
Política – Remuneração dos Diretores Executivos Central Sicredi Nordeste e de suas Filiadas



Responsável Clovis Spinola Filho	Cargo Diretor de Supervisão	Área Gestão de Pessoas
Substitui e revoga N/A		
Abrangência Regional	Período de Vigência De: Fevereiro/2023 Até: Indeterminado	

ÍNDICE

1.	OBJETIVO.....	3
2.	DEFINIÇÕES	3
2.1	Remuneração.....	3
2.1.1	Filosofia de remuneração.....	3
2.1.2	Arquitetura de remuneração.....	4
3.	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	5
4.	BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	6

1. OBJETIVO

Esta Política estabelece as diretrizes de remuneração para os Diretores da Central Nordeste e das suas cooperativas singulares filiadas, de forma a manter o alinhamento em relação a filosofia, arquitetura e elementos de remuneração praticados, respeitadas as decisões da Assembleia Geral da Cooperativa, observando as determinações legais, regulamentares e auto regulamentares, sendo suas regras descritas de forma sistêmica em Norma de Remuneração e Benefícios para Estatutários e na Norma de Remuneração Variável.

2. DEFINIÇÕES

2.1 Remuneração

2.1.1 Filosofia de remuneração

Remuneração é a forma de compensação aos estatutários, de modo que aumente a motivação e estimule o crescimento, ao mesmo tempo em que alinha os seus esforços aos objetivos, filosofias e à cultura da empresa.

Visando manter a equidade interna e externa, a transparência e a valorização das pessoas, no Sicredi utiliza o conceito de *Remuneração Total*, consiste na soma dos valores percebidos anualmente de forma direta e indireta como contrapartida dos serviços prestados e são adotadas diferentes práticas remuneratórias conforme o regime de contratação.

Os elementos que compõe a remuneração total são:

- Remuneração fixa: é a parcela mensal paga com o objetivo de recompensar pelo trabalho executado. Como referência para a tabela salarial é utilizada a mediana praticada por um mercado selecionado;
- Remuneração variável de curto prazo: tem como objetivo incentivar a busca de resultados superiores observando, no entanto, não estimular comportamentos incompatíveis com os limites de risco definidos pelo Sistema e práticas abusivas aos colaboradores e associados;
- Remuneração variável de longo prazo: visa a sustentabilidade do negócio, a capacidade de retenção e tornar mais competitivo o pacote de remuneração total.
- Benefícios: complementam a remuneração e são organizados em obrigatórios e facultativos.

2.1.2 Arquitetura de remuneração

A arquitetura de remuneração compreende os elementos que compõem as práticas de remuneração conforme a estratégia adotada pelo Sicredi.

Arquitetura de remuneração fixa:

- **Grade:** representa o nível/peso do cargo na estrutura de cada Entidade (CAS, Centrais, Cooperativas e Agências). É definido de forma sistêmica conforme metodologia específica de consultoria;
- **Estrutura de cargos:** é a disposição dos cargos e grades de cada Entidade de acordo com a estratégia definida pela Central e CAS;
- **Tabela de referência salarial:** é composta por zonas salariais que representam a amplitude para administração do salário dos colaboradores e estatutários, de acordo com o deflator regional de cada entidade. É elaborada a partir do resultado de pesquisa salarial;
- **Zona salarial:** faixa de classificação na tabela de referência salarial para trabalhar a remuneração dos colaboradores e estatutários, de acordo com o nível de maturidade de cada um;
- **Amplitude da tabela de referência salarial:** é a diferença percentual entre o salário final da última zona da tabela em relação ao salário inicial da primeira zona da tabela;
- **Deflator:** é o percentual a ser aplicado na tabela de referência original gerada pela pesquisa, que representa o comportamento salarial da região em relação ao mercado nacional;
- **Pesquisa salarial:** é ferramenta utilizada pelo Sistema que serve como base para elaboração das tabelas de referência salarial;
- **Porte:** é a forma como o Sistema mensura o tamanho de cada Entidade, tendo relação com a tabela de referência salarial e com os *grades*.

Arquitetura de remuneração variável de curto prazo:

- **Esfera:** é a forma como são agrupados os indicadores definidos pelas Entidades;
- **Múltiplo salarial:** é a forma como é definida a parcela de remuneração variável;
- **Fundo de remuneração variável:** é valor máximo a ser pago de remuneração variável por cada Entidade;

Arquitetura de remuneração variável de longo prazo:

- **Veículo de concessão:** é o instrumento de aporte da remuneração variável de longo prazo;

- Múltiplo salarial: é a forma como é definida a parcela de remuneração variável.

De acordo com definição do Conselho de Administração da Central Nordeste, não será implementada remuneração variável de longo prazo na Central e suas cooperativas filiadas.

3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

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

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:

- Orientar a Entidade na realização das escolhas previstas na Norma e sua correta documentação;
- Liderar e orientar os processos de revisão salarial anual relativos ao orçamento de pessoal;
- Observar e cumprir as regras dispostas nesta Política, assim como as orientações estabelecidas na Norma de Remuneração;
- Encaminhar para aprovação da Cooperativa Singular ou Central as definições conforme escolhas previstas na 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.

4. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Lei Complementar nº 196/2022

Resolução CMN nº 5051/2022

Norma Sistêmica nºs 4127 e 4147

Norma Regional nº 5041