

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

Histórico de Revisões

Versão:	Data da Revisão:	Histórico:
01	19/02/2001	Elaboração do Documento.
02	08/08/2002	Novo Formato.
03	02/02/2006	Alteração Geral dos itens 1, 2, 3, 4 e 5 e do Anexo 1.
04	23/02/2007	Atualização do Anexo 1–Tabela de Participação nos Resultados.
05	06/01/2010	Alteração Geral.
06	06/05/2010	Exclusão das Tabelas de PPR e de Estrutura de Cargos por Filiais.
07	09/05/2011	Inclusão dos Itens: 3.2.5 e 5.5; Alterações: 1, 2.1c, 3.1, 3.2, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 5.4, 5.6.1, 5.7, 7.7.1 e 7.7.2; Exclusão: 7.2.1, 8 e Anexo 1.
08	16/09/2011	Alterações dos Itens: 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 7.5, 7.7 e 8.2.
09	04/09/2012	Alteração Geral.
10	22/05/2014	Alterações dos Itens: 3.2.2 e 3.2.5.
11	11/05/2016	Alteração do título de “Remuneração e Benefícios” para “Remuneração e Meritocracia”; Exclusão de todas as informações referentes aos benefícios, as quais são parte da nova norma NRM_096 Benefícios; Inclusão dos itens Documentação Complementar (III), Responsabilidades (V) e dos subitens 4.2, 4.2.2, 4.3.1 (avo do PPR), 5.6.1, 6.2.1, 6.2.2 e 6.2.3 da Descrição (VI); Atualização dos itens Abrangência (II) e dos seguintes subitens da Descrição (VI): 2.3.4 (tabela), 2.3.5 (elegibilidade), 2.3.7, 2.3.8 (tabela: Tempo mínimo entre movimentações para Promoção), 4.2, 4.6, 4.7, 5.6.2, 5.7 e 6.2.

Índice

I.	Objetivo	2
II.	Abrangência	2
III.	Documentação Complementar	2
IV.	Conceitos e Siglas	2
V.	Responsabilidades	3
VI.	Descrição	3
1.	Estratégia de Remuneração	3
2.	Ações Salariais	4
3.	Gratificação	7

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

4.	Programa de Participação nos Resultados - PPR	7
5.	Incentivo de Longo Prazo (ILP)	9
6.	Estrutura de Cargos	10
7.	Estrutura Organizacional e Grade Salarial.....	11
VII.	Exceções	13
VIII.	Aprovações	14

I. Objetivo

Definir a estratégia de remuneração, os critérios de administração de cargos, salários e benefícios, visando manter a consistência da estrutura interna, a competitividade em relação às práticas do mercado, além de garantir o poder de atração e retenção da Cielo em relação ao perfil profissional necessário para cumprir os objetivos da organização e a prática da meritocracia na organização.

II. Abrangência

Todos os colaboradores com vínculo CLT da Cielo S.A. e Servinet Serviços Ltda.

III. Documentação Complementar

- [NRM_004 Alçadas](#)
- [NRM_074 Transferência Nacional de Local de Trabalho](#)
- [PRD_013 Exercício do Plano de Stock Options](#)
- Acordo Coletivo de Trabalho vigente

IV. Conceitos e Siglas

Para efeito desta norma convencionamos que:

- **50º Percentil (mediana):** É o ponto central da amostragem, ou seja, 50% das empresas pesquisadas remuneram acima e 50% remuneram abaixo do ponto central.
- **62,5º Percentil:** 37,5% das empresas pesquisadas remuneram acima e 62,5% remuneram abaixo do ponto em questão.
- **75º Percentil (3º quartil):** 25% das empresas pesquisadas remuneram acima e 75% remuneram abaixo do ponto em questão.
- **Ano de Competência:** Período de janeiro e dezembro considerado na avaliação individual de cada colaborador.
- **Avaliação Anual de Desempenho Individual:** É a nota final obtida considerando o atendimento aos objetivos individuais definidos e a maturidade demonstrada pelo colaborador nas competências organizacionais.
- **Fórum de Gestão de Talentos:** Processo estruturado realizado anualmente para avaliação colegiada dos colaboradores da Cielo. O resultado suporta várias decisões relacionadas à prática da meritocracia na gestão dos Recursos Humanos da empresa.

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

Participam da avaliação colegiada o gestor imediato, seus pares e respectivo mediato, convidados de outras áreas, e em alguns casos, os VP's das respectivas estruturas.

- **Incentivo de Curto Prazo (ICP):** É o valor concedido anualmente aos colaboradores através do Programa de Participação nos Resultados (PPR) segundo regras específicas de elegibilidade. Para que o programa seja ativado é necessário que tanto a empresa como o colaborador tenham atingido ou superado seus objetivos anuais.
- **Incentivo de Longo Prazo (ILP):** É o valor concedido anualmente via outorga de opções ou ações restritas da Cielo S.A. (Programa de Opções ou Ações Restritas) a um grupo de colaboradores definido através de regras específicas de elegibilidade. Para que o programa seja ativado, é necessário que tanto a empresa como o colaborador tenham atingido ou superado seus objetivos anuais.
- **Verba para ajustes salariais:** Anualmente deverá ser considerado no orçamento da empresa um valor a ser utilizado para concessão dos aumentos definidos no Acordo Coletivo, para o ICP e para aumentos individuais. A verba deve ser proposta pela Dir. Centro de Expertise de RH e aprovada pelo Vice-Presidente Executivo de DO e pelo Presidente.

V. Responsabilidades

- **Diretoria do Centro de Expertise de RH:** Definir e manter atualizado este normativo e garantir a competitividade do pacote de remuneração oferecido pela Cielo.
- **Gerência do Centro de Serviços de RH:** Administrar, disponibilizar e certificar-se de que os processos realizados estão de acordo com as regras definidas por esta norma.
- **Parceiros de Negócios de RH (Business Partner):** Administrar e acompanhar a gestão das solicitações das áreas atendidas.
- **Gestores:** Identificar e solicitar quaisquer tipos de movimentação ou alteração – salarial e/ou de nível – citadas nesta norma e de acordo com as regras definidas pela mesma.

VI. Descrição

1. Estratégia de Remuneração

1.1. A remuneração na Cielo é composta por 3 itens:

- 1.1.1. Salário Base: Salário mensal que poderá ser acrescido de adicionais fixos (anuênio, triênio, quinquênio e etc.) conforme determinação do Acordo Coletivo de Trabalho correspondente;
- 1.1.2. Incentivo de Curto Prazo (ICP): Materializado através o Programa de Participação nos Resultados (PPR);
- 1.1.3. Incentivo de Longo Prazo (ILP): Materializado através do Programa de *Stock Options* (Opções) ou Ações Restritas.

1.2. A estratégia de remuneração da Cielo adota as seguintes referências de mercado:

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

NÍVEIS	SALÁRIO BASE	TOTAL EM DINHEIRO (Salário Base + PPR/Bônus)	REMUNERAÇÃO DIRETA (Salário Base + PPR/Bônus + ILP)
de 1 a 9	50º percentil (mediana)	50º percentil (mediana)	N/A
de 10 a 13	50º percentil (mediana)	62,5º percentil	N/A
14 e acima	50º percentil (mediana)	62,5º percentil	75º percentil (3º quartil)

2. Ações Salariais

2.1. São consideradas ações salariais:

- 2.1.1. Aumentos determinados pela legislação trabalhista;
- 2.1.2. Aumentos espontâneos, concedidos por iniciativa da Empresa.

2.2. Aumentos Determinados pela Legislação Trabalhista

2.2.1. O percentual de aumento será aplicado ao salário do colaborador em conformidade com o que a Acordo Coletivo de Trabalho determinar.

2.3. Aumentos Espontâneos

2.3.1. Os aumentos espontâneos devem ser concedidos considerando-se quatro parâmetros distintos:

- Orçamento Anual;
- Posição definida na matriz do Fórum de Gestão de Talentos;
- Posição do salário em relação à faixa, conforme a tabela salarial;
- Tempo no cargo.

2.3.2. Podem ser concedidos por meio de:

- Enquadramento;
- Promoção;
- Mérito;
- Ajuste de Mercado;
- Transferência de local de trabalho.

2.3.3. Enquadramento

- É o aumento concedido aos colaboradores que se encontram abaixo do ponto mínimo da faixa salarial.
- **Elegibilidade:** Colaboradores que tenham performance adequada e estejam abaixo do ponto mínimo da faixa salarial decorrente do reajuste na Tabela Salarial e/ou reavaliação que promova a elevação do nível salarial do cargo atual.

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

- **Percentual:** O percentual a ser aplicado deve ser o estritamente necessário para o posicionamento salarial do colaborador no ponto mínimo da faixa (80%).
- **Data de Concessão:** A qualquer momento, após ajuste na Tabela Salarial ou revisão da estrutura de cargos e salários que promova a elevação do nível salarial do cargo.
- **Aprovação:** O enquadramento deve ser proposto pelo gestor imediato, pelo Parceiro de Negócios de RH ou pelo Especialista de Remuneração da Dir. Centro de Expertise de RH e aprovado conforme [NRM 004 Alçadas](#).

2.3.4. Promoção

- É o aumento concedido sempre que ocorrer a alteração de cargo para outro de maior complexidade e, portanto, de nível salarial mais elevado.
- A promoção poderá ocorrer da seguinte forma:

NÍVEL DO CANDIDATO	QUANTIDADE DE SALTOS DE NÍVEL POSSÍVEIS	NÍVEL ALMEJADO
2 ao 5	Até 3 saltos	3 ao 8
6 ao 11	Até 2 saltos	7 ao 13
12* em diante	1 salto	13 em diante

*O colaborador nível 12 que se candidatar a uma posição de nível 14, obrigatoriamente terá que ser promovido primeiro para o nível 13 e permanecer minimamente por 1 ano, antes que seja promovido para o nível correto da posição, de acordo com sua performance.

- **Exemplo:** O colaborador nível 2 pode se candidatar ao nível 5, assim como o colaborador nível 7 pode se candidatar ao nível 9.
- **Elegibilidade:** Colaboradores com no mínimo de 12 (doze) meses entre uma função e outra. Não há tempo mínimo requerido para os demais casos onde houve aumento salarial.
- **Percentual:** O percentual a ser aplicado pode variar de 10% a 30%. Caso o percentual necessário para garantir o posicionamento em 80% da faixa do novo nível seja superior a 30%, deve ser aplicado 15% no mês da promoção e o restante em aumentos semestrais de no máximo 15%, exceto a última parcela que pode ser de até 30%.
- **Data de Concessão:** O aumento por promoção deve ser concedido no mês da mudança oficial da função ou da reavaliação que promova a elevação do nível salarial do cargo atual.
- **Aprovação:** A promoção deve ser proposta pelo gestor imediato e pelo Parceiro de Negócios de RH e aprovado conforme [NRM 004 Alçadas](#) vigente.

2.3.5. Mérito

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

- É o mecanismo que possibilita o crescimento salarial por meio da progressão no mesmo nível. Os aumentos por mérito são concedidos aos colaboradores que atendam plenamente ou excedam os objetivos contratados para o cargo que ocupam.
- **Elegibilidade:** Colaboradores posicionados no último Fórum de Talentos nos quadrantes "Cielo", "Gold", "Diferenciado" e "Esperado". Adicionalmente, o colaborador deverá ter mais de 6 (seis) meses de empresa ou última movimentação salarial ocorrida há, no mínimo, 6 meses, exceto para movimentos salariais por enquadramento.
- **Percentual:** O percentual a ser aplicado deve variar de 5% a 15% para colaboradores que estejam abaixo de 100% de sua faixa salarial e deve variar entre 5% e 10% para aqueles que estejam em 100% ou mais de sua faixa salarial.
- **Data de Concessão:** Os méritos devem ser concedidos entre o mês subsequente ao da avaliação anual de desempenho individual ou ao da realização do Fórum de Gestão de Talentos e o mês de dezembro do mesmo ano.
- **Aprovação:** Os méritos devem ser propostos pelo gestor imediato e pelo Parceiro de Negócios de RH e aprovados conforme [NRM_004 Alçadas](#) vigente.
- O aumento deve incidir sobre o salário do mês anterior e não será compensado por Acordo ou antecipações de caráter coletivo.

2.3.6. Ajustes ao Mercado

- É o aumento concedido ao colaborador com o objetivo de diminuir o risco de perda do mesmo para o mercado.
- **Elegibilidade:** Colaboradores que a Cielo tenha o objetivo de diminuir o risco de perda para o mercado.
- **Percentual:** O percentual a ser aplicado deve ser em função de análise realizada pela Dir. Centro de Expertise em conjunto com o Parceiro de Negócios de RH, considerando a avaliação de desempenho individual do colaborador, seu posicionamento em relação ao mercado, tempo no cargo, avaliação do gestor imediato, avaliação no Fórum de Gestão de Talentos e demais fatores relevantes.
- **Data de Concessão:** A qualquer momento, não havendo carência ou qualquer tempo mínimo na empresa.
- **Aprovação:** O aumento deve ser proposto pelo gestor imediato e pelo Parceiro de Negócios de RH e aprovado conforme [NRM_004 Alçadas](#) vigente.

2.3.7. Transferência de Local de Trabalho por solicitação da Empresa ou por meio do Painel de Oportunidades

- **Elegibilidade:** Quando houver transferência de local de trabalho conforme [NRM_074 Transferência Nacional de Local de Trabalho](#).
- **Percentual:** Poderá ser concedido aumento de até 25%, conforme disponibilidade de orçamento.

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

- **Data de concessão:** A qualquer momento, conforme definição de transferência de local de trabalho.
- Para casos de transferência com aumento de nível de cargo, será aplicado ajuste por promoção. Para situações dentro do mesmo nível, será aplicado mérito.
- **Aprovação:** O aumento deve ser proposto pelo gestor imediato e pelo Parceiro de Negócios de RH e aprovado conforme [NRM 004 Alçadas](#) vigente.
- Mediante justificativa de ação salarial por transferência de local de trabalho, não será necessário atender o tempo mínimo entre movimentações e o percentual limite para a ação salarial é de até 25%.

2.3.8. Quadro resumo do Aumento Espontâneo:

TIPO DE AJUSTE SALARIAL	POSIÇÃO NA FAIXA		CRITÉRIO DE PRIORIZAÇÃO	TEMPO MÍNIMO ENTRE MOVIMENTAÇÕES
	Até 100%	Acima de 100%		
Mérito	5% a 15%	5% a 10%	Posicionamento no último Fórum de Gestão de Talentos mínimo “Esperado”	6 meses entre méritos e promoções
Promoção	10% a 30%			1 ano entre promoções
Enquadramento Ajuste ao mercado	Sem limite de %			Sem intervalo mínimo

- Para casos de transferência de local de trabalho, o teto do percentual proposto é de 25%, sem tempo mínimo exigido entre movimentações.

3. Gratificação

- 3.1. Valor não recorrente pago que possibilita o reconhecimento de colaboradores que tenham se destacado ao executar um trabalho pré-definido.
- 3.2. **Elegibilidade:** Todos os colaboradores que tenham desempenho acima da média e que tenham obtido um resultado excepcional em um trabalho específico.
- 3.3. **Verba:** Gratificações pontuais devem respeitar a disponibilidade orçamentária da folha de pagamento.
- 3.4. **Aprovação:** As gratificações devem ser propostas pelo gestor imediato, pelo Parceiro de Negócio de RH e deverão ser aprovadas pelo Vice-Presidente Executivo da área e pelo Vice-Presidente Executivo de Desenvolvimento Organizacional.
- 3.5. **Periodicidade:** Cada colaborador pode obter no máximo duas gratificações no mesmo ano.

4. Programa de Participação nos Resultados - PPR

- 4.1. **Objetivo:** Assegurar o poder de retenção e atração de profissionais com perfil técnico e comportamental desejado pela Cielo. É aplicado por meio de múltiplos

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

salariais, visando a remuneração em 62,5º percentil do mercado definido para os níveis 10 e acima e 50º percentil para os níveis de 1 a 9.

- 4.2. **Elegibilidade:** Conforme Acordo Coletivo de Trabalho, todos os colaboradores que trabalharam na Cielo no ano de competência por pelo menos 90 dias corridos e obtiveram avaliação de desempenho individual igual ou superior a 3, exceto:

4.2.1. Colaboradores desligados por justa causa no ano de competência;

4.2.2. Colaboradores que pedirem demissão durante o ano serão elegíveis à participação nos resultados proporcional aos meses trabalhados desde que tenham trabalhado ao menos 90 dias no ano, limitado ao valor total bruto de R\$5.000 (cinco mil reais).

- 4.3. **Premissa de Cálculo:** O valor é calculado considerando o resultado da empresa, a nota da avaliação de desempenho individual do colaborador e o último salário nominal pago no ano de competência. Leva-se em consideração a tabela que consta do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

4.3.1. **Proporcionalidade:**

- O valor a ser pago deve ser proporcional ao tempo de trabalho do colaborador na empresa durante o ano.
- Considera-se avo de PPR a fração igual ou maior a 15 dias corridos trabalhados no mês;
- Para os colaboradores que sofreram afastamento do trabalho o valor proporcional será considerado em função dos meses trabalhados. Para esses casos, deve ser considerada fração igual ou superior a 15 dias corridos no mês, obedecendo aos termos do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
- Os afastamentos do trabalho por licença maternidade ou licença por acidente de trabalho ocorridos durante o ano serão considerados como meses trabalhados.
- No caso de promoção no ano de competência, a aplicação dos múltiplos da tabela de PPR deve ser efetuada de forma proporcional ao tempo de permanência em cada um dos cargos, considerando sempre o último salário nominal pago no ano de competência. Para colaboradores com menos de 3 (três) meses de empresa e que não tenham realizado a avaliação de desempenho individual, o cálculo deve ser o correspondente a nota 3 (três).

- 4.4. **Simulação:** A simulação do cálculo do PPR está disponível no Portal SOL/Colaborador/Tabela PPR.

- 4.5. **Data de Concessão:** O PPR é concedido após a finalização do processo de Avaliação Anual de Desempenho Individual e do cálculo da nota da empresa, que deve ser aprovada pelo Conselho de Administração.

- 4.6. **Pagamento:** O pagamento deve ser efetuado na data prevista no Acordo de Participação nos Resultados ou conforme segue:

4.6.1. Para colaboradores ativos: até 31 de março do ano subsequente ao de competência;

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

4.6.2. Para colaboradores desligados, porém elegíveis: até 30 de abril do ano subsequente ao de competência.

- 4.7. **Acordo de Participação nos Resultados:** É de responsabilidade da área de Relações Trabalhistas da Ger. Centro de Serviços de RH a versão íntegra do Programa de Participação nos Resultados (PPR) assinado pela comissão de empregados e representantes da empresa e dos representantes do sindicato dos colaboradores.

5. Incentivo de Longo Prazo (ILP)

5.1. Objetivos:

- 5.1.1. Estimular a o atingimento dos objetivos de médio e longo prazo da empresa;
- 5.1.2. Alinhar os interesses dos acionistas à remuneração dos elegíveis ao programa;
- 5.1.3. Garantir o poder de atração e retenção de talentos no longo prazo.

- 5.2. **Elegíveis:** Colaboradores de nível 14 e acima. Demais colaboradores (nível 13 e abaixo) o serão desde que sejam identificados como *Key People*.

- 5.3. **Instrumento:** Programa de *Stock Options* (Opções) e/ou Ações Restritas que visa posicionar a remuneração dos elegíveis no 75º percentil.

- 5.4. **Formalização:** Contrato individual assinado por representantes da empresa e pelo beneficiário.

- 5.5. **Exercício das opções ou ações restritas:** O beneficiário tem o direito de exercer até 50% (cinquenta por cento) do total das opções ou ações restritas após 24 meses da data da outorga. Os demais 50% serão exercíveis após o 36º mês da data da outorga. O beneficiário tem até 6 anos a partir da data da outorga para exercer as suas opções ou ações.

5.6. Definição da quantidade de opções ou ações restritas por elegível:

- 5.6.1. A outorga a cada colaborador elegível é função direta do consenso atingido no Fórum de Gestão de Talentos sobre o desempenho, potencial e importância para a empresa de cada elegível. No Fórum, respeitando a meritocracia, é proposta a quantidade em termos de múltiplos salariais, podendo variar de 0 a 150% do valor definido como “*target*” pela área de Remuneração e Reconhecimento da Dir. Centro de Expertise de RH. Os múltiplos propostos para cada beneficiário deverão ser aprovados pela Diretoria Executiva da Cielo.

- 5.6.2. A quantidade de ações ou opções de ações é o resultado da conversão do múltiplo salarial, dividido pelo valor justo da ação ou opção, conforme escolha do colaborador. Este valor é obtido conforme metodologia definida pela área de Remuneração e Reconhecimento da Dir. Centro de Expertise de RH.

- **Diretores e Gerentes Seniores:** Para cada nível é estabelecido um *target* de múltiplos salariais. Recomenda-se que a distribuição seja meritocrática e garanta o critério “soma zero”, ou seja, o total de múltiplos distribuídos não pode ser superior a soma dos *targets* multiplicado pela quantidade de elegíveis, conforme percentuais abaixo:

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

STEP	POTENCIAL DE GANHO
1	150% do <i>target</i>
2	125% do <i>target</i>
3	<i>Target</i>
4	75% do <i>target</i>
5	50% do <i>target</i>

- A outorga não é obrigatória, considerando que o incentivo de longo prazo tem como objetivo a retenção de talentos e continuidade do negócio, ou seja, a outorga deve ser o reflexo do posicionamento no Fórum de Gestão de Talentos e os colaboradores melhores posicionados farão jus a uma outorga superior aos demais.

5.6.3. **Key People:** A outorga dos colaboradores eleitos como *Key People* equivale à 3 salários. O total de *Key People* deverá se limitar a 60 colaboradores ou 4% do total de colaboradores da Cielo, o que for menor.

5.6.4. A quantidade de ações ou opções é o resultado da conversão do múltiplo salarial, dividido pelo valor justo da ação ou opção, valor este obtido conforme metodologia definida pela Dir. Centro de Expertise de RH.

5.7. As demais regras do Programa de *Stock Options* (Opções) e Ações Restritas estão contempladas no contrato individual de outorga assinado pelos representantes da empresa e pelo colaborador e no documento "Termo de Opção de Compra de Ações e Ações Restritas" aprovado pela Assembleia Geral e mantida em arquivo pela Dir. Centro de Expertise de RH. Já os procedimentos para exercícios das opções ou ações pelos colaboradores elegíveis estão no [PRD_013 Exercício do Plano de Stock Options](#).

6. Estrutura de Cargos

6.1. Todos os cargos existentes na empresa devem ser descritos de acordo com a metodologia definida pela Dir. Centro de Expertise de RH. A descrição é fundamental para que seja possível garantir a equidade interna (via a definição do nível correto de cada cargo) e a competitividade externa (via a correta comparação com a remuneração praticada pelo mercado). Ambas comparações são função direta da complexidade de cada cargo a qual deverá estar corretamente capturada na descrição do mesmo.

6.2. Em caso de alteração das responsabilidades de um cargo já existente, o gestor imediato do cargo deve elaborar uma nova descrição e solicitar a aprovação do respectivo mediato. Uma vez obtida a aprovação do mediato para a nova descrição ele deverá encaminhá-la à área de Remuneração e Reconhecimento da Dir. Centro de Expertise de RH que efetuará a reavaliação do cargo proposto. Em situação de *upgrade* da posição, deverá seguir a aprovação conforme alçada abaixo:

6.2.1. Até nível 13: Aprovação do solicitante até o Vice-Presidente Executivo e Parceiro de Negócios de RH;

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

6.2.2. Posições nível 14 e acima: Aprovação até o Vice-Presidente Executivo, Parceiro de Negócios de RH, Vice-Presidente Executivo de Desenvolvimento Organizacional e Presidente

6.2.3. Para áreas sem Vice-Presidente Executivo, a alçada é do Diretor.

7. Estrutura Organizacional e Grade Salarial

- 7.1. A estrutura organizacional da empresa deve possibilitar ao colaborador vislumbrar perspectiva de carreira profissional de forma transparente, permitindo que à medida que acumula maior experiência, conhecimento e agrega valor crescente, possa assumir responsabilidades com maior complexidade.
- 7.2. A estrutura organizacional da Cielo contempla carreiras desde o nível mais júnior ao mais sênior podendo ela seguir a trilha gerencial ou técnica.
- 7.3. Tanto a carreira gerencial quanto a técnica têm início, na maioria das áreas, no nível 10 (dez) da Estrutura Organizacional. Assim sendo, percorrida a carreira de analista, o colaborador, desde que apto para tanto, pode ser promovido e assumir novas responsabilidades em uma das duas carreiras, seja em cargo de gestão de pessoas, seja em cargo eminentemente técnico, conforme apresentado na figura a seguir:



- 7.4. A paridade salarial da carreira gerencial com a carreira técnica permite o intercâmbio funcional. Os profissionais podem, a qualquer tempo, ser remanejados de uma carreira para outra, assumindo novas funções, desde que atendam aos requisitos e habilidades exigidos para a posição em questão.
- 7.5. A carreira gerencial compreende 8 (oito) níveis salariais, do 10 (dez) ao 17 (dezessete), caracterizando-se por exigências técnicas e prioritariamente de gestão, tais como:
- 7.5.1. Gestão do orçamento da área;
- 7.5.2. Gestão do desempenho da área como um todo;

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

- 7.5.3. Gestão dos instrumentos normativos, processos e projetos inerentes à área;
- 7.5.4. Estruturação do organograma e das responsabilidades da área;
- 7.5.5. Estruturação da equipe e gestão do desempenho individual.
- 7.6. A carreira técnica compreende 5 (cinco) níveis salariais, do 10 (dez) ao 14 (catorze), caracterizando-se por conter cargos eminentemente técnicos e sem a característica de gestão, possibilitando à empresa contratar desde profissionais recém formados até os de altíssima especialização em determinada área do conhecimento.
- 7.7. A Grade Salarial compreende 17 (dezesete) níveis e em cada nível uma faixa salarial para administração salarial de um grupo definido de cargos de complexidade semelhante. A referência básica para definição do salário base dos cargos é a mediana de mercado.
- 7.8. A Grade Salarial deverá ser atualizada periodicamente para manter a sua competitividade perante o mercado. Essa avaliação é feita via as pesquisas salariais periódicas conduzidas pela Dir. Centro de Expertise de RH e que consideram empresas com receita e porte comparáveis à Cielo, que atuam em segmentos semelhantes (mas não se limitando à estes) e que competem com a Cielo pelo mesmo perfil de talentos e conhecimento técnico. Os percentuais de aumento concedidos em função de Acordos Coletivo de Trabalho também podem ser considerados nessa análise.
- 7.9. Os salários dos colaboradores serão administrados em uma faixa salarial cujo piso e teto variam de 80% a 130% com relação à mediana salarial praticada pelo mercado e identificada pelas pesquisas de mercado. O posicionamento na faixa deve considerar o desempenho do colaborador na função, seu potencial para assumir maiores responsabilidades, o risco para a Cielo caso ele saia da organização, a dificuldade para achar substituto, o tempo no cargo e outros parâmetros que sejam relevantes.
- 7.10. O enquadramento dos colaboradores na faixa salarial deve levar em consideração os seguintes critérios:
 - 7.10.1. **Faixa 80% a 90%:** Aplicada preferencialmente para recém-promovidos em qualquer nível e admissões nos cargos de apoio técnico-administrativo (até o nível 9);
 - 7.10.2. **Faixa 91% a 105%:** Aplicada preferencialmente para colaboradores que respondem de forma consistente, atendem plenamente aos requisitos dos cargos e seus resultados finais;
 - Esta faixa pode ser aplicada também nas admissões para cargos de nível salarial superior a 9 (nove) com a ressalva de que o salário de contratação, preferencialmente, não deve ultrapassar o ponto médio da faixa salarial (100%).
 - 7.10.3. **Faixa 106% a 120%:** Aplicada preferencialmente para colaboradores com desempenho consistentemente acima do esperado ou nos casos de admissão em que o candidato aprovado possua consolidada experiência no cargo considerado no processo de seleção.
 - 7.10.4. **Faixa 121% a 130%:** Aplicada preferencialmente para colaboradores com desempenho excepcionalmente destacado, em no mínimo 3 ciclos

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

de avaliação, e para retenção de talentos ou nos casos de admissão em que o candidato aprovado possua consolidada experiência no cargo considerado no processo de seleção.

VII. Exceções

Situações não contempladas ou que venham a conflitar com o disposto nessa norma, devem ser fundamentadas com estudos e submetidas à aprovação do Vice-Presidente da área solicitante, do Vice-Presidente de Desenvolvimento Organizacional para casos até o nível 13. Exceções para níveis 14 e acima deverão também ter a aprovação do Presidente.

Título:	REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA	Código:	NRM_060
VP/Diretoria:	Desenvolvimento Organizacional	Versão:	11
Área	Dir. Centro de Expertise de RH	Data da revisão:	11/05/2016

VIII. Aprovações

Diretoria /Gerência Responsável:	Data:	Assinatura:
Roberto Dumani Diretor Interino do Centro de Expertise de RH	/ /	
Luciane Pizeli Aires Gerente do Centro de Serviços de RH	/ /	
Claudio Amorim Diretor de Parceiros de Negócios de RH	/ /	
Beatriz Marcondes Gerente de Parceiros de Negócios de RH	/ /	
Martha Campos Gerente de Parceiros de Negócios de RH	/ /	
Viviane Sala Gerente de Parceiros de Negócios de RH	/ /	
Jefferson Reis Diretor Interino de Projetos Estratégicos e Processos	/ /	

Vice-Presidência:	Data:	Assinatura:
Roberto Dumani Vice-Presidente Executivo de Desenvolvimento Organizacional	/ /	
Clóvis Poggetti Junior Vice-Presidente Executivo de Finanças e RI	/ /	
Adriano Navarini Vice-Presidente Executivo Comercial Varejo	/ /	
Renata Greco Vice-Presidente Executivo Comercial Grandes Contas	/ /	
Danilo Caffaro Vice-Presidente Executivo Interino de Produtos e Negócios	/ /	
Luciano Caurim Vice-Presidente Executivo Interino de Tecnologia e Operações	/ /	
Janaína Jacobsen Diretora de Riscos e Compliance	/ /	