

PRIS PREVÊ CRESCIMENTO DE 150 MIL BENEFICIADOS NA CARTEIRA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL EM 2023

Atualmente, empresa gerencia volume financeiro de R\$ 15 bilhões de mais de 50 mil participantes; planos de bonificação visam premiar o bom desempenho dos colaboradores e reter talentos

Contratar um funcionário custa muito para as empresas, ainda mais para posições estratégicas. Por isso, a importância de engajar colaboradores é um elemento fundamental no mundo corporativo. “No passado, apenas os salários fixos costumavam atrair e reter os trabalhadores, contudo, hoje em dia, essa não é mais a realidade”, afirma Daniel Eloi, CEO da Pris.

A Pris, empresa que desenvolve soluções como consultoria, treinamentos e sistemas em remuneração variável, cujo portfólio reúne 70 empresas de diversos setores e portes, tem expectativa de alcançar 200 mil participantes beneficiados até o final de 2023.

Atualmente, o volume financeiro gerenciado pela Pris gira em torno de R\$15 bilhões e engloba um contingente de mais de 50 mil participantes. “É importante ressaltar que várias empresas têm percebido a necessidade da valorização profissional e, por isto, elas vem expandindo seus planos de remuneração variável”, contextualiza o executivo.

Por meio do seu SaaS (software as a service), a Pris faz a gestão, comunicação e contabilização interna nas empresas, de forma inteligente, transparente e segura, tanto de planos de Incentivo de Longo Prazo (ILP) quanto planos de Incentivo de Curto Prazo (ICP). “Os motivos que causam a falta de comprometimento com o negócio podem variar do excesso de trabalho a uma cultura organizacional inadequada, aumentando as possibilidades de *turnover*. Por isso, é importante reduzir este índice de rotatividade, e uma das principais estratégias são as bonificações constantes aos colaboradores”, destaca Daniel.

Diferenças entre ILP e ICP

As organizações que acreditam na importância do capital humano para o crescimento do negócio costumam criar programas de bonificação totalmente customizáveis de acordo com suas políticas. “Os incentivos financeiros acabam sendo muito importantes para a retenção de talentos. A partir de um Plano de Incentivo de Longo Prazo (ILP), por exemplo, são desenvolvidas estratégias que definem metas realistas a serem atingidas, com o intuito de receber o bônus”, afirma Daniel.

Os planos de ILP, cujo tempo de resgate ultrapassa um ano, podem variar de acordo com as demandas e objetivos escolhidos. Por esta razão, existem diferentes tipos de planos de ILP, sendo os mais comuns: *Stock Options*, *Ações Restritas*, *Ações Fantasmas*, *Bônus Diferido*, *Planos de Matching* e *Performance Shares*.

Já os planos de Incentivo de Curto Prazo (ICP) estão vinculados a metas anuais ou mesmo a períodos mais curtos. “Dentro desta categoria, pode haver participação de



lucros e bônus anual. Geralmente, é voltada à remuneração da força de vendas, estando atrelada à performance comercial”, aponta Daniel.

Os planos de ICP são bastante utilizados em função do benefício fiscal, mas é necessário às empresas cumprirem uma série de requisitos previstos em lei. “Além disto, estes planos têm como limitador a necessidade de desembolsar caixa para fazer os pagamentos anualmente. Já os planos de ILP cumprem o objetivo de vincular o interesse dos participantes ao dos acionistas, principalmente quando o pagamento está relacionado ao valor do negócio, ao valor das ações, o que permite poupar o caixa da empresa”, explica o executivo.

Visibilidade dos planos

A remuneração variável deve estar vinculada a um programa de comunicação que informe de forma transparente o funcionamento e as regras dos planos de recompensa aos colaboradores. “Adotar uma estratégia de gestão de pessoas clara também é uma forma de reter talentos e de se ter um diferencial competitivo. Quando há uma visibilidade do pacote de remuneração variável, os participantes tornam-se mais engajados e os objetivos dos planos têm mais chances de serem cumpridos com sucesso”, destaca Daniel.

PRIS

Criada em 2008, a Pris desenvolve soluções para gestão, comunicação e contabilização de planos de remuneração variável, além de consultorias especializadas de planos de remuneração variável. Referência no Brasil, seu objetivo é apoiar empresas por meio de tecnologias que permitam um gerenciamento interno inteligente, transparente e seguro.

ATENDIMENTO À IMPRENSA

Race Comunicação

Fabio Hyppolito | Thiago Eid

Telefone: (11) 2548-0720 / (11) 91033-1974

E-mail: fabiohyppolito@agenciarace.com.br