



4.16. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

SUMÁRIO

4.	Governança	3
4.16.	Política de Remuneração	3
4.16.1.	Introdução.....	3
4.16.2.	Objetivo.....	3
4.16.3.	Definições.....	4
4.16.4.	Remuneração de honorários de Diretoria Executiva	4
4.16.4.1	Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Delegados Regionais.....	5
4.16.5.	Forma de Pagamento	5
4.16.6.	Relatório Anual.....	6
4.16.7.	Considerações finais.....	6

4. Governança

A Política de Remuneração tem como objetivo estabelecer diretrizes que disciplinem o processo de remuneração dos administradores estatutários da **COOPCARGILL**, garantindo transparência, equidade e alinhamento às normas regulatórias.

4.16. Política de Remuneração

4.16.1. Introdução

Esta Política foi elaborada em conformidade com a Lei nº 5764/71 e Resoluções do Conselho Monetário Nacional nº 5.051/22 e nº 5.177/24, que determinam às cooperativas de crédito a implementação de diretrizes para remuneração da Diretoria Executiva, aprovadas pela Assembleia Geral, no mínimo no início de cada mandato.

O objetivo da **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários da Cargill – COOPCARGILL** é estabelecer critérios claros e transparentes para a remuneração dos administradores estatutários, abrangendo também os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, respeitando sua estrutura organizacional e princípios cooperativistas.

4.16.2. Objetivo

A Política de Remuneração visa assegurar que a definição da remuneração dos executivos seja compatível com:

- A capacidade financeira da Cooperativa;
- As práticas de mercado para funções equivalentes;
- O cumprimento das normas regulatórias aplicáveis.

O Conselho de Administração estabelecerá à Diretoria Executiva metas de desempenho, que incentivem a solidez e o crescimento sustentável da Cooperativa, sempre em conformidade com os limites regulatórios, os níveis prudenciais de risco e os pilares de governança corporativa. Desvios de finalidade ou práticas que contrariem esses princípios não serão tolerados, assegurando a integridade das estratégias de curto, médio e longo prazo.

As atribuições e responsabilidades dos órgãos de administração estratégica estão descritas no Estatuto Social e nos documentos **4.2. Regimento do Conselho de Administração e**

4.3. Regimento da Diretoria Executiva, elaborados em consonância com os princípios cooperativistas e com a conveniência de vincular parcela da remuneração dos administradores com funções executivas ao cumprimento dos objetivos estratégicos, caso aprovado pela Assembleia Geral.

4.16.3. Definições

Honorários: Entende-se por honorários a remuneração devida, a título de pró-labore ou cédula de presença, aos administradores que exercem atividades na Diretoria Executiva, conforme aprovado pela Assembleia Geral.

Conselho de Administração e Conselho Fiscal: Os membros destes órgãos não recebem remuneração por sua participação em reuniões ordinárias ou extraordinárias, desempenhando suas funções em caráter voluntário, cientes das responsabilidades inerentes aos cargos.

Diretor Executivo oriundo do regime CLT: No caso de nomeação de Diretor Executivo proveniente do quadro de empregados sob regime CLT, os benefícios previamente contratados serão mantidos, e o vínculo empregatício será suspenso durante o período em que permanecer no cargo estatutário. Essa condição será formalizada no **Termo de Posse**, conforme deliberação do Conselho de Administração, representado pelo Presidente e Vice-Presidente.

4.16.4. Remuneração de honorários de Diretoria Executiva

A Assembleia Geral Ordinária deliberará para vigência no início de cada mandato os seguintes pontos:

- O valor-hora dos honorários da Diretoria Executiva;
- A correção será pelo índice do INPC na data base de maio;
- O Valor da remuneração variável será limitado a 7,15 vezes o montante da última remuneração de honorários da Diretoria Executiva. Esta condição se aplica exclusivamente a Diretores Executivos cujo contrato de trabalho sob o regime CLT tenha sido suspenso em razão da nomeação para o cargo estatutário.

O Conselho de Administração após a homologação de seu mandato, em sua primeira reunião ordinária definirá:

-
- o equilíbrio sistêmico, respeitando dotação orçamentária aprovada em Assembleia Geral Ordinária;
 - O valor individual da remuneração de cada Diretor Executivo e o valor variável, quando for o caso definido no Termo de Posse;
 - A forma de pagamento, considerando as responsabilidades atribuídas a cada cargo, desde que o total não ultrapasse o teto máximo estabelecido pela Assembleia Geral Ordinária.

4.16.4.1 Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Delegados Regionais

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e os Delegados Regionais não fazem jus a qualquer remuneração pelo exercício de suas funções nos respectivos colegiados, atuando, portanto, em caráter voluntário.

4.16.5. Forma de Pagamento

Os valores correspondentes à remuneração tratada na presente política serão definidos pela Assembleia Geral Ordinária, sendo:

- I. Os Diretores Executivos serão remunerados através de honorários, calculados em função de hora trabalhada, conforme previsto no instrumento de posse de natureza contratual, a ser firmado por ocasião da aprovação do nome do Diretor pelo Banco Central do Brasil.
 - a. O valor dos honorários não poderá extrapolar o limite da dotação orçamentária definida anualmente pela Assembleia Geral da CoopCargill.
 - b. O pagamento dos Honorários ocorrerá mediante:
 - **Nota Fiscal**, quando da prestação de serviços ocorrer por meio de pessoa jurídica individual do Diretor; ou
 - **Recibo Prolabore** quando ocorrer diretamente pela pessoa física do Diretor.
 - Em caso em que o Diretor seja funcionário e assim, ficando com o contrato CLT suspenso, o recibo de pagamento será confeccionado pelo RH, contendo o valor juntamente com impostos inerentes ao pagamento.
 - No caso acima, o Diretor fará jus, ainda, a uma 13ª terceira remuneração anual, a qual poderá ser paga até o encerramento do exercício.
 - Todo e qualquer benefício negociado será formalizado no termo de Posse no momento da contratação.

4.16.6. Relatório Anual

São responsabilidades do Setor Financeiro gerenciar os pagamentos de remuneração, assegurando que os Diretores recebam seus valores conforme as diretrizes estabelecidas e aprovadas pelas instâncias competentes.

O Relatório Anual deverá ser elaborado pelo setor de Controles Internos e, posteriormente, apresentado ao Conselho de Administração para apreciação e aprovação.

4.16.7. Considerações finais

A Política de Remuneração será elaborada e revisada a cada 02 (dois) anos pelo Conselho de Administração da **COOPCARGILL** e aprovada em assembleia geral ordinária. Além disso, deverá assegurar a divulgação deste documento, bem como manter toda a documentação relativa a este regulamento à disposição do Banco Central do Brasil.

Este documento é parte integrante da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos destacada no grupo: **1. Estrutura, item: 1.1 – ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS.**

Aprovada pelo Conselho de Administração:

Cesar Ribeiro
Presidente

Gizele Duarte
Vice-Presidente

Marcos Guirardello
Conselheiro

Maria Passos
Conselheira