

POLÍTICA

#REGIONAL

## *Política de Remuneração dos Estatutários*

*Área: Pessoas e Cultura*

*Assunto: Remuneração dos Estatutários*

*Abrangência: Regional*

*Central Sicredi Sul/Sudeste*

# 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. Apuração dos resultados

3.11. Pagamento

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

# 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 do Sicredi, 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.

Além disso, a Política estabelece regras e delimita responsabilidades para o modelo de remuneração sistêmico para os administradores estatutários da Central Sul/Sudeste e cooperativas singulares filiadas.

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 na legislação e 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, na forma da legislação e do Estatuto Social 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;



**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”.

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

3.2.5. 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

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 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 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 a maturidade 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:** A Central Sicredi Sul/Sudeste e suas filiadas possuem um plano para a remuneração variável de curto prazo:

**Plano de remuneração variável para Presidentes (e Vices) e Diretores (esferas):** Aplicável para os cargos de Presidentes (e Vices) que tenham aprovado em Assembleia Geral a modalidade de Remuneração Variável e Diretores de cooperativas centrais e singulares. As bandas de pesos das esferas para o plano de remuneração variável estão estabelecidas na tabela a seguir:

| Esfera     | Bandas de Pesos | Singular    | Central |
|------------|-----------------|-------------|---------|
| Coletiva   | 0 a 100%        | Central     | Sicredi |
| Local      | 0 a 100%        | Cooperativa | Central |
| Individual | 0 a 100%        | Conselho    |         |

- Os pesos das esferas podem variar conforme as bandas indicadas acima, sendo que a soma sempre fechará em 100%.
- As escolhas dos indicadores e percentuais das esferas para diretores estatutários devem ser definidas no mesmo momento que forem escolhidos os critérios para os colaboradores celetistas da Cooperativa e documentadas através de ata da Direx que será formalizada e enviada para a Central e o CAS até 31 de março de cada ano ou conforme convenção coletiva.
- As escolhas dos indicadores e percentuais das esferas para presidentes (e vices) devem ser aprovadas e documentadas por cada Entidade através da ata do CONSAD, que será enviada para a Central e o CAS até 31 de maio de cada ano.

3.8.3. Cabe a cada cooperativa filiada da Central e a própria Central definir quais os pesos de cada uma das esferas para a remuneração variável dos estatutários.

3.8.4. Estas escolhas devem ser documentadas pela respectiva entidade em ata de acordo formalizada a cada ciclo (ano) conforme já mencionado acima.

3.8.4.1. **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, esfera coletiva, esfera local e esfera individual.

3.8.4.2. **Potencial de ganho**: De acordo com a 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.

3.8.4.3. A Central Sul/Sudeste, define que cada Cooperativa fará a escolha de seus parâmetros dentro da seguinte condição de pagamento: limite dos múltiplos em até 08 (oito) remunerações com múltiplos iguais a todas as posições.

### **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.

Cada Cooperativa e a Central devem registrar em suas atas locais as medidas de desempenho utilizadas para as áreas acima em cada ciclo. Os indicadores disponíveis estão no **ANEXO I\_INDICADORES ESTATUTÁRIOS\_ANO**, no bloco para desempenho dos administradores das áreas de controle interno, compliance, gestão de riscos e auditoria interna.

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 curto, médio e longo prazos adotados pela entidade e Sistema. Para as cooperativas de crédito e Confederação não deve incentivar também a geração de sobras.

#### **3.9.4. Faixas de premiação:**

a) Do indicador:

- I) Fica estabelecido um limite mínimo de 80%, sendo aqueles indicadores cujo atingimento seja inferior, zerados para efeito de cálculo de remuneração variável e o limite máximo de 120%, sendo aqueles indicadores cujo atingimento for superior, limitados a 120% para efeito de cálculo de remuneração variável;
- II) Os indicadores disponíveis devem ter pesos específicos que somados totalizem 100%.
- III) **Métrica:** é a forma de apuração do indicador, que é feita pelo saldo final (contábil);
- IV) **Fonte:** os indicadores são disponibilizados no sistema Hyperion Analyzer, desta forma é necessário informar onde é possível acompanhar o desempenho do indicador neste sistema;
- V) **Sentido:** é a variação do indicador em termos do desempenho, podendo ser quanto maior melhor ou quanto menor melhor;
- VI) **Indicador Local:** Para os indicadores cujo acompanhamento não seja possível de ser realizado no sistema citado acima, ou que a fonte não seja automatizada, denominamos de indicadores locais. Neste caso, cabe à Cooperativa encaminhar as informações de meta e/ou realizado de cada mês para parametrização no

sistema. Os indicadores locais devem ter bases de mensuração, com parâmetros e informações claros descritos nas atas de formalização.

No processo de definição de metas deve-se observar:

- A meta de cada indicador deve ser aprovada junto com os indicadores;
  - Os indicadores disponíveis para utilização na remuneração variável constam no **ANEXO I\_INDICADORES ESTATUTÁRIOS\_ANO**, separados por blocos de responsabilidades.
- b) Esfera: A faixa de premiação de cada esfera poderá variar de 0% a 120%, conforme o desempenho dos indicadores/objetivos que nela estão contidos.
- c) Múltiplo: Como faixa de premiação o número de múltiplos de honorários que representarão a parcela de remuneração variável fica definido igual para todos no total de até 8 (oito) remunerações.

### 3.10. Apuração dos resultados

3.10.1. 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);

### 3.11. Pagamento

3.11.1. 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 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 Sicredi Sul/Sudeste considera que haverá reversão da parcela diferida da remuneração variável somente se, no ano do pagamento, o(s) indicador(es) apresentarem **redução superior a 50%** no atingimento, em comparação com o ano de origem da parcela:

- Se a redução for igual ou inferior a 50%, não haverá reversão da parcela diferida.
- A análise é feita individualmente para cada indicador vinculado à parcela diferida, proporcional ao peso de cada indicador.

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

3.11.3. **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) Exceto para estatutárias afastadas por motivo de Licença Maternidade que serão considerados os meses afastados para fins de remuneração variável – Para demais casos não havendo regra específica será aplicado a regra do item “a)” Cálculo proporcional tendo como base uma fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês;

- c) Nas hipóteses em que as pessoas estatutárias forem empossadas 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.

3.11.4. **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, respeitando os limites de pagamento estabelecidos e a legislação contábil vigente, considerando a fórmula:

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

3.11.5. **Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas**: A definição dos pesos das esferas e dos indicadores devem ser aprovados no Conselho de Administração da entidade dos estatutários para presidente e vice até 31/05 do respectivo ano de apuração. Para os estatutários diretores será definido no momento que forem escolhidos os critérios para os colaboradores celetistas da cooperativa.

3.11.6. **Comunicação**: Todos os elegíveis devem ser comunicados, 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.

### **3.12. Remuneração do Conselho de Administração de Cooperativas Singulares e Centrais**

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

3.12.2. **Elegibilidade:** 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.

3.12.3 **Regras Gerais:** A remuneração para os elegíveis deve ser realizada no formato de honorários mensais pagos de 12 (doze) a 15 (quinze) vezes ao ano (conforme definição do Conselho e aprovado em Assembleia Geral) ou cédulas de presença. Os membros do Conselho não possuem remuneração variável (exceto Presidente e Vice). O ressarcimento de eventuais despesas por participação em Conselho deve seguir as regras definidas por cada entidade e aprovado pela Assembleia Geral.

3.12.4. 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     | Cédula de Presença ou Honorário Fixo                | Até 10% dos honorários fixos do Presidente |

3.12.5 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.

3.12.6 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.



## 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) Registrar as escolhas descritas neste documento em políticas locais, mediante comunicação e disponibilização dos materiais para as suas cooperativas filiadas.
- b) 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  |
|-------------------|--|--|
| 01/01/2021        | 1ª versão – Atualização do documento           | Presidentes e Diretores Executivos das Filiadas e da Central em 11/12/20 e registro no Conselho de Administração da Central em Nov/2020. |
| <b>28/08/2025</b> | 2ª versão – revisão e atualização do documento | Conselho de Administração da Central   |