



1. Esta Política:

- a)** estabelece diretrizes para a fixação e o pagamento da remuneração dos administradores do Sicoob Engecred – diretores e conselheiros de administração (membros estatutários);
- b)** é revisada anualmente pelo Comitê de Remuneração e aprovada pela Assembleia Geral, mediante supervisão, planejamento, operacionalização, controle e revisão da política sob responsabilidade do Conselho de Administração. Na revisão desta Política, serão considerados os resultados dos estudos, dos trabalhos e das propostas apresentados pelo Comitê de Remuneração;
- c)** tem aplicação imediata a partir de 1º/1/2026;
- d)** estabelece regras compatíveis com:
 - d.1)** o planejamento estratégico da cooperativa, alinhado com a estratégia sistêmica;
 - d.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 que possam elevar a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotados pela entidade;
 - d.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;
 - d.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)** *remuneração*: pagamento efetuado em espécie ou outros ativos em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores, compreendendo:



- a.1) *remuneração fixa*: constituída por honorários;
- a.2) *remuneração variável*: bônus e outros incentivos associados ao desempenho;
- a.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;
- b) *Comitê de Remuneração*: órgão estatutário responsável pelo cumprimento das atribuições e responsabilidades previstas na regulamentação vigente.

3. O montante global da remuneração dos administradores será fixado pela Assembleia Geral, 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, sempre em espécie, por meio de realização de transferência eletrônica;
- c) os benefícios fixados, poderão ser pagos em espécie ou 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 que, se ocorrer, deve ser definida, considerando a proporção adequada e o equilíbrio entre a remuneração fixa e a variável. O pagamento será em espécie ou em outras formas de ativo, conforme fixado pela Assembleia Geral e mediante observância dos fatores descritos no item 4 desta Política.



4. A Assembleia Geral, por proposta do Conselho de Administração, poderá deliberar pelo pagamento de remuneração variável, nos termos desta Política, conforme fixado pela Assembleia Geral, 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) compatibilidade entre os níveis de riscos (correntes e potenciais) e as respectivas políticas de gestão de riscos (acompanhamento realizado pela Declaração de Apetite por Riscos – RAS);
- e) comprovada verificação de capacidade de geração de fluxos de caixa da instituição;
- f) existência de favorável ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências.

5. Observados os critérios do item 4 e havendo consonância com as deliberações assembleares aprovadas, o Conselho de Administração poderá decidir sobre o pagamento de bônus (remuneração variável) e o montante a ser pago, caso este faça parte do montante global fixado pela Assembleia Geral Ordinária, mediante verificação das 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 pagamento não será diferido;



b) se o montante definido for 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 3 (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 do conselho de administração 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. Se subordinam a esta Política o Regulamento do Comitê de Remuneração, bem como todas as normas internas que regulam a remuneração dos administradores.