

**POLÍTICA**

**#REGIONAL**

# *Política de Remuneração Regional dos Estatutários*

*Área: Pessoas e Cultura*

*Assunto: Remuneração dos Estatutários*

*Abrangência: Regional*

*(Central Sicredi PR/SP/RJ e Filiadas)*





# SUMÁRIO

01

## Objetivo

02

## Definições

03

## Regras Gerais de Remuneração

- 3.1 Estrutura de cargos, honorários e carreira
- 3.2 Equidade interna
- 3.3. Portes
- 3.4. Remuneração fixa
- 3.5. Referência de mercado
- 3.6. Tabela de referência de remuneração fixa
- 3.7. Administração da remuneração fixa

04

## Regras para Remuneração Variável

- 4.1. Modelo de remuneração variável
- 4.2. Contratação de indicadores e metas
- 4.3. Fundo de remuneração variável
- 4.4. Apuração dos resultados
- 4.5. Pagamento
- 4.6. Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas
- 4.7. Comunicação
- 4.8. Das escolhas por Cooperativa

05

## Regras para Conselho de Administração e Fiscal

- 5.1. Remuneração do Conselho de Administração e Fiscal de Cooperativas Singulares e Centrais
- 5.2. Elegibilidade
- 5.3. Regras Gerais



# SUMÁRIO

06

## Papéis e Responsabilidades

- 6.1 Pessoas e Cultura da Central Sicredi PR/SP/RJ
- 6.2. Pessoas e Cultura da Central Sicredi PR/SP/RJ e Cooperativas Filiadas
- 6.3 Auditoria Interna da Central Sicredi PR/SP/RJ
- 6.4 Auditoria Interna do Centro CAS
- 6.5. Diretoria de cada entidade

07

## Base Regulatória

08

## Vigência e Histórico



## 1. Objetivo

Com base na Política Sistêmica de Remuneração dos Estatutários, estabelecer as diretrizes de remuneração aplicável à Central Sicredi PR/SP/RJ e suas filiadas, respeitando a complexidade, a meritocracia, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio do Sistema, desincentivando comportamentos que possam aumentar a exposição ao risco além dos níveis considerados prudentes, sejam eles fixados internamente e/ou pelo regulador conforme estratégias de curto, médio e longo prazos, vedada qualquer forma de discriminação, especialmente aquelas baseadas em sexo, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade ou religião, entre outras.

Adicionalmente, a Política busca um equilíbrio entre a remuneração fixa e variável, de modo a recompensar o desempenho e incentivar a produtividade e, a sustentabilidade do negócio, sem comprometer a segurança e a estabilidade financeira do Sistema.

A Política Sistêmica e esta Política Regional compõem as regras a serem aplicadas para a Cooperativa Central Sicredi PR/SP/RJ e suas cooperativas filiadas, podendo, quando as regras forem as mesmas, haver a citação da igualdade de procedimentos e condicionantes aplicáveis para o referido tópico, e, nos casos de regras diferentes, prevalecerá o contido nesta Política Regional.



## 2. Definições



**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.



**Pessoa estatutária:** Pessoa física eleita pelas regras descritas no Estatuto Social, que ocupa um cargo em órgãos de administração ou fiscalização, cuja eleição ou nomeação é homologada pelo Banco Central do Brasil. É eleita mediante formalização em ata do respectivo órgão que a elege, seja o Conselho de Administração, seja a Assembleia Geral da entidade.



**Honorários:** É a remuneração que uma pessoa estatutária integrante de órgão de administração ou fiscalização recebe em retribuição aos serviços prestados.



**Remuneração Fixa Mensal ou Honorário Mensal:** Considera-se os valores fixos recebidos mensalmente, conforme estabelecido na ata de eleição. A remuneração fixa está diretamente relacionada ao valor do cargo estabelecido por critérios internos e parâmetros de mercado.



**Remuneração Variável:** Forma de incentivo estabelecida com o objetivo de comprometer as pessoas estatutárias com os objetivos estratégicos e a sustentabilidade da sua entidade e do Sistema, fortalecendo o direcionamento, o estímulo, o reconhecimento e a 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 recebida 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 às pessoas estatutárias e do Sistema Sicredi. O plano tem como objetivo a acumulação de reservas por um determinado período, 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 Regional a Presidentes e Diretores Estatutários, aplicável às pessoas estatutárias e, na Política de Benefícios Regional para Presidentes e Diretores Estatutários, aplicável à Central Sicredi PR/SP/RJ e cooperativas filiadas, mediante adesão 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 de Remuneração que serão utilizados para o posicionamento do valor relativo dos cargos.



**Tabela de Referência de Remuneração:** Documento que estrutura a gestão de cargos e remuneração fixa, servindo como referência de mercado para a administração da remuneração das pessoas estatutárias.



**Zonas:** Reúnem referências de remuneração para as grades da Tabela de Referência de Remuneração.



**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.



### 3. Regras Gerais de Remuneração

As definições e regras para a estrutura de cargos, honorários e carreira, remuneração fixa e remuneração variável estão dispostas nos itens a seguir, promovendo equilíbrio entre os elementos.



O detalhamento dos procedimentos, das metodologias e dos sistemas utilizados para o processo de remuneração de pessoas estatutárias devem estar aderentes às regras aqui dispostas, e aprovadas pela Assembleia Geral e/ou Conselho de Administração da entidade pagadora, bem como ser documentados em manuais operacionais e metodológicos da área responsável por Pessoas e Cultura da Central Sicredi PR/SP/RJ e do Centro Administrativo (CAS), de acordo com suas responsabilidades.

### **3.1. Estrutura de cargos, honorários e carreira**

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

- a) Atender às necessidades e a estratégia de negócio do Sistema;
- b) Estabelecer uma lógica de carreira que permita o crescimento profissional das pessoas estatutárias, compreendendo carreiras de gestão e de contribuição individual;
- c) Ser organizada a partir do valor relativo dos cargos, conforme critérios estabelecidos em metodologia de avaliação;
- d) Definir os cargos por suas entregas e responsabilidades, documentando em formulário de descrição de cargo;
- e) Suportar e apoiar os demais processos de pessoas e cultura tais como planejamento da força de trabalho, atração e captação, desenvolvimento, gestão de carreira, gestão de desempenho, plano de sucessão e remuneração fixa, variável e benefícios, dentre outros.

3.1.2. 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.

3.1.3. Para que a estrutura de cargos e honorários 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:

- a) 4 (quatro) níveis para as cooperativas centrais;
- b) 6 (seis) níveis para as cooperativas singulares.

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

3.1.3.2. As entidades que integram o CAS não são classificadas por portes.



### 3.2. Equidade Interna

3.2.1. No Sicredi é utilizada a metodologia de avaliação de cargos GGS – *Global Grading System*, da WTW – Willis Towers Watson, baseada em uma análise de fatores que permite diferenciar o tamanho dos cargos. A quantidade de *grades* disponíveis para o Sistema é baseada em uma avaliação do negócio (receita, número de empregados, complexidade, diversidade de negócios e abrangência geográfica).

3.2.2. Atualmente a estrutura do Sicredi varia entre os *grades* 4 e 21, sendo do 4 ao 17 para pessoas colaboradoras celetistas e do 13 ao 21 para pessoas estatutárias.

3.2.3. Pela metodologia o *Top Grade* Sicredi é 21, porém pelo modelo de negócio do Sicredi a estrutura comporta o maior cargo no Grade 19.

3.2.4. Nas hipóteses em que o Diretor Executivo realiza a gestão direta dos Diretores de Desenvolvimento/Negócios e Supervisão/Operações, recomenda-se o enquadramento do mesmo *grade* do Presidente. Nas hipóteses em que o Diretor Executivo for par do Diretor de Supervisão/Operações recomenda-se um *grade* abaixo do Presidente.

3.2.5. As dimensões dos negócios, refletidas pelos portes, devem ser o fator de distinção dos *grades* dos cargos.

3.2.6. Conforme necessidade ou em um período de até 3 (três) anos deve ser contratada a consultoria detentora da metodologia de avaliação de cargos para que seja feita uma nova análise de fatores do Sicredi. A partir disso, é reavaliada a necessidade de ajuste da banda de *grades* atual e são endereçados os possíveis ajustes na estrutura.

### 3.3. Portes

3.3.1. Portes é um critério interno de classificação do tamanho das entidades. Este critério é constituído pelos seguintes recursos abaixo:

- (+) Ativos
  - (-) Crédito Poupança
  - (-) Crédito LCA
  - (+) Provisão
- (+) Volume Poupança (maior valor entre captação ou crédito)
- (+) Volume LCA (maior valor entre captação ou crédito)
- (+) Direcionados e Coobrigações
- (+) Captação Fundos e Previdência
- (+) Volume de outros recursos captados pela cooperativa e contabilizados no Banco Sicredi (maior valor entre captação ou crédito originado desse recurso e repassado para a cooperativa)

3.3.2. O critério de Porte tem por objetivo ajustar e definir a estrutura de cargos adequada a cada entidade, compreendendo a classificação em níveis, sendo:



- a) 4 (quatro) níveis para as cooperativas centrais;
- b) 6 (seis) níveis para as cooperativas singulares.

3.3.3. O reajuste da tabela de portes acontece anualmente e para definição do percentual de atualização, será utilizado 120% do percentual de crescimento do Sistema Financeiro Nacional (SFN).

3.3.4. A partir da revisão do modelo implementado no ano de 2025, não deve ter reclassificação de cooperativas para portes inferiores aos atuais (*downgrade*).

3.3.5. O *grade* dos integrantes da Diretoria Executiva da Cooperativa Central corresponde ao porte da Central. Para o caso de uma Cooperativa filiada com *grade* superior ao da Central, a Central poderá acompanhar o mesmo nível desta Cooperativa.

### 3.4. Remuneração fixa

3.4.1. 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 das pessoas estatutárias. 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 itens 3.5, 3.6 e 3.7.

### 3.5. Referência de mercado

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

- a) Realizar pesquisa de remuneração com periodicidade anual;
- b) Ajustar as tabelas de referência, quando aplicável, de acordo com o resultado da pesquisa;
- c) 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.

### 3.6. Tabela de referência de remuneração fixa

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



- a) Ser organizada em *grades* e zonas, sendo que para cada *grade* devem ser determinadas 5 (cinco) zonas, dentro das quais estão determinadas as referências de remuneração mínimas e máximas;
- b) 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 de remuneração de 90% para cada *grade*;
- c) Prever deflator regional compulsório, definido com base em pesquisa de mercado e registrado no Manual de Remuneração;
- d) Prever deflator local de 80%, 90% ou 100%, com base nas tabelas de referência regionais, permitindo amplitudes de remuneração diferenciadas por cidade;
- e) Ser atualizada e disponibilizada à área responsável por Pessoas e Cultura em cada entidade, anualmente.

### 3.7. Administração da remuneração fixa

3.7.1. A utilização das referências das zonas para remunerar está diretamente relacionada com o nível de desenvolvimento e desempenho das pessoas estatutárias 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
<b>ESTÁGIO DE MATURIDADE</b>				
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.

3.7.2. Para a administração de honorários ter o adequado impacto nos custos das entidades e ser um instrumento mobilizador e positivo para Pessoas e Cultura, deve-se planejar, durante o ciclo de orçamento anual de cada entidade, os recursos que serão destinados para as movimentações de remuneração.



3.7.3. As Entidades são enquadradas conforme à estrutura validada, mas não há a obrigatoriedade de enquadramento salarial no grade previsto.

3.7.4. A cooperativa também pagará aos Presidentes e Diretoria Executiva, 1 (uma) remuneração anual adicional a título de Gratificação, que deverá ser pago 50% no mês de maio e 50% no mês de dezembro de cada ano.

A tabela salarial é uma referência, que estabelece parâmetros de comparações com o mercado e equidade interna, mas cada Entidade deverá analisar o seu adequado enquadramento local, respeitando os limites de teto previstos na Política.



## 4. Regras para Remuneração Variável

### 4.1 Modelo de Remuneração Variável

4.1.1. O modelo de remuneração variável está elaborado a partir da análise do contexto e estratégias do negócio, visando incentivar resultados superiores e sustentáveis e reconhecer as melhores performances, garantindo a sustentabilidade das Cooperativas Singulares e da Cooperativa Central, além de engajar todos os níveis dessas organizações.

4.1.2. O plano de remuneração variável aplicável para a Central Sicredi PR/SP/RJ e suas cooperativas filiadas, incide sobre Presidentes e integrantes da Diretoria Executiva. As bandas de pesos e os grupos de indicadores para o plano de remuneração variável Sicredi são compostos por:

Esfera	Pesos	Singular	Central
Coletiva	0 a 100%	Central	Sicredi
Local	0 a 100%	Cooperativa	Central
Individual	0 a 100%	Gestor Imediato	

4.1.3. O peso de cada esfera (Coletiva, Local e Individual) será definido anualmente pelo Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ.

4.1.4. Os cargos de Diretor de Supervisão e Diretor de Operações, conforme *item 4.2.2.*, deverão ter indicadores específicos, segregados dos indicadores aplicáveis aos demais cargos estatutários.

4.1.5. Para melhor entendimento, conceituam-se:

4.1.5.1. Níveis de medição dos resultados: As esferas são os níveis de medição do desempenho das pessoas estatutárias e da sua entidade. Cada esfera deve representar a instância e o tipo de contribuição esperada da pessoa estatutária,



mantendo o alinhamento coletivo e a capacidade do reconhecimento individual, compreendendo assim as esferas Coletiva, Local e Individual.

4.1.5.2. 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 definida 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 honorários mensais.

4.1.5.3. A definição da quantidade de múltiplos salariais aplicáveis, tem como base as referências indicadas pela área de Pessoas e Cultura do CAS, excetuando-se quando definidos pela Assembleia Geral ou Conselho de Administração de cada entidade, conforme o caso. Toda exceção deverá ser informada à área responsável por Pessoas e Cultura da Central Sicredi PR/SP/RJ e do CAS, para configuração das quantidades de múltiplos salariais a serem pagos.

## 4.2. Contratação de indicadores e metas

4.2.1. Para cada uma das esferas, devem ser contratados indicadores observando as orientações de referência de quantidade e perspectivas.

4.2.2. As medidas do desempenho dos administradores das áreas de controle interno, compliance, gestão de riscos e auditoria interna devem ser baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das unidades por eles controladas ou avaliadas.

Os indicadores a serem utilizados para esses administradores, serão controlados em sistema específico para essa finalidade, podendo ser alterados a qualquer momento, e aprovados pelo seu respectivo gestor.

4.2.3. Os indicadores e metas escolhidos devem observar as regras e instâncias de aprovação nos termos desta política, e não devem incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotados pelas entidades, não devendo incentivar também a geração de sobras.

4.2.4. Faixas de premiação:

a) Do indicador:

l) Para o atingimento de cada meta que compõe todas as esferas, deverá ser respeitado o limite mínimo de 80% e o máximo de 120%. Para efeito de cálculo dos indicadores de cada esfera de remuneração variável, em havendo o atingimento inferior a 80%, o indicador da meta será zerado e, em caso de atingimento superior a 120%, prevalecerá o limite máximo referenciado.



II) 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: A faixa de múltiplos, conforme o atingimento das metas dos indicadores que compõem as esferas, poderá variar entre 0% e 120% da quantidade de múltiplos salariais.

#### 4.3. Fundo de remuneração variável

4.3.1. O fundo de remuneração variável visa contabilizar mensalmente em despesas, o possível valor para pagamento de remuneração variável das 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.

4.3.2. Para cada Cooperativa Singular e para a Cooperativa Central, deve ser composto um fundo para o pagamento da remuneração variável, específico para as pessoas Estatutárias.

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

resultado ajustado = (+) resultado líquido (-) doações recebidas  
(+) despesas de juros ao capital (-) receitas de fundos voluntários.

4.3.4. Cada entidade poderá decidir se o valor de receita gerada pela utilização de Fundos Voluntários, será utilizado no cálculo do Resultado Ajustado.

4.3.5. O valor calculado a ser pago às pessoas estatutárias, será impactado com o mesmo deflator dos celetistas da entidade onde as pessoas estatutárias estão lotadas.

#### 4.4. Apuração dos resultados

4.4.1. 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 todas as pessoas estatutárias, deve ser realizado a partir da consolidação dos resultados dos indicadores nos níveis de medição (esferas), ponderado pelos pesos das esferas e 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 com base na última remuneração base da pessoa estatutária no ano civil, inclusive quando eleito e empossado para um órgão diferente. A fórmula de cálculo é:

RV Individual =

Remuneração Base X Múltiplo do Cargo X Rating Final da Pessoa Estatutária

d) Aplicação do percentual de deflação dos celetistas: Após o cálculo do montante de remuneração variável, deve ser aplicado às pessoas estatutárias o mesmo percentual de deflator final aplicado as pessoas celetistas, lotados na mesma entidade das pessoas estatutárias (Sede de Cooperativa Singular ou Central).

4.4.2. No caso da pessoa estatutária vir a ocupar um novo cargo em que há redução da sua remuneração, para fins de cálculo, será considerado o valor da remuneração recebida enquanto ocupou o cargo anterior.

4.4.3. Quando da necessidade de alteração do número de matrícula, mantendo-se a pessoa como estatutária, será considerado o valor da última remuneração do ano, para todas as matrículas existentes no exercício social, independentemente do número da matrícula.

### 4.5. Pagamento

4.5.1. O pagamento da remuneração variável para as pessoas estatutárias deve ser realizado a título de bônus, sendo paga anualmente, na mesma data dos celetistas, ou em outra data posterior definida pela Cooperativa.

a) No mínimo 40% (quarenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro e 60% (sessenta por cento) pago à vista. O pagamento dos 40% (quarenta por cento) diferidos será realizado em 3 (três) parcelas anuais, sendo a primeira parcela de 13,60% e as demais de 13,20% cada.

b) A implementação do pagamento diferido será realizada de forma escalonada conforme previsto na legislação.

c) As parcelas diferidas devem ser reajustadas anualmente pela taxa de CDI do período de apuração.

d) As parcelas diferidas, acrescidas da correção do CDI, poderão ser revertidas proporcionalmente à redução significativa do desempenho dos fatores considerados para pagamento da remuneração variável, ocorrida em função de efeitos de atos de gestão sobre operações que serviram de base para a apuração da remuneração variável no respectivo ano de origem, sendo definido conforme item 4.6.1.b.



4.5.2. Toda a remuneração variável paga às pessoas estatutárias está sujeita a incidência dos tributos previstos na legislação aplicável.

4.5.3. Proporcionalidade e elegibilidade: O pagamento da remuneração variável será proporcional à quantidade de meses trabalhados no ano e deve considerar:

a) Cálculo proporcional, tendo como base uma fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês;

b) Nas hipóteses em que as pessoas estatutárias forem admitidas a partir do primeiro dia de outubro do ano vigente, não é possível a contratação de objetivos individuais, não sendo calculado o percentual da esfera Individual, mantendo os percentuais de ponderação para as esferas Coletiva e Local.

Nas situações em que a esfera Individual for a única com peso estabelecido, a pessoa estatutária não receberá remuneração variável referente àquele exercício.

Não se enquadra nesse item o Diretor oriundo do quadro de celetistas admitido até o mês de setembro, para o qual será utilizado as metas da sua função anterior, como base de cálculo para os objetivos pessoais, observado o disposto *no item 4.2.2.*

c) Nos casos de alteração de cargo, o cálculo da remuneração variável da pessoa estatutária considerará o múltiplo e o rating apurado em cada um dos cargos ocupados durante o exercício. Independente da proporção de meses trabalhados, a apuração dos indicadores será sempre referente ao resultado consolidado do ano civil.

d) Quando da necessidade de alteração do número de matrícula, mantendo-se a pessoa como estatutária, será considerado o valor da última remuneração do ano, para todas as matrículas existentes no exercício social, independentemente do número da matrícula.

e) Nos casos de alteração de Porte da Cooperativa, a adequação da quantidade de múltiplos salariais ocorrerá a partir do mês de atingimento do novo Porte e sua aplicação, está condicionada a autorização expressa da Assembleia Geral ou do Conselho de Administração se autorizado pela Assembleia Geral.

4.5.4. Provisão: A provisão de remuneração variável deve respeitar as regras de pagamento da remuneração variável de cada entidade. A provisão deve ser realizada considerando o atingimento padrão de 100% ( $n = 1$ ) das metas ou do percentual solicitado pela Cooperativa, que não poderá ultrapassar a 120% ( $n = 1,2$ ) das metas, respeitando os limites de pagamento estabelecidos para cada entidade e a legislação contábil vigente, considerando a fórmula:



Provisão mensal individual = (Remuneração base x múltiplo do cargo x n) /12

O valor base do resultado para o cálculo da provisão mensal deve considerar, utilizando sempre o que for maior:

- Opção 1:

Resultado Base =

(Resultado Ajustado Realizado até o mês anterior

+ Resultado Ajustado Planejado do mês atual até Dezembro)

/ 12 \* número do mês da realização do cálculo

- Opção 2:

Resultado Base =

(Resultado Ajustado Realizado até o mês anterior

+ Média simples do Resultado Ajustado Planejado do mês atual até Dezembro)

#### 4.6. Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas

4.6.1. A proposição e aprovação dos indicadores que irão compor as esferas Coletiva, Local e Individual, serão realizadas da seguinte forma:

a) Fóruns de alinhamento: Devem ser realizados fóruns de alinhamento entre os Diretores Executivos de cada entidade, para a escolha dos indicadores e a regra ou taxa que especifique o que será considerado como “redução significativa” para aplicação do *item 4.5.1.d*, que serão utilizados nas esferas Coletiva, Local e Individual, no ano anterior ao início do ano de apuração;

b) Fóruns de aprovação: O Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ definirá e aprovará os indicadores a serem aplicados em cada esfera Coletiva, Local e Individual para as Cooperativas Singulares e Cooperativa Central. Também será definido e aprovado para cada indicador que compõe as esferas Coletiva, Local e Individual, a regra ou taxa que especifique o que será considerado como “redução significativa”, para aplicação do *item 4.5.1.d*.

#### 4.7. Comunicação

Todos os elegíveis devem ser comunicados, dos indicadores das esferas Individual, Coletiva e Local. O acompanhamento dos indicadores e do resultado será realizado por meio de Dashboard disponibilizado pela Central Sicredi PR/SP/RJ.



#### 4.8. Das Escolhas por Cooperativa

Todas as escolhas possíveis que estão presentes nesta Política, devem ser formalizadas em ata por cada entidade até 31/03 do ano de vigência do seu programa de remuneração variável, devendo o registro da respectiva deliberação ser enviado à área responsável por Remuneração do time de Pessoas e Cultura da Central Sicredi PR/SP/RJ.



## 5. Regras para Conselho de Administração e Fiscal

### 5.1. Remuneração do Conselho de Administração e Fiscal de Cooperativas Singulares e Centrais

As práticas de remuneração dos participantes dos Conselhos devem ser aplicadas conforme estratégia, maturidade e capacidade de pagamento de cada entidade, respeitando a governança, legislações aplicáveis e as decisões das respectivas Assembleias Gerais.

### 5.2. Elegibilidade

5.2.1. São elegíveis todos os membros de Conselhos de todas as entidades do Sistema Sicredi, exceto o Presidente do Conselho das Cooperativas Singulares e Centrais, a partir da sua eleição registrada em ata da Assembleia Geral de sua respectiva entidade, homologada pelo Banco Central do Brasil, quando necessária, e posse no respectivo cargo.

### 5.3. Regras Gerais

5.3.1. A remuneração para os elegíveis deve ser realizada no formato de honorários mensais pagos 12 (doze) vezes ao ano ou cédulas de presença conforme números de reuniões realizadas. Os membros dos Conselhos não possuem remuneração variável (exceto Presidente).

5.3.2. A remuneração para os Conselhos das cooperativas singulares e Centrais deve ter como referência os parâmetros do quadro a seguir, com deliberação nas respectivas Assembleias:

Posição	Elemento	Central e Cooperativas
Presidente	Conforme referência de remuneração dos Estatutários	
Vice-Presidente	Honorário Fixo	Até 50% dos honorários fixos do Presidente
Conselheiro	Honorário Fixo	Até 10% dos honorários fixos do Presidente



5.3.3. A revisão da remuneração dos Conselheiros, que tem como base o honorário do Presidente, ocorrerá simultaneamente à revisão do honorário deste e deverá ser aprovada em Assembleia Geral com devido registro em ata.

5.3.4. Para os casos de redução de honorários do Presidente em função de dedicação parcial, cabe a Cooperativa definir os honorários de seus Conselheiros em Assembleia Geral e com devido registro em ata.



## 6. Papéis e Responsabilidades

### 6.1. À área responsável por Pessoas e Cultura da Central Sicredi PR/SP/RJ, compete:

- a) Realizar gestão e manutenção das políticas regionais e dos processos e ferramentas relacionados;
- b) Acompanhar a atualização dos aspectos relativos à estrutura de cargos, salários e carreiras, remuneração fixa e remuneração variável;
- c) Acompanhar e compartilhar a atualização das tabelas de referência de remuneração e deflatores regionais compulsórios;
- d) Acompanhar o cálculo das prévias de remuneração variável da Cooperativa Central e das Singulares;
- e) Apurar e Conferir os resultados de cada pessoa estatutária conforme regras aprovadas pela Central e acompanhar a realização do respectivo pagamento;
- f) Orientar e apoiar as cooperativas nos processos de remuneração, atuando também como apoio ao CAS;
- g) Registrar as escolhas descritas neste documento, mediante comunicação e disponibilização dos materiais para as suas Cooperativas Filiadas e CAS, conforme o caso;
- h) Supervisionar e orientar as Cooperativas Filiadas, garantindo que elas sigam as políticas e regulamentos estabelecidos, inclusive realizando a supervisão das práticas de governança e a implementação de boas práticas de gestão.

### 6.2. À área responsável por Pessoas e Cultura da Central e das Singulares, compete ainda:

- a) Suportar a entidade na realização das escolhas previstas nesta política e sua correta documentação;
- b) Liderar e suportar os processos de revisão de remuneração anual relativos ao orçamento de pessoal;



- c) Observar e cumprir as regras dispostas nesta política, assim como as orientações estabelecidas nos demais documentos sobre remuneração;
- d) Encaminhar para aprovação da Cooperativa Singular as definições, conforme escolhas previstas nesta política;
- e) Encaminhar para área de Pessoas e Cultura e Serviços de Gestão de Pessoas da Central, o registro das escolhas realizadas e suas respectivas aprovações;
- f) Comunicar as pessoas estatutárias da respectiva entidade acerca das regras de remuneração;
- g) Conferir as prévias de remuneração variável das suas entidades.

**6.3. À Auditoria Interna da Central Sicredi PR/SP/RJ, compete:**

- a) Auditar os processos de cálculo de remuneração variável das Cooperativas Filiadas.

**6.4. À Auditoria Interna do CAS, compete:**

- a) Auditar os processos de cálculo de remuneração variável da Central Sicredi PR/SP/RJ.

**6.5. À Diretoria de cada entidade, compete:**

- a) Observar as regras dispostas nesta política e os seus processos relacionados, zelando pelo seu cumprimento.



## 7. Base Regulatória / Legislação Aplicável

- Lei nº 10.101/2000;
- Resolução CMN nº 5.177/2024.



## Título

Política de Remuneração Regional dos Estatutários



## 8. Vigência e Histórico de Aprovação

DATA	DESCRIÇÃO	APROVADOR
27/06/2025	6ª atualização do documento	Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ - Ata nº 534.

Marília/SP, 25 de agosto de 2025.

João Alberto Salvi

Presidente

Enidécio de Jesus Sartori

1º Vice-Presidente

Carlos Henrique dos Santos

2º Vice-Presidente