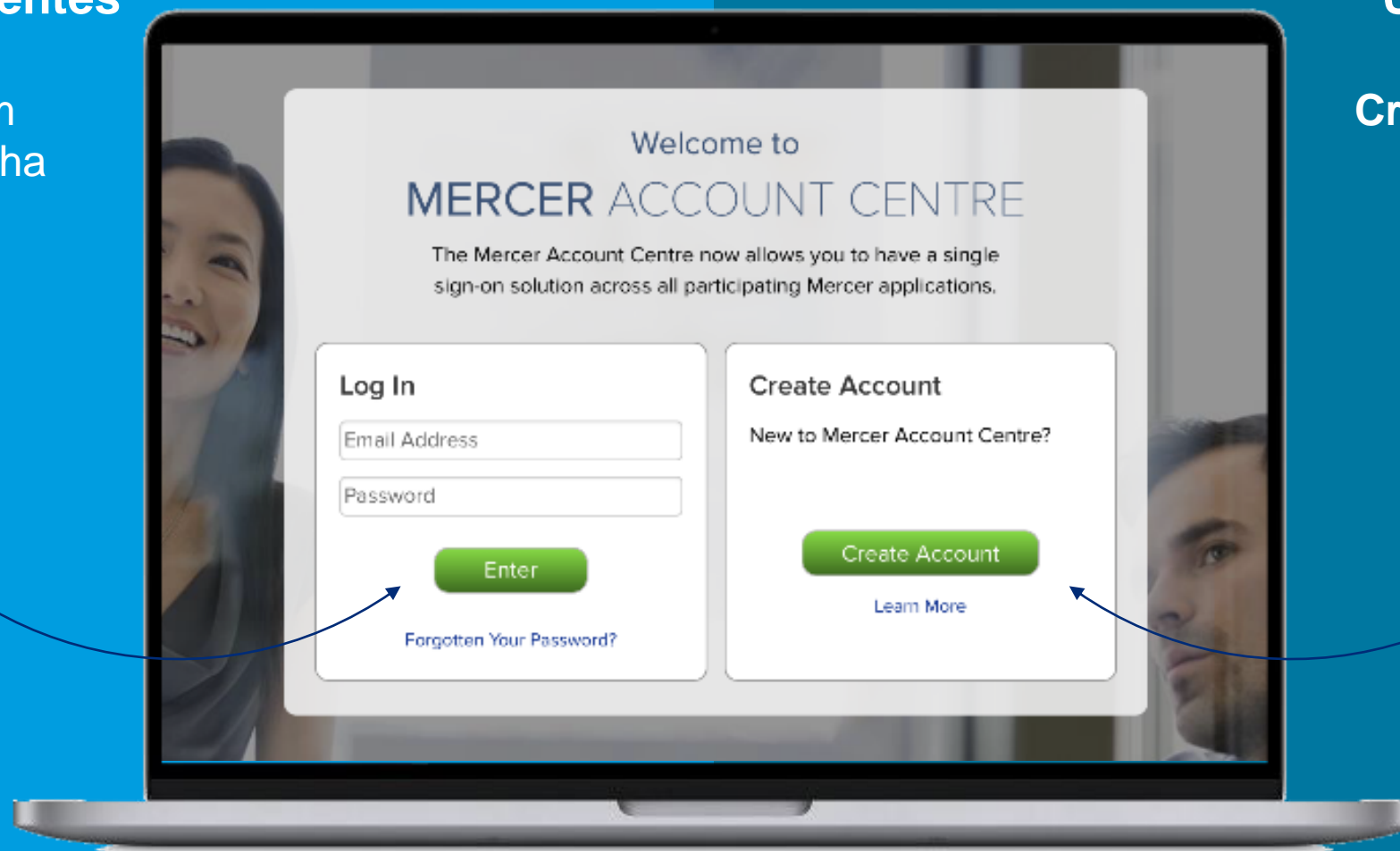
**Usuários  
Recorrentes**

**Faça o log in** com  
seu e-mail ou senha



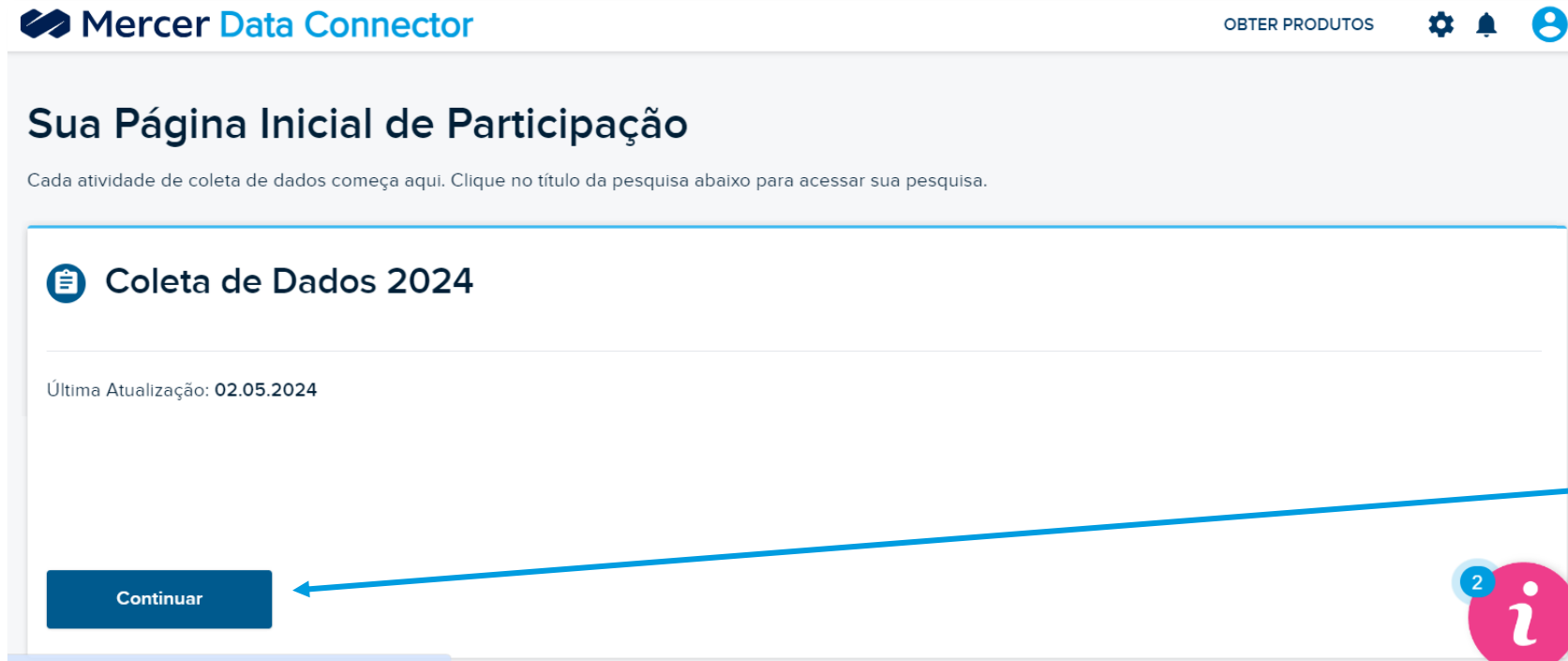
**Novos  
Usuários**

**Criar uma conta** para  
registrar-se





# Todas as atividades da coleta de dados começam na sua página inicial




Clique no painel para começar

O catálogo pode ser encontrado na seção de recursos personalizados após clicar no ícone “i” no canto inferior direito.

# Seu progresso de participação fornece todas as informações que você precisa

 Mercer Data Connector

 > Coleta de Dados 2024


ENVIAR DADOS

OBTER PRODUTOS



Administrar usuários e empresas

Seu Progresso de Participação

 Download dos seus Dados

Visualizar Prazos

Enviar Dados

< Voltar

Aplicar Filtro

Limpar

Enviar dados ao final

Filtrar por empresa



EM PROGRESSO

Dados da Empresa

0 de 165  
Finalizadas

CONTINUAR >



EM PROGRESSO

Dados do Empregado

3 de 165  
Finalizadas

CONTINUAR >



EM PROGRESSO

Planos de Incentivo de  
Longo Prazo

3 de 165  
Finalizadas

CONTINUAR >



EM PROGRESSO

Políticas e Práticas de  
Remuneração

0 de 162  
Finalizadas

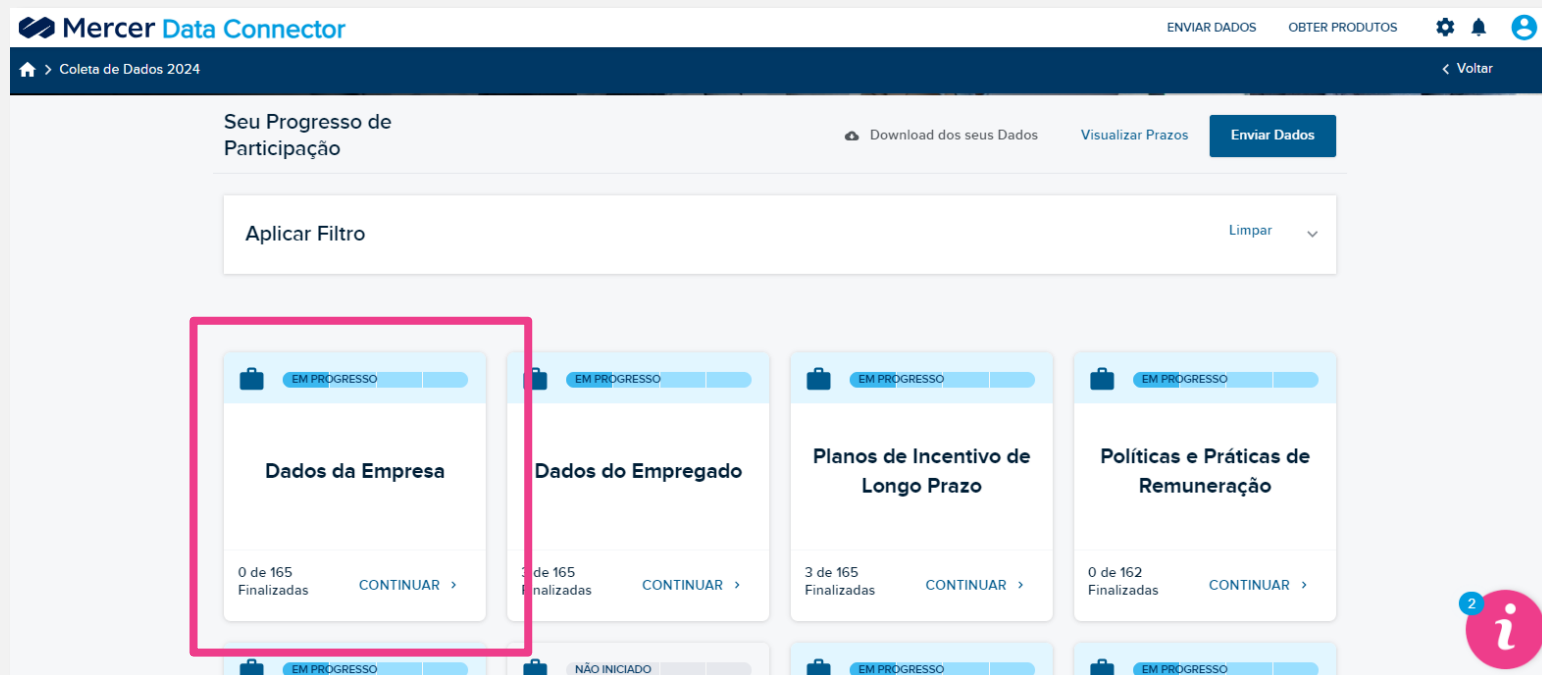
CONTINUAR >

NOTA: se participou no ano passado, seus dados estarão pré-populados

Clique no painel para começar



# Seção: Dados da Empresa



## Tipo de dados solicitados:

- Tipo de Organização (Matriz/Subsidiária/Divisão)
- Propriedade da organização matriz
- Receita, headcount e atividade (cadeia de valor)
- Grades e níveis internos



### Reportar números locais de:

- Funcionários em tempo integral 2022-2024
- Receita/Vendas para o final do ano fiscal de 2023



# Seção: Planos de Incentivos de Longo Prazo

Escolha o tipo de Plano ILP e responda às questões:

**Connector** ENVIAR DADOS OBTHER PRODUT

Seu Progresso de Participação Download dos seus Dados Visualizar Prazos Enviar Dados

Aplicar Filtro

**Dados da Empresa** 0 de 165 Finalizadas CONTINUAR >

**Dados do Empregado** 3 de 165 Finalizadas CONTINUAR >

**Planos de Incentivo de Longo Prazo** 3 de 165 Finalizadas CONTINUAR >

**Políti** 0 de 162 Finalizad

**Planos de Incentivo de Longo Prazo**

Se a sua organização não oferece planos de incentivos de longo prazo, ignore as validações e deixe esta seção em branco.

**Identificador do Plano de ILP da Organização.** ⓘ

**Qual tipo de plano de incentivo de longo prazo você está reportando?** ⓘ

- ☐ Opção de Compra de Ações
- ☐ Direitos sobre a Valorização das Ações (SARs)
- ☐ Ações Restritas vinculadas ao Tempo de Serviço
- ☐ Ações Vinculadas à Performance
- ☐ Desempenho de unidades de caixa
- ☐ Bônus de Longo Prazo
- ☐ Não Aplicável

# Seção: Dados do Empregado

Baixe a planilha dos empregados, preencha e faça o upload no Mercer Data Connector

The image displays the Mercer Data Connector interface, divided into two main sections. The left section, titled 'Seu Progresso de Participação', shows a progress bar with four steps: 'Dados da Empresa', 'Dados do Empregado', 'Planos de Incentivo de Longo Prazo', and 'Políticas e Práticas de Remuneração'. The 'Dados do Empregado' step is highlighted with a red box. Below this, a 'Status' dropdown menu is open, showing three options: '1. Upload do Arquivo', '2. Comparação de Cargo', and '3. Validação'. The '1. Upload do Arquivo' option is also highlighted with a red box. The right section, titled 'Mercer Data Connector', shows the 'Upload do Arquivo' step. It includes a 'Download o Template' button, a 'Dica para economizar tempo' section, and a 'Eu concordo com os Termos e Condições' checkbox. Below this, there are dropdown menus for 'Selecionar o formato da data' and 'Selecionar o formato numérico'. At the bottom, there is a large dashed box with the text 'Solte os arquivos aqui ou clique para fazer o upload, certifique-se de aceitar os Termos e Condições para ativar' and an upload icon.

Seu Progresso de Participação

Download dos seus Dados Visualizar Prazos Enviar Dados

Aplicar Filtro Limpar

Dados da Empresa 0 de 165 Finalizadas CONTINUAR

Dados do Empregado 3 de 165 Finalizadas CONTINUAR

Planos de Incentivo de Longo Prazo 3 de 165 Finalizadas CONTINUAR

Políticas e Práticas de Remuneração

Mercer Data Connector

Seu Progresso de Participação > Status > Upload do Arquivo

Status

- 1. Upload do Arquivo
- 2. Comparação de Cargo
- 3. Validação

Download o Template

Dica para economizar tempo:

Quando você faz upload de seu arquivo, o Mercer Data Connector combina automaticamente a maioria de seus cargos com o Mercer Job Library. Se não conseguirmos encontrar uma correspondência, faremos uma sugestão para você analisar.

☒ Eu concordo com os [Termos e Condições](#)

Selecionar o formato da data DD.MM.YYYY

Selecionar o formato numérico XXXX.XXXX

Solte os arquivos aqui ou clique para fazer o upload, certifique-se de aceitar os Termos e Condições para ativar

# Seção: Dados do Empregado


## Planilha dos empregados

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
	Título do cargo no Mercer Job Library																						
2	Número de Matrícula do Empregado	Código do cargo no Mercer Job Library	Título do cargo no Mercer Job Library	Tipo de organização da função executiva/de diretoria	Abrangência Geográfica de Atuação		Ano de Nascimento		Ano de Admissão		Gênero												
3				Somente cargos de níveis executivos (ET1-ET3) e níveis de diretor (M6-M5)																			
4				Matriz/Corporativo																			
5				Subsidiária																			
6				Divisão(ões)																			
7																							
8																							
9																							
10																							
11																							
12																							
13																							
14																							
15																							
16																							

Dados do Empregado

Guia

+



Para posições de **níveis executivos (ET1-ET3)** e **níveis de diretores (M50-M60)**, você deverá indicar o Tipo de Organização de função executiva/diretor: **Matriz/Corporativo, Subsidiária ou Divisão(ões)**.

# Seção: Dados do Empregado

## Planilha dos empregados

	A	B	C	R	S	T	U	V
	Tipo de organização da função executiva/diretoria							
	Número de Matrícula do Empregado	Código do cargo no Mercer Job Library	Título do cargo no Mercer Job Library	Somente cargos de níveis executivos (ET1-ET3) e níveis de diretores (M6-M5)	Abrangência Geográfica de Atuação	Ano de Nascimento	Ano de Admissão	Gênero
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								

Para posições de **níveis executivos (ET1-ET3)** e **níveis de diretores (M50-M60)**, também pedimos que indique a Abrangência Geográfica da função executiva/diretor: **Global, Regional, Em País, etc.**



# Seção: Dados do Empregado

## Planilha dos empregados

	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF
	Outra descrição de incentivo de curto prazo	Elegibilidade - incentivos de longo prazo	Prêmio do plano LTI nº 1. Identificador do plano de LTI da organização (consistente com os identificadores na seção LTI)	Prêmio do plano LTI nº 1. Nº de opções/ações/unidades de desempenho ou valor do prêmio em dinheiro de longo prazo concedido	Prêmio do plano LTI nº 2. Identificador do plano de LTI da organização (consistente com os identificadores na seção LTI)	Prêmio do plano LTI nº 2. Nº de opções/ações/unidades de desempenho ou valor do prêmio em dinheiro de longo prazo concedido	Prêmio do plano LTI nº 3. Identificador do plano de LTI da organização (consistente com os identificadores na seção LTI)	Prêmio do plano LTI nº 3. Nº de opções/ações/unidades de desempenho ou valor do prêmio em dinheiro de longo prazo concedido	Tipo do Benefício de Automóvel da Companhia
2									
3		Sim	Plano ILP1	100					
4		Sim	Plano ILP1	150					
5		Sim	Plano ILP1	100					
6		Sim	Plano ILP1	300	Plano ILP2	250			
7		Sim	Plano ILP1	300	Plano ILP2	200			
8		Não							
9		Não							
10		Não							
11		Não							
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									

### Reportar:

- Elegibilidade - Incentivos de Longo Prazo
- Nome do Plano de ILP
- Quantidade de opções/ações/unidades ou valor em dinheiro (bônus)



# Seção: Estratégia de Remuneração para Níveis Executivos

Preencha as informações referentes aos Incentivos de Curto Prazo, **Incentivos de Longo Prazo**, Diretoria, Filosofia de Remuneração, Práticas de Contratação e Retenção e Benefícios\*.

Benefícios de Jubilación

0 de 1 Completados

COMENZAR >

médicos

0 de 1 Completados

COMENZAR >

Autos de la Compañía

0 de 1 Completados

COMENZAR >

Otros Beneficios

0 de 1 Completados

COMENZAR >

ENCURSO

Estrategia de Compensación para Niveles Ejecutivos

0 de 1 Completados

CONTINUAR >

Sus descripciones de puestos

0 de 1 Completados

COMENZAR >

Solicitar productos

NO INICIADO

ORDENAR PRODUCTOS >

Enviar Datos

0 de 1 Enviados

COMENZAR >

0 Erros

Incentivos de Curto Prazo

Incentivos de Longo Prazo

Diretoria

Filosofia de Remuneração

Práticas de Contratação e Retenção

Benefícios

Salvar e Validar

Empresa Seleccionada  
CST BR (BR)

Incentivos de Curto Prazo

Esta subseção destina-se à organizações que estão enviando dados para a Pesquisa Top Exec. Se o nível de funcionário não existir em sua organização, selecione "Não aplicável".

Incentivos de Curto Prazo

L. Sua organização concede incentivos de curto prazo nos níveis executivos?

☒ Sim

☐ Não


☐ Não Aplicável

Elegibilidade

L. Quais níveis executivos são elegíveis nos incentivos de curto prazo?

Categoria	Sim	Não	Não Aplicável
Todos os empregados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diretor da Organização/ Presidente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diretor de Função/ Sub-Função	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*Seção obrigatória para participantes da pesquisa AltExec.

 Mercer

37

# Envio de dados de alta qualidade

## Certifique-se de reportar:

- ✓ Todos os cargos de função executiva da sua organização: Diretor da organização (Presidente/CEO/GM), Diretores de Função Senior e Diretores de Função.
- ✓ No Mercer Data Connector preencha todas as características do Plano de Incentivos de Longo Prazo selecionado: elegibilidade, frequência, vesting, preço, etc conforme aplicável.
- ✓ Na planilla dos empregados, reporte a quantidade de opções, ações, unidades ou montante outorgado, de acordo com o tipo de Plano de Incentivo de Longo Prazo da sua organização.



**Feedback e dados para  
contato Mercer**

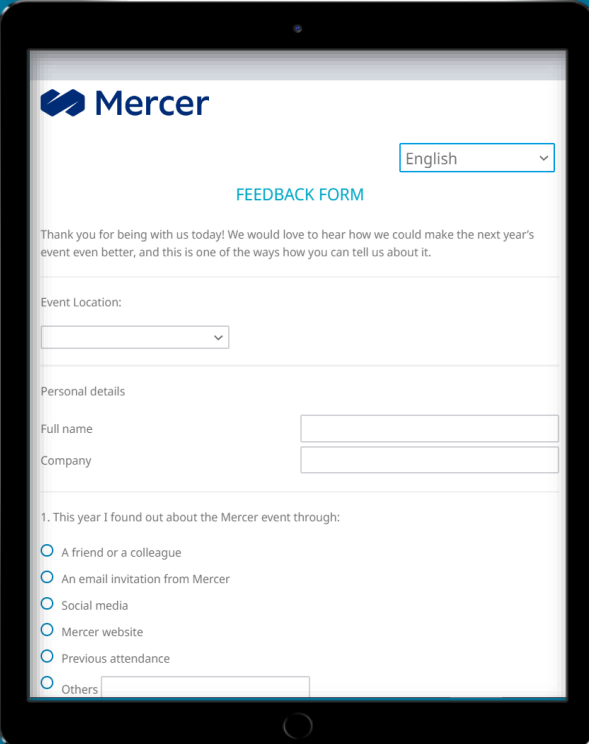


4

# Obrigada por estar conosco hoje!

... adoraríamos saber como podemos melhorar em eventos futuros e esta é uma forma de você nos contar. Vá até:

[www.imercer.com/feedback](http://www.imercer.com/feedback)



The image shows a tablet displaying the Mercer Feedback Form. The form is titled "Mercer" and "FEEDBACK FORM". It includes a language dropdown menu set to "English". The form text reads: "Thank you for being with us today! We would love to hear how we could make the next year's event even better, and this is one of the ways how you can tell us about it." Below this, there is a section for "Event Location:" with a dropdown menu. The "Personal details" section includes fields for "Full name" and "Company". The final section, "1. This year I found out about the Mercer event through:", contains a list of radio button options: "A friend or a colleague", "An email invitation from Mercer", "Social media", "Mercer website", "Previous attendance", and "Others" with a text input field.

# Contato para suporte



Se tiver alguma dúvida, por favor entre em contato:

**Equipe de Jornada do Cliente**

**[HRproducts@mercer.com](mailto:HRproducts@mercer.com)**

# Apêndice



# Estrutura Executiva do Mercer Job Library

## Tipo de Organização da Função Executiva - Refinamento de ocupante



### Definições de tipos de organização

#### Matriz/Corporativo

A maior entidade reportada sem nenhuma organização acima dela. Normalmente, a gestão é responsável perante o conselho de administração e acionistas ou perante os proprietários pelo desempenho geral da organização.

Nota: Organizações estruturadas como Joint Ventures devem se reportar como Controladora/Corporativa.

#### Subsidiária

A Subsidiária é uma entidade legal constituída separadamente com participação majoritária detida por uma entidade Matriz/Corporativo; esta pode ter várias divisões de negócios e é responsável pela maioria das funções da organização. Embora uma Subsidiária possa, em última análise, se transformar em uma Matriz/Corporativo, a administração desempenha a maioria das funções de uma organização independente e é responsável perante a Matriz/Corporativo pelas operações e desempenho financeiro.

Nota: Hospitais cuja maioria pertence a uma faculdade ou universidade e organizações cuja matriz está estruturada como uma holding devem se reportar como uma Subsidiária.

#### Divisão(ões)

Múltiplas Divisões: Um segmento principal de uma organização que é composto por produtos/serviços relacionados ou linhas de negócios que são medidos para fins de desempenho financeiro. É responsabilizado por uma entidade Matriz/Corporativo ou Subsidiária. Não tem um Conselho de Administração e não é uma entidade legal constituída separadamente.

Divisão: Uma unidade de uma organização Matriz/Corporativo, subsidiária ou divisão múltipla que opera como um centro de lucro. Pode incluir a maioria das funções de um negócio totalmente integrado e/ou algumas funções podem ser suportadas por Centros de Serviços Compartilhados. Não tem um Conselho de Administração e não é uma entidade legal constituída separadamente.






### Tipo de Organização da Função Executiva

- Especifica o tipo de organização dentro do escopo de responsabilidade da função executiva.
- Essas informações são coletadas por meio de um campo separado na seção Dados de Empregados
- Elas podem apoiar a validação do processo de comparação de cargos da estrutura executiva.

**Forneça essas informações na seção Dados de Empregados para melhorar a qualidade dos resultados**

# Estrutura Executiva do Mercer Job Library

Ajuste do titular em relação ao âmbito geográfico da função

	<b>Global</b>	Mundial (incluindo múltiplas regiões, ex. APAC & EMEA; NA & LATAM)
	<b>Regional (Multi-País)</b>	Regional ex. LATAM (inclui subregiões e múltiplos países ex. AR, BR e COL)
	<b>País</b>	País

# Estrutura Executiva do Mercer Job Library

## Abrangência Geográfica da Função - Refinamento de ocupante



### Abrangência Geográfica de Atuação

- Determina qual Área Geográfica se enquadra no escopo de responsabilidade da função executiva.
- Coletado por meio de um campo separado na seção Dados de Empregados (campanha de pesquisa).
- Elas podem apoiar a validação do processo de comparação de cargos da estrutura executiva.

**Forneça essas informações na seção Dados de Empregados para melhorar a qualidade dos resultados**



### Definições de responsabilidade geográfica

<b>Global</b>	em todo o mundo; o detentor do cargo é responsável pelo escopo geográfico global da organização
<b>Multirregional</b>	o detentor do cargo é responsável por duas ou mais regiões, por exemplo, EMEA, Américas, América Latina e APAC, APAC e Oriente Médio
<b>Regional</b>	o detentor do cargo é responsável por uma região continental ou área geopolítica comumente aceita, por exemplo, Ásia, EMEA, América do Norte, ASEAN, Europa, Oriente Médio
<b>Multi-País</b>	Divisão: Uma unidade de uma organização Matriz/Corporativa, Subsidiária ou Multidivisões que opera como detentora da posição é responsável por 3 a 8 países em uma região, como, por exemplo, Europa Ocidental ou Oriental, ASEAN, Norte da Ásia
<b>No país</b>	o detentor do cargo é responsável por um único país ou países vizinhos com uma cultura semelhante, por exemplo, China, Índia, Cingapura e Malásia, Reino Unido e Irlanda
<b>Distrito</b>	o detentor do cargo é responsável por uma área geograficamente significativa dentro de um país; normalmente usado em grandes países geograficamente diversificados, por exemplo, Pequim, Xangai, Guangdong, Chengdu-Chongqing, Mumbai, Nova Deli, Java Oriental, Java Ocidental etc.

# Estrutura Executiva do Mercer Job Library

## Fluxos e Níveis de Carreira



### Fluxo de Carreira Executiva

**Executivo  
Nível 1  
(ET1)**

Os cargos são os principais executivos corporativos que determinam a direção final de toda a organização multinacional/global. Estabelecer e implementar a estratégia de longo prazo da empresa. Incluir cargos de Diretor da Organização e de Diretor de Função Sênior nas principais entidades da organização (Corporativo/Grupo). Pode incluir líderes das maiores unidades de negócios/regionais. Geralmente, lideram vários executivos de Tier 2 e 3.

**Executivo  
Nível 2  
(ET2)**

Os cargos são os principais executivos normalmente responsáveis por uma unidade de negócios/função de negócios regional. Participar do desenvolvimento de estratégias corporativas, com informações específicas da sua área funcional e linha de negócios. Incluir executivos de funções corporativas subordinados aos executivos da organização. O Diretor da Organização de Tier 2 lidera um negócio regional ou uma empresa local independente. Geralmente, supervisionam vários executivos de Tier 3 e outros executivos de Tier 2 dentro de suas respectivas funções..

**Executivo  
Tier 3 (ET3)**

Os cargos são executivos que lideram uma função sênior dentro da entidade local/unidade de negócios ou parte de uma função de negócios regional/global. Eles participam do desenvolvimento estratégico, uma vez que se aplica à área funcional. O Diretor da Organização de Tier 3 geralmente lidera subsidiárias/divisões locais. Normalmente lideram diretores e gerentes, mas também podem liderar outros executivos Tier 3



### Fluxo de Carreira da Gerenciamento

**Diretor Sênior  
(M6)**

Um Diretor Sênior (M6) é responsável pela execução da estratégia e direção operacional de uma função de negócios dentro da entidade local/unidade de negócios ou no nível regional. Eles podem participar do desenvolvimento de estratégias para sua área funcional. Trabalha em estreita colaboração com a liderança executiva em questões de importância para a organização. Normalmente, gerencia várias equipes lideradas por diretores e gerentes seniores.

**Diretor (M5)**

Um Diretor (M5) é responsável pela execução da estratégia e direção operacional de uma função de negócios ou parte de uma função dentro da entidade local/unidade de negócios. Apoia o desenvolvimento de estratégias para sua área funcional. Interage com a liderança executiva em relação a questões de importância para a organização. Normalmente, gerencia várias equipes lideradas por gerentes e gerentes seniores.

