

**1. Esta Política:**

- a) estabelece diretrizes para a fixação e o pagamento da remuneração dos administradores do Sicoob – diretores e conselheiros de administração (membros estatutários);
- b) é elaborada e revisada anualmente pelo Comitê de Remuneração do Sicoob Confederação (Corem Sicoob) e aprovada pela Assembleia Geral do Sicoob Confederação, mediante supervisão, planejamento, operacionalização, controle e revisão da política sob responsabilidade do Conselho de Administração do CCS – Sicoob Confederação. Na revisão desta Política, serão considerados os resultados dos estudos, dos trabalhos e das propostas apresentados pelo Comitê de Remuneração do Sicoob Confederação (Corem Sicoob);
- c) tem aplicação imediata pelas cooperativas centrais e singulares do Sicoob, a partir de 1º/1/2026, devendo o conteúdo ser submetido à apreciação da sua Assembleia Geral, com registro em ata, bem como as atualizações posteriores, se for o caso;
- d) pode ser estendida às demais entidades do CCS, em razão da integração sistêmica, mediante adesão expressa aprovada pelo órgão de governança responsável;
- e) estabelece regras compatíveis com:
  - e.1) o planejamento estratégico da cooperativa, alinhado com a estratégia sistêmica;
  - e.2) a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da instituição, 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;

- e.3) 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;
- e.4) o não incentivo à geração de sobras pelas entidades cooperativas, de forma isolada ou sem levar em consideração a sustentabilidade da organização.

2. Para fins desta Política, são observados os seguintes conceitos:

- a) entidades do Sicoob: cooperativas centrais e singulares, e o Centro Cooperativo Sicoob (CCS);
- b) entidades do CCS: Sicoob Confederação, Banco Sicoob, Sicoob DTVM, Sicoob Pagamentos, Sicoob Previ, Sicoob Administradora de Consórcios, Sicoob Seguradora, Instituto Sicoob e Fundo de Proteção do Sicoob;
- c) remuneração: pagamento efetuado em espécie ou outros ativos em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores, compreendendo:
  - c.1) remuneração fixa: constituída por honorários;
  - c.2) remuneração variável: bônus e outros incentivos associados ao desempenho;
  - c.3) 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) montante global: valores totais aprovados pela assembleia geral para



pagamento aos administradores em determinado período, podendo ser fixados anualmente ou para o mandato, conforme a definição de aprovação da assembleia, englobando a remuneração fixa (honorários), a remuneração variável (bônus e outros incentivos) e os benefícios oferecidos em complemento às remunerações;

- e) Comitê de Remuneração do Sicoob Confederação (Corem Sicoob): órgão estatutário do Sicoob Confederação responsável pelo cumprimento das atribuições e responsabilidades previstas na regulamentação vigente, relativas a todas as cooperativas do Sicoob de 1º, 2º e 3º níveis, exceto para a cooperativa que optar pela instituição de comitê próprio, quando o Comitê for formalmente notificado pelos seus representantes legais.
3. O montante global da remuneração dos administradores será fixado pela Assembleia Geral de cada uma das entidades, 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 e, no caso dos administradores das áreas de controles internos e de gestão de riscos, dos responsáveis pelas atividades relacionadas à função de conformidade e dos membros da equipe de auditoria, deve também ser determinada independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse;
  - b) a remuneração fixa é paga por todas as entidades do Sicoob, 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 (por exemplo: inclusão na apólice de seguro dos empregados da cooperativa, do plano de saúde etc.);



- d) é facultada a fixação de remuneração variável aos administradores, observadas as seguintes regras:
- d.1) deve ser fixada pela Assembleia Geral;
  - d.2) deve considerar a proporção adequada e o equilíbrio entre a remuneração fixa e a variável, não podendo ser superior a 60% (sessenta por cento) do valor total da remuneração;
  - d.3) o pagamento será em espécie ou em outras formas de ativo, conforme fixado pela Assembleia Geral e mediante a observância dos fatores descritos no item 4 desta Política;
  - d.4) deve considerar a compatibilidade entre os níveis de riscos (correntes e potenciais), assumidos no exercício anterior, com as respectivas políticas de gestão de riscos;
  - d.5) deve haver comprovada verificação de capacidade de geração de fluxos de caixa da entidade;
  - d.6) deve considerar o desempenho da instituição como um todo;
  - d.7) deve haver existência de favorável ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências.
4. A Assembleia Geral, por proposta do Conselho de Administração, poderá deliberar pelo pagamento de remuneração variável e o valor a ser pago, após o encerramento de cada exercício, nos termos desta Política, 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 pela Assembleia Geral;
- 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) relação entre os desempenhos mencionados nas alíneas a, b e c deste item e os riscos assumidos;
- e) existência de favorável ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências.

**4.1** Se autorizado pela Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá deliberar sobre o pagamento de remuneração variável, a fixação das metas e o valor a ser pago aos diretores executivos, observada a deliberação assemblear, o cumprimento dos critérios descritos nas alíneas do item 4 e as diretrizes fixadas nesta Política.

**5.** No pagamento da remuneração variável, deverão ser observadas as seguintes diretrizes para diferimento do pagamento:

- a) 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;

- b) 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:
  - b.1) período de diferimento: mínimo de 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.2) 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.

6. 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, devem observar as diretrizes contidas nos itens 4 e 5.

6.1 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.



- 6.2** 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.
- 7.** Complementam esta Política as políticas institucionais de Governança Corporativa e de Sucessão de Administradores. Subordinam-se a esta Política o *Regimento Interno do Comitê de Remuneração do Sicoob Confederação (Corem Sicoob)*, bem como todas as normas internas que regulam a remuneração dos administradores.



## Controle de Atualizações

Instrumento de comunicação	Link CCS	Link Cooperativa
Atualizada - Resolução CCS 367, de 26/9/2025	<a href="#">Acesse</a>	<a href="#">Acesse</a>
Instituída - Resolução CCS 328, de 22/1/2025	<a href="#">Acesse</a>	<a href="#">Acesse</a>