

- 1.** Esta Política:
 - a)** estabelece diretrizes para a fixação e o pagamento da remuneração dos administradores das Cooperativas Singulares Filiadas ao Sicoob Central ES – diretores e conselheiros de administração (membros estatutários);
 - b)** é elaborada e revisada pelos Conselhos de Administração do Sicoob Central ES e suas cooperativas filiadas, aprovada em Assembleias Gerais dessas entidades, em atendimento à Resolução 5.177/2024 e em consonância com a Política Institucional, o Manual de Remuneração dos Administradores do Sicoob, considerando todos os estudos, orientações e anuência do Comitê de Remuneração do Sicoob Confederação (COREM Sicoob); e tem por objetivo:
 - b.1)** dar transparência e uniformidade às práticas de remuneração da alta administração adotadas nas cooperativas singulares filiadas ao Sicoob Central ES;
 - b.2)** possibilitar o alinhamento de cada cooperativa ao planejamento estratégico sistêmico em nível local, regional e nacional;
 - b.3)** levar em conta o grau de contribuição de cada membro estatutário com a administração da cooperativa, considerando as suas atribuições e as responsabilidades de suas funções;
 - b.4)** assegurar que a estratégia de remuneração dos membros estatutários seja compatível com a natureza cooperativa, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco, o porte, a sua situação econômico-financeira e o modelo de negócios das Cooperativas;
 - b.5)** direcionar para que as práticas não incentivem a elevação da exposição da cooperativa a riscos acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotados pela Cooperativa;

- b.6)** permitir a atração e retenção de membros estatutários qualificados e experientes, conforme previsto na Política e Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob;
- b.7)** estabelecer critérios transparentes que impeçam qualquer forma de discriminação, em particular as baseadas em orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade, religião, entre outras;
- b.8)** 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 dessa política, são observados os seguintes conceitos:

- a)** Remuneração: pagamento efetuado em espécie ou outros ativos em retribuição ao trabalho prestado à instituição e pelas responsabilidades assumidas, cujo patamar deve guardar estrita convergência com as diretrizes de que trata o item anterior;
- b)** Remuneração fixa: representada por honorários pagos mensalmente aos administradores estatutários, considerando o respectivo nível de responsabilidade, bem como as entregas esperadas e o desempenho individual, conforme as atribuições e responsabilidades de cada cargo;
- c)** Remuneração variável: bônus e outros incentivos associados ao desempenho;
- d)** Benefícios: incentivos oferecidos em complemento à remuneração, os quais visam melhorar a qualidade de vida, segurança financeira e retribuição ao trabalho prestado pelo administrador;

- e) Montante global: valores totais aprovados pela assembleia geral para pagamento aos administradores em determinado período, podendo ser fixados anualmente ou para o mandato;
 - f) Contrato de não concorrência: compromisso formal celebrado entre os diretores estatutários e a cooperativa, visando o cumprimento de prazo (quarentena) para a atuação do profissional em determinadas empresas, após seu desligamento, especialmente as que guardam algum nível de concorrência com a própria instituição;
 - g) Matriz de Indicadores: estrutura de indicadores e metas organizadas pelo Conselho de Administração para medir o desempenho da cooperativa e conseqüentemente dos diretores estatutários. Essa matriz deve contemplar as diretrizes do planejamento estratégico do Sicoob, especialmente nas dimensões de Negócios, Riscos, Pessoas e Sociedade;
 - h) COREM - Comitê de Remuneração do Sicoob Confederação: 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.
- 3.** A Assembleia Geral, por proposição do Conselho de Administração da cooperativa, deverá aprovar, no mínimo, ao início de cada mandato dos membros estatutários, esta política de remuneração, bem como o montante global mensal ou anual, além dos critérios de reajuste anual dessas parcelas, a serem válidos para todo o período do mandato.
- 4.** A estrutura de remuneração deve respeitar o equilíbrio sistêmico levando em consideração o tamanho da cooperativa observando o volume dos seus Ativos e das suas Coobrigações, bem como a abrangência da área de atuação da cooperativa filiada.

5. Os valores dos honorários mensais a serem adotados devem observar as médias de mercado e equilibrada ao tamanho e área de atuação da cooperativa, a fim de manter o equilíbrio sistêmico, e devem respeitar a natureza das atividades a serem desempenhadas, conforme as atribuições e responsabilidades do administrador, descritas no Estatuto Social ou ainda cadastradas junto ao UNICAD – Sistema de Informações Sobre Entidade de Interesse do Banco Central do Brasil.
6. **Remuneração variável, benefícios e cláusulas de saída aplicadas exclusivamente aos diretores estatutários**
 - 6.1. A remuneração variável paga a título de Bônus de Produtividade, exclusivamente aos diretores estatutários, equivalente ao máximo 6 (seis) múltiplos dos honorários mensais, por exercício, será calculada a partir do percentual de cumprimento das metas estabelecidas pelo Conselho de Administração para o exercício a que se referem os resultados apurados, bem como dos riscos assumidos e seus impactos futuros.
 - 6.1.1. As metas atreladas ao pagamento da remuneração variável considerarão a compatibilidade entre os níveis de riscos assumidos, a capacidade de geração de fluxos de caixa da entidade, além do desempenho da cooperativa como um todo, conforme a definição de alguns dos indicadores descritos no Anexo I;
 - 6.1.1.1. 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.

6.1.2. O pagamento da remuneração variável será diferido em 3 (três) anos, sendo pago 60% à vista após apurados os resultados e atingimentos das metas, e o restante deve ser pago em três parcelas da seguinte forma: 20% após 12 meses, 15% após 24 meses e 5% após 36 meses

6.1.2.1. No ato do efetivo pagamento das parcelas do bônus de produtividade descritas no item anterior, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) Será verificada a rentabilidade do semestre imediatamente anterior, e caso a rentabilidade do PL esteja negativa, será aplicado um redutor de 100% sobre a parcela a pagar naquele semestre, devendo as provisões dos valores diferidos e não pagos, serem revertidas;
- b) Serão verificados os indicadores definidos pelo Conselho de Administração através da Matriz de Indicadores, que visa garantir que a operação esteja dentro dos parâmetros sustentáveis, caso seja verificado desvio dos índices pactuados, deverão ser aplicados redutores sobre as parcelas a pagar, e se necessário as provisões dos valores diferidos e não pagos devem ser revertidas;

6.2 Serão concedidos os seguintes benefícios aos diretores estatutários:

- a) Gratificação natalina equivalente a 1 (um) honorário no mês de dezembro de cada exercício;
- b) Licença anual remunerada de 30 dias a cada 12 meses de serviços prestados, acrescida de 1/3 da remuneração mensal e proporcional quando do encerramento do vínculo estatutário;
- c) Assistência médica nas mesmas condições do plano em grupo oferecido aos empregados;
- d) Seguro de vida e seguro decessos por meio da participação no seguro de vida em grupo dos empregados;
- e) Depósito mensal de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

- f)** Multa de FGTS, sobre os depósitos recolhidos na conta do FGTS, quando do encerramento do vínculo estatutário, desde que o encerramento tenha sido por iniciativa do Conselho de Administração da Cooperativa;
- g)** Previdência privada, com patrocínio mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da contribuição do diretor, limitado a 6% (seis por cento) do honorário mensal;
- h)** Licença maternidade ou auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, nos mesmos termos do Acordo Coletivo de Trabalho válido para os empregados;
- i)** Auxílio alimentação ou refeição, nos termos e valores fixados pelo Acordo Coletivo de Trabalho válido para os empregados;
- j)** 01 (um) honorário mensal a cada 04 (quatro) anos trabalhados, limitado ao máximo em 04 (quatro) honorários, para pagamento de excedente de desligamento, quando constatado, pelo Conselho de Administração, compatibilidade entre criação de valor e a gestão de risco de longo prazo, observadas as diretrizes fixadas nesta política e cumprido o acordo de não concorrência firmado entre o diretor e a cooperativa;
- k)** Seguro de responsabilidade civil com garantia de cobertura até 05 (cinco) anos após o encerramento do vínculo.

6.3 Em caso de destituição, encerramento do mandato ou renúncia de diretores estatutários no decorrer do exercício de seu cargo, os benefícios e valores diferidos a seguir respeitarão as seguintes regras:

- a)** Gratificação natalina e licença anual previstas no Item 6.2.a e 6.2.b serão pagas de forma proporcional ao número de meses que permaneceu no cargo durante o exercício, tendo como base o honorário recebido no mês anterior;

- b) Os diretores estatutários terão acesso às contribuições da previdência complementar efetuada pela cooperativa, seguindo as mesmas regras aplicadas aos empregados celetistas;
- c) Remuneração variável: O Conselho de Administração da cooperativa deliberará pelo pagamento mínimo de 50% (cinquenta por cento) até 100% (cem por cento) das parcelas de remuneração variável ainda pendentes de pagamento, desde que cumprida todas as cláusulas do contrato de não concorrência firmado entre o diretor e a cooperativa.
 - c.1) O pagamento será efetuado nos prazos previsto do diferimento, quando devem ser aplicados os redutores previstos na Matriz de Indicadores conforme previsto no Item 6.1.2.1.

7. Benefícios exclusivos ao Presidente e Vice-presidente do Conselho de Administração:

- 7.1 Gratificação natalina equivalente a 1 (um) honorário no mês de dezembro de cada exercício;
 - 7.2 Assistência médica nas mesmas condições do plano em grupo oferecido aos empregados;
 - 7.3 Seguro de vida e seguros decessos, por meio da participação no seguro de vida em grupo dos empregados;
 - 7.4 Seguro de responsabilidade civil com garantia de cobertura até 05 (cinco) anos após o encerramento do vínculo.
8. O cumprimento desta política, sem prejuízo da competência supervisora direta do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, deverá ser examinado periodicamente pelo componente organizacional do Sicoob Confederação (COREM Sicoob), controles internos de cada entidade e pela auditoria interna da respectiva central.

9. Complementam esta Política e a ela se subordinam todas as demais definições internas que regulam a remuneração dos administradores no âmbito regional ou em cada entidade individualmente.

10. Esta Política entrará em vigor a partir da AGO do exercício de 2026, preservando integralmente todas as regras, deliberações e políticas anteriormente aprovadas pelas Assembleias Gerais das cooperativas. Permanecem resguardados os direitos adquiridos e quaisquer efeitos decorrentes de decisões pretéritas, que não serão alterados ou prejudicados pela presente deliberação.

Anexo I

Tabela de Indicadores Desempenho

Áreas de gestão e negócios a serem acompanhados
Retorno sobre o Patrimônio Líquido - ROE
Retorno sobre o Ativo - ROA
Benefício econômico – Ganho Social
NPS dos cooperados
NPS Interno
e-NPS dos empregados
Nota GPTW
Volume de liberações em crédito social
Índice de relacionamento com o cooperado - IAP
Índice de market share dos negócios
Quantidade de cooperados
Índice de eficiência administrativa - IEA
Aquisições de produtos em canais digitais
Índice de tempestividade do crédito – SLA Crédito
Cobertura da provisão pelas receitas de crédito
Índice de maturidade em segurança cibernética
Percentual de operações classificadas em ativos problemáticos
Cobertura dos Ativos Problemáticos
Avaliação de Equipes

Exemplo de Metas para os diretores, exceto o diretor responsável por riscos
Garantir mínima Rentabilidade sobre o Patrimônio Líquido (ROE), considerando o PL médio do ano
Garantir o atingimento das metas pactuadas para a cooperativa
Garantir execução orçamentária de despesas controláveis aprovadas pelo Conselho de Administração.

Exemplos de Metas e indicadores para o diretor responsável pela área de riscos e compliance
Classificação no SONAR – Sistema de monitoramento de Riscos do CCS
Risco Banco Sicoob – Classificação de risco sistêmica da Cooperativa
Delimitar percentual máximo de valores de ocorrências de fraudes em comparação com os valores transacionados em canais de autoatendimento.
Delimitar o número de dias e percentual mínimo de tratamento de ocorrências de PLD/FT classificadas como "alto risco".
Percentual de Perdas Operacionais pelo ativo ou receitas da Cooperativa
Percentual de ociosidade de caixa
Valor da Transferência líquida para prejuízo
Classificação no SONAR – Sistema de monitoramento de Riscos do CCS
Risco Banco Sicoob – Classificação de risco sistêmica da Cooperativa
Delimitar percentual máximo de valores de ocorrências de fraudes em comparação com os valores transacionados em canais de autoatendimento.
Delimitar o número de dias e percentual mínimo de tratamento de ocorrências de PLD/FT classificadas como "alto risco".
Percentual de Perdas Operacionais pelo ativo ou receitas da Cooperativa

O Conselho de Administração adotará indicadores dentre os descritos acima para pactuar, de forma objetiva e transparência, a qualidade dos resultados a serem entregues pelos diretores estatutários em relação à expansão dos negócios, desempenho da cooperativa e a evolução sustentável do patrimônio da Cooperativa. O Conselho de Administração pode ainda se valer de outros indicadores que se apresentarem como mais aderentes ao propósito da cooperativa e às diretrizes estratégicas da cooperativa.