



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

Sumário

| | |
|--|---|
| 1. OBJETIVO | 2 |
| 2. ABRANGENCIA | 2 |
| 3. DIRETRIZES | 2 |
| 3.1. Da Remuneração | 2 |
| 3.2. Contratação de Diretores-Executivos | 2 |
| 3.3. Remuneração Fixa | 3 |
| 3.4. Remuneração Variável | 3 |
| 3.6. Ressarcimento de Despesas | 4 |
| 3.7. Remuneração de Áreas de Controle e Funções de Conformidade..... | 4 |
| 4. RELATÓRIO ANUAL..... | 4 |
| 5. ATRIBUIÇÕES | 5 |
| 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 5 |

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes que disciplinam o processo de remuneração da diretoria executiva, alinhado as metas de desempenho estabelecidas de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotados pela Cooperativa, em conformidade com a Resolução CMN nº 5.177/2024.

2. ABRANGENCIA

Aplicável aos membros da Diretoria Executiva. A remuneração dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, quando aplicável, será fixada em conformidade com as deliberações da Assembleia Geral e as disposições do Estatuto Social.

3. DIRETRIZES

A Cooperativa observa os seguintes aspectos para estabelecimento da remuneração da Diretoria-Executiva:

- i. Promover transparência;
- ii. Garantir o alinhamento da atuação dos diretores com os objetivos táticos e estratégias da cooperativa;
- iii. Permitir a atração e retenção de executivo qualificado e experiente, em consonância com a Política de Sucessão vigente;
- iv. Assegurar que a estratégia de remuneração dos diretores seja compatível com a gestão de riscos, com o alcance das metas planejadas e com a situação econômico/financeira e patrimonial da cooperativa;
- v. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos nessa política;
- vi. Levar em conta práticas que previnam conflitos de interesse e assegurem decisões sustentáveis;
- vii. Remuneração compatível com o perfil de risco, porte, complexidade e modelo de negócio da cooperativa, de forma a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotados pela instituição;
- viii. Não incentivo a geração de resultados artificiais;
- ix. Critérios transparentes que impeçam qualquer forma de discriminação, em particular as baseadas em sexo, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade ou religião, considerando as diretrizes do Código de Ética e de Conduta da Cooperativa.

3.1. Da Remuneração

O valor global para pagamento dos honorários, gratificações e remuneração variável dos membros da Diretoria-Executiva será fixado anualmente pela Assembleia Geral Ordinária o

3.2. Contratação de Diretores-Executivos

Os diretores executivos poderão ser estatutários ou contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Todos os benefícios oferecidos pela Cooperativa aos seus colaboradores, incluindo auxílio refeição e auxílio alimentação, serão estendidos aos diretores, seguindo as mesmas condições definidas em acordo coletivo.

3.3. Remuneração Fixa

A remuneração fixa corresponde ao valor mensal pago aos diretores, composto pelo salário e benefícios, vinculados às atribuições e responsabilidades do cargo, independentemente de desempenho, resultado ou metas estabelecidas.

3.4. Remuneração Variável

Os Administradores poderão fazer jus à remuneração variável, estruturada na forma de bônus e outros incentivos de natureza eventual e discricionária, condicionados ao atingimento de metas e indicadores previamente estabelecidos, relacionados ao desempenho individual e também da Cooperativa, bem como às diretrizes estratégicas e à adequada gestão de riscos, em conformidade com a regulamentação vigente.

Não se aplica aos administradores cuja remuneração variável seja inferior a 10% (dez por cento) de sua remuneração total.

O pagamento da remuneração variável será efetuado em espécie e de forma proporcional ao nível de responsabilidade e à atividade.

O pagamento de remuneração variável deve considerar, no mínimo, os seguintes fatores:

- a. na definição do montante global e da alocação da remuneração:
 - i. o desempenho da Cooperativa como um todo;
 - ii. a capacidade de geração de fluxos de caixa da Cooperativa;
 - iii. o ambiente econômico em que a Cooperativa está inserida e suas tendências; e
- b. as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e os ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos e das projeções de liquidez;
- c. o pagamento de remuneração variável a cada diretor executivo:
 - i. desempenho individual;
 - ii. desempenho da unidade de negócios na qual atua;
 - iii. desempenho da Cooperativa como um todo;
 - iv. a relação entre os desempenhos mencionados nos incisos anteriores e;
 - v. os riscos assumidos.

No mínimo 40% (quarenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro, devendo esse percentual ser crescente de acordo com o nível de responsabilidade do diretor executivo.

O período de diferimento deve ser de, no mínimo, três anos e estabelecido em função dos riscos e da atividade desenvolvida.

Os pagamentos devem ser efetuados de forma escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento.

No caso de redução significativa do lucro recorrente realizado ou de ocorrência de resultado negativo da Cooperativa durante o período de diferimento, as parcelas diferidas ainda não pagas devem ser revertidas proporcionalmente à redução no resultado. A reversão deve ocorrer no caso de redução significativa do desempenho dos fatores considerados para pagamento da remuneração variável. Não se aplica ao diretor executivo contratado cuja remuneração variável seja inferior a 10% (dez por cento) de sua remuneração total.

O Programa de Participação nos Resultados (PPR), instituído por meio de acordo coletivo de trabalho e aplicável a todos os colaboradores, inclusive aos Diretores contratados sob o regime da CLT, possui natureza jurídica própria, de caráter coletivo e negocial, nos termos da legislação trabalhista aplicável, não se confundindo com os instrumentos de remuneração variável previstos nesta Política.

Dessa forma, o PPR não integra a estrutura de remuneração variável da administração, não sendo considerado para fins de composição, apuração, limitação ou diferimento da remuneração variável estabelecida nesta Política, tampouco como mecanismo de incentivo individual vinculado à assunção de riscos ou ao desempenho gerencial.

3.6. Ressarcimento de Despesas

Os membros da Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Conselho de Administração, quando à disposição da Cooperativa, terão direito ao ressarcimento de despesas devidamente comprovadas.

3.7. Remuneração de Áreas de Controle e Funções de Conformidade

Para diretores responsáveis por controles internos, gestão de riscos, conformidade e auditoria interna, a remuneração deve:

- i. Ser adequada para atrair e reter profissionais qualificados;
- ii. Ser determinada independentemente do desempenho das áreas de negócio, com avaliação baseada nos objetivos próprios das funções, de modo a evitar conflitos de interesse.

4. RELATÓRIO ANUAL

O Relatório Anual de Remuneração de Administradores será elaborado no prazo de até 90 (noventa dias), relativamente à data-base de 31 de dezembro, contendo, no mínimo:

- a. Descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração da Diretoria Executiva;
- b. Principais características da Política de Remuneração da Diretoria Executiva, abrangendo os critérios utilizados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho.

O relatório anual deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração.

5. ATRIBUIÇÕES

Conselho de Administração: i) definir as diretrizes para remuneração dos membros estatutários e apresentar para deliberação da Assembleia Geral ii) supervisionar o planejamento, a operacionalização, o controle e a revisão da referida política.

Assembleia Geral: i) responsável por aprovar essa política.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovada pela Assembleia Geral em 15 de abril de 2026 e será objeto de revisão anual, ou sempre que houver alterações relevantes no ambiente regulatório, organizacional ou operacional da Cooperativa.