

1. Esta política:
 - 1.1 tem por finalidade estabelecer padrões de remuneração para os integrantes do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, os quais compõem a Órgãos de Administração da Sicoob Cred Copercana Cooperativa de Crédito, doravante denominada Cooperativa, contemplando uma arquitetura de remuneração consistente e alinhada às práticas de mercado.
 - 1.2 é elaborada e revisada anualmente pelo Conselho de Administração e aprovada pela Assembleia Geral, mediante supervisão, planejamento, operacionalização, controle e revisão da política sob responsabilidade da Diretoria Executiva. Na revisão desta Política, serão considerados os resultados dos estudos, dos trabalhos e das propostas apresentados pelo Comitê de Remuneração do CCS;
 - 1.3 estabelece regras compatíveis com:
 - a) o planejamento estratégico da cooperativa, alinhado com a estratégia sistêmica;
 - b) sua natureza, porte, complexidade, estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da cooperativa, de forma a não incentivar comportamentos dos administradores que possam elevar a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotados pela entidade;
 - c) critérios de transparência que impeçam qualquer forma de discriminação, em particular as baseadas em orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade, religião, entre outras;
 - d) o não incentivo à geração de sobras pelas entidades cooperativas, de forma isolada ou sem levar em consideração a sustentabilidade da organização.
 - 1.4 Esta política se estende ao Conselho Fiscal, nos termos definidos nesta política.
2. Para fins desta Política, são observados os seguintes conceitos:

2.1 remuneração: pagamento efetuado em espécie ou outros ativos em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores, compreendendo:

- a)** remuneração fixa: constituída por honorários;
- b)** remuneração variável: bônus, participação nos resultados e outros incentivos associados ao desempenho;
- c)** benefícios: incentivos oferecidos em complemento à remuneração, os quais visam melhorar a qualidade de vida, segurança financeira e retribuição ao trabalho prestado pelo administrador;
- d)** Cédula de presença: importância a ser paga aos conselheiros de administração e conselheiros fiscais efetivos pela participação em reuniões ordinárias e extraordinárias de seus referidos órgãos.

2.2 Comitê de Remuneração do CCS: órgão estatutário do Sicoob Confederação responsável pelo cumprimento das atribuições e responsabilidades previstas na regulamentação vigente, relativa a todas as cooperativas do Sicoob de 1º, 2º e 3º níveis.

3. O montante global da remuneração dos administradores será fixado pela Assembleia Geral da cooperativa, por proposta do seu respectivo Conselho de Administração, observadas as regras específicas, dispostas a seguir:

- a)** a remuneração dos administradores deve ser adequada para atrair profissionais qualificados e experientes;
- b)** a remuneração fixa é paga, sempre em espécie, por meio de realização de transferência eletrônica;
- c)** os benefícios, quando fixados, serão pagos em outras formas de ativos, conforme for deliberado pela Assembleia Geral;
- d)** a fixação de remuneração variável será definida, considerando a proporção adequada e o equilíbrio entre a remuneração fixa e a variável, não podendo ser superior à 60% (sessenta por cento) do valor total da

remuneração, mediante definição do Conselho de Administração. O pagamento será em espécie por meio de transferência eletrônica, considerando os valores fixados pela Assembleia Geral e mediante observância dos fatores descritos no item 4 desta Política.

4. A Conselho de Administração poderá deliberar pelo pagamento de remuneração variável, após o encerramento de cada exercício, nos termos desta Política, considerando o teto de valores fixado pela Assembleia Geral, mediante a observância dos seguintes critérios que consideram fatores que compreendam métricas econômico-financeiras e de natureza qualitativa:
 - a) cumprimento das metas definidas no planejamento estratégico da entidade, em percentual mínimo, definido pelo Conselho de Administração e aprovado pela Assembleia Geral;
 - b) no caso de diretores, cumprimento das metas definidas no planejamento estratégico das respectivas áreas subordinadas, em percentual mínimo, fixado pelo Conselho de Administração;
 - b.1) as metas dos administradores das áreas de controles internos e de gestão de riscos devem ser baseadas nas suas próprias funções e não no desempenho das unidades de negócios, de forma a não gerar conflito de interesse;
 - c) resultado satisfatório na avaliação de desempenho individual do administrador;
 - d) compatibilidade entre os níveis de riscos (correntes e potenciais), assumidos no exercício anterior, com as respectivas políticas de gestão de riscos;
 - e) comprovada verificação de capacidade de geração de fluxos de caixa da entidade;
 - f) existência de favorável ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências.

5. Observados os critérios do item 4 e havendo consonância com as deliberações assembleares aprovadas, o Conselho de Administração poderá decidir sobre o pagamento de bônus e participação nos resultados (remuneração variável) e o montante a ser pago, caso este faça parte do montante global fixado pela Assembleia Geral Ordinária, mediante verificação das seguintes diretrizes para diferimento do pagamento:
 - 5.1 se o montante definido for igual ou inferior a 10% (dez por cento) da remuneração total anual recebida pelo administrador: neste caso o diferimento do pagamento será opcional e o período, se existir, estabelecido pelo próprio Conselho de Administração;
 - 5.2 se o montante definido superior a 10% (dez por cento): neste caso no mínimo 40% (quarenta por cento) desse pagamento será diferido para pagamento futuro, da forma a seguir, observados os percentuais de escalonamento previstos nos normativos editados pelo BCB, caso aplicável:
 - a) período de diferimento: mínimo de 3 (três) anos, estabelecido em função dos riscos e da atividade do administrador. Os pagamentos serão efetuados de forma escalonada, em parcelas proporcionais ao período de diferimento;
 - b) reversão dos pagamentos diferidos: no caso de redução significativa do desempenho dos fatores considerados para pagamento da remuneração variável ou de ocorrência de resultado negativo da instituição ou da unidade de negócios durante o período de diferimento, as parcelas diferidas não pagas devem ser revertidas proporcionalmente à redução do desempenho.
 - c) O disposto no item “a” será aplicado de forma escalonada, conforme o seguinte cronograma:
 - i) 50% (cinquenta por cento) dos limites, a partir de 1º de janeiro de 2026;
 - ii) 75% (setenta e cinco por cento) dos limites, a partir de 1º de janeiro de 2027; e

iii) 100% (cem por cento) dos limites, a partir de 1º de janeiro de 2028.

6. O pagamento de remuneração variável deverá considerar, no mínimo, os seguintes fatores:

6.1 Na definição do montante global e da alocação da remuneração:

- a) os riscos correntes e os potenciais, conforme definidos na regulamentação vigente;
- b) o desempenho da Cooperativa como um todo;
- c) a capacidade de geração de fluxos de caixa da Cooperativa; e
- d) o ambiente econômico em que a Cooperativa está inserida e suas tendências.

6.2 No pagamento de remuneração variável a cada administrador:

- a) o seu desempenho individual;
- b) o desempenho da unidade de negócios na qual atua;
- c) o desempenho da Cooperativa como um todo; e
- d) a relação entre os desempenhos mencionados nas alíneas "a", "b" e "c" e os riscos assumidos.

6.3 Para aplicação do disposto neste item, o desempenho do fator considerado deve compreender métricas econômico-financeiras e de natureza qualitativa.

7. Os administradores ficam sujeitos à perda total ou parcial de remuneração variável, quando evidenciada e comprovada ação ou omissão atribuída aos administradores, que tenha contribuído para qualquer perda para a cooperativa, de acordo com as regras do Pacto de Ética e demais políticas de gestão de riscos, a serem deliberadas pelo Conselho de Administração.

8. Outros incentivos associados ao desempenho (remuneração variável) caso aprovado o pagamento pelo Conselho de Administração, em consonância com

as deliberações apreciadas pela Assembleia Geral, também, deve observar as diretrizes contidas nos itens 4 e 5.

- 8.1** No caso de excedente de desligamento, ou seja, aquele pagamento extraordinário de remuneração aprovado em função do encerramento do vínculo estatutário do administrador, as diretrizes contidas nas alíneas a, b, c e d do item 4 serão substituídas pela verificação da compatibilidade do desempenho do administrador ao longo do tempo, com a criação de valor à entidade e com a gestão de risco de longo prazo. Os critérios utilizados para aferir a criação de valor e a gestão de risco de longo prazo constarão da decisão assemblear que deliberar sobre o pagamento.
- 8.2** Outros incentivos a administradores somente serão fixados e pagos em caráter excepcional, por ocasião da eleição ou transferência de administrador para outra área, cidade ou entidade do Sicoob, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem à justificativa para seu pagamento.
- 9.** A remuneração do presidente, dos membros do Conselho de Administração e dos membros efetivos do conselho fiscal, será a título de Cédula de Presença, quando do comparecimento e participação nas reuniões dos Colegiados. Em caso de reuniões extraordinárias dos Conselhos, somente será realizado o pagamento de cédula de presença se elas forem comprovadamente necessárias, descrevendo os motivos da convocação em Ata.
- 9.1** O valor da cédula de presença a ser pago pela participação nas reuniões extraordinárias dos Conselhos será de 50% (cinquenta por cento) do valor da cédula de presença definido pela Assembleia Geral.
- 9.2** Somente será remunerada uma reunião extraordinária mensal pelo valor descrito no item anterior. O pagamento da Cédula de Presença ocorrerá no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos após a realização da reunião em qual o membro do conselho participou, observando as demais condições desta política.

9.3 O Presidente do Conselho de Administração e os membros da Diretoria Executiva não farão jus a Cédula de Presença pela participação em Reuniões Ordinárias e Extraordinárias, de qualquer órgão estatutário.

10. Os Diretores Executivos têm direito ao gozo de recesso remunerado de 30 (trinta) dias, a cada período de 12 (doze) meses dedicados a função, sem prejuízo da remuneração fixa mensal.

10.1 Os membros da diretoria executiva fazem jus ao recebimento de 01 (uma) remuneração fixa anual, corresponde ao valor dos honorários pagos mensalmente, a título de remuneração natalina que será paga no mês de dezembro de cada ano.

10.2 Todos os benefícios oferecidos pela Cooperativa aos seus empregados, incluindo auxílio refeição e auxílio alimentação, serão estendidos aos Diretores Executivos, seguindo as mesmas condições definidas em acordo ou dissídio coletivo.

10.3 O Diretor Executivo que não residir no município onde estiver situada a sede da Cooperativa fará jus ao recebimento mensal de um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo nacional vigente na data do pagamento, a título de auxílio de deslocamento, destinado a cobrir despesas relacionadas ao exercício de suas atividades na Cooperativa.

10.4 Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, não fazem jus a benefícios diretos e indiretos oferecidos pela Cooperativa a seus empregados.

11. Previdência privada no valor de 8% (oito por cento) sobre os honorários de cada Diretor Executivo, incluindo a remuneração natalina.

11.1 Será acrescido da remuneração dos diretores executivos, o pagamento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conforme as disposições do § 1º do Art. 1º da Lei nº 6.919, de 02 de junho de 1981.

12. Os integrantes dos órgãos de governança, Conselho de Administração e Conselho Fiscal, serão resarcidos por despesas de locomoção, alimentação e estadia necessárias para o desempenho de suas funções.

13. Aos integrantes da Diretoria Executiva aplicam-se as seguintes condições de reembolso de despesas, considerando ressarcimento somente para onde o destino da atividade a ser desempenhada estiver a um raio superior a 60 km de distância da sede da Cooperativa, conforme segue:
 - a) deslocamentos com carro próprio: será reembolsada a quilometragem de acordo com o instrumento normativo interno;
 - b) deslocamentos com transporte alternativo: reembolso das custas integrais de passagens ou valor da viagem comprovado por meio de recibo eletrônico;
 - c) alimentação: as despesas de alimentação com almoço serão reembolsadas, mediante apresentação de recibo;
 - d) demais despesas: haverá o ressarcimento integral do valor das hospedagens, estacionamento e passagens aéreas.
14. No caso de acúmulo de cargos por parte dos diretores executivos, motivado por ausências ou impedimentos, não haverá acúmulo de remuneração e nem benefícios.
15. As cooperativas de crédito e os seus diretores executivos, eleitos ou indicados pelo Conselho de Administração, mantêm vínculo estatutário, conforme previsões legais (Lei nº 5.764/1971 e Lei Complementar nº 130/2009), regulamentares (Resoluções CMN nºs 4.122/2012, 4.970/2021 e 4.434/2015) e estatutárias.
16. Por estar sujeito ao vínculo estatutário, o diretor, após a homologação do seu nome pelo Banco Central do Brasil (BCB), representa a própria cooperativa de crédito e ocupa o lugar de direção, sem a presença de subordinação hierárquica trabalhista, de forma que não há vínculo laboral, tampouco de prestação de serviços entre o diretor e a cooperativa.
17. Complementam esta Política as políticas institucionais de Governança Corporativa, de Sucessão de Administradores e de Remuneração dos Administradores do Sicoob.

18. Esta política foi aprovada em Assembleia Geral Ordinária realizada em 08/04/2025, entrando em vigor a partir de sua divulgação.