

COOPERATIVA DE CRÉDITO NOSSA SENHORA DO DESTERRO

SICOOB CREDISC

CNPJ: 03.419.786/0001-74

NIRE: 42400015841

Política de Remuneração da Diretoria Executiva

AGO - 2023

I. APRESENTAÇÃO

A Cooperativa de Crédito Nossa Senhora do Desterro – Sicoob Credisc apresenta à Assembleia Geral Ordinária (AGO), por proposição do seu Conselho de Administração, a Política de Remuneração dos componentes da Diretoria Executiva, alinhada aos objetivos e estratégias organizacionais e às práticas de mercado e do sistema Sicoob.

A responsabilidade e a competência pela elaboração desta Política e posteriores revisões é do Conselho de Administração.

II. OBJETIVO

Instituir as diretrizes e premissas que direcionem a Cooperativa no estabelecimento de parâmetros, critérios e limites em relação à estrutura de remuneração dos componentes da Diretoria Executiva.

III. DIRETRIZES

1. Imprimir transparência às práticas adotadas pelo Conselho de Administração.
2. Garantir o alinhamento da atuação dos diretores com os objetivos e estratégias da Cooperativa.
3. Levar em conta o grau de contribuição do cargo, considerando o peso da responsabilidade de cada posição na administração, de forma a não gerar conflito de interesses.
4. Permitir a atração e retenção de executivos qualificados e experientes, em consonância com a Política Institucional e o Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob.
5. Assegurar que a estratégia de remuneração dos diretores seja compatível com a gestão de riscos, com o alcance das metas planejadas e com a situação econômico/financeira e patrimonial da Cooperativa.
6. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos na política de remuneração dos diretores executivos.

IV. PREMISSAS

1. A remuneração dos Diretores Executivos é fixada pelo Conselho de Administração, observado o limite global de remuneração aprovado pela Assembleia Geral Ordinária.
2. O processo decisório para a fixação da remuneração dos Diretores Executivos, leva em consideração:
 - a) os resultados econômicos e financeiros da Cooperativa;
 - b) o desempenho individual segundo a métrica de avaliação formal orientada pelo Plano de Sucessão de Administradores Sicoob;
 - c) pesquisa no mercado e no sistema Sicoob para cargos com responsabilidade similar;
 - d) outros aspectos: interesse/retenção, potencial individual, conhecimento e experiência.

V. DEFINIÇÕES

1. Entendem-se como remuneração as contrapartidas oferecidas aos administradores, neste contexto, os diretores executivos, em retribuição ao trabalho profissional prestado à Cooperativa, cujo patamar guarda convergência com as diretrizes de que trata o Inciso III desta Política.
2. A remuneração total é composta pelo somatório da remuneração fixa e variável, mais gratificações, compreendendo:

- a) Remuneração fixa

Representada por honorários pagos mensalmente e fixados pelo Conselho de Administração, considerando o cargo ocupado e descrito no Estatuto Social.

- b) Remuneração variável

Parcela paga em razão do cumprimento de metas de desempenho e de resultados previamente definidos pelo Conselho de Administração em cada período do Planejamento Estratégico.

Referida parcela constitui-se da participação no Programa de Participação de Resultados (PPR). O pagamento do PPR é realizado após o encerramento de cada exercício financeiro e obedecerá às mesmas regras aprovadas e aplicadas aos empregados.

- c) Gratificações

Gratificação natalina anual e, proporcional quando do encerramento do vínculo estatutário, inclusive encargos devidos, baseada na remuneração fixa e de acordo com os mesmos critérios previstos para pagamento do 13º salário aos empregados.

VI. BENEFÍCIOS

São as retribuições assistenciais, as quais os Diretores Executivos têm direito conforme relação referencial a seguir:

1. plano de saúde, nos mesmos termos fixados aos empregados;
2. participação no seguro de vida em grupo dos empregados;
3. auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição, nos termos e valores fixados aos empregados no Acordo Coletivo de Trabalho, devendo ser pago em pecúnia e constar no demonstrativo de pagamento de salários;
4. auxílio educação;
5. depósito mensal de FGTS em percentual previsto na legislação vigente e sobre a remuneração fixa;
6. licença anual remunerada de 30 (trinta) dias, podendo ser fracionada por período não inferior a 10 dias;

7. pagamento de valor proporcional aos dias da licença remunerada do período adquirido e não usufruído, no caso de encerramento do vínculo estatutário.

VII. REMUNERAÇÃO GLOBAL E CRITÉRIOS DE REAJUSTE

1. Por proposta do Conselho de Administração, cabe à Assembleia Geral aprovar, a cada início de mandato dos diretores, o montante global para a remuneração anual, válido para todo o mandato, compreendendo honorários, remuneração variável, gratificações e benefícios.
2. O reajuste da remuneração fixada aos diretores é atrelado aos mesmos critérios aplicados aos empregados, ou seja, o reajuste é anual e se dá na mesma data e pelo mesmo índice (aplicado integralmente) estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho da categoria.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Na acumulação de cargos, em decorrência de substituição por ausências e impedimentos previstos no Estatuto Social, não acarretará, ao diretor substituto, remuneração adicional.
2. Ao Conselho de Administração cabe zelar para que a política de remuneração dos diretores esteja permanentemente compatível com a gestão de riscos, com o cumprimento das metas e a situação financeira atual e projetada da Cooperativa, avaliando cenários futuros, internos e externos e seus possíveis impactos.
3. Esta Política foi referendada, preliminarmente, pelo Conselho de Administração na 215ª reunião ordinária realizada em 30/03/2023.
4. Esta Política entrará em vigor a partir da data da sua aprovação pela Assembleia Geral Ordinária .

Florianópolis (SC) 12 de abril de 2023