

Política de Benefícios Regional a Presidentes e Diretores Estatutários

Área: Pessoas e Cultura

Assunto: Benefícios dos Estatutários

Abrangência: Regional

(Central Sicredi PR/SP/RJ e filiadadas)



SUMÁRIO

01

Objetivo

02

Definições

03

Regras

- 3.1. Concessão de benefícios
- 3.2. Benefícios
- 3.3. Benefícios Complementares
- 3.4. Convênios
- 3.5. Afastamentos
- 3.6. Benefícios para Vice-Presidente

04

Responsabilidades

- 4.1. Área da Central Sicredi PR/SP/RJ responsável por Pessoas e Cultura
 - a) Realizar gestão e manutenção das Políticas e dos normativos, seus anexos e dos processos;
 - b) Apoiar o CAS na realização de estudos de viabilidade para implantação de novos benefícios;

05

Base Regulatória

06

Vigência e Histórico de Aprovação



1. Objetivo

Estabelecer regras e padrões, bem como delimitar as responsabilidades para a concessão de benefícios do Sicredi aos Presidentes e Diretores Estatutários.



2. Definições



Benefício: O benefício é uma concessão realizada pela Entidade com o objetivo de estabelecer uma forma diferenciada de recompensa, contribuindo para o bem-estar, bem como buscando tornar as Entidades mais atrativas na captação e retenção das pessoas.



Assembleia Geral: Órgão máximo da Entidade que por prerrogativa legal e estatutária, tomará as decisões de maior interesse da sociedade.



Benefício Previdenciário: É um seguro disponibilizado pela Previdência Social que garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, gravidez, incapacidade para o trabalho ou morte.



Dependentes: Familiares dos Presidentes e Diretores Estatutários que estejam classificados em: cônjuge, filhos e tutelados (solteiros) com até 18 anos incompletos, filhos e tutelados (universitários) com até 24 anos incompletos e filhos e tutelados inválidos de qualquer idade.



Entidades: Todas as empresas do Sicredi.



Estatutário: Profissional nomeado para exercer o cargo de Diretor (a), e o (a) Presidente do Conselho de Administração eleito, de acordo com as atribuições e responsabilidades definidas no estatuto social. A aplicação desta Política é apenas para os Presidentes e Diretores Estatutários.



Estatuto social: Conjunto de normas que regem o funcionamento da Cooperativa, definem direitos e obrigações dos membros, as relações entre eles e principalmente perante os órgãos reguladores e terceiros.



3. Regras

3.1. Concessão de benefícios

3.1.1. A concessão de benefícios deve prever:

- a) Concessão dos benefícios ofertados pela Entidade a todo o quadro de Presidentes e Diretores Estatutários;
- b) Caracterização das recompensas pela representação da relação formal de trocas entre a Entidade e seus Presidentes e Diretores Estatutários;
- c) Combinação e apresentação das recompensas por meio de regras contratuais referentes às políticas de remuneração e de benefícios, bem como respeitando as determinações legais;
- d) Regras e orientações que oportunizem às Entidades do Sicredi a padronização dos benefícios concedidos aos seus Presidentes e Diretores Estatutários, flexibilizando para cada Entidade, de acordo com o seu orçamento, o investimento que fará a este título;
- e) Organização dos benefícios em necessários e complementares, respeitando as regras individuais de cada benefício dispostas nesta Política;
- f) Contratação de fornecedores que atendam aos requisitos técnicos de compartilhamento definidos pelo Sicredi para o estabelecimento de parceria, além das determinações legais;
- g) Possibilidade de adesão, aos benefícios disponibilizados pela Entidade, de acordo com os critérios de concessão;
- h) Autorização por escrito, no momento da posse ou nas alterações dos benefícios, para o desconto da participação nos custos.



3.2. Benefícios Necessários: O pacote mínimo de benefícios a ser ofertado aos Presidentes e Diretores Estatutários, oportuniza as Entidades um padrão de benefícios ofertados, facilitando as movimentações e mantendo o equilíbrio interno.

3.2.1. Seguro de vida

Aspecto	Regra
Objetivo	Garantir a tranquilidade e a proteção em caso de morte ou invalidez permanente do titular e de morte do seu cônjuge/companheiro (a).
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Inclusão	Automática no momento da posse.
Prestador	Fornecedor sistêmico.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	100% (cem por cento) do valor do benefício.
Desistência	Não há.
Capital Segurado Individual da garantia básica	Capital Segurado para cobertura básica, corresponde a 36 (trinta e seis) vezes os honorários base, mais a somatória dos últimos três valores de RV (Remuneração Variável) pagos.

3.2.2. Previdência privada

Aspecto	Regra
Objetivo	Sistema de acumulação complementar ao sistema de previdência social. 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.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Inclusão	Por manifestação de interesse.
Prestador	Fornecedor sistêmico.
Contribuição do titular	Pode variar de 1% (um por cento) a 10% (dez por cento) dos honorários mensais, conforme teto estabelecido pela Entidade. O valor será descontado dos honorários mensais.
Contribuição da Entidade	No mesmo percentual escolhido pelo titular, limitado a 10% (dez por cento) dos honorários mensais.



Aspecto	Regra
Desistência	Caso o titular desista do benefício, deverá optar por sua suspensão. A partir deste momento, o benefício e a contribuição da Entidade serão suspensos. As reservas acumuladas até o momento da desistência permanecem à disposição do titular, conforme as regras de acesso.
Portabilidade	Após o desligamento: É possível conforme regra do produto. Dentro da mesma empresa: É possível respeitando a regra do produto e sem a aplicação da tabela de <i>vesting</i> .

3.2.2.1. O acesso às reservas pode ocorrer por:

- a) Cumprimento do mandato mínimo de 3 anos, conforme regra de *vesting*;
- b) Renda mensal de aposentadoria: ocorre quando a reserva mensal, já disponível aos Presidentes e Diretores Estatutários é transformada em renda mensal paga pela seguradora. Para que tenham acesso, devem ter completado 60 anos de idade;
- c) Doenças graves: Os Presidentes e Diretores Estatutários poderão acessar os valores de reservas da parte da Entidade, quando ocorrer alguma doença grave. A liberação será de 100% das reservas, a título de resgate. Entende-se como doença grave aquela que, de acordo com a legislação vigente à época da constatação da doença e, atendendo aos critérios da Previdência Social, isenta o segurado de carência para concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez;
- d) Invalidez total ou permanente: Os Presidentes e Diretores Estatutários poderão acessar os valores de reservas da Entidade quando houver Invalidez total ou permanente. Entende-se como invalidez total ou permanente, aquela para a qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação, devidamente reconhecida pela Entidade. A liberação será de 100% das reservas, a título de aposentadoria (compra de renda*) ou resgate de valores; (*De acordo com a elegibilidade do benefício conforme contrato.);
- e) Resgate por morte (período de acumulação): Caso o Presidente e/ou o Diretor Estatutário venha a falecer, é possível liberar as reservas aos beneficiários indicados por ele. O valor poderá ser pago à vista ou sob a forma de renda mensal por prazo determinado;



- f) Desligamento: no momento do desligamento, fica facultado à Entidade, mediante decisão do Conselho de Administração, optar por liberar (cem por cento) das reservas ou enquadrar os Presidentes e Diretores Estatutários na tabela abaixo:

Tempo de Permanência no Sicredi em Anos	% Disponível da Reserva
Menos de 3	0%
3	30%
4	40%
5	50%
6	60%
7	70%
8	80%
9	90%
10 ou mais	100%

- g) Desligamento por movimentação: nos casos de desligamento de uma Entidade e contratação em outra Entidade do Sistema, em prazo não superior a trinta dias, as reservas já constituídas ficam bloqueadas em seu nome, sendo futuramente liberadas, de acordo com as regras de acesso às reservas estabelecidas no regulamento do benefício. Neste caso, o tempo de serviço no Sistema será cumulativo.

3.2.3. Auxílio refeição e/ou auxílio alimentação

Aspecto	Regra
Objetivo	Contribuir para a melhoria do nível nutricional e para a saúde, ofertando liberdade de escolha e respeitando os hábitos alimentares. O benefício será concedido apenas por meio de sistema de cartão eletrônico.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Inclusão	Automática, no momento da posse.
Prestador	Fornecedor sistêmico.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	100% (cem por cento) do valor do benefício.
Desistência	Não há.
Encerramento de Mandato	O benefício terá duração de 12 meses após o encerramento do respectivo mandato.



3.2.4. Assistência médica

Aspecto	Regra
Objetivo	Cuidado médico preventivo do Estatutário. Oferece cobertura de serviços médicos e hospitalares por uma ampla rede de atendimento credenciada.
Elegibilidade	Estatutários, conjuge\companheiro (a) e dependentes.
Inclusão	Por manifestação formal de interesse pelo Estatutário.
Prestador	Fornecedor sistêmico, com rede de abrangência nacional. A Entidade poderá avaliar as necessidades locais e propô-las ao fornecedor, de acordo com a sua região.
Contribuição do titular	Cabe a Entidade definir os valores de contribuição, respeitando os limites previstos em negociação coletiva de trabalho. O valor total da participação será descontado mensalmente dos honorários. O benefício possui opção por acomodação em quarto privativo, de acordo com a escolha do titular, cabendo a este o encargo sobre a diferença de valores entre os planos. Ainda é facultado as Entidades incluir coparticipação para procedimentos abaixo, respeitando o limite legal estabelecido pela ANS: - Consultas: eletivas e de emergência; - Exames: baixa e alta complexidade; - Terapias: com exceção a oncológicas.
Contribuição da Entidade	Cabe à Entidade definir os valores de sua contribuição, respeitando os limites previstos em negociação coletiva de trabalho, podendo variar entre 50% (cinquenta por cento) a 100% (cem por cento) do valor do benefício para os Estatutários e de 10% (dez por cento) a 100% (cem por cento) para seus dependentes.
Desistência	Caso o titular desista do benefício, deverá formalizar a opção de cancelamento junto à área de Pessoas e Cultura da sua Entidade.
Encerramento de Mandato	Será disponibilizada a manutenção no plano de saúde do Sicredi por 12 meses. Após esse período, nos casos de destituição ou encerramento de contrato, o Estatutário poderá ter a manutenção do plano de saúde, conforme regras da ANS (RN279), por mais 1/3 do tempo que trabalhou na entidade, sendo mínimo de 6 meses e máximo de 24 meses. Para que seja possível ampliar o prazo, o Estatutário deverá manifestar interesse na continuidade do plano de saúde em até 30 dias antes do encerramento do período de manutenção assegurado pela entidade, caso contrário será realizada a sua exclusão do plano de saúde. Quando aposentado, além do período de 12 meses citados anteriormente, o Estatutário que desvincular-se da entidade poderá manter o plano de saúde nas seguintes condições: a) Ter contribuído para o plano por até 10 anos: a manutenção será pelo mesmo período que houve contribuição; b) Ter contribuído para o plano por mais de 10 anos: a manutenção do plano será de forma vitalícia.



3.2.5. Reembolso creche

Aspecto	Regra
Objetivo	Reembolso de despesas com creches, pré-escolas, escolas ou contratação de babás. O benefício não será cumulativo quando ambos os cônjuges possuam vínculo com o Sistema. Nestes casos, é necessário a designação de quem deve receber o benefício, por escrito à entidade.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários com filhos, com idade máxima de 83 meses de idade.
Inclusão	Formalização através de termo de adesão, disponível no sistema interno de cada entidade. Também deverá apresentar documentação comprobatória do tipo de serviço contratado (creches, pré-escolas, escola ou contratação de babás), podendo ser declaração do próprio estatutário, declaração da instituição em que o filho esteja sendo atendido, recibo simples com a identificação a quem foi efetuado o pagamento referente aos cuidados dos filhos, com a periodicidade estipulada por cada entidade.
Prestador	Não há.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	100% (cem por cento) do valor estipulado para o reembolso. O valor do reembolso será determinado pela entidade, podendo ser o mesmo valor definido para os celetistas.
Desistência	Descontinuidade do benefício, no caso de não apresentação dos documentos comprobatórios.

3.2.6. Sempre Bem

Aspecto	Regra
Objetivo	Propiciar aos Presidentes e Diretores Estatutários e seus familiares um apoio breve para resolução de problemas de ordem pessoal nas áreas psicológicas, sociais, financeiras e jurídicas e, disponibilizar atendimento especializado nos casos de situações traumáticas.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Inclusão	Automática, a partir da posse.
Prestador	Fornecedor sistêmico.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	100% (cem por cento) do custo.
Desistência	Não há.



3.2.7. Complemento ao auxílio-doença e salário maternidade

Aspecto	Regra
Objetivo	Complementar o valor pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos casos em que os Presidentes e Diretores Estatutários se afastarem e estiverem recebendo do INSS, um valor menor do que o recebido de honorários no mês anterior ao afastamento (desde que comprovado junto à entidade). O benefício será concedido por um prazo máximo de 24 meses, ou até o prazo previsto de término do mandato, a contar do afastamento.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários, sendo o auxílio maternidade exclusivo as mulheres.
Inclusão	Automática, a partir da posse.
Prestador	Não há.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	O valor de contribuição será o necessário para complementar o recebido pelo INSS, com o objetivo de garantir a manutenção dos honorários mensais. Não sendo conhecido o valor do auxílio-doença ou do salário maternidade a ser concedido pelo INSS, a complementação salarial, deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.
Desistência	Não há.

3.2.8. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço ou Previdência Privada

Aspecto	Regra
Objetivo	Constituir e preservar a reserva financeira do Estatutário.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Inclusão	Automática no momento da posse, desde que a sua entidade forneça o benefício.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	1/12 avos mensais do valor dos honorários.
Desistência	Não há.
Tipo do Depósito	O Estatutário deverá optar pelo depósito em Fundo de Garantia por Tempo de Serviço ou depósito em Previdência Privada.



3.3. Benefícios Complementares: O grupo dos benefícios complementares estipula um rol adicional de benefícios, que podem ser concedidos aos Presidentes e Diretores Estatutários por disponibilidade da entidade, aumentando o seu nível de atratividade de retenção.

3.3.1. Assistência médica para dependentes.

3.3.1.1. A entidade pode optar por estender o benefício de assistência médica para os dependentes, observando as regras descritas no item 3.2.4 desta Política e os padrões diferenciados referentes à contribuição da entidade. Cabe a cada Entidade a definição dos valores de sua contribuição.

3.3.2. Assistência odontológica

Aspecto	Regra
Objetivo	Cuidado preventivo da saúde bucal. Oferece cobertura de serviços odontológicos por uma ampla rede de atendimento credenciada.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários, com opção de ser extensivo aos seus dependentes.
Inclusão	Por manifestação formal de interesse. Formalização através de formulário específico disponível no sistema interno de cada entidade.
Prestador	Fornecedor sistêmico.
Contribuição do titular	Definida pela entidade, respeitando os limites previstos em negociação coletiva de trabalho, ou na ausência desta, definida pela entidade, podendo variar de 10% (dez por cento) a 100% (cem por cento) do valor do benefício para os Presidentes e Diretores Estatutários e, até 90% (noventa por cento) do valor do benefício para o cônjuge/companheiro (a) e dependentes.
Contribuição da Entidade	Definida pela entidade, respeitando os limites previstos em negociação coletiva de trabalho, ou na ausência desta, definida pela entidade, podendo variar de 50% (cinquenta por cento) a 100% (cem por cento) do valor do benefício para os Presidentes e Diretores Estatutários e, até 10% (dez por cento) do valor do benefício para o cônjuge/companheiro (a) e dependentes.
Desistência	Mediante formalização junto à área responsável por Pessoas e Cultura da sua entidade.



3.3.3. Reembolso filho especial

Aspecto	Regra
Objetivo	Reembolso de despesas com creches, pré-escolas, escolas ou contratação de babás. O benefício não é cumulativo com o reembolso creche. Também não será cumulativo quando pai e a mãe forem empregados do Sistema. É necessária a designação de quem deve receber o benefício, por escrito, à entidade.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários que tenham filhos com necessidades especiais, sem limite de idade, cuja entidade esteja vinculada ao PBS. A comprovação de filho com necessidade especial deve ser realizada através de laudo médico com data menor ou igual a um ano de emissão. A periodicidade de comprovação é definida por cada entidade. O benefício não será cumulativo quando ambos os cônjuges possuam vínculo com o Sistema. Nestes casos, é necessário a designação de quem deve receber o benefício, por escrito, à entidade.
Inclusão	Formalização através de termo de adesão disponível no sistema interno de cada entidade. Também deverá ser apresentado documentação comprobatória do tipo de serviço contratado (creches, pré-escolas, escolas ou contratação de babás).
Prestador	Não há.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	100% (cem por cento) do valor estipulado para o reembolso. O valor do reembolso será determinado pela entidade, podendo ser o mesmo valor definido para os celetistas.
Desistência	Não há.

3.3.4. Assistência médica: desvinculação por aposentadoria

Aspecto	Regra
Objetivo	Cuidado médico preventivo do Estatutário. Oferece cobertura de serviços médicos e hospitalares por uma ampla rede de atendimento credenciada, considerando o mesmo plano da modalidade do benefício de Assistência Médica.
Elegibilidade	Exclusivamente para o titular que ocupou cargo de Presidente ou Diretor Estatutário, que tenha vínculo com qualquer entidade Sicredi por prazo mínimo de 15 anos, podendo também ser considerado para cálculo do prazo mínimo, o período com vínculo por regime CLT, e que tenha se desvinculado do Sicredi exclusivamente por motivo de aposentadoria.
Prazo	O plano será mantido pelo prazo de 5 (cinco) anos, após a aposentadoria.
Inclusão	Formalização através de termo de adesão disponível no sistema interno de cada entidade.



Aspecto	Regra
Prestador	Fornecedor sistêmico.
Contribuição do titular	Não há contribuição. Ainda é facultado as entidades incluir coparticipação para procedimentos abaixo, respeitando o limite legal estabelecida pela ANS: - Consultas: eletivas e de emergência; - Exames: baixa e alta complexidade; - Terapias: com exceção a oncológicas.
Contribuição da Entidade	A entidade subsidiará 100% (cem por cento) do custo com mensalidade.
Desistência	Em caso de desistência do benefício, deverá ser formalizada a opção de cancelamento junto a área de Pessoas e Cultura da sua entidade.

3.3.5. Check-up

Aspecto	Regra
Objetivo	Disponibilizar um check-up médico anual, com atendimento diferenciado, com agendamento para que em um dia os Presidentes e Diretores Estatutários realizem todos os exames com intervalos agendados, visando avaliar a sua condição física e, com isso, programar ações destinadas a mantê-los saudáveis e com boa qualidade de vida.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Inclusão	Automática, a partir da posse.
Prestador	Fornecedor sistêmico.
Contribuição do Estatutário	Não há.
Contribuição da Entidade	A Entidade subsidiará 100% (cem por cento) do custo com a realização dos exames.
Desistência	Não há.

3.3.6. Automóvel designado

Aspecto	Regra
Objetivo	Propiciar maior segurança e praticidade para o deslocamento terrestre, com a disponibilização de um automóvel para utilização diária, priorizando veículos com qualidade de segurança reconhecida. A utilização do automóvel será exclusiva para os Presidentes e Diretores Estatutários de forma irrestrita. O automóvel será cedido ao Estatutário no período em que estiver vigente o seu vínculo com a entidade, sendo de sua responsabilidade eventuais ocorrências não previstas neste documento.



Aspecto	Regra
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Inclusão	Formalização através de termo de adesão, disponível no sistema interno de cada entidade.
Prestador	A entidade disponibilizará o veículo.
Características do veículo	Veículos com recursos tecnológicos que venham contribuir para segurança ativa e passiva. - Segurança Ativa: equipamentos que minimizam danos em casos de colisão; - Segurança Passiva: equipamentos desenvolvidos para evitar acidentes. Recomenda-se também que o veículo disponha de recursos com aumento da proteção pessoal contra assaltos e armas de fogo.
Contribuição da Entidade	A entidade subsidiará 100% (cem por cento) do custo com despesas de combustível, manutenção, IPVA, seguro do veículo e franquia do seguro, quando não houver infração do Código de Trânsito pelos Presidentes e Diretores Estatutários. Cabe à Entidade definir o valor do automóvel, bem como o período de substituição.
Contribuição do titular	Serão de sua responsabilidade as despesas com multas e infrações de trânsito.
Desistência	Não há.
Substituição do Veículo	Considerado o tempo e uso do veículo, o mesmo será substituído podendo este ser oferecido como parte do pagamento do novo veículo ou, disponibilizado a venda, podendo a compra ser realizada pelo estatutário usuário do veículo a ser substituído, em valor de 70% da tabela FIPE, desde que este valor seja igual ou maior que o saldo residual contábil do referido veículo.

3.3.7. Bônus de Saída

Aspecto	Regra
Objetivo	O Benefício de Bônus de Saída está atrelado ao processo de sucessão e orientado pela Política de Sucessão e Transição de Carreira de Cargos da Alta Administração das Entidades do Sicredi, a partir da análise do contexto e estratégias do Sistema considerando o período de responsabilidade e dedicação exercida pelos membros estatutários na Cooperativa Singular e na Central.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.
Período para aplicação do Bônus de Saída	Ao Presidente: O período a ser considerado para fins de formação e pagamento do Bônus de Saída deverá ser aplicado a partir do ano do primeiro mandato registrado em ata da assembleia geral, sendo que o período passado compreende todo o tempo que permaneceu no cargo/função de Presidente da Cooperativa. Ao Diretor Estatutário: A critério do Conselho de Administração da Cooperativa, o período inicial a ser considerado para fins de formação e pagamento do Bônus de Saída pode considerar:



Aspecto	Regra
	<p>a) O atendimento dos requisitos para eleição de Diretoria Executiva a partir da Resolução 3.859/2010 e Resolução 4434/2015;</p> <p>b) Para o Diretor Estatutário que, a partir da Resolução 3.859/2010 e Resolução 4434/2015, já atendiam os requisitos, porém não ocorrida a eleição de imediato e, estes vinham exercendo cargos de responsabilidades similares dos celetistas.</p> <p>c) Observado o item Elegibilidade, os valores correspondentes ao período passado, compreendendo todo o tempo que permaneceu como diretor, também considerando o item “b” caso tenha sido essa a decisão.</p>
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade - Formação do Bônus de Saída	<p>A formação do Bônus de Saída será mediante a aportes realizados pela Cooperativa e/ou pela Central em favor do Estatutário através de Plano Averbado do tipo VGBL (Vida Gerador de Benefício Livre), com aporte anual ao final de cada exercício para aqueles que estiverem no exercício do mandato ou, no mês subsequente a saída para as Cooperativas que não optem pelo VGBL, sendo que neste caso, o cálculo será pela última remuneração bruta, multiplicado pelo número de anos que faz jus, ou outra forma definida pelo Conselho de Administração da Cooperativa.</p> <p>A cooperativa poderá provisionar e aportar os valores deliberados de imediato ou gradual, conforme direcionamento do Conselho de Administração.</p> <p>Considera-se para efeito de cálculo sempre o ano completo, tanto de entrada como o de saída, não havendo proporcionalidade.</p>
Do valor base para fins do Bônus de Saída	Para formação global do montante do Bônus de Saída, a partir da aprovação do normativo, o valor base para fins do Bônus de Saída é considerado 1 (um) múltiplo bruto do honorário mensal, sendo considerado o valor do honorário mensal do mês que anteceder o aporte.
Da formação do Bônus de Saída em situações de movimentação de Estatutários	A critério do Conselho de Administração, poderá ser observada a formação e concessão do Bônus de Saída aos estatutários em exercício que tiveram movimentação dentre os órgãos nas posições de Presidentes para membro do Conselho de Administração e, de Diretores para membro do Conselho de Administração.
Eventuais Exceções	As demais exceções que possam surgir na aplicabilidade desta Política e demandas pelas filiadas, serão tratadas no Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ.

3.3.8. Retenção de Longo Prazo

Aspecto	Regra
Objetivo	O Benefício de Bônus de Retenção de Longo Prazo (RLP) é concedido para atrair e reter as pessoas estatutárias elegíveis, visando a sustentabilidade do negócio, bem como formar renda para suportar os processos de transição de carreira e sucessão.
Elegibilidade	Presidentes e Diretores Estatutários.



Aspecto	Regra
Potencial de Ganho	A quantidade de múltiplos líquidos do honorário mensal pode variar de 1 a 5 múltiplos, podendo ser definido para cada cargo elegível. O valor do honorário será sempre o último valor recebido no ano do benefício. Para os casos em que o Estatutário ocupar um novo cargo, havendo redução da sua remuneração, para os meses em que ocupou o cargo anterior, será considerado o valor da remuneração recebida no respectivo cargo.
Valor do Ganho	Por se tratar de valores líquidos de honorários, o valor do Imposto de Renda Pessoa Física deve ser incorporado ao cálculo, compreendendo a seguinte fórmula: $\text{Valor do RLP} = (\text{Honorário mensal} \times \text{quantidade de múltiplo RLP}) / 0,725$
Forma de Concessão	O RLP será concedido na forma de contribuição para plano de caráter previdenciário para aqueles que estiverem no exercício do mandato. Quando o vínculo for encerrado até a data do pagamento do RLP, o Conselho de Administração da entidade poderá determinar outra forma de pagamento do RLP. Considera-se o cargo para o exercício social (ano civil) de apuração. Dessa forma, se o ocupante do cargo do mandato anterior for a mesma pessoa, eleita para um novo mandato, é devido o RLP dos meses do mandato anterior.
Critérios para Concessão	Para a concessão, deve ser observado: a) Aprovação do RLP em Assembleia Geral ou Conselho de Administração da respectiva entidade, conforme o caso, com registro em ata; b) Obrigatoriedade de contribuição do elegível no plano de previdência privada atual do Sicredi, em qualquer percentual. Ocorrendo a não contribuição, é possível realizá-la de forma retroativa; c) o Benefício de RLP é proporcional à quantidade de meses em que os elegíveis trabalharam no ano contribuindo individualmente para o plano de previdência privada do Sicredi. O cálculo proporcional tem como base uma fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês.
Contribuição do titular	Não há.
Contribuição da Entidade	A formação do Bônus de RLP será mediante a aportes realizados pela Cooperativa e ou pela Central em favor do estatutário através de Plano Averbado do tipo VGBL (Vida Gerador de Benefício Livre), com aporte anual até o final de março do ano subsequente. A cooperativa poderá provisionar mensalmente.
Correção e Liquidez do benefício	Os montantes já depositados devem ser corrigidos de acordo com a rentabilidade do veículo, até o período de liquidez. A liquidez do plano deve respeitar a legislação vigente em relação aos programas de fundo previdenciários e deve ocorrer nos seguintes casos a) Após o encerramento de cada mandato;



Aspecto	Regra
	<p>b) Ter havido desvinculação do cargo (renúncia, fim de mandato, mudança de cargo ou destituição);</p> <p>c) Em situações de desligamento por morte ou invalidez, o participante ou seus beneficiários, conforme o caso, será elegível a resgatar 100% do montante depositado;</p> <p>d) Por decisão do Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ, que abrange a totalidade das cooperativas, ou decisão do Conselho da Cooperativa.</p> <p>A liquidez do plano ficará indisponível quando a desvinculação ocorra devido um ato de má fé que de alguma forma prejudique a imagem do Sicredi.</p>
Eventuais Exceções	As demais exceções que possam surgir na aplicabilidade desta política e demandas pelas filiadas serão tratadas no Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ.

3.4. Convênios

3.4.1. Utilizando-se do princípio da cooperação, a Entidade poderá obter vantagens para seus Presidentes e Diretores Estatutários por meio de uma negociação sistêmica ou com fornecedores locais (ganhos em escala). Cabe à Entidade formalizar o convênio com o fornecedor, salvo nos casos em que exista uma solução sistêmica que atenda às necessidades na região.

A disponibilização de convênios contribui para tornar as empresas mais atrativas, minimizando os riscos trabalhistas e tributários - pois os custos da utilização do serviço ou aquisição do bem conveniado serão 100% do estatutário, cabendo à empresa somente a negociação de valores diferenciados. Abaixo, são definidas as possíveis parcerias que podem ser firmadas:

- a) Saúde: consiste em estipular convênios visando propiciar aos estatutários melhores condições para o cuidado com a sua saúde, através de:
- Farmácia: desconto para a aquisição de medicamentos com prescrição médica;
 - Aparelhos ortodônticos: descontos nas despesas com tratamentos ortodônticos, contribuindo para a saúde bucal dos estatutários e dependentes;



- Óculos ou lentes de contato: descontos na aquisição de óculos ou lentes de contato para estatutários comprovadamente com problemas de visão, visando minimizar os problemas de saúde;
 - Academia de ginástica: estimular os estatutários para a prática regular de atividades físicas, contribuindo para uma vida mais saudável.
- b) Transporte: tem o objetivo de permitir aos estatutários facilidades para as suas despesas de logística e transporte para o dia a dia, através de:
- Estacionamento: disponibilização de vagas em estacionamento administrado por terceiros;
 - Combustível: desconto para abastecimento ou serviços nos postos de combustíveis credenciados.
- c) Outros: convênios diversos com o objetivo de negociar descontos em escala para os estatutários, como:
- Plano de telefonia: planos de telefonia para os estatutários com tarifas reduzidas.

3.5. Afastamentos

3.5.1. O afastamento é a ausência do Presidente ou Diretor Estatutário das atividades para as quais foi eleito, por qualquer motivo, com ou sem ônus de seus honorários.

O Estatutário é um contribuinte individual obrigatório do Regime Geral de Previdência Social. Diante disso, possui o direito de utilizar os benefícios previdenciários em caso de afastamento, por qualquer um dos motivos previstos na legislação e aplicáveis aos contribuintes desta natureza.

3.5.2. No caso da ocorrência ou necessidade de afastamento do Presidente ou Diretor Estatutário, os itens a seguir dispõem as condições que devem ser observadas, desde que devidamente convalidadas em assembleia geral, no mesmo ato de aprovação dos honorários. Nos casos de revisão das regras aqui dispostas, deve ocorrer a ratificação em assembleia geral.



3.5.2.1. Por maternidade: O afastamento deve ser concedido a partir do nascimento do filho (a) ou decorrente de atestado médico, fundamentado pelo médico responsável pela Estatutária gestante, considerando:

- a) Período: 120 dias a partir do nascimento do filho (a) ou decorrente de atestado médico, fundamentado pelo médico responsável pela gestante;
- b) Benefícios: Manutenção de todos os benefícios oferecidos enquanto ativa;
- c) Formalização do afastamento: por se tratar de afastamento de um contribuinte individual da Previdência Social, o salário-maternidade deverá ser formalizado nas agências do INSS, pela própria estatutária ou através de procurador por esta constituído;
- d) Honorários: serão mantidos conforme estabelecido neste documento.

3.5.2.2. Por adoção: O afastamento por adoção deve ser concedido por 120 dias ao Estatutário que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos da legislação vigente, desde que devidamente comprovado, considerando:

- a) Benefícios: Manutenção de todos os benefícios oferecidos enquanto ativo;
- b) Formalização do afastamento: por se tratar de afastamento de um contribuinte individual da Previdência Social, o salário-maternidade deverá ser formalizado nas agências do INSS, pelo próprio Estatutário ou através de procurador por este constituído;
- c) Honorários: serão mantidos conforme estabelecido neste documento.

3.5.2.2.1. No caso de falecimento do adotante que for beneficiário do salário-maternidade, poderá o Estatutário afastar-se pelo tempo restante a que teria direito o falecido, nos termos da legislação previdenciária.

3.5.2.2.2. No caso de o adotante não ser o beneficiário do salário-maternidade e não gozar do afastamento previsto acima, será concedido afastamento de cinco dias consecutivos.



3.5.3. Por doença: Concedido nos casos de afastamento por auxílio-doença pela Previdência Social. Este afastamento deverá ser formalizado à Entidade por atestado médico superior a 15 dias, considerando:

- a) Período: conforme indicação do médico do INSS;
- b) Benefícios: manutenção dos benefícios de assistência médica, assistência odontológica, auxílio alimentação, seguro de vida e previdência privada (no valor pré-determinado), até o retorno das suas atividades normais ou até o prazo previsto de término do seu mandato;
- c) Formalização do afastamento: a área de Serviços de Pessoas e Cultura agendará o atendimento junto ao INSS, para que o Estatutário compareça e apresente a documentação exigida, bem como realize a perícia médica;
- d) No caso de afastamento em período igual ou inferior a 15 (quinze) dias, o afastamento deve ser formalizado em ata de reunião do órgão competente;
- e) Honorários: serão mantidos conforme estabelecido neste documento.

3.5.4. Sem honorários: O pedido de afastamento sem pagamento dos honorários deverá partir dos próprios Estatutários, com o esclarecimento do motivo e o período que perdurará o afastamento perante o Conselho de Administração ou Diretoria Executiva, conforme o caso, sendo limitado ao tempo de afastamento permitido no estatuto, ou ao seu término de mandato, o que ocorrer primeiro, considerando:

- a) Período: conforme solicitação e limites supracitados;
- b) Benefícios: manutenção dos benefícios de assistência médica, assistência odontológica e seguro de vida;
- c) Honorários: não há pagamento de honorários durante o período do afastamento;
- d) Formalização do afastamento: o período do afastamento deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração ou Diretoria Executiva, conforme o caso.



3.5.5. Outros afastamentos

- a) Falecimento de familiares: Poderá afastar-se de suas atividades por até cinco dias consecutivos, a partir do falecimento de cônjuge/companheiro (a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em seu imposto de renda, viva sob sua dependência econômica;
- b) Afastamento por casamento: O afastamento por casamento será concedido por três dias consecutivos, a partir do primeiro dia subsequente ao enlace;
- c) Afastamento paternidade: O afastamento por paternidade será concedido por cinco dias consecutivos do dia do nascimento da criança ou da data de adoção;
- d) Recesso anual: Terão direito, a cada doze meses, a um recesso de até 30 dias;
- e) Substituição: Em caso de necessidade de esclarecimento sobre as regras de duração e substituição relativas ao afastamento, bem como sobre os critérios para tratamento dos honorários de substituição, deve ser consultado o estatuto da Entidade.

3.6. Benefícios para Vice-Presidente

3.6.1. A concessão de benefícios para vice-presidente que cumprem expediente na Cooperativa está sujeito a definição e aprovação em Assembleia Geral.



4. Responsabilidades

4.1. Área da Central Sicredi PR/SP/RJ responsável por Pessoas e Cultura

- a) Realizar gestão e manutenção das Políticas e dos normativos, seus anexos e dos processos;
- b) Apoiar o CAS na realização de estudos de viabilidade para implantação de novos benefícios;
- c) Buscar a utilização, viabilização e a otimização dos benefícios já disponíveis;



- d) Preparar e formalizar a relação comercial junto aos fornecedores de benefícios;
- e) Envolver as áreas de Contrato e Jurídico para elaboração de contratos e/ou aditivos junto aos fornecedores de benefícios;
- f) Realizar convênios locais para atender a necessidade dos Presidentes e Diretores Estatutários das Entidades.

4.2. Diretoria de cada Entidade

- a) Observar as regras dispostas nesta Política e seus processos relacionados, zelando pelo cumprimento dela;
- b) Aprovar ou não a proposição dos novos benefícios propostos pela Política de Benefícios para Estatutários.

4.3. Área responsável por Pessoas e Cultura em cada uma das Entidades

- a) Requisitar estudos de viabilidade de novos benefícios;
- b) Identificar a aderência dos benefícios que já são oferecidos;
- c) Subsidiar a área de Pessoas e Cultura para negociação de contratos junto aos fornecedores de benefícios.

4.4. Área do CAS e de cada Entidade responsável por Serviços de Pessoas e Cultura

- a) Operacionalizar as formalizações dos Presidentes e Diretores Estatutários em sistema de folha de pagamento;
- b) Operacionalizar as formalizações dos Presidentes e Diretores Estatutários com os fornecedores de cada benefício, quando aplicável;
- c) Arquivar a documentação comprobatória pertinente as formalizações;
- d) Subsidiar com dados operacionais a área de Pessoas e Cultura para negociação de contratos junto aos fornecedores de benefícios;
- e) Realizar o pagamento dos fornecedores de benefícios.



5. Base Regulatória

Plano de Saúde: Regulamento Normativo da Agência Nacional de Saúde - ANS



6. Vigência e Histórico de Aprovação

DATA	DESCRIÇÃO	APROVADOR
27/06/2025	Criação do documento devido a separação do tema Benefícios da Política de Remuneração Regional dos Estatutários	Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ na Ata nº 534.

Terão acesso de consulta à estas informações todos os Presidentes e Diretores Estatutários, gestores e profissionais de Pessoas e Cultura do Sicredi.

Outras disposições e situações não previstas nesta Política serão analisadas pela área da Central Sicredi PR/SP/RJ, responsável pelos assuntos de Pessoas e Cultura.

Detalhamentos sobre o processo, estarão descritos no Manual de Benefícios.

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