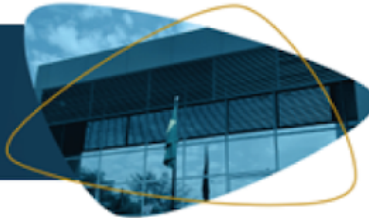
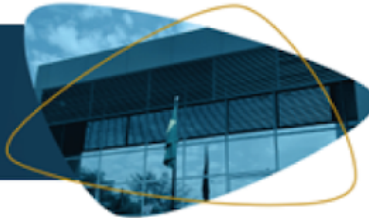


 Uniprime cooperativa de crédito		POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES	
Elaborado por: Uniprime Central Nacional – Setor Controles Internos		Data da Criação: 29/08/2025	
Aprovador por: Conselho de Administração e AGO		Ata n.º 258	Data Aprovação: 29/08/2025
Início da vigência: 31/12/2025		Revisado em:	



Sumário

1	OBJETIVO	3
2	ABRANGÊNCIA	3
3	DEFINIÇÕES	3
4	PRINCÍPIOS	4
4.1	Não Discriminação	4
4.2	Sustentabilidade e alinhamento com as estratégias do Sistema	5
4.3	Transparência	5
5	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	5
6	DIRETRIZES	7
6.1	Remuneração Fixa	7
6.2	Remuneração Variável	8
6.3	Plano Anual de Remuneração da Administração	8
6.4	Forma de Pagamento da Remuneração Variável	9
6.5	Perda do direito à remuneração variável	10
6.6	Remuneração das Áreas de Conformidade	10
6.7	Relatórios Anuais	11
7	DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS	11
8	REVISÃO E APROVAÇÃO	12
9	DOCUMENTOS RELACIONADOS	12



1 OBJETIVO

O objetivo desta Política é estabelecer as diretrizes para a remuneração dos administradores do Sistema Uniprime, garantindo alinhamento com os normativos vigentes. A Política visa ainda atrair, reter e recompensar de forma meritocrática as entregas realizadas pelos administradores, além de incentivá-los a manter níveis prudentes de exposição ao risco nas estratégias de curto, médio e longo prazos na condução dos negócios, a fim de que o Sistema alcance resultados sustentáveis.

2 ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange os administradores do Sistema Uniprime.

3 DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, são consideradas as definições abaixo:

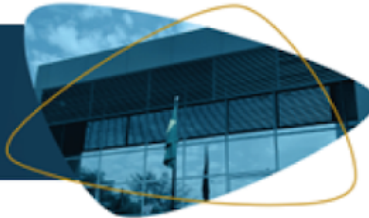
Sistema Uniprime: refere-se ao Sistema Uniprime como um todo, englobando a Uniprime Central Nacional juntamente com suas Singulares;

Uniprime Central Nacional: Cooperativa de crédito de 2º grau, que tem por objetivo organizar e facilitar os serviços de suas cooperativas singulares;

Singular ou Singulares: Cooperativas singulares filiadas ao Sistema Uniprime;

Administradores: diretores e membros do Conselho de Administração;

Remuneração: pagamento efetuado em retribuição ao trabalho prestado à cooperativa por administradores, compreendendo remuneração fixa e variável;



Remuneração Global: montante que engloba a remuneração fixa e variável;

Remuneração Fixa: montante devido a título de salário, honorário, pró-labore, cédula de presença, auxílio reuniões, diárias tributáveis ou demais rubricas de pagamento destinados aos administradores no desempenho da função;

Remuneração Variável: montante devido a título de gratificação, bonificação, premiação, Participação nos Lucros ou Resultados – PLR ou demais rubricas de pagamento destinados aos administradores em virtude do atingimento de metas preestabelecidas;

Metas: métricas econômico-financeiras e de natureza qualitativa utilizadas para avaliação de desempenho; e

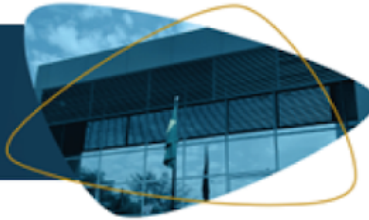
Plano Anual de Remuneração da Administração: documento estratégico que operacionaliza a estrutura e composição da remuneração dos administradores, com o objetivo de garantir a transparência no processo, de modo a assegurar que o pagamento seja justo e adequado ao desempenho e aos princípios da cooperativa.

4 PRINCÍPIOS

Os critérios de remuneração do Sistema Uniprime devem ser pautados nos seguintes princípios:

4.1 Não Discriminação

A remuneração dos administradores será definida com critérios claros e objetivos, garantindo igualdade de oportunidades e evitando discriminações baseadas em sexo, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade, religião, condição socioeconômica ou qualquer outra característica protegida por lei.



4.2 Sustentabilidade e alinhamento com as estratégias do Sistema

A estrutura remuneratória será compatível com a geração de valor sustentável, evitando a indução a práticas que comprometam a perenidade da instituição. O modelo de remuneração deve estar alinhado às estratégias de curto, médio e longo prazo, incentivando a excelência operacional e a gestão prudente dos riscos.

4.3 Transparência

A forma de remuneração e os critérios definidos devem ser divulgados de forma acessível e compreensível para os interessados, promovendo a transparência e reforçando a governança corporativa.

5 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Assembleia Geral

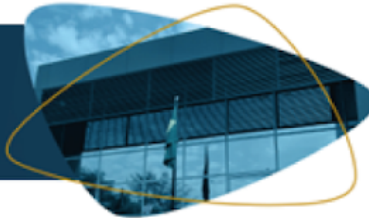
Compete à Assembleia Geral:

- I. Aprovar a Política de Remuneração dos Administradores; e
- II. Aprovar a remuneração global dos administradores.

Conselho de Administração ou a Diretoria Executiva:

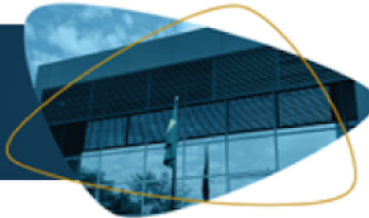
Compete ao Conselho de Administração ou a Diretoria Executiva da Cooperativa, quando aplicável:

- I. Propor à **Assembleia Geral**:
 - a) a Política de Remuneração dos Administradores; e
 - b) o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à assembleia geral, na forma da legislação vigente e do Estatuto Social.
- II. Estipular a distribuição da remuneração para os membros da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, obedecidos os critérios



- dispostos nesta Política e observado a remuneração global dos administradores aprovada em Assembleia Geral;
- III. Definir as métricas econômico-financeiras e de natureza qualitativa utilizadas para avaliação de desempenho a serem consideradas no pagamento da remuneração variável dos administradores;
 - IV. Elaborar o Plano Anual de Remuneração dos Administradores;
 - V. Readequar o Plano Anual de Remuneração dos Administradores caso a Assembleia Geral aprove um montante global de remuneração diferente do proposto pelo Conselho de Administração;
 - VI. Supervisionar o planejamento, a operacionalização e o controle da remuneração de administradores da instituição;
 - VII. Analisar a política de remuneração de administradores da instituição em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
 - VIII. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores;
 - IX. Zelar para que a Política de Remuneração de Administradores esteja permanentemente compatível com a Política de Gerenciamento de Riscos e Capital;
 - X. Elaborar, com periodicidade anual, relatório no prazo de até noventa dias contados da data-base de 31 de dezembro, contendo, no mínimo:
 - a. a descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a Política de Remuneração de Administradores; e
 - b. os critérios utilizados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, e o diferimento da remuneração.

O Conselho de Administração deve trabalhar conjuntamente com o diretor responsável pela atividade de gerenciamento de riscos, conforme regulamentação específica, na avaliação dos incentivos criados pela Política de Remuneração de Administradores.



6 DIRETRIZES

A remuneração dos administradores deve ser compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio do Sistema Uniprime, bem como com a Política de Gerenciamento de Riscos e Capital e ser formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias adotadas de curto, médio e longo prazos pela instituição.

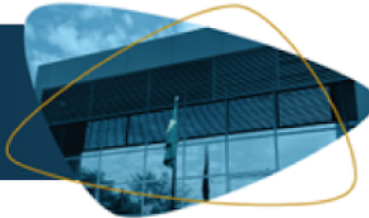
A remuneração dos administradores poderá ser composta por duas parcelas:

6.1 Remuneração Fixa

Fundamentada na responsabilidade, na complexidade das tarefas, na experiência e na qualificação do diretor, a remuneração deve ser adequada para atrair e manter talentos, evitando, ao mesmo tempo, que se criem incentivos para a assunção excessiva de riscos.

O valor dos honorários, pró-labore, gratificações e demais rubricas a título de pagamento fixo serão determinados de forma individualizada na primeira reunião do Conselho de Administração após a realização da Assembleia Geral em que foi aprovado o montante global da remuneração dos administradores.

O montante global de remuneração deverá prever o valor da cédula de presença devida aos membros do Conselho de Administração, bem como aos membros do Conselho Fiscal, caso este seja constituído. Este valor corresponde à quantidade de reuniões ordinárias previstas no Estatuto Social da Cooperativa, sendo que as reuniões extraordinárias poderão ser remuneradas, caso haja a previsão expressa de pagamento de cédula de presença para estas reuniões.



6.2 Remuneração Variável

A remuneração variável aplica-se aos membros da Diretoria Executiva, ao presidente e, quando constituído, ao vice-presidente do Conselho de Administração, estando sujeita aos seguintes fatores:

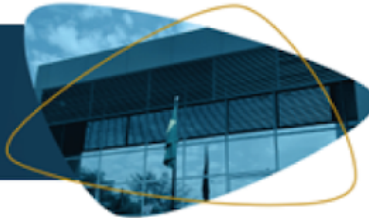
- I. desempenho individual;
- II. desempenho da Cooperativa como um todo;
- III. relação entre os desempenhos mencionados e os riscos assumidos.

A parcela variável da remuneração dos administradores deverá estar vinculada ao atingimento de medidas de desempenho previamente aprovadas pelo Conselho de Administração, alinhadas ao planejamento estratégico e orçamentário da Cooperativa. Tais metas deverão refletir a criação sustentável de valor, incorporando critérios de desempenho ajustados ao risco, compatíveis com o perfil de risco da instituição e com a promoção da solidez de médio e longo prazo. A mensuração do desempenho deverá considerar indicadores financeiros e não financeiros, individuais e coletivos, respeitando a proporcionalidade e a complexidade das atividades desempenhadas.

As metas de remuneração variável deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração no primeiro trimestre do respectivo ano-base de acompanhamento, formalizadas no Plano Anual de Remuneração da Administração e mantido à disposição da Uniprime Central Nacional.

6.3 Plano Anual de Remuneração da Administração

O Plano Anual de Remuneração da Administração, a ser elaborado pelo Conselho de Administração, deve apresentar, de forma clara e transparente, todos os valores, benefícios e compensações a serem atribuídos aos administradores no ano-base de acompanhamento. Para tanto, o plano deverá contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

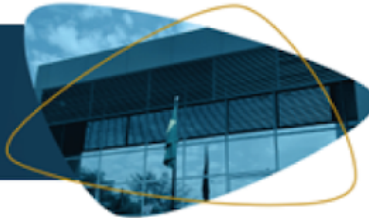


- I. Estabelecimento das datas de pagamento;
- II. Valores individualizados mensais ou anuais acordados para a remuneração fixa e variável aos administradores;
- III. Valores das Cédulas de Presença pagos por reunião, tanto ordinária quanto extraordinária, em conformidade com o Estatuto Social da Cooperativa, sendo que, para fins de remuneração, as reuniões extraordinárias consideradas estarão limitadas a um número máximo previamente definido no próprio plano;
- IV. Definição das metas utilizadas como base para pagamento da remuneração variável;
- V. Benefícios como assistência médica, assistência odontológica, entre outros; e
- VI. Outras compensações podendo incluir compensações variáveis, diárias de viagem, entre outros.

6.4 Forma de Pagamento da Remuneração Variável

O pagamento da remuneração variável será realizado em espécie e está condicionado ao atingimento das metas estabelecidas para o ano-base correspondente, bem como ao cumprimento dos seguintes critérios:

- I. Pagamento imediato:
No máximo 60% do valor da remuneração variável poderá ser pago no exercício seguinte ao fechamento do ano-base;
- II. Pagamento futuro:
No mínimo 40% do valor da remuneração variável deverá ser diferido para pagamento futuro, observando-se as seguintes condições:
 - a) Diferimento mínimo de três anos, estabelecido em função dos riscos inerentes e da natureza das atividades desempenhadas pelo administrador;
 - b) Pagamento realizado de forma escalonada, em parcelas proporcionais ao período de diferimento, sendo: 50% no primeiro ano, 30% no segundo ano e 20% no terceiro ano.



Na hipótese de redução no desempenho dos indicadores utilizados como base para o pagamento da remuneração variável durante o período de diferimento, as parcelas diferidas deverão ser revertidas proporcionalmente à referida redução.

As cooperativas com composição de diretoria celetista que realiza o pagamento de remuneração variável a título de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR, deverão manter a data limite de pagamento de acordo com os critérios específicos da modalidade, atendendo as mesmas regras de diferimento para pagamento futuro.

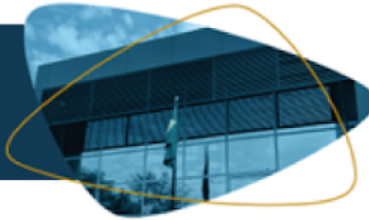
O diferimento disposto neste item não se aplica aos administradores cuja remuneração variável seja inferior a 10% (dez por cento) de sua remuneração total.

6.5 Perda do direito à remuneração variável

Ficam sujeitos ao risco de perda total da remuneração variável os administradores com direito ao respectivo recebimento, na hipótese de evidência comprovada de ação ou omissão que provoque prejuízo moral ou material à cooperativa.

6.6 Remuneração das Áreas de Conformidade

Como forma de evitar conflitos de interesses, a remuneração dos administradores das áreas de Controle Interno e de Gestão de Riscos e dos responsáveis pelas atividades relacionadas à função de conformidade, deve ser adequada para atrair profissionais qualificados e experientes, devendo ser baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das áreas de negócios por eles controladas ou avaliadas.



6.7 Relatórios Anuais

O Conselho de Administração deverá elaborar relatório anual, no prazo de até noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, contendo, no mínimo:

- I. Descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a Política de Remuneração de Administradores;
- II. Principais características da Política de Remuneração de Administradores, abrangendo os critérios utilizados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, e os critérios de diferimento da remuneração; e
- III. Demais disposições contidas na regulamentação vigente, se necessário.

O referido relatório deve ser mantido à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de cinco anos.

7 DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

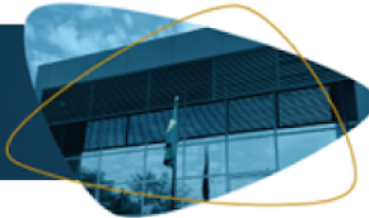
Esta Política entra em vigor em 31/12/2025 e suas disposições devem ser aplicadas a partir do exercício social de 2026.

As cooperativas devem aplicar o disposto do item 6.4 de forma escalonada, conforme o seguinte cronograma:

I - 50% (cinquenta por cento) dos limites, a partir de 1º de janeiro de 2026;

II - 75% (setenta e cinco por cento) dos limites, a partir de 1º de janeiro de 2027; e

III - 100% (cem por cento) dos limites, a partir de 1º de janeiro de 2028.



O escalonamento previsto neste item não se aplica aos administradores cuja remuneração variável seja inferior a 10% (dez por cento) de sua remuneração total.

8 REVISÃO E APROVAÇÃO

A Política será revisada anualmente pelo Conselho de Administração ou, quando aplicável, pela Diretoria Executiva, a fim de garantir sua adequação às estratégias da instituição, às mudanças regulatórias e às boas práticas de governança corporativa, devendo ser aprovada pela Assembleia Geral sempre que houver alteração ou no início de cada mandato.

9 DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Estatuto Social;
- Regimento Interno;
- Política de Sucessão de Administradores;
- Política de Gerenciamento de Riscos e Capital;
- Política de Governança Corporativa;
- Política de Conformidade.