



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, deve 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.

ESTA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DO SICOOB FOI APRESENTADA NA REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO SICOOB CREDCAM EM 31/10/2025 – REGISTRADA EM ATA (X) ORDINÁRIA () EXTRAORDINÁRIA Nº 347ª E SERÁ LEVADA PARA DELIBERAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINARIA DATADA DE 10/04/2026.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

PEDRO DONIZETE DA SILVA
PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

JOSÉ VÂNIO PERES BUENO
Conselheiro de Administração

JOSÉ EDUARDO VANZELA
Conselheiro de Administração

JOÃO BATISTA FURBETA
Conselheiro de Administração

WELLINGTON CÉLIO GOULART
Conselheiro de Administração



Controle de Atualizações

Instrumento de comunicação	Link CCS	Link Cooperativa
Atualizada - Resolução CCS 367, de 26/9/2025	Acesse	Acesse
Instituída - Resolução CCS 328, de 22/1/2025	Acesse	Acesse