

Política Regional de Remuneração dos Estatutários

Central BRC e Cooperativas Filiadas

Área: Pessoas e Cultura

Assunto: Remuneração dos Estatutários

*Abrangência: Central BRC e cooperativas
filiadas*

SUMÁRIO

01

Objetivo

02

Definições

03

Regras

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 honorários

3.7. Administração da remuneração fixa

3.8. Remuneração variável

3.9. Contratação de indicadores e metas

3.10. Fundo de remuneração variável

3.11. Apuração dos resultados

3.12. Pagamento

3.13. Retenção de Longo Prazo

3.14. Concessão

3.15. Potencial de ganho

3.16. Apuração dos resultados e proporcionalidade

3.17. Liquidez

3.18. Remuneração do Conselho de Administração de Cooperativas Singulares e Centrais

3.19. Elegibilidade

3.20. Regras Gerais

04

Papéis e Responsabilidades

- 4.1. Pessoas e Cultura do CAS
- 4.2 Pessoas e Cultura em cada uma das Centrais
- 4.3. Pessoas e Cultura em cada uma das entidades
- 4.4 Serviços de Gestão de Pessoas do CAS
- 4.5 Auditoria Interna de cada Central
- 4.6 Auditoria Interna do CAS
- 4.7. Diretoria de cada entidade

05

Base Regulatória

06

Vigência e Histórico

1. Objetivo

Estabelecer as diretrizes de remuneração dos Dirigentes Estatutários da Central Brasil Central do Sicredi e suas filiadas, com base nas regras e responsabilidades estabelecidas pelo modelo de remuneração sistêmico para os administradores estatutários, respeitando a complexidade, 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 também 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.

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 e de longo prazo, 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 Norma de Benefícios para Presidentes, Vice-Presidentes e Diretores Estatutários aplicada às pessoas estatutárias, 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 os *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.



Retenção de Longo Prazo – RLP: É o elemento de remuneração de longo prazo, pago para as pessoas estatutárias, conforme os resultados das entidades a que estão vinculadas.



3. Regras

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 da entidade pagadora e ser documentados em manuais operacionais e metodológicos da área responsável por Pessoas e Cultura do CAS.

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”.

3.2. 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. Na Central BRC e suas cooperativas filiadas os Diretores Executivos e de Operações/Supervisão são pares, portando, com base no item 3.2.4 da Política Sistêmica de Remuneração de Estatutários, o enquadramento do Diretor Executivo deve estar um grade abaixo do grade do Presidente.

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

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

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 correspondem 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. Caso a Central BRC defina por acompanhar o mesmo nível de suas

cooperativas com grade superior ao seu, a solicitação deverá ser submetida ao Conselho de Administração da Central para aprovação com registro posterior em Ata.

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 a seguir.

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:

3.6.1. A tabela de referência estabelece as referências de remuneração fixa, tendo como base 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
ESTÁGIO DE MATURIDADE				
Inicial	Desenvolvimento	Esperado	Domínio	Referência
Recém promovidos ou recém contratados; Iniciando seu crescimento salarial neste nível de responsabilida de 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.

A tabela salarial é uma referência, a fim de estabelecer 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.

3.8. Remuneração variável

3.8.1. O modelo de remuneração variável deve ser 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 da entidade e do Sistema, além de engajar todos os níveis da organização.

3.8.2. **Planos de remuneração variável:** O Sicredi possui dois planos para a remuneração variável de curto prazo:

a) **Plano de remuneração variável Sicredi:** Aplicável apenas para os Diretores das cooperativas centrais e singulares.-As bandas de pesos e os grupos de indicadores para o plano de remuneração variável para Diretores da Central BRC e suas filiais estão assim estabelecidos:

Esfera	Bandas de Pesos	Singular	Central
Coletiva	10%	Central	Sicredi
Local	50%	Cooperativa	Central
Individual	40%		

b) **Plano de remuneração variável para Presidentes (esferas):** Aplicável para os cargos de Presidentes de cooperativas centrais e singulares. As bandas de pesos e os grupos de indicadores para o plano de remuneração variável para Presidentes estão estabelecidos na tabela a seguir:

Esfera	Bandas de Pesos	Singular	Central
Coletiva	10%	Central	Sicredi
Local	80%	Cooperativa	Central
Individual	10%		

3.8.3. Para todos os planos o atingimento a ser considerado deverá respeitar o limite mínimo de 80%, e sendo o atingimento inferior o indicador será zerado para efeito de cálculo de remuneração variável e limite máximo de 120%, sendo que o atingimento superior, é limitado a 120% para efeito de cálculo de remuneração variável.

3.8.4. **Níveis de medição dos resultados:** As esferas são os níveis de medição do desempenho das pessoas estatutárias e da 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, a esfera coletiva, esfera local e esfera individual.

3.8.5. **Potencial de ganho:** Conforme decisão da assembleia geral, Diretores e Presidentes da Central BRC e cooperativas filiais podem fazer jus a até 8 múltiplos de honorários mensais para fins de pagamento de remuneração variável.

3.9. Contratação de indicadores e metas:

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

3.9.2. 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.

3.9.3 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 curtos, médios e longos prazos adotados pela entidade e Sistema. Para as cooperativas de crédito e Confederação não deve incentivar também a geração de sobras.

3.9.4 Central BRC e suas cooperativas filiadas farão a proposição e aprovação dos indicadores e escolhas, anualmente, de acordo com as premissas acima descritas, seguindo os fóruns de alinhamento e aprovação conforme item 3.12.5 desta Política.

3.9.5. **Faixas de premiação:**

a) Do indicador:

I) Fica estabelecido um limite mínimo de 80%, sendo os indicadores cujo atingimento for inferior a esse patamar serão zerados para efeito de cálculo de remuneração variável. O limite máximo é estabelecido em 120%, razão pela qual aqueles indicadores cujo atingimento for superior serão limitados a 120% para efeito de cálculo de remuneração variável;

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 remuneração variável, a ser paga uma vez ao ano, é limitada ao valor correspondente ao equivalente a 8 honorários.

3.10 Fundo de remuneração variável

3.10.1. 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.

3.10.2. Para cada cooperativa singular, cooperativa central e para o CAS deve ser composto um fundo para o pagamento da remuneração variável, específico para as pessoas Estatutárias.

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

$\text{resultado ajustado} = \text{resultado líquido (-) doações recebidas (+) juros ao capital.}$
--

3.10.4. Os limites dos fundos devem ser:

Estatutários da Cooperativa	Estatutários da Central	Estatutários do CAS
5,00%	0,50%	0,50%

3.10.5. Após a aprovação da estratégia e percentuais do fundo por cada entidade até 31/03 do ano de vigência do seu programa de remuneração variável, os percentuais do fundo deverão ser atualizados junto à área responsável por Remuneração no time de Pessoas e Cultura do CAS por meio do envio da respectiva ata em que consta a deliberação de aprovação.

3.10.6. As referências para aplicação dos percentuais do fundo devem ser:

- a) Limite das cooperativas singulares: Resultado ajustado mediante a soma de todas as unidades de atendimento da cooperativa singular, inclusive das com resultado negativo;
- b) Limite da Central: Resultado ajustado mediante a soma de todas as cooperativas singulares filiadas à Central, inclusive das com resultado negativo;
- c) Limite do CAS: Resultado ajustado somado de todas as cooperativas do Sistema, inclusive das negativas;
- d) Observar a escolha do item 3.10.4.

3.11. Apuração dos resultados

3.11.1. 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 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. A fórmula de cálculo é:

$\text{RV Individual} = \text{Remuneração Base} \times \text{múltiplo do cargo} \times \text{rating final da pessoa Estatutária}$

d) Aplicação do percentual de deflação dos colaboradores CLT: Após o cálculo do montante de remuneração variável, devem ser aplicados as pessoas estatutárias o mesmo percentual de deflator final aplicado as pessoas colaboradoras CLT lotados na mesma entidade das pessoas estatutárias (sede de cooperativa singular ou central);

e) Aplicação dos fundos de remuneração variável: Após aplicado o deflator das pessoas colaboradores CLT nas pessoas estatutárias, deve ser aplicado o fundo de remuneração variável definido para as pessoas estatutárias de cada entidade. Caso o montante da remuneração variável exceda os limites do respectivo fundo, os valores individuais de remuneração variável serão reduzidos de forma proporcional para todos as pessoas estatutárias até alcançar o valor limite do fundo.

3.12 Pagamento

3.12.1. O pagamento da remuneração variável para as pessoas estatutárias deve ser realizado a título de bônus, sendo paga anualmente, na mesma data dos colaboradores CLT.

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 03 (três) parcelas anuais, sendo a primeira parcela de 13,60% e as demais de 13,20% cada;

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

b) As parcelas diferidas devem ser reajustadas anualmente pela taxa de CDI do período de apuração;

c) As parcelas diferidas, acrescidas da correção do CDI, poderão ser revertidas proporcionalmente à redução significativa do resultado, no caso do Banco Cooperativo Sicredi e do desempenho dos fatores considerados para pagamento da remuneração variável no caso das cooperativas centrais, singulares e Confederação Sicredi, 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.

A Central BRC e suas cooperativas filiadas estabelecem como percentual de redução significativa para aplicação da reversão do pagamento das parcelas diferidas o percentual de 50% de redução do atingimento de cada indicador, comparado ao ano de origem da parcela diferida a ser reduzida.

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

3.12.3. **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. Neste caso, se a entidade tiver definido peso para a esfera individual o peso desta esfera será distribuído automaticamente nas demais esferas que possuem pesos estabelecidos. Nas situações em que a esfera individual for a única com peso estabelecido, a pessoa estatutária não receberá remuneração variável referente àquele exercício;
- 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.

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

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

3.12.5. **Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas:**

- a) Fóruns de alinhamento: Devem ser realizados fóruns de alinhamento entre os Diretores Executivos e de Operações/Supervisão 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 e de Operações/Supervisão

devem enviar a proposta para os respectivos fóruns de aprovação, determinados abaixo:

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

b.1 Os fóruns de aprovação devem ser realizados antes do início do exercício em que os indicadores serão apurados.

c) Aprovação das escolhas: As políticas locais de cada Central e do CAS com as escolhas devem ser aprovadas conforme quadro abaixo.

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

3.12.6. **Comunicação:** Todos os elegíveis devem ser comunicados, pela área definida por cada cooperativa singular, Central e CAS, dos indicadores das esferas individual e/ou coletiva e local. Também devem ser estabelecidas, pelas entidades, as formas de acompanhamento dos indicadores e do resultado, a partir da orientação da área de Pessoas e Cultura do CAS.

3.13. Retenção de Longo Prazo:

3.13.1. O modelo de Retenção de Longo Prazo (RLP) deve ser elaborado a partir da análise do contexto e estratégias do negócio visando dar sustentabilidade ao negócio, de forma atrair e reter as pessoas estatutárias, bem como formar renda para suportar os processos de transição de carreira e sucessão.

3.13.2. A Central e suas cooperativas filiadas aderem ao modelo de RLP.

3.13.2.1. **Elegibilidade:** Serão elegíveis à retenção de longo prazo (RLP) todos os ocupantes de cargos de Diretores de todas as entidades do Sistema e Presidente de cooperativas centrais e singulares a partir da eleição registrada em ata do Conselho de Administração ou da Assembleia Geral, conforme o caso, da sua respectiva

entidade, desde que estejam homologados pelo Banco Central do Brasil e tenham tomado posse no respectivo cargo.

3.13.2.2. **Modelo de Aplicação:** O RLP será concedido na forma de contribuição para plano de caráter previdenciário. Devem ser observados, minimamente, os seguintes critérios:

- a) Aprovação do RLP em Assembleia Geral da respectiva entidade, com registro em ata;
- b) Obrigatoriedade de contribuição do elegível no limite máximo vigente definido por sua entidade no plano de previdência privada atual do Sicredi, previsto em política específica;
- c) Não é permitido resgate (independentemente do valor), no plano de previdência privada atual do Sicredi. Havendo resgate, o elegível perde o direito aos depósitos subsequentes do plano de RLP;
- d) Alcance da(s) meta(s) estipulada(s) para pagamento do RLP de Diretores Executivos, de Negócios e Presidentes; Alcance da(s) meta(s) estipulada(s) para pagamento do RLP de Diretores de Operações e de Supervisão.

3.13.2.3. **Período de elegibilidade:** A Central Brasil Central e suas cooperativas filiadas estabelecem que não há prazo para término da contribuição.

3.14. Concessão

3.14.1 Os valores creditados como RLP devem ter aplicação de proporcionalidade entre 80% e 120% ao desempenho dos indicadores contratados sendo o aporte realizado anualmente até o final de março do ano subsequente ao dos resultados. Caso o atingimento dos indicadores contratados seja inferior a 80%, a contribuição em RLP do respectivo ano será zerada, enquanto o atingimento seja superior a 120% limita a contribuição em 120%.

3.14.2. **Formato de concessão:** O pagamento do RLP ocorrerá anualmente, sendo no mínimo 40% (quarenta por cento) diferido para pagamento futuro e 60% (sessenta por cento) pago à vista.

a) 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;

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

b) As parcelas diferidas devem ser reajustadas anualmente pela taxa do CDI do período de apuração;

3.14.3. As parcelas diferidas, acrescidas da correção do CDI, poderão ser revertidas proporcionalmente à redução significativa do resultado no caso do Banco

Cooperativo Sicredi e do desempenho dos fatores considerados para pagamento do RLP no caso das cooperativas centrais, singulares e Confederação, 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.

A Central BRC e suas cooperativas filiadas estabelecem como percentual de redução significativa para aplicação da reversão do pagamento das parcelas diferidas o percentual de 50% de redução do atingimento de cada indicador, comparado ao ano de origem da parcela diferida a ser reduzida.

3.15. Potencial de ganho

3.15.1. As referências do potencial de ganho de RLP deverão ser aprovadas em Assembleia Geral de cada entidade e registradas em ata. A Central BRC e suas cooperativas filiadas definem o limite de 2 múltiplos de honorário mensal para Diretores e 3 múltiplos de honorário mensal para Presidentes.

3.16. Apuração dos resultados e proporcionalidade

3.16.1. Para as entidades que optarem pela utilização de meta conforme item 3.13.2.2 “d”, a fórmula para cálculo do RLP será:

$\text{Último honorário mensal} \times \text{múltiplo RLP} \times \text{resultado do indicador}$
--

3.16.2. Ao resultado deste cálculo devem ser aplicadas as regras de proporcionalidade.

3.16.3. A concessão do RLP deve ser proporcional à quantidade de meses em que os elegíveis trabalharam no ano contribuindo individualmente para plano de previdência privada do Sicredi no limite máximo da sua entidade. O cálculo proporcional tem como base uma fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês.

3.17. Liquidez

3.17.1. A liquidez do RLP deve respeitar a legislação vigente em relação aos programas de fundo previdenciários. Os percentuais de liquidez podem ser liberados conforme segue:

- a) 100% em caso de desvinculação voluntária ou não-voluntária (renúncia, fim de mandato ou destituição);
- b) 0% nos casos em que a desvinculação ocorra devido um ato de má fé que de alguma forma prejudique a imagem do Sicredi;

c) A Central BRC e suas cooperativas filiadas definem que o valor aportado como RLP pode ser resgatado ao final de cada mandato pelo estatutário, se ele assim desejar, mesmo este permanecendo por um novo mandato na entidade, respeitando os prazos e regras previstos nas normas da SUSEP;

3.17.2. Em situações de desligamento por morte ou invalidez do participante, ou seus beneficiários, conforme o caso, será elegível a resgatar 100% do montante depositado e deve respeitar a legislação vigente em relação aos programas de fundo previdenciários.

3.18. Remuneração do Conselho de Administração de Cooperativas Singulares e Centrais

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

3.19. Elegibilidade

3.19.1 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.

3.20. Regras Gerais

3.20.1 Os conselheiros de administração, exceto Presidente e Vice-Presidente, serão remunerados através de cédula de presença, condicionada a efetiva participação nas reuniões do Conselho de Administração, e que deverá observar as diretrizes fixadas pela assembleia geral. Os membros do Conselho não possuem remuneração variável. O ressarcimento de eventuais despesas por participação em Conselho deve seguir as regras definidas por cada entidade e aprovado pela Assembleia Geral.

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

Posição	Elemento	Centrais 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

3.20.3. 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.



4. Papéis e Responsabilidades

4.1. À área responsável por Pessoas e Cultura do CAS, compete:

- a) Realizar gestão e manutenção das políticas e dos processos e ferramentas relacionados;
- b) Estabelecer e manter atualizados os aspectos relativos à estrutura de cargos, salários e carreiras, remuneração fixa e remuneração variável;
- c) Atualizar as tabelas de referência de remuneração e deflatores regionais compulsórios;
- d) Calcular as prévias de remuneração variável para as áreas do CAS e cada uma das entidades;
- e) Apurar os resultados de cada pessoa estatutária conforme regras aprovadas por cada Central e CAS e realizar o respectivo pagamento.
- f) Orientar e apoiar o CAS e cada uma das entidades nos processos de remuneração.

4.2. À área responsável por Pessoas e Cultura em cada uma das Centrais, compete:

- a) 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.

4.3. À área responsável por Pessoas e Cultura em cada uma das entidades, compete:

- 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 no Manual de Remuneração;
- d) Encaminhar para aprovação da Cooperativa Singular ou Central as definições, conforme escolhas previstas nesta política;
- e) Encaminhar para área de Pessoas e Cultura e Serviços de Gestão de Pessoas do CAS o registro das escolhas realizadas e as aprovações mesmas;
- f) Comunicar as pessoas estatutárias da respectiva entidade acerca das regras de remuneração.
- g) Conferir as prévias de remuneração variável das suas entidades.

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

- a) Operacionalizar os reajustes, as alterações e as definições nos sistemas operacionais com base nas definições compartilhadas pela área responsável por Pessoas e Cultura do CAS e de cada uma das entidades;
- b) Operacionalizar via folha de pagamento os pagamentos referentes à remuneração variável;

4.5 À Auditoria Interna de cada Central, compete:

- a) Auditar os processos de cálculo de remuneração variável de curto e longo prazo das cooperativas filiadas.

4.6 À Auditoria Interna do CAS, compete:

- a) Auditar os processos de cálculo de remuneração variável de curto e longo prazo das Centrais.

4.7. À Diretoria de cada entidade, compete:

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

5. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

[Lei nº 10.101/2000;](#)

[Resolução CMN nº 5.177/2024.](#)



6. Vigência e Histórico de Aprovação

DATA	DESCRIÇÃO	APROVADOR
28/08/25	1ª versão – criação do documento	Conselho de Administração Central BRC em 28/08/2025 - Reunião 362 (política regional oriunda da Deliberação Sistêmica 024/2025)