

NORMA

#REGIONAL

## *Norma de Remuneração de Estatutários da Central Sicredi Centro Norte*

*Área: Gestão de Pessoas  
Assunto: Remuneração de Estatutários  
Abrangência: Regional  
Vigência: janeiro/2026  
Deliberação: Conselho de Administração  
da Central e Cooperativas*





# ÍNDICE

|    |                                                                                                              |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | OBJETIVO                                                                                                     | 3  |
| 2. | REGRAS                                                                                                       | 3  |
|    | 2.1 - Remuneração fixa .....                                                                                 | 3  |
|    | 2.1.1 - Estrutura de Cargos e Remuneração                                                                    | 3  |
|    | 2.1.2 - Deflatores                                                                                           | 3  |
|    | 2.1.3 - Portes                                                                                               | 4  |
|    | 2.1.4 - Administração da remuneração fixa                                                                    | 5  |
|    | 2.1.5 - Reajustes                                                                                            | 6  |
|    | 2.2 - Remuneração variável .....                                                                             | 6  |
|    | 2.2.1 - Múltiplos de remuneração variável (RV) curto prazo                                                   | 7  |
|    | 2.2.2 - Limite de múltiplos salariais (atingimento mínimo e superação)                                       | 7  |
|    | 2.2.3 - Fundo de remuneração variável                                                                        | 8  |
|    | 2.2.4 - Pagamento                                                                                            | 8  |
|    | 2.2.5 - Exceções                                                                                             | 9  |
|    | 2.3 - Remuneração a longo prazo - RLP .....                                                                  | 10 |
|    | 2.4 - Remuneração do Conselho de Administração e Conselho Fiscal de Cooperativas Singulares e Centrais ..... | 10 |
|    | 2.4.1 - Elegibilidade                                                                                        | 10 |
|    | 2.4.2 - Regras Gerais                                                                                        | 10 |
|    | 2.4.3 - Reajuste (conselheiros)                                                                              | 11 |
| 3. | PAPÉIS E RESPONSABILIDADES                                                                                   | 12 |
| 4. | BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL                                                                      | 12 |
| 5. | DISPOSIÇÕES FINAIS                                                                                           | 12 |



## 1. OBJETIVO

Estabelecer as regras e consolidar as escolhas e decisões que tratam da remuneração dos administradores estatutários da Central Sicredi Centro Norte (CCN) e cooperativas filiadas, respeitando a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio do Sistema, desincentivando comportamentos que elevem a exposição a riscos além dos níveis prudentes e promovendo flexibilidade, equidade e sustentabilidade.

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. REGRAS

### 2.1 - Remuneração fixa

#### 2.1.1 - Estrutura de Cargos e Remuneração

A estrutura de cargos do Sicredi está organizada em grades definidos pela metodologia *Global Grading System* – GGS, sistemática que permite alinhamento com o mercado externo e oferece um critério interno de porte para ajustar e definir a estrutura de cargos adequada a cada Entidade.

Aliada à estrutura de cargos, o Sicredi utiliza tabela de referência salarial, com 21 grades salariais, sendo 8 grades para estatutários, que é elaborada com base em informações de mercado e permite a definição da remuneração considerando o cargo, o grau de maturidade do ocupante e o porte da entidade.

A estrutura de cargos e a tabela de referência são importantes ferramentas de gestão e devem ser utilizadas por todas as entidades.

Como definição regional da Central Sicredi Centro Norte e suas cooperativas filiadas será utilizada a estrutura de grades definida de forma sistêmica, conforme o porte da cooperativa.

#### 2.1.2 - Deflatores

A Norma de Remuneração Sistêmica define a utilização de deflatores regionais conforme pesquisa de mercado e possibilita a utilização de deflatores locais



que podem ser de 80%, 90% ou 100%, com base na tabela de referência sistêmica, permitindo amplitudes salariais diferenciadas por município/localidade.

A definição regional da Central Sicredi Centro Norte (CCN) é:

- a) o deflator regional para a CCN e todas as cooperativas será de 80%, conforme pesquisa de mercado.
- b) o deflator local de cada município ou localidade poderá ser de 100%, 90% ou 80 % sobre o deflator regional, conforme decisão do Conselho de Administração da cooperativa.

### **2.1.3 - Portes**

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

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.

O reajuste da tabela de portes acontece anualmente e para definição do percentual de atualização, será utilizado de 100% a 120% do percentual de crescimento do Sistema Financeiro Nacional (SFN).

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

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 irá acompanhar o mesmo nível desta Cooperativa.

#### 2.1.4 - Administração da remuneração fixa

A utilização das referências das zonas para remunerar está diretamente relacionada com o nível de desenvolvimento e desempenho dos estatutários 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-eleitos/nomeados;<br><br>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 maturidade supera as expectativas do cargo. |

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

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



### 2.1.5 - Reajustes

#### a) Estatutários:

Para os estatutários, o reajuste é realizado no mês de junho de cada ano, pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado dos últimos 12 meses.

## 2.2 - Remuneração variável

O plano de remuneração variável estabelece a utilização de indicadores coletivos e individuais, aplicáveis tanto à Central Centro Norte (CCN) quanto às sedes das cooperativas. Para os cargos estatutários, a composição dos indicadores será dividida em 10% para a esfera coletiva e 90% para a esfera individual, conforme detalhado na tabela a seguir:

| Esfera     | Pesos | Singular                                        | Central |
|------------|-------|-------------------------------------------------|---------|
|            |       | Sede                                            |         |
| Coletiva   | 10%   | Central                                         | Sicredi |
| Local      | 0%    | Central                                         | Sicredi |
| Individual | 90%   | Indicadores com metas ajustadas individualmente |         |

**Nota:** os indicadores dos Diretores de Operações e Supervisão serão baseados na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das unidades por eles controladas ou avaliadas.

**Nota 2:** Os indicadores e metas escolhidos devem observar as regras e instâncias de aprovação nos termos desta norma, 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 central e cooperativas. Para as cooperativas de crédito não deve incentivar também a geração de sobras.

O peso da esfera individual (90%) será dividido de acordo com os pesos determinados para cada um dos indicadores, conforme contratado a cada ano e divulgado no documento com a descrição dos métodos de cálculos.

As metas serão definidas para cada entidade (CCN e sedes administrativas).



### 2.2.1 - Múltiplos de remuneração variável (RV) curto prazo

Os múltiplos de remuneração variável serão os seguintes, de acordo com o cargo:

- 8 (oito) para diretores estatutários; e
- 8 (oito) para presidentes.

### 2.2.2 - Limite de múltiplos salariais (atingimento mínimo e superação)

Os múltiplos de remuneração variável serão apurados de acordo com a soma do resultado atingido em cada indicador.

O Conselho de Administração definirá, para cada indicador, os resultados acima da meta que conferem o direito a até 120% do múltiplo, a partir do ponto de inflexão (exemplo abaixo). O atingimento parcial da meta, confere direito proporcional a ponderação. E, se o resultado alcançado no indicador for inferior à meta mínima contratada, esse indicador será desconsiderado do cálculo da remuneração variável.

| <b>Meta Mínima</b><br>437                                                                                                                       |            | <b>Meta</b><br>500 |            | <b>Meta de Superação</b><br>625 |            |                                                                                                                                                                                                                 |            |            |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Metas definidas pelo Conselho de Administração de cada Cooperativa para recebimento de RV                                                       |            |                    |            |                                 |            |                                                                                                                                                                                                                 |            |            |            |
|                                                                                                                                                 |            |                    |            |                                 |            | <b>Meta Superação</b><br>O referencial para o indicador foi superado, então aplica-se a distribuição dos 20% de adicional do RV entre os valores de Referencial Base (R\$ 500) e a Meta de Superação (R\$ 625). |            |            |            |
| <b>Realizado</b>                                                                                                                                | <b>390</b> | <b>400</b>         | <b>437</b> | <b>440</b>                      | <b>450</b> | <b>500</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>550</b> | <b>600</b> | <b>625</b> |
| % realizado                                                                                                                                     | 78,0%      | 80,0%              | 87,4%      | 88,0%                           | 90,0%      | 100,0%                                                                                                                                                                                                          | 110,0%     | 120,0%     | 125,0%     |
| % RV                                                                                                                                            | 0,0%       | 0,0%               | 80,0%      | 81,0%                           | 84,1%      | 100,0%                                                                                                                                                                                                          | 108,0%     | 116,0%     | 120,0%     |
| <b>Meta Mínimo</b><br>Aplica-se a distribuição de decréscimo do RV entre os valores de Referencial Base (R\$ 500) e a Meta de Mínimo (R\$ 437). |            |                    |            |                                 |            |                                                                                                                                                                                                                 |            |            |            |

Obs.: esta imagem é apenas para exemplificar o conceito.



### **2.2.3 - Fundo de remuneração variável**

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

resultado ajustado = resultado líquido (-) doações recebidas (+) juros ao capital (+) fundo de expansão utilizado.

As Cooperativas Singulares da Central Centro Norte, terão um fundo de remuneração variável para os colaboradores lotados nas agências e outro para os colaboradores lotados na sede.

Para a Central o somatório de todos os valores a serem pagos em RV para Estatutários não poderá ultrapassar o limitador de 1% do resultado ajustado das cooperativas. Caso isso ocorra, será aplicada a diminuição proporcional dos valores a serem pagos para estatutários e colaboradores para enquadramento de 1%.

Para as cooperativas o somatório de todos os valores a serem pagos em RV para estatutários não poderá ultrapassar o limitador do fundo de RV que será de 15% do resultado ajustado da Cooperativa. Sendo que para respeitar a política sistêmica, o limite para estatutários não pode superar 5% em Cooperativas e 0,50% da Central. Esse fundo único deve comportar os valores de RV destinados a estatutários e celetistas, ou seja, o limite de 15% não se aplica separadamente à cada grupo.

Caso os valores a serem pagos ultrapassem os 15%, será aplicada a diminuição proporcional dos valores a serem pagos para estatutários, ou seja, aplica-se o deflator para enquadramento no limite de 15%.

Obs.: A remuneração fixa considerada para o cálculo da RV é composta pelos honorários base de dezembro, ou último mês trabalhado.

### **2.2.4 - Pagamento**

O pagamento da remuneração variável para os estatutários deve ser realizado a título de bônus, anualmente, em parcela única, até o final de março do ano subsequente ao dos resultados apurados, na mesma data prevista para os





colaboradores regidos pela CLT. Devem ser respeitadas também as regras de pagamento previstas para as Entidades cujos acordos sindicais prevejam antecipação dessa verba.

A remuneração variável será proporcional à quantidade de meses trabalhados no ano, considerando:

- a) Cálculo proporcional com base em fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês;
- b) Nos casos de alteração de cargo e/ou local de trabalho, o cálculo proporcional considerará o múltiplo e o rating apurado em cada função e área ocupada durante o exercício. A apuração dos indicadores será sempre referente ao resultado consolidado do ano civil;
- c) Respeito às regras estabelecidas em negociação coletiva para colaboradores desligados ou afastados por qualquer natureza.
- d) No mínimo 40% (quarenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro, sendo 60% (sessenta por cento) pago à vista. O valor diferido será pago em três parcelas anuais: a primeira de 13,60% e as duas seguintes de 13,20% cada. A implementação do diferimento será realizada de forma escalonada, conforme previsto na legislação vigente;
- e) As parcelas diferidas devem ser reajustadas anualmente pela taxa CDI do período de apuração.
- f) As parcelas diferidas poderão ser revertidas proporcionalmente em caso de redução significativa do resultado de um ou mais indicadores previstos, quando essa redução decorrer de efeitos de atos de gestão sobre operações que serviram de base para a apuração da remuneração variável no respectivo ano de origem;
- g) Será considerada perda significativa a redução igual ou superior a 50% do resultado do indicador utilizado para apuração da remuneração variável. Nesses casos, a parcela diferida correspondente será revertida integral ou proporcionalmente, conforme o impacto apurado.

#### **2.2.5 - Exceções**

Toda e qualquer exceção, previamente aprovadas pela Central, deverá ser registrada em ata no Conselho de Administração da Entidade.



### **2.3 - Remuneração a longo prazo - RLP**

De acordo com definição regional do Conselho de Administração da CCN, não será implementada remuneração de longo prazo – RLP na CCN e nas cooperativas.

### **2.4 - Remuneração do Conselho de Administração e Conselho Fiscal de Cooperativas Singulares e Centrais**

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

O *grade* para os Presidentes (Central e Singular) será igual ao *grade* do Diretor Executivo e será definido de acordo com o porte da Cooperativa.

#### **2.4.1 - Elegibilidade**

São elegíveis todos os membros de Conselhos de todas as Entidades do Sistema Sicredi, exceto os Presidentes dos Conselhos de Cooperativas Singulares e Centrais, a partir da sua eleição registrada em ata da Assembleia Geral de sua respectiva Entidade, homologação pelo Banco Central do Brasil, quando necessária, e posse no respectivo cargo.

#### **2.4.2 - Regras Gerais**

A remuneração para os elegíveis deve ser realizada no formato de honorários mensais pagos 12 (doze) vezes ao ano ou cédulas de presença conforme números de reuniões realizadas. Os membros dos Conselhos, com exceção do Presidente, não possuem remuneração variável e benefícios. O ressarcimento de eventuais despesas por participação em Conselhos deve seguir as regras definidas por cada Entidade e aprovada pela Assembleia Geral.

O Presidente e os membros da Diretoria Executiva farão jus a honorários especiais em dezembro no mesmo valor de seus honorários mensais.

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



| Posição         | Elemento                                            | 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 |

A remuneração para novos Presidentes eleitos, sem experiência ou com pouco tempo de atuação na entidade, deverá ser enquadrada conforme o Porte da Cooperativa e de acordo com as zonas iniciais da tabela de referência.

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.

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.

Ainda quanto aos estatutários (Presidentes e Diretoria Executiva), deve ocorrer o recolhimento de FGTS sobre honorários mensais.

#### **2.4.3 - Reajuste (conselheiros)**

Para os integrantes do Conselho de Administração e membros do Conselho Fiscal, o reajuste é realizado no mês de junho de cada ano, pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado dos últimos 12 meses.



### 3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Os papéis e responsabilidades relacionados às escolhas e decisões constantes neste documento estão assim definidos:

Ao Conselho de Administração da Central Sicredi Centro Norte compete:

- Alterar, suprimir ou adicionar os indicadores coletivos;
- Definir as metas de cada indicador para a CCN;
- Alterar as definições deste documento.

Ao Conselho de Administração das Cooperativas Singulares compete:

- Aprovar os deflatores locais;
- Definir as metas para as sedes da cooperativa, inclusive o limite de atingimento e o ponto de superação decorrente do ponto de inflexão (80, 100 e 120%).

Aos Diretores Executivos da Central Sicredi Centro Norte e das Cooperativas Filiadas compete:

- Propor ajustes neste documento ao Conselho de Administração da CCN;
- Definir as métricas e as fontes dos indicadores contratados;
- Dar ciência a todos sobre esse normativo.

### 4. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Não aplicável

### 5. DISPOSIÇÕES FINAIS