


|   |                                   |                               |                 |                                       |                         |
|---|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------------------|-------------------------|
| <br><b>USINA SANTA FÉ S.A.</b> | <b>POL - POLÍTICA EMPRESARIAL</b> |                               |                 |                                       | <b>Nº: POL-017-RHU</b>  |
|   | REVISÃO N°<br>00                  | DATA DA EMISSÃO<br>24/11/2017 | DATA DA REVISÃO | DATA DA PRÓXIMA REVISÃO<br>24/11/2019 | <b>PÁGINA</b><br>1 de 2 |
| <b>TÍTULO</b>   | <b>PESQUISA SALARIAL</b>          |                               |                 |                                       |                         |

## 1 INTRODUÇÃO

A política de remuneração da Usina Santa Fé S.A. prevê a realização anual de Pesquisa Salarial no setor sucroenergético para obter referências do mercado, norteadas pelas tomadas de decisões. Ela propicia elementos de comparação entre a estrutura da empresa e os níveis de remuneração praticados, sendo um instrumento que garante credibilidade e competitividade no mercado.

## 2 CONCEITOS

- GRUPER
  - Grupo de Estudos de Remuneração
- WIABILIZA
  - Consultoria especializada na realização de pesquisa salarial no setor sucroenergético

## 3 DIRETRIZES

### 3.1 Resultado da Pesquisa Salarial

O resultado da pesquisa salarial deverá:

- Administrar o plano de cargos e salários com eficiência;
- Estabelecer uma política salarial competitiva para atrair e reter talentos;
- Manter a tabela salarial atualizada;
- Ser utilizada como parâmetro para promoção horizontal/vertical.

### 3.2 Metodologia

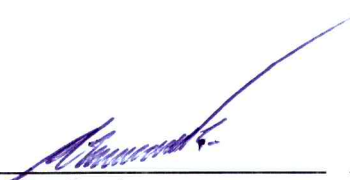
As empresas serão convidadas pelo GRUPER e WIABILIZA a participarem do estudo de remuneração.

Será considerado como estudo a pesquisa com um número mínimo de três empresas.

Nesse estudo serão realizadas:

- Análise da Consistência Interna das Empresas Participantes, visando detectar algum desvio dos dados informados;
- Análise das informações das estruturas das empresas participantes e análise da massa de dados para verificar a consistência das informações;
- Análise com todas as empresas por cargo pesquisado e eliminação de Extremos considerando um corte de três Desvios Padrão para tratamento dos valores limites superiores e inferiores;

  
Analisado por  
Gestão & Organização

  
Analisado por  
Gerente de Recursos Humanos

  
Aprovado por  
Diretor Presidente


|   |                                   |                               |                 |                                       |                         |
|---|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------------------|-------------------------|
| <br><b>USINA SANTA FÉ S.A.</b> | <b>POL - POLÍTICA EMPRESARIAL</b> |                               |                 |                                       | <b>Nº: POL-017-RHU</b>  |
|   | REVISÃO Nº<br>00                  | DATA DA EMISSÃO<br>24/11/2017 | DATA DA REVISÃO | DATA DA PRÓXIMA REVISÃO<br>24/11/2019 | <b>PÁGINA</b><br>2 de 2 |
| <b>TÍTULO</b>   | <b>PESQUISA SALARIAL</b>          |                               |                 |                                       |                         |

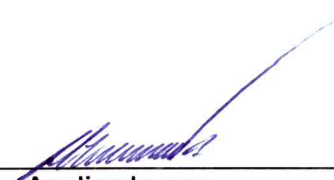
Após a compilação dos dados, serão gerados os relatórios finais, com as seguintes medidas estatísticas:

- Frequência: É a quantidade de vezes que os salários foram informados para determinado cargo. Representam o número de ocupantes neste cargo, somando-se todas as empresas;
- MAP - Média Aritmética Ponderada: Estabelece a média dos salários pagos pelas empresas participantes, considerando a quantidade de ocupantes;
- Maior e Menor Salário: É o maior e o menor salário considerado na amostra coletada;
- 1ºQuartil: indica que os salários pagos neste patamar localizam-se no primeiro quarto, ou seja, 25% dos salários tabulados, demonstrando baixa capacidade de atração da empresa por profissionais, principalmente os mais especializados;
- Mediana: indica que os salários pagos neste patamar encontram-se na posição central da amostra, ou seja, 50% das informações localizam-se acima e 50% abaixo deste salário;
- 3ºQuartil: indica que os salários localizados neste nível encontram-se no terceiro quarto dos valores informados, demonstrando alta capacidade atração e manutenção de profissionais. Apenas 25% dos salários tabulados são superiores.

#### 4 EXCEÇÕES

N/A

  
Analisado por  
Gestão & Organização

  
Analisado por  
Gerente de Recursos Humanos

  
Aprovado por  
Diretor Presidente