
**[Norma] – [Remuneração e Benefícios para Membros
Estatutários da Central Sicredi PR/SP/RJ e suas
Cooperativas Singulares filiadas]**



Responsável [Marcos Antonio Primão]	Cargo [Gerente de Gestão de Pessoas]	Área [Gestão de Pessoas]
Substitui e revoga Contempla as alterações realizadas pelo Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ do ano de 2023, conforme Atas 502, 508 e 514.		
Abrangência [Regional] [Central Sicredi PR/SP/RJ e Cooperativas Filiadas]		Período de Vigência De: [01/01/2023] Até: Indeterminado

ÍNDICE

1.	OBJETIVO.....	4
2.	DEFINIÇÕES E REGRAS	4
2.1	Estrutura de cargos, honorários e carreira	4
2.2	Remuneração fixa	5
2.2.1	Referência de mercado	6
2.2.2	Tabela de referência de honorários.....	6
2.2.3	Administração da remuneração fixa	6
2.3	Remuneração variável	7
2.3.1	Planos de remuneração variável	7
2.3.2	Níveis de medição dos resultados.....	8
2.3.3	Potencial de ganho.....	8
2.3.4	Contratação de indicadores e metas:.....	9
2.3.5	Faixas de premiação	9
2.3.6	Fundo de remuneração variável.....	9
2.3.7	Apuração dos resultados.....	10
2.3.8	Pagamento.....	11
2.3.8.1	Proporcionalidade e elegibilidade	11
2.3.8.2	Provisão	12
2.3.9	Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas.....	13
2.3.10	Comunicação	13
2.4	Retenção de Longo Prazo.....	13
2.4.1	Elegibilidade	13
2.4.2	Modelo de Aplicação	14
2.4.3	Período de elegibilidade.....	14
2.4.4	Concessão	14
2.4.5	Potencial de ganho.....	15
2.4.6	Apuração dos resultados e proporcionalidade	15
2.4.7	Liquidez.....	15
2.5	Benefícios para Presidentes e membros da Diretoria Executiva.....	16
2.6	Remuneração do Conselho de Cooperativas Singulares e Centrais	16
2.6.1	Elegibilidade	16

2.6.2	Regras Gerais	17
3.	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	17
4.	BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	19
5.	GLOSSÁRIO	19

1

1. OBJETIVO

Estabelecer as regras e delimitar as responsabilidades para o modelo de remuneração para Presidente e membros da Diretoria Executiva da Central Sicredi PR/SP/RJ e suas cooperativas singulares filiadas, contemplando as alterações realizadas a serem vigentes a partir de 01/01/2023 |

2. DEFINIÇÕES E REGRAS

As definições e regras para a estrutura de cargos, honorários e carreira, assim como para remuneração fixa e remuneração variável estão dispostas nos itens a seguir. O detalhamento dos procedimentos, das metodologias e dos sistemas utilizados para o processo de remuneração de Estatutários devem estar aderentes as regras aqui dispostas e ser documentados em Manuais operacionais e metodológicos, providos pela da área responsável por Gestão de Pessoas do CAS. |

2.1 Estrutura de cargos, honorários e carreira

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

- Atender as necessidades e a estratégia de negócio do Sistema e da Central Sicredi PR/SP/RJ;
- Estabelecer uma lógica de carreira que permita o crescimento profissional dos estatutários, compreendendo carreiras de gestão e de contribuição individual;
- Ser organizada a partir do valor relativo dos cargos conforme critérios estabelecidos em metodologia de avaliação;
- Definir os cargos por suas entregas e responsabilidades, documentando em formulário de descrição de cargo;
- Suportar e apoiar os demais processos de gestão de pessoas 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.

A criação, extinção ou revisão de um cargo pode ocorrer mediante a alteração na 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.

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:

- 3 (três) níveis para as Cooperativas Centrais;
- 4 (quatro) níveis para as Cooperativas Singulares;
- 4 (quatro) níveis para as Agências.

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

O reajuste anual da tabela de portes deve considerar o índice de crescimento dos últimos 12 (doze) meses disponíveis do somatório de ativos dos cinco (5) maiores bancos privados comerciais em atuação no Brasil, adicionados do Banco do Brasil e Banrisul.

A tabela de portes será calculada com base nos dados de Junho do ano corrente, e o novo valor dessa tabela terá validade para o exercício social seguinte. A tabela de portes será divulgada logo após a realização dos cálculos.

2.2 Remuneração fixa

A estrutura de remuneração fixa estabelece representações 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 dos estatutários. 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.

2.2.1 Referência de mercado

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

- Realizar pesquisa salarial em periodicidade anual;
- Ajustar as tabelas de referência, quando aplicável, de acordo com o resultado da pesquisa;
- 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.

2.2.2 Tabela de referência de honorários

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

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

2.2.3 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 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 maturidade supera as expectativas do cargo.

Para a administração de honorários 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 projeções deve ser levantada a estimativa de mercado do percentual médio de crescimento da folha dedicado para méritos e enquadramentos.

2.3 Remuneração variável

O modelo de remuneração variável deve ser elaborado a partir da análise do contexto e estratégias do negócio, visando incentivar para resultados superiores e reconhecer as melhores performances, garantindo a sustentabilidade da Entidade e do Sistema, além de engajar todos os níveis da organização para objetivos comuns.

2.3.1 Planos de remuneração variável

Devem ser estabelecidos dois planos para a remuneração variável de curto prazo:

- **Presidente:** Aplicável para os cargos de Presidente de Cooperativas Singulares e da Central. 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	90%	Cooperativa	Central

- **Diretoria Executiva:** Aplicável para todos os membros da Diretoria Executiva. As bandas de pesos e os grupos de indicadores para o plano de remuneração variável para Diretoria Executiva estão estabelecidos na tabela a seguir:

Esfera	Bandas de Pesos	Singular	Central
Coletiva	10%	Central	Sicredi
Local	70%	Cooperativa	Central
Individual	20%	Metas Individuais	Metas Individuais

2.3.2 Níveis de medição dos resultados

As esferas são os níveis de medição do desempenho dos Estatutários e da Entidade. Cada esfera deve representar a instância e o tipo de contribuição esperada do Estatutário, mantendo o alinhamento coletivo e também a capacidade do reconhecimento individual, compreendendo assim, esfera coletiva, esfera local e esfera individual (exceto para Presidente).

2.3.3 Potencial de ganho

De acordo com o peso relativo do cargo (grade) e estratégia de posicionamento de remuneração em relação ao mercado (pacote de remuneração), deve ser definido 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.

O CAS e cada Central, com base na regra acima, deve definir para cada cargo e/ou grade os múltiplos a serem aplicados, documentando e informando à área responsável por Gestão de Pessoas do CAS.

2.3.4 Contratação de indicadores e metas:

Para cada uma das esferas devem ser contratados indicadores, observando as orientações de referência de quantidade e perspectivas. **No item 2.3.10 estão estabelecidas as demais regras e instâncias de aprovação dos indicadores e metas.**

2.3.5 Faixas de premiação

a) Do indicador:

- Fica estabelecido um limite mínimo de 80%, sendo aqueles indicadores cujo atingimento seja inferior, zerados para efeito de cálculo de remuneração variável e limite máximo de 120%, sendo aqueles indicadores cujo atingimento seja superior, limitados a 120% para efeito de cálculo de remuneração variável;
- 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: Como faixa de premiação dos múltiplos, a mesma poderá variar de acordo com o porte da cooperativa.

2.3.6 Fundo de remuneração variável

O fundo de remuneração variável visa contabilizar mensalmente em despesas, o possível valor para pagamento de remuneração variável das Entidades, bem como dar segurança ao associado sobre a responsabilidade nos montantes anuais de pagamento em relação aos resultados obtidos e a respectiva capacidade de pagamento.

Para cada Cooperativa Singular e Cooperativa Central deve ser composto um fundo (provisão) para o pagamento da remuneração variável, específico para os Estatutários.

O valor de limite para o pagamento da remuneração variável é calculado utilizando-se como referência o valor do resultado ajustado.

A Cooperativa decidirá se o valor de receita gerada pela utilização de Fundos Voluntários será utilizado no cálculo do Resultado Ajustado.

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

O valor a ser pago como remuneração variável do Presidente e da Diretoria Executiva, não terá limitador, porém será impactado com o mesmo deflator dos colaboradores CLT's da entidade onde estão lotados.

2.3.7 Apuração dos resultados

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 todos os estatutários 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 do Estatutário no ano civil, inclusive quando eleito e empossado para um órgão diferente. A fórmula de cálculo é:

RV individual =

Remuneração base x múltiplo do cargo x rating final do estatutário

c.1) Para os casos em que o Estatutário ocupar novo cargo havendo redução da sua remuneração, para os meses em que ocupou o cargo anterior, será considerado o valor da remuneração recebida no respectivo cargo.

d) Aplicação do percentual de deflação dos colaboradores CLT: Após o cálculo do montante de remuneração variável, devem ser aplicados aos Estatutários o mesmo percentual de deflator final aplicado aos colaboradores CLT lotados na mesma Entidade do Estatutário (sede de Cooperativa Singular ou Central);

2.3.8 Pagamento

O pagamento para os estatutários deve ser realizado a título de bônus, sendo pago anualmente, na mesma data dos colaboradores CLT, ou em outra data posterior definida pela Cooperativa.

Para os Presidentes e membros da Diretoria Executiva das Cooperativas Singulares e Central, o valor deve ser pago em uma única parcela;

Toda a remuneração variável paga aos Presidentes e aos diretores Estatutários implica na tributação normal da contribuição previdenciária (INSS) e do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

2.3.8.1 Proporcionalidade e elegibilidade

O pagamento da remuneração variável deve ser proporcional à quantidade de meses trabalhados no ano e considerar:

- Cálculo proporcional tendo como base uma fração igual ou superior a 15 dias de trabalho no mês;
- Para os estatutários admitidos a partir do primeiro dia de outubro do ano vigente, situações estas que não possibilita contratação de objetivos individuais, não será calculado o

percentual da esfera individual, mantendo os mesmos percentuais de ponderação para as esferas Coletiva e Local. Não se enquadra nesse item o Diretor oriundo do quadro de colaboradores CLT admitido até o mês de setembro, o qual será utilizado as metas da sua função anterior como base de cálculo para os objetivos pessoais;

- Nos casos de alteração de cargo, o cálculo proporcional da remuneração variável da diretoria executiva considerará o múltiplo e o rating apurado em cada um dos cargos. Independente da proporção de meses trabalhados, a apuração dos indicadores será sempre referente ao resultado consolidado do ano civil.
- Nos casos de alteração de porte da cooperativa, a alteração da quantidade de múltiplos salariais ocorrerá a partir do mês de atingimento do novo porte e sua aplicação está condicionada a autorização expressa da Assembleia Geral ou do Conselho de Administração, se autorizado pela Assembleia Geral.

2.3.8.2 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% ($n = 1$) das metas ou percentual solicitado pela cooperativa que não poderá ultrapassar a 120% ($n = 1,2$) das metas, e respeitando os limites de pagamento estabelecidos para cada entidade e a legislação contábil vigente, considerando a fórmula:

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

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

- Opção 1:
Resultado Base =
(Resultado Ajustado Realizado até o mês anterior
+ Resultado Ajustado Planejado do mês atual até Dezembro)
/ 12 * número do mês da realização do cálculo

- Opção 2:
Resultado Base =
(Resultado Ajustado Realizado até o mês anterior
+ Média simples do Resultado Ajustado Planejado do mês atual
até Dezembro)

2.3.9 Proposição e aprovação dos indicadores e escolhas

- a) Fóruns de alinhamento: podem ser realizados fóruns de alinhamento entre os Diretores Executivos de cada Entidade, para a escolha dos indicadores que serão utilizados nas esferas. O Conselho de Administração da Cooperativa Central Sicredi PR/SP/RJ definirá os indicadores a serem aplicados em cada esfera Coletiva e Local para as Cooperativas Singulares e Cooperativa Central.

Os fóruns de aprovação devem ser executados antes do início do ano de apuração.

2.3.10 Comunicação

Todos os elegíveis devem ser comunicados pela Cooperativa Central, dos indicadores das esferas coletiva e local antes do início do ano de apuração.

2.4 Retenção de Longo Prazo

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 a atrair e reter os Estatutários elegíveis ao RLP, bem como formar renda para suportar os processos de transição de carreira e sucessão. Cabe à Assembleia de cada Cooperativa a aprovação do pagamento deste benefício.

2.4.1 Elegibilidade

Serão elegíveis à Retenção de Longo Prazo (RLP) todos os membros da Diretoria Executiva e Presidentes 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 Cooperativa, homologação pelo Banco Central do Brasil e posse no respectivo cargo.

O RLP leva em consideração o cargo para o exercício social (ano civil) de apuração, dessa forma, se o ocupante do cargo da gestão anterior for a mesma pessoa eleito para uma nova gestão, é devido o RLP dos meses da gestão anterior.

2.4.2 Modelo de Aplicação

O RLP será concedido na forma de contribuição para plano de caráter previdenciário para aqueles que estiverem no exercício do mandato. Quando o vínculo for encerrado até a data do pagamento do RLP, o Conselho de Administração da entidade poderá determinar outra forma de pagamento do RLP.

- Cumprimento de critérios mínimos para concessão, que consideram:
 - a) Aprovação do RLP em Assembleia Geral da respectiva entidade, com registro em ata;
 - b) Obrigatoriedade de contribuição do elegível no plano de previdência privada atual do Sicredi. Não é exigido a contribuição à previdência privada, pelo percentual máximo possível. Ocorrendo a não contribuição, é possível realizá-la de forma retroativa;
 - c) Alcance da meta estipulada para o valor acumulado do resultado ajustado da cooperativa, considerando a regra do cálculo descrita no item 2.3.6, observando o limite mínimo de 80% e máximo de 120%;

2.4.3 Período de elegibilidade

Após o término de contribuição, os montantes já depositados devem ser corrigidos de acordo com a rentabilidade do veículo, até o período de liquidez.

2.4.4 Concessão

Os valores creditados como RLP devem ter aplicação de proporcionalidade entre 80% e 120% do atingimento da meta estipulada conforme item 2.4.2.c, sendo o aporte realizado anualmente até o final de março do ano subsequente ao dos resultados.

Caso o atingimento dessa meta seja inferior a 80%, o valor da contribuição em RLP do respectivo ano será zerada, enquanto que, caso o atingimento dessa meta seja superior a 120%, limita a contribuição em 120%.

O atingimento dessa meta considerado para as Cooperativas Singulares será o da própria entidade. Para a Cooperativa Central será a composição de suas cooperativas filiadas.

2.4.5 Potencial de ganho

A quantidade de múltiplos líquidos do honorário mensal do elegível pode variar de 1 a 5 múltiplos.

Caso se opte por manter a contribuição mensal ao FGTS ou depositar o percentual equivalente a este em plano de caráter previdenciário, o limite de múltiplos para RLP passa a ser de 1 a 4 múltiplos líquidos do honorário mensal, desde que também aprovado em Assembleia Geral.

A Assembleia das Cooperativas, com base na regra acima, deve definir para cada cargo e/ou grade os múltiplos a serem aplicados, informando à área responsável por Gestão de Pessoas do CAS e da Central.

2.4.6 Apuração dos resultados e proporcionalidade

A fórmula para cálculo do RLP será:

$$\text{Valor do RLP} = (\text{Honorário mensal} \times \text{quantidade de múltiplo RLP} \times \% \text{ do atingimento da meta do indicador}) / 0,725$$

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. O cálculo proporcional tem como base uma fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês.

Para os casos em que o Estatutário ocupar novo cargo havendo redução da sua remuneração, para os meses em que ocupou o cargo anterior, será considerado o valor da remuneração recebida no respectivo cargo.

2.4.7 Liquidez

A liquidez do plano deve respeitar a legislação vigente em relação aos programas de fundo previdenciários e deve ocorrer nos seguintes casos:

- a. Ocorrer após 30 (trinta) dias depois de cumpridas as condições do item (a) ou do item (b):
- Ter havido desvinculação do cargo (renúncia, fim de mandato ou destituição);
 - Não haver vinculação com outra empresa do Sistema Sicredi em até 30 dias após a desvinculação;
- b. Por decisão do Conselho de Administração da Central Sicredi PR/SP/RJ que abrange a totalidade das cooperativas, ou decisão do conselho da cooperativa.

Com o cumprimento das condições acima, o valor existente neste plano de previdência ficará disponível para saques, exceto nos casos em que a desvinculação ocorra devido um ato de má fé que de alguma forma prejudique a imagem do Sicredi.

Em situações de desligamento por morte ou invalidez o participante, ou seus beneficiários, conforme o caso, será elegível a resgatar 100% do montante depositado.

2.5 Benefícios para Presidentes e membros da Diretoria Executiva

A Política de Benefícios de Presidentes e Diretores Estatutários formalizada conforme PI_Reg_000001, é parte integrante desta política de Remuneração e Benefícios.

2.6 Remuneração do Conselho 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 Cooperativas, respeitando a governança, legislações aplicáveis e decisões das respectivas Assembleias Gerais e Conselho de Administração.

2.6.1 Elegibilidade

- São elegíveis todos os membros de Conselhos da Central Sicredi PR/SP/RJ e de todas as Cooperativas filiadas, 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.

2.6.2 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 do conselho não possuem remuneração variável e benefícios, com exceção às aprovadas em assembleia da cooperativa. O ressarcimento de eventuais despesas por participação em Conselho deve seguir as regras definidas por cada Entidade.
- A remuneração para o Conselho das Cooperativas Singulares e Central 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 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.

3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

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

- Realizar gestão e manutenção dos normativos, seus anexos e dos processos e ferramentas relacionados;

- Estabelecer e manter atualizados os aspectos relativos a estrutura de cargos, salários e carreiras, remuneração fixa e remuneração variável;
- Atualizar as tabelas de referência salarial e deflatores regionais compulsórios;
- Recomendar sobre percentuais de orçamento de pessoal para reajustes salariais.

À área responsável por Gestão de Pessoas em cada uma das Entidades, compete:

- Suportar a entidade na realização das escolhas previstas nesta norma e sua correta documentação;
- Liderar e suportar os processos de revisão salarial anual relativos ao orçamento de pessoal;
- Conferir as prévias de cálculo de remuneração variável e de RLP da sua cooperativa;
- Observar e cumprir as regras dispostas nesta norma, assim como as orientações estabelecidas no Manual de Remuneração;
- Encaminhar para aprovação da Cooperativa Singular ou Central as definições conforme escolhas previstas nesta norma;
- Encaminhar para área de Gestão de Pessoas e Serviços de Gestão de Pessoas do CAS o registro das escolhas realizadas e as aprovações mesmas.
- Comunicar os estatutários da respectiva entidade acerca das regras de remuneração.

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

- Operacionalizar os reajustes, as alterações e as definições nos sistemas operacionais com base nas definições compartilhadas pela área responsável por Gestão de Pessoas do CAS e de cada uma das Entidades;
- Enviar prévias de cálculo de remuneração variável para o CAS e cada uma das Entidades;
- Apurar o indicador de cada estatutário conforme regras aprovadas por cada Central e CAS e realizar o respectivo pagamento.
- Orientar e apoiar o CAS e cada uma das Entidades nos processos de remuneração.

4. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Lei nº 5.764/1971;
- Resolução CMN nº 3.921/2010;
- Resolução CMN nº 4.434/2015.

5. GLOSSÁRIO

- **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;
- **Colaboradores CLT:** Colaboradores cujos direitos e deveres estão previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- **Colaborador compartilhado:** O colaborador compartilhado é aquele que, embora lotado em uma determinada agência ou na sede da Cooperativa, desempenha atividades para mais de uma agência ou Cooperativa segmentada. Excluem-se desse conceito os colaboradores voltados à substituição temporária de colegas ou no reforço temporário de algumas agências com picos de demanda;
- **Remuneração Fixa ou Remuneração Base:** Considera-se os eventos fixos recebidos mensalmente, normalmente estabelecidos em contrato. A remuneração fixa está diretamente relacionada ao valor do cargo estabelecido por critérios internos e parâmetros de mercado;
- **Remuneração Variável:** São formas de incentivos estabelecidas com o objetivo de alinhar os estatutários aos objetivos estratégicos da empresa e do Sistema, criando direcionamento, estímulo, reconhecimento e recompensa relativos ao alcance de resultados organizacionais, das equipes e individuais. Considerando que este tipo de remuneração visa o alcance de metas e objetivos desafiadores, esta é uma parcela da Remuneração Total considerada de risco, ou seja, pode ser alcançada 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 exclusivamente aos colaboradores CLT ou Estatutários do Sistema Sicredi. O plano tem como objetivo a acumulação de reservas por um determinado período de tempo, visando manter o padrão de vida na aposentadoria ou quando a capacidade produtiva diminuir. O plano é regido por legislação específica e está regulamentado sistemicamente pela política de benefícios e incentivos do Sicredi, e aplicado aos colaboradores e dirigentes, conforme adesões 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 e suas agências, Centrais, Confederação, Fundação, Banco e empresas controladas, todas integrantes do Sicredi;
- **Grades:** Níveis da Tabela de Referência Salarial que serão utilizados para o posicionamento do valor relativo dos cargos;
- **Tabela de Referência Salarial:** Documento que estrutura a gestão de cargos e remuneração fixa, servindo como referência de mercado para a administração salarial dos estatutários;
- **Zonas:** Reúnem referências salariais para os grades da Tabela de Referência Salarial;
- **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 um elemento de remuneração de longo prazo, pago somente para os Estatutários, conforme os resultados das Entidades. |