

---

## Norma – Remuneração CLT

---



<b>Responsável</b> Mauricio Folli Conceicao	<b>Cargo</b> Gerente de Recompensas e Estrutura Organizacional	<b>Área</b> Remuneração e Benefícios
<b>Substitui e revoga</b>		
<b>Abrangência</b> Sistêmico	<b>Período de Vigência</b> De: 24/10/2019 Até: Indeterminado	

## ÍNDICE

1.	OBJETIVO .....	3
2.	DEFINIÇÕES E REGRAS.....	3
2.1	Estrutura de cargos, salários e carreira .....	3
2.2	Remuneração fixa .....	4
2.2.1	Referência de mercado .....	5
2.2.2	Tabela de referência salarial .....	5
2.2.3	Administração da remuneração fixa.....	6
2.3	Remuneração variável.....	6
2.3.1	Planos de remuneração variável .....	7
2.3.2	Níveis de medição dos resultados.....	8
2.3.3	Potencial de ganho .....	8
2.3.4	Contratação de indicadores e metas: .....	8
2.3.5	Faixas de premiação .....	9
2.3.6	Fundo de remuneração variável .....	9
2.3.6.1	Agências novas, captadoras e sociais (NCS).....	11
2.3.7	Apuração dos resultados .....	12
2.3.8	Pagamento .....	14
2.3.9	Demais regras.....	15
2.3.10	Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas .....	16
2.3.11	Comunicação .....	16
3.	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES.....	17
4.	BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	18
5.	GLOSSÁRIO.....	18

## **1. OBJETIVO**

Estabelecer as regras e delimitar as responsabilidades para o modelo de remuneração sistêmico para os Colaboradores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prevendo em aspectos específicos desta Norma a possibilidade de opções de escolha para o CAS e para Centrais.

## **2. DEFINIÇÕES E REGRAS**

As definições e regras para a estrutura de cargos, salários e carreira, remuneração fixa e remuneração variável estão dispostas nos itens a seguir. O detalhamento dos procedimentos, das metodologias e dos sistemas utilizados para o processo de remuneração de colaboradores CLT devem estar aderentes as regras aqui dispostas e ser documentados em Manuais operacionais e metodológicos da área responsável por Gestão de Pessoas do CAS.

Esta Norma prevê escolhas a serem realizadas e documentadas em anexos à mesma, destacadas ao longo do texto. O anexo com as escolhas deve ser aprovado no Conselho de Administração da respectiva Entidade, com registro em ata.

### **2.1 Estrutura de cargos, salários e carreira**

A estrutura de cargos, salários e carreira é o conjunto de funções definidas para o Sistema. Esta estrutura deve:

- Atender as necessidades e a estratégia de negócio do Sistema;
- Estabelecer uma lógica de carreira que permita o crescimento profissional dos colaboradores, compreendendo carreiras de gestão e de contribuição individual;
- Ser organizada a partir do valor relativo dos cargos, conforme critérios estabelecidos em metodologia de avaliação;
- Definir os cargos por suas entregas e responsabilidades, documentando em formulário de descrição de cargo;
- Suportar e apoiar os demais processos de gestão de pessoas tais como planejamento da força de trabalho, recrutamento e seleção,

desenvolvimento, gestão de carreira, gestão de desempenho, plano de sucessão e remuneração fixa, variável e benefícios, dentre outros.

A criação, extinção ou revisão de um cargo pode ocorrer mediante alteração da estrutura organizacional da Entidade, mudança de escopo da função ou qualquer mudança que afete significativamente a forma de trabalho e a contribuição para a organização.

Para que a estrutura de cargos e salários atenda às necessidades e capacidades das Entidades, deve ser utilizado um critério de porte para ajustar e definir a estrutura de cargos adequada a cada Entidade, compreendendo a classificação em níveis, sendo:

- 3 (três) níveis para as Cooperativas Centrais;
- 4 (quatro) níveis para as Cooperativas Singulares;
- 4 (quatro) níveis para as Agências.

Os valores dos portes devem ser constituídos por recursos específicos, denominados “recursos para portes”.

O reajuste anual da tabela de portes deve considerar o índice de crescimento dos últimos 12 (doze) meses disponíveis do somatório de ativos dos cinco (5) maiores bancos privados comerciais em atuação no Brasil, adicionados do Banco do Brasil e Banrisul.

## **2.2 Remuneração fixa**

A estrutura de remuneração fixa estabelece as referências para os cargos e *grades* com base em parâmetros de mercado. A remuneração fixa geralmente é um dos componentes de maior representatividade no composto da remuneração total e deve suportar a promoção de equidade, tanto interna quanto externa, na gestão da remuneração dos colaboradores. A estrutura de cargos estabelece o equilíbrio interno dos cargos por meio de metodologia de avaliação. O equilíbrio externo representa a estratégia de remuneração frente ao mercado e está estabelecido nos subitens a seguir.

### 2.2.1 Referência de mercado

A referência de mercado deve ser avaliada a partir do resultado de pesquisa salarial, instrumento que fornece informações para alinhar as referências de remuneração interna às práticas do mercado. Para estabelecer a referência de mercado é necessário:

- Realizar pesquisa salarial com periodicidade anual;
- Ajustar as tabelas de referência, quando aplicável, de acordo com o resultado da pesquisa;
- Estabelecer parâmetros de comparação do Sicredi com o mercado, considerando, principalmente, a comparação com empresas ligadas ao mercado financeiro, de portes e regiões de interesse sistêmico.

### 2.2.2 Tabela de referência salarial

A tabela de referência salarial estabelece as referências de remuneração fixa, tendo como base informações de mercado coletadas a partir da pesquisa salarial. Esta tabela deve:

- Ser organizada em *grades* e zonas, sendo que para cada *grade* devem ser determinadas 5 (cinco) zonas, dentro das quais estão determinadas as referências salariais mínimas e máximas;
- Ter como referência mínima para cada grade o percentual de 69% da referência de mercado e máxima de 131% da referência de mercado, representando uma amplitude salarial de 90% para cada *grade*;
- Prever deflator regional compulsório, definido com base em pesquisa de mercado e registrado no Manual de Remuneração.
- Prever deflator local de 80% a 100%, com base nas tabelas de referência regionais, permitindo amplitudes salariais diferenciadas por cidade;
- Ser atualizada e disponibilizada à área responsável por Gestão de Pessoas em cada Entidade, anualmente.

### 2.2.3 Administração da remuneração fixa

A utilização das referências das zonas para remunerar está diretamente relacionada com o nível de desenvolvimento e desempenho dos colaboradores em seus cargos. A utilização de cada uma das zonas deve considerar os critérios estabelecidos na tabela a seguir:

Zona 1	Zona 2	Zona 3	Zona 4	Zona 5
ESTÁGIO DE MATURIDADE				
Inicial	Desenvolvimento	Esperado	Domínio	Referência
Recém promovidos ou recém contratados; Iniciando seu crescimento salarial neste nível de responsabilidade de acordo com o desempenho (objetivos e competências)	Indivíduos em desenvolvimento das competências esperadas para o exercício da função e padrão de desempenho aceitável, porém com oportunidades de melhoria.	Exercendo as atividades relativas ao cargo dentro dos padrões esperados pela organização em nível pleno de desempenho (objetivos e competências)	Maturidade profissional (objetivos e competências) acima do exigido para o grau, sendo forte candidato a promoção.	Competências e realizações importantes para o negócio, onde supera as expectativas do cargo.

Para a administração salarial ter o adequado impacto nos custos das Entidades e ser um instrumento mobilizador e positivo para gestão de pessoas, deve-se planejar, durante o ciclo de orçamento anual de cada Entidade, os recursos que serão destinados para as movimentações salariais.

Com base em práticas de mercado e em projeções, deve ser levantada a estimativa de mercado do percentual médio de crescimento da folha salarial dedicado para méritos, enquadramentos, promoções, dentre outros eventos.

## 2.3 Remuneração variável

O modelo de remuneração variável deve ser elaborado a partir da análise do contexto e estratégias do negócio, visando incentivar para resultados superiores e reconhecer as melhores performances, garantindo a

sustentabilidade da entidade e do Sistema, além de engajar todos os níveis da organização para objetivos comuns.

São elegíveis à remuneração variável todos os colaboradores CLT.

### 2.3.1 Planos de remuneração variável

Devem ser estabelecidos dois planos para a remuneração variável de curto prazo:

- **Plano de remuneração variável Sicredi:** Aplicável para todos os colaboradores CLT. As bandas de pesos e os grupos de indicadores para o plano de remuneração variável Sicredi estão estabelecidos na tabela a seguir:

Esfera	Bandas de Pesos	Singular		Central	CAS
		Agência	Sede		
Coletiva	0 a 100%	Cooperativa	Central	Sicredi	CAS
Local	0 a 100%	Agência	Cooperativa	Central	Áreas
Individual	0 a 100%	Objetivos individuais (avaliação de desempenho)			

O CAS e cada Central deve escolher os pesos para cada uma das esferas, que somadas totalizem 100%. Esta escolha deve ser documentada pela respectiva empresa em anexo à esta Norma.

- **Plano de remuneração variável de negócios:** Aplicável para os cargos de negócio definidos no Manual de Remuneração. As bandas de pesos e os grupos de indicadores para o plano de remuneração variável de negócios estão estabelecidos na tabela a seguir:

Esfera	Bandas de Pesos	Singular
		Agência
Coletiva	0 a 100%	Cooperativa
Local	0 a 100%	Agência

Individual	0 a 100%	Objetivos individuais de negócio
------------	----------	----------------------------------

A utilização do plano de remuneração variável de negócios é adicional ao plano de remuneração variável Sicredi e opcional. Cada Central deve escolher pela utilização ou não deste plano e os pesos para cada uma das esferas, que somadas totalizem 100%. Esta escolha deve ser documentada por cada Central em anexo à esta Norma.

### 2.3.2 Níveis de medição dos resultados

As esferas são os níveis de medição do desempenho dos colaboradores e da empresa. Cada esfera deve representar a instância e o tipo de contribuição esperada do colaborador, mantendo o alinhamento coletivo e a capacidade do reconhecimento individual, compreendendo assim, esfera coletiva, esfera local e esfera individual.

### 2.3.3 Potencial de ganho

De acordo com o peso relativo do cargo (*grade*) e estratégia de posicionamento de remuneração em relação ao mercado (pacote de remuneração), deve ser definido a parcela de remuneração variável para o alcance de 100% das metas, considerando que a parcela de remuneração variável deve ser definida em múltiplos de salários mensais.

O CAS e cada Central, com base na regra acima, deve definir para cada cargo e/ou *grade* os múltiplos a serem aplicados, documentando e informando à área responsável por Gestão de Pessoas do CAS.

### 2.3.4 Contratação de indicadores e metas:

Para cada uma das esferas devem ser contratados indicadores, observando as orientações de referência de quantidade e perspectivas. No item 2.3.10, estão estabelecidas as demais regras e instâncias de aprovação dos indicadores e metas.



### 2.3.5 Faixas de premiação

#### a) Do indicador:

- Fica estabelecido um limite mínimo de 80%, sendo aqueles indicadores cujo atingimento seja inferior, zerados para efeito de cálculo de remuneração variável e limite máximo de 120%, sendo aqueles indicadores cujo atingimento seja superior, limitados a 120% para efeito de cálculo de remuneração variável;
- Para o plano de remuneração variável de negócios, o limite máximo da faixa de premiação dos indicadores da esfera individual deve ser de 200%, sendo aqueles cujo atingimento seja superior, limitados a 200% para efeito de cálculo de RV e tendo o mesmo limite mínimo de 80% sendo aqueles cujo atingimento seja inferior, zerados para efeito de cálculo de RV;
- Os indicadores disponíveis devem ter pesos específicos que somados totalizem 100%.

b) Esfera: A faixa de premiação de cada esfera poderá variar de 0% a 120% conforme o desempenho dos indicadores/objetivos que nela estão contidos.

c) Múltiplo: Como faixa de premiação dos múltiplos, a mesma poderá variar entre um limite mínimo e um limite máximo, definidos pelo CAS e por cada Central, de acordo com a apuração e consolidação dos atingimentos dos indicadores. Esta escolha deve ser documentada pela respectiva empresa em anexo à esta Norma.

### 2.3.6 Fundo de remuneração variável

O fundo de remuneração variável visa alinhar os limites para pagamento de remuneração variável entre as Entidades, bem como dar segurança ao associado sobre a responsabilidade nos montantes anuais de

pagamento em relação aos resultados obtidos e a respectiva capacidade de pagamento.

Para cada Cooperativa Central e para o CAS deve ser composto um fundo (provisão) para o pagamento da remuneração variável, específico para os colaboradores CLT.

Para cada Cooperativa Singular, deve haver a possibilidade de:

- a) Compor um fundo único para todos os colaboradores CLT; ou
- b) Compor um fundo específico para os colaboradores CLT lotados nas agências e outro fundo específico para os colaboradores lotados na sede.

Cada Central deve escolher a composição do fundo de remuneração variável para suas Cooperativas filiadas. Esta escolha deve ser documentada por cada Central em anexo à esta Norma. Havendo opções diferentes dentre as Cooperativas da mesma Central, estas opções também devem ser documentadas em anexo à esta Norma.

Os fundos são os limitadores para o pagamento da remuneração variável e são calculados utilizando-se como referência o valor do resultado ajustado.

resultado ajustado = resultado líquido (-) doações recebidas (+) juros ao capital.

Os limites dos fundos devem ser:

Colaboradores da Singular (modelo agência)		Colaboradores da Singular (modelo cooperativa)	Colaboradores da Central	Colaboradores do CAS
Colaboradores da Agência	Colaboradores da Sede			
10,00%	3,50%	13,50%	0,70%	3,00%

Para as Cooperativas Singulares, independente da escolha apresentada acima, deve ser respeitado o limite máximo de 13,5% do resultado ajustado da Cooperativa para os fundos dos colaboradores CLT.

De acordo com a estratégia da Cooperativa e validado no Conselho de Administração antes do ano de vigência do programa, os percentuais poderão ser ajustados e deverão ser formalizados junto à área responsável por Serviços de Gestão de Pessoas (SGP) do CAS por meio de ata do Conselho de Administração.

As referências para os percentuais devem ser:

- Limite das agências: Resultado ajustado da própria agência;
- Limite da sede e limite para os CLT das Cooperativas Singulares: Resultado ajustado somado de todas as agências da Cooperativa Singular inclusive das agências negativas;
- Limite da Central: Resultado ajustado somado de todas as Cooperativas Singulares filiadas à Central inclusive das Cooperativas Singulares negativas;
- Limite do CAS: Resultado ajustado somado de todas as Cooperativas do Sistema inclusive das Cooperativas Singulares negativas.

As agências negativas não receberão remuneração variável.

#### 2.3.6.1 Agências novas, captadoras e sociais (NCS)

Uma agência é considerada “nova” durante os primeiros 24 (vinte e quatro) meses de funcionamento, sendo considerada “nova” até o final do exercício vigente (ano) do vigésimo quarto mês. Entende-se por agência captadora uma agência cujo planejamento prevê um foco específico na captação de recursos. Entende-se por agência social uma agência que se encontra em locais com capacidade reduzida de gerar resultados, mas que tem sua existência justificada pela sua importância social para o Sicredi e a comunidade local.

De acordo com a estratégia da Cooperativa e validada no seu Conselho de Administração, antes do ano de vigência do programa pode ser utilizado um limite de até 3% do resultado da Cooperativa para as agências novas, captadoras e sociais da Cooperativa (NCS), independente do resultado da agência ao final do exercício ser positivo ou negativo, devendo observar que:

- Para as agências novas, o percentual aprovado será utilizado para todas as agências consideradas novas ou para nenhuma agência considerada nova. Não é possível aprovar para agência específica;
- Deve constar em ata do Conselho de Administração quais são as agências captadoras e/ou sociais e o percentual a ser utilizado;
- O percentual definido será aplicado ao conjunto das agências NCS independente da quantidade de agências;
- A referência para o percentual deve ser o resultado ajustado da Cooperativa Singular;
- Os indicadores das esferas devem ser o da própria agência;
- As agências NCS serão consideradas no limite dos colaboradores CLT das Cooperativas Singulares juntamente com as demais agências;
- O resultado ajustado real deve ser melhorou igual ao resultado ajustado planejado.

#### 2.3.7 Apuração dos resultados

A apuração dos resultados deve ocorrer em quatro etapas, considerando:

- a) Avaliação dos indicadores: Todos os indicadores devem ser avaliados de acordo com o atingimento da meta, limitados pela faixa de premiação;
- b) Consolidação dos resultados nas esferas e *rating* final: O cálculo do *rating* final de todos os colaboradores deve ser realizado a

partir da consolidação dos resultados dos indicadores nos níveis de medição (esferas), ponderado pelos pesos das esferas definidos por cada Entidade. O rating final é apresentado utilizando 4 (quatro) casas decimais;

- c) Cálculo da remuneração variável: A remuneração variável deve ser calculada para as agências positivas e assinaladas nas situações específicas previstas neste documento com base na última remuneração base do colaborador no ano civil. A fórmula de cálculo é:

$$\text{PPR individual} = \text{Remuneração base} \times \text{múltiplo do cargo} \times \text{rating final do colaborador}$$

- d) Aplicação dos fundos de remuneração variável: Após o cálculo do montante de remuneração variável, devem ser aplicados os fundos de remuneração variável das agências, das sedes e das Cooperativas Singulares. Caso o montante exceda os limites dos fundos, os valores individuais de remuneração variável serão reduzidos de forma proporcional para todos os colaboradores até alcançar o valor limite do fundo.

Para as Cooperativas Singulares que optarem pelo plano de remuneração variável de negócio, são adicionadas às etapas acima, as seguintes etapas:

- a) Caso após a aplicação do fundo de remuneração variável da agência, ainda sobre dinheiro no fundo, é efetuado um novo cálculo de *rating* final somente para os colaboradores de negócio, limitados a 200%;
- b) Efetua-se novamente o cálculo da remuneração variável para estes colaboradores e reduz-se o valor calculado nas etapas anteriores;
- c) Aplica-se, o fundo de remuneração variável utilizando como referência o valor que sobrou da primeira etapa de cálculo

reduzindo de forma proporcional para todos os colaboradores negócio caso o valor calculado exceda o fundo de remuneração variável, e os demais fundos totais da Cooperativa.

### 2.3.8 Pagamento

O pagamento para os colaboradores CLT deve ser realizado a título de Programa de Participação nos Resultados (PPR), sendo pago anualmente em uma única parcela, até o final do mês de março do ano subsequente ao dos resultados apurados, respeitadas, também, as regras de pagamento previstas para as Entidades, cujos acordos sindicais prevejam antecipação de pagamento desta verba.

O pagamento da remuneração variável deve ser proporcional à quantidade de meses trabalhados no ano e considerar:

- a) Cálculo proporcional tendo como base uma fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês;
- b) Nos casos de alteração de cargo e ou local de trabalho, o cálculo proporcional do PPR do colaborador considerará o múltiplo e o rating apurado em cada um dos cargos e áreas ocupadas durante o exercício. Independente da proporção de meses trabalhados, a apuração dos indicadores será sempre referente ao resultado consolidado do ano civil;
- c) Respeito às regras estabelecidas na negociação coletiva de trabalho para colaboradores desligados ou afastados por qualquer natureza.
- d) O CAS e cada Central, para os colaboradores admitidos a partir do primeiro dia de outubro do ano vigente, situação esta que não possibilita a contratação de objetivos individuais, deverão definir se a esfera individual terá seu peso distribuído automaticamente nas demais esferas que possuem peso estabelecido ou não. Nas situações em que a esfera individual for a única com peso estabelecido, o colaborador não receberá remuneração variável

independente da escolha efetuada. Esta escolha deve ser documentada pela respectiva empresa em anexo à esta Norma.

#### 2.3.9 Demais regras

- a) Provisão: A provisão de remuneração variável deve respeitar as regras de pagamento da remuneração variável de cada Entidade. A provisão deve ser realizada considerando atingimento padrão de 100% das metas e respeitando os limites de pagamento estabelecidos para cada entidade e a legislação contábil vigente, considerando a fórmula:

$$\text{Provisão mensal individual} = (\text{Remuneração base} \times \text{múltiplo do cargo} \times 1) / 12$$

- b) Compartilhamento de colaboradores: A remuneração variável dos colaboradores compartilhados deve ser calculada da mesma forma que os demais colaboradores, entretanto seu salário é proporcional em cada local que atua, conforme a dedicação entre os locais;
- c) Resultado de agências compartilhadas: A Cooperativa que possuir a gestão e/ou atividades compartilhadas de colaboradores entre as agências pode somar localmente os indicadores desses centros de custos envolvidos e constituir um único resultado para eles;
- d) Desmembramento e incorporações: Nas situações de incorporação ou desmembramento de agências ou Cooperativas, a remuneração variável deve ser calculada proporcionalmente até a data do ato (na execução contábil) e após, deve seguir a regra da remanescente, somando suas metas e realizados a partir da incorporação ou desmembramento. Ocorrendo aporte de fundos garantidores, para fins de pagamento de variável, o aporte de fundo não deve ser considerado, bem como os aportes para abertura de novas agências.

### 2.3.10 Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas

- a) Fóruns de alinhamento: devem ser realizados fóruns de alinhamento entre os Diretores Executivos de cada Entidade, para a escolha dos indicadores que serão utilizados nas esferas.
- b) Fóruns de aprovação: Após a realização dos fóruns de alinhamento e da escolha dos indicadores, os Diretores Executivos devem enviar a proposta para os fóruns de aprovação relevantes, determinados abaixo:

Esfera	Agência	Sede da Coop Singular	Sede da Coop Central	CAS
Coletiva	Conselho de Adm da Cooperativa	Conselho de Adm da Central	Conselho de Adm da Sicredipar	DIREX
Local		Conselho de Adm da Cooperativa	Conselho de Adm da Central	
Individual	Gestor imediato			

Os fóruns de aprovação devem ser executados antes do início do ano de apuração.

- c) Aprovação das escolhas: Os anexos onde são documentadas as escolhas do CAS e das Centrais devem ser apreciados pela respectiva Diretoria Executiva e aprovados conforme quadro abaixo.

Entidade	Alçada de aprovação
CAS	Conselho de Administração SicrediPar
Centrais	Conselho de Administração da Central

### 2.3.11 Comunicação

Todos os elegíveis devem ser comunicados, por área definida por cada Cooperativa Singular, Central e CAS, dos indicadores das esferas coletiva e local antes do início do ano de apuração. Também deve ser



estabelecido, pelas Entidades, as formas de acompanhamento dos indicadores e resultado final, a partir da orientação da área de Gestão de Pessoas do CAS.

### **3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES**

À área responsável por Gestão de Pessoas do CAS, compete:

- Realizar gestão e manutenção dos normativos, seus anexos e dos processos e ferramentas relacionados;
- Estabelecer e manter atualizados os aspectos relativos a estrutura de cargos, salários e carreiras, remuneração fixa e remuneração variável;
- Atualizar as tabelas de referência salarial e deflatores regionais compulsórios;
- Recomendar sobre percentuais de orçamento de pessoal para reajustes salariais.

À área responsável por Gestão de Pessoas em cada uma das Entidades, compete:

- Suportar a entidade na realização das escolhas previstas nesta norma e sua correta documentação;
- Liderar e suportar os processos de revisão salarial anual relativos ao orçamento de pessoal;
- Observar e cumprir as regras dispostas nesta norma, assim como as orientações estabelecidas no Manual de Remuneração;
- Encaminhar para aprovação da Cooperativa Singular ou Central as definições, conforme escolhas previstas nesta norma;
- Encaminhar para a área de Gestão de Pessoas e Serviços de Gestão de Pessoas do CAS o registro das escolhas realizadas e as respectivas aprovações;
- Comunicar os colaboradores da respectiva entidade acerca das regras de remuneração.

À área responsável por Serviços de Gestão de Pessoas do CAS, compete:

- Operacionalizar os reajustes, as alterações e as definições nos sistemas operacionais com base nas definições compartilhadas pela área responsável por Gestão de Pessoas do CAS e de cada uma das Entidades;
- Enviar prévias de cálculo de remuneração variável para o CAS e cada uma das Entidades;
- Apurar os resultados de cada colaborador conforme regras aprovadas por cada Central e CAS e realizar o respectivo pagamento.
- Orientar e apoiar o CAS e cada uma das Entidades nos processos de remuneração.

À Diretoria de cada Entidade, compete:

- Observar as regras dispostas nesta norma e seus processos relacionados zelando pelo cumprimento da mesma.

#### 4. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Lei nº 10.101/2000

#### 5. GLOSSÁRIO

- **Cargo:** título dado para um conjunto de papéis e responsabilidades por atividades e/ou processos de natureza, características e complexidades equivalentes. Os cargos são importantes unidades organizacionais que auxiliam no entendimento e na gestão das instituições;
- **Colaboradores CLT:** Colaboradores cujos direitos e deveres estão previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- **Colaborador compartilhado:** O colaborador compartilhado é aquele que, embora lotado em uma determinada agência ou na sede da Cooperativa, desempenha atividades para mais de uma agência ou Cooperativa segmentada. Excluem-se desse conceito os colaboradores voltados à substituição temporária de colegas ou no reforço temporário de algumas agências com picos de demanda;

- **Remuneração Fixa ou Remuneração Base:** Considera-se os eventos fixos recebidos mensalmente, normalmente estabelecidos em contrato. A remuneração fixa está diretamente relacionada ao valor do cargo estabelecido por critérios internos e parâmetros de mercado;
- **Remuneração Variável:** São formas de incentivos estabelecidas com o objetivo de alinhar os colaboradores aos objetivos estratégicos da empresa e do Sistema, criando direcionamento, estímulo, reconhecimento e recompensa relativos ao alcance de resultados organizacionais, das equipes e individuais. Considerando que este tipo de remuneração visa o alcance de metas e objetivos desafiadores, esta é uma parcela da Remuneração Total considerada de risco, ou seja, pode ser alcançada ou não, dependendo dos resultados atingidos. Os modelos de Remuneração Variável são diferenciados em suas características de objetivos, prazos, público alvo e modelagem;
- **Plano de Previdência Privada:** Benefício oferecido exclusivamente aos colaboradores CLT ou Estatutários do Sistema Sicredi. O plano tem como objetivo a acumulação de reservas por um determinado período de tempo, visando manter o padrão de vida na aposentadoria ou quando a capacidade produtiva diminuir. O plano é regido por legislação específica e está regulamentado sistemicamente pela política de benefícios e incentivos do Sicredi, e aplicado aos colaboradores e dirigentes, conforme adesões e definições de percentuais de depósitos por cada entidade do Sistema Sicredi e por cada participante relativamente à sua contribuição individual;
- **Entidades:** Termo utilizado para se referir ao conjunto de Cooperativas Singulares, Centrais, Confederação, Fundação, Banco e empresas controladas, todas integrantes do Sicredi;
- **Grades:** Níveis da Tabela de Referência Salarial que serão utilizados para o posicionamento do valor relativo dos cargos;
- **Tabela de Referência Salarial:** Documento que estrutura a gestão de cargos e remuneração fixa, servindo como referência de mercado para a administração salarial dos colaboradores;
- **Zonas:** Reúnem referências salariais para os grades da Tabela de Referência Salarial;

- **Mediana de Mercado:** É a medida estatística escolhida como referência de mercado. Na estatística é o mesmo que a referência do 2º Quartil da amostra, o que significa ser o valor central de um conjunto de dados em ordem de grandeza.