

## **TÍTULO I**

### **DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS E CONCEITOS**

1. Esta Política de Remuneração de Administradores do Sicoob Unidades estabelece diretrizes e critérios para remuneração ao trabalho profissional mediante renda fixa, variável e benefícios, com aplicação aos Diretores estatutários, Conselheiros de Administração e Conselheiros Fiscal, conforme aprovado em Assembleia Geral, em consonância ao disposto no art. 5º, §7º da Lei Complementar 196/2022 e objetivos a seguir apresentadas:
  - a) tornar transparentes o pagamento da remuneração e em conformidade com a legislação em vigor;
  - b) garantir que a remuneração esteja alinhada com a estratégia da Cooperativa;
  - c) levar em conta o grau de contribuição de cada cargo, considerando o peso da entrega de cada posição na Administração, de forma a não gerar conflito de interesses;
  - d) permitir a atração e retenção de Executivos qualificados e experientes, conforme a Política e o Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob;
  - e) assegurar que a estratégia de remuneração dos Administradores seja compatível com a Política de Gestão de Riscos, com as metas e a situação atual da instituição; de forma que sua fixação não incentive comportamentos que elevem a exposição da instituição à riscos acima dos níveis considerados prudentes pela administração, inclusive para os cenários de curto, médio e longo prazo.
2. Para a aplicação desta Política, são considerados administradores os integrantes da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, não implicando em modificações nas atribuições dos cargos estabelecidos no Estatuto Social e legislação vigente.

## **TÍTULO II**

### **REMUNERAÇÃO DO PRESIDENTE, VICE E CONSELHEIROS**

3. A remuneração do Presidente, Vice-presidente e Conselheiros de Administração e Fiscal será fixada pela Assembleia Geral, conforme critérios a seguir:
  - a) Ao Presidente e Vice-presidente do Conselho serão pagos os honorários, independentemente do comparecimento às reuniões;
  - b) Os honorários e Cédulas de Presença serão calculados com base nos seguintes critérios:

## Política Institucional de Remuneração de Administradores do Sicoob Unidades

Descrição	Base de cálculo da remuneração fixa ou cédulas de presença
Honorários do Presidente	Honorários definidos anualmente pela Assembleia considerando os critérios desta Política.
Honorários do Vice-presidente	50% do honorário mensal pago ao Presidente
Cédula de Presença dos Conselheiros de Administração e Conselheiros Fiscais efetivos.	10% do honorário mensal pago ao Presidente
Cédula de Presença do Conselheiro Fiscal suplente, condicionada a convocação e comparecimento às reuniões.	5% do honorário mensal pago ao Presidente

- c) Ao presidente e a Vice-presidente serão pagos de 13 (treze) remunerações anuais, sendo uma a cada mês, e duas no mês de dezembro. A remuneração extra do mês de dezembro poderá ser antecipada, conforme a mesma política de pagamento dos empregados da Cooperativa.
- d) Ao Presidente, Vice-presidente e Conselheiros de Administração, exceto Conselheiros Fiscais, serão pago remuneração variável de 1 (um) bônus anual, equivalente a uma remuneração mensal, após o encerramento do exercício social e condicionado ao alcance das metas definidas no planejamento estratégico anual, em percentual mínimo fixado pela Assembleia Geral no exercício anterior e enquadramento nos seguintes indicadores e respectivos referenciais:

Indicadores (*)	Referencial
Metas anuais aprovado pelo Conselho de Administração ou AGO	100% (mínimo)
Índice de Basileia PRS5	12% (mínimo)
Grau de Imobilização sobre o Patrimônio	50% (máximo)
Limite de Exposição ao Cliente/Cooperado	25% (máximo)
Índice de Liquidez Corrente	1,10% (mínimo)

Nota: (\*) a apuração destes indicadores será com base nos saldos contábeis apurados na data base de encerramento do exercício social.

### **Política Institucional de Remuneração de Administradores do Sicoob Unidades**

- e) As Cédulas de Presença pagas aos Conselheiros de Administração e Conselheiros Fiscais são limitadas no máximo de 2 (duas) cédulas mensais, condicionadas a convocação e comparecimento destes às reuniões, sejam Ordinárias ou Extraordinária.
- f) Aos Conselheiros de Administração e Fiscal efetivos e suplentes serão pagos uma Cédula extra no ano;
- g) Os Conselheiros de Administração e Fiscal efetivos e suplentes será pago o seguro de vida em grupo;
- h) O Presidente, Vice-presidente, Conselheiros de Administração e Fiscal efetivos e suplente terão o direito ao seguro de responsabilidade civil com garantia de cobertura até 5 (cinco) anos após o encerramento do vínculo estatutário, quando aplicável e mediante deliberação do Conselho de Administração;
- i) O Presidente e a Vice-presidente terão direito a licença anual remunerada de trinta dias podendo ser fracionada;
- j) O Presidente e a Vice-presidente terão direito a licença médica e contemplação do auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato ou no Acordo Coletivo de Trabalho de adesão local e com complemento do valor dos honorários até o limite da remuneração bruta mensal por parte da Cooperativa, limitadas ao período do mandato do administrador.

### **TÍTULO III REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA**

4. Aos Diretores Executivos será pago as seguintes remunerações e benefícios:
- a) remuneração fixa: pagamento de 13 (treze) remunerações anuais, sendo uma a cada mês, e duas no mês de dezembro. A remuneração extra do mês de dezembro poderá ser antecipada, conforme a mesma política de pagamento dos empregados da Cooperativa.
  - b) remuneração variável: aos Diretores Executivos será pago remuneração variável de 1 (um) bônus anual, equivalente a uma remuneração mensal, após o encerramento do exercício social e condicionado ao alcance das metas definidas no planejamento estratégico anual, em percentual mínimo fixado pela Assembleia Geral no exercício anterior e enquadramento nos seguintes indicadores e respectivos referenciais:

<b>Indicadores (*)</b>	<b>Referencial</b>
Metas anuais aprovado pelo Conselho de Administração ou AGO	100% (mínimo)

## Política Institucional de Remuneração de Administradores do Sicoob Unidades

Indicadores (*)	Referencial
Índice de Basileia PRS5	12% (mínimo)
Grau de Imobilização sobre o Patrimônio	50% (máximo)
Limite de Exposição ao Cliente/Cooperado	25% (máximo)
Índice de Liquidez Corrente	1,10% (mínimo)

Nota: (\*) a apuração destes indicadores será com base nos saldos contábeis apurados na data base de encerramento do exercício social.

- c) Benefícios: os Diretores Executivos terão o direito dos seguintes benefícios e prêmios:
- ✓ plano de saúde;
  - ✓ plano odontológico;
  - ✓ vale Alimentação e/ou Vale Refeição, nos termos e valores fixados pela Convenção Coletiva de Trabalho ou pelo Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato de adesão local;
  - ✓ seguro de vida em grupo;
  - ✓ Fundex - Fundo da Diretoria Executiva composto por aplicação mensal de 8% (oito por cento) calculados sobre o honorário mensal de cada diretor, o qual ficará bloqueado para saque até o fim do respectivo mandato. Essa aplicação deverá ser realizada em produtos de depósito a prazo no Sicoob Unidades;
  - ✓ previdência privada facultativa, com patrocínio mensal equivalente ao mesmo valor recolhido pelo administrador, limitado a 2% dos honorários mensais;
  - ✓ condicionado a deliberação do Conselho de Administração, seguro de responsabilidade civil, com garantia de cobertura de até 5 (cinco) anos após o encerramento do vínculo estatutário;
  - ✓ licença anual remunerada de 30 (trinta) dias e proporcional quando do encerramento do vínculo estatutário;
  - ✓ licença médica e contemplação do auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato ou no Acordo Coletivo de Trabalho de adesão local e com complemento do valor dos honorários até o limite da remuneração bruta mensal por parte da Cooperativa, limitadas ao período do mandato do

**Política Institucional de Remuneração de Administradores do Sicoob Unidades**

administrador;

✓ recolhimento ao INSS patronal, conforme legislação em vigor.

- d) O Conselho de Administração poderá autorizar premiação aos diretores em decorrência da performance profissional, desde que haja disponibilidade no orçamento global aprovado pela Assembleia Geral;
- e) O montante global da remuneração fixa e variável dos diretores será fixado pela Assembleia Geral, por proposta do Conselho de Administração, observadas as regras específicas dispostas neste documento.

5. O reajuste da remuneração de Conselheiros e Diretores ocorrerá anualmente conforme as seguintes opções e critérios:

- i. Fixo: percentual concedido aos funcionários no ano anterior no âmbito do Acordo Coletivo de Trabalho, sendo aplicável caso a Cooperativa não cumprir as metas definidas no planejamento estratégico anual, em percentual mínimo fixado pelo Conselho de Administração ou Assembleia Geral no exercício anterior ou apresente desenquadramento nos indicadores apresentados regulamentares descritos na tabela do item 5.ii;
- ii. Fixo + Variável: percentual concedido aos funcionários no ano anterior no âmbito do Acordo Coletivo de Trabalho mais o percentual apurado no indicador ROA (Rentabilidade/Sobras Acumuladas da Cooperativa antes do pagamento dos juros ao capital sobre os Ativos Totais), apurado na data base de encerramento do exercício social anterior. Essa opção é aplicável se a Cooperativa cumprir as metas definidas no planejamento estratégico anual, em percentual mínimo fixado pelo Conselho de Administração ou Assembleia Geral no exercício anterior e enquadramento nos seguintes indicadores e respectivos referenciais regulamentares:

Indicadores (*)	Referencial
Metas anuais aprovado pelo Conselho de Administração ou AGO	100% (mínimo)
Índice de Basileia PRS5	12% (mínimo)
Grau de Imobilização sobre o Patrimônio	50% (máximo)
Limite de Exposição ao Cliente/Cooperado	25% (máximo)
Índice de Liquidez Corrente	1,10% (mínimo)

Nota: (\*) a apuração destes indicadores será com base nos saldos contábeis apurados na data base de encerramento do exercício social.

**TÍTULO IV  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

6. As alterações nas condições, critérios e remuneração entrarão em vigor no mês subsequente à data da deliberação em Assembleia Geral de Associados.
7. Complementam esta Política todas as normas sobre remuneração aplicável aos administradores deliberadas pela Assembleia Geral.
8. A revisão desta Política poderá ser realizada no decorrer da sua vigência mediante propostas do Conselho de Administração submetida à deliberação da Assembleia Geral de Associados.
9. As determinações contidas nesta Política se aplicam em todos os aspectos definido neste documento, no que não for conflitante com as determinações de órgãos reguladores ou leis.