



DESENVOLVE SP
A AGÊNCIA DO EMPREENDEDOR

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

**DESENVOLVE SP – AGÊNCIA DE
FOMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO S.A.**



2025

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO

Esta Política tem por objetivo instituir forma, periodicidade e responsabilidades para a remuneração de administradores da Desenvolve SP.

2. CONTEÚDO

Contém premissas e diretrizes para a remuneração de administradores da Desenvolve SP, abrangendo apenas as remunerações fixa e variável. Qualquer remuneração ou benefício não previsto nesta Política somente poderá ser pago observando-se a legislação estadual vigente.

3. DEFINIÇÕES

3.1 Administradores

Diretores estatutários e membros do Conselho de Administração.

3.2 Remuneração

Pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores.

3.2.1 Remuneração mensal fixa

Representada pelos honorários mensais, calculada proporcionalmente aos dias de efetivo exercício das funções, observando especialmente as datas de início (posse) e de cessação de suas funções.

3.2.2. Gratificação anual

Gratificação no mesmo valor da remuneração mensal, calculada “*pro rata temporis*”, a ser paga no mês de dezembro de cada ano, ou concomitantemente ao último pagamento do efetivo exercício das suas funções.

3.2.3 Remuneração variável

Constituída por bônus, prêmio eventual, participação nos lucros na forma do parágrafo primeiro do artigo 152 da Lei Federal nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e outros incentivos associados ao desempenho, equivalente ao “prêmio eventual anual”, conforme a Deliberação CODEC nº 1, de 15 de março de 2024.

3.2.4 Descanso anual

Descanso anual com característica de licença remunerada, pelo período de 30 (trinta) dias corridos, com pagamento de adicional correspondente a 1/3 (um terço) dos honorários mensais, podendo o respectivo gozo ser fracionado em 3 (três) períodos

no decorrer do ano, desde que um deles não seja inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, usufruído dentro do exercício, não cabendo acumulação e nem conversão em pecúnia.

3.3 Lucro recorrente realizado

Para efeito desta Política, considera-se lucro recorrente realizado o lucro líquido contábil do período ajustado pelos resultados não realizados e livre dos efeitos de eventos não recorrentes controláveis pela instituição.

3.3.1 Redução significativa do lucro recorrente realizado

É considerada como significativa a redução do lucro recorrente realizado superior a 50%.

3.4 Comitê de Remuneração

Componente organizacional que se reporta diretamente ao Conselho de Administração e que tem como principal responsabilidade elaborar e revisar anualmente a Política de Remuneração de Administradores, supervisionando a sua implementação e operacionalização. Deve zelar para que essa Política esteja permanentemente compatível com as práticas de mercado, a legislação e regulamentação vigentes, a política de gestão de riscos, as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição.

O regimento do Comitê de Remuneração está disponível no MNP – Governança Corporativa.

4. BASE REGULAMENTAR

Além dos pareceres e normativos que regem sobre a remuneração de administradores das empresas controladas pelo Estado de São Paulo, devem ser observados, no âmbito desta Política, os normativos que se seguem.

4.1 Lei Federal nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976

Dispõe sobre as sociedades por ações.

4.2. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016

Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

4.3 Resolução nº 2.828, de 30 de março de 2001, do Conselho Monetário Nacional (CMN)

Dispõe sobre a constituição e o funcionamento de agências de fomento.

4.4 Resolução CMN nº 5.177, de 26 de setembro de 2024

Dispõe sobre a política de remuneração de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil (Bacen).

4.5. Decreto Estadual

Decreto Estadual nº 58.265, de 02 de agosto de 2012, que dispõe sobre a remuneração dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal.

4.6. Deliberação CODEC nº 1, de 15 de março de 2024.

5. ESCOPO DE ATUAÇÃO DAS AGÊNCIAS DE FOMENTO

As agências de fomento, instituições autorizadas a funcionar pelo Bacen e constituídas sob controle acionário de Unidade da Federação, têm seu funcionamento regido pela Resolução CMN nº 2.828/2001.

Limitadas ao seu escopo de atuação, qual seja, o financiamento de capital fixo e de giro associado a projetos no Estado onde tenham sede, às agências de fomento são vedados:

- o acesso às linhas de assistência financeira e de redesconto do Bacen;
- o acesso à conta Reservas Bancárias no Bacen;
- a captação de recursos junto ao público, inclusive de recursos externos, com ressalva aos organismos e instituições financeiras nacionais e internacionais de desenvolvimento;
- a contratação de depósitos interfinanceiros, na qualidade de depositante ou depositária, com ressalva à captação de depósito interfinanceiro vinculado a operações de microfinanças.

5.1 Regulamentação de Basileia aplicável às agências de fomento

A regulamentação de Basileia é aplicável às agências de fomento na quase totalidade, muito embora as operações permitidas para essas instituições sejam de pouca complexidade e sua atuação não impacte em risco financeiro para o sistema bancário.

A estrutura de gerenciamento de riscos deve ser compatível com as atividades desenvolvidas pela instituição.

As Políticas de Gestão de Riscos devem ser aprovadas pela Diretoria Colegiada e pelo Conselho de Administração e instituir metodologia, responsabilidades e padrões adequados para o gerenciamento de riscos, norteados a implementação de medidas voltadas ao aperfeiçoamento dos processos executados e a manutenção de patrimônio adequado e compatível com os riscos incorridos.

5.2 As agências de fomento no sistema financeiro

No tocante à regulamentação imposta pelo Bacen, as agências de fomento exercem seu objeto social com recursos próprios, provenientes do Estado onde têm sede, ou com recursos de organismos e instituições financeiras nacionais e internacionais de desenvolvimento, não impactando e não impondo riscos ao sistema financeiro.

Entre as operações permitidas estão, além das operações de crédito, a aquisição, direta ou indireta, inclusive por meio de fundos de investimento, de debêntures e de créditos oriundos de operações compatíveis com o seu objeto social, e a participação societária, direta ou indireta, em sociedades empresárias não integrantes do sistema financeiro.

Para os recursos disponíveis em tesouraria, a atuação é restrita aos títulos públicos federais, diretamente ou por meio de fundos de investimento e de operações compromissadas.

Dessa forma, esses títulos são classificados fora da carteira de negociação, porque não há a intenção de negociação ativa para eles, ou seja, os títulos somente são vendidos para cobrir a liquidez necessária, tendo em vista a execução do objeto social da instituição.

Disso implica que o risco de mercado dessas operações, e também das operações de crédito, apesar de ser monitorado de forma a possibilitar estimativas de Patrimônio de Referência compatível, não traduz impacto para o Índice de Basileia, uma vez que não compõe as parcelas de risco do montante dos ativos ponderados pelo risco.

Assim sendo, a atuação dos profissionais da tesouraria não visa à obtenção de lucros advindos de movimentos de preços de ativos financeiros ou derivativos ou, ainda, da realização de arbitragem.

Esse fato alia-se aos baixos spreads praticados pelas agências de fomento nas operações de crédito, muito inferior ao spread cobrado pelas instituições financeiras que podem captar recursos junto ao público, trazendo como resultado a impossibilidade de busca de maior rentabilidade e consequente imposição de riscos materiais à instituição, por meio de incentivos ou bônus pagos aos profissionais das unidades de negócios.

Desta forma, a variação do lucro realizado pelas agências de fomento leva em conta, além da restrição imposta à atuação da tesouraria e dos baixos spreads praticados, o atendimento dessas instituições à orientação de seu controlador para o desenvolvimento do Estado, em áreas prioritárias e/ou de inovação, que eventualmente tenham menor atratividade pela rede bancária tradicional.

5.3 Regulamentação dos Estados para suas empresas

As agências de fomento, como entidades vinculadas aos entes federativos, devem estrita observância às normas aplicáveis às entidades públicas, inclusive no que se refere à política de pessoal e remuneração de seus empregados e administradores.

Nesse contexto, o Estado de São Paulo possui um arcabouço normativo, com vistas à implantação da política de remuneração dos empregados e administradores das empresas sob seu controle.

5.3.1 Conselho de Defesa dos Capitais do Estado (Codec)

O Codec é um órgão colegiado da Secretaria da Fazenda e Planejamento, diretamente subordinado ao titular da pasta.

Compete ao Codec, entre outras atribuições, emitir pareceres orientando o voto do Estado nas Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias realizadas por empresas controladas pelo Estado e por aquelas em cujo capital social a participação do Estado seja minoritária.

6. A REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DAS EMPRESAS LIGADAS AO ESTADO DE SÃO PAULO

A fixação da remuneração dos administradores das sociedades controladas pelo Estado é matéria a ser aprovada em Assembleia Geral dos Acionistas de cada empresa interessada, conforme artigo 152 da Lei Federal nº 6.404/1976.

6.1 Remuneração mensal fixa

A Assembleia Geral de Acionistas, em consonância com o que dispõe a Constituição Federal, fixou, de acordo com as diretrizes governamentais estabelecidas, o valor dos honorários mensais dos diretores das empresas controladas pelo Estado nos termos da Deliberação Codec nº 01/2024.

Além disso, fixou a remuneração dos conselheiros de administração, em bases mensais, no valor correspondente a 30% da remuneração dos diretores da companhia, respeitadas as regras definidas para seu recebimento, calculada proporcionalmente aos dias de efetivo exercício das funções, observando-se especialmente as datas de início (posse) e de cessação de suas funções.

6.2 Gratificação anual

No mesmo valor da remuneração mensal, calculada "*pro rata temporis*", a ser paga no mês de dezembro de cada ano, ou concomitantemente ao último pagamento do efetivo exercício das suas funções.

6.3 Remuneração variável (Prêmio eventual anual)

Limitada ao valor de até 6 (seis) vezes a remuneração mensal ou a 10% (dez por cento) do montante total distribuído a título de dividendos ou juros sobre o capital próprio pagos pela Companhia, prevalecendo o que for menor, calculados no período de todo o ano civil, condicionado, cumulativamente, à:

a) apuração de lucro recorrente no exercício; e

b) distribuição aos acionistas do dividendo obrigatório, ainda que sob a forma de juros sobre o capital próprio, com base no resultado então apurado (§§ 1º e 2º, do artigo 152, da Lei Federal nº 6.404/1976).

A apuração e a proposta de pagamento do Prêmio eventual anual deverão tomar como base a remuneração mensal vigente no mês de dezembro do exercício da apuração do resultado e serão submetidas à deliberação do Conselho de Administração, após a aprovação das demonstrações financeiras do exercício.

Aos diretores que tenham exercido suas funções em parte do período do exercício de apuração o pagamento do Prêmio eventual anual, condicionado às aprovações referidas no parágrafo anterior, se dará "*pro rata temporis*" e terá como base a remuneração mensal vigente no último mês de atuação do ex-diretor.

O Decreto Estadual nº 58.265, de 02 de agosto de 2012, dispõe que os membros dos conselhos de administração das empresas controladas pelo Estado não fazem jus à remuneração por resultados, prêmio eventual ou participação nos lucros na companhia.

7. A REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA DESENVOLVE SP

A remuneração dos administradores da Desenvolve SP deve ser estabelecida em consonância com as regras do Estado para suas empresas e, ao mesmo tempo, com as regras determinadas pelo CMN e pelo Bacen.

No que tange às regras do Estado, o valor da remuneração dos administradores estabelecido pelo Codec, devendo ser aprovado ou ratificado, conforme orientação daquele Conselho, em Assembleia Geral dos Acionistas.

Em função do escopo de atuação das agências de fomento, conforme descrito no item 5, não há diferença entre a remuneração recebida por cada diretor, em função da atividade exercida, nem entre a remuneração recebida por cada conselheiro.

7.1 Remuneração mensal e Gratificação anual fixa

Para o pagamento dos honorários mensais, a Desenvolve SP norteia-se pelo disposto no item 6.1 e 6.2 desta Política.

Os honorários mensais devem ser pagos por meio de crédito em conta, em data estabelecida pela Desenvolve SP.

A falta do Conselheiro de Administração em 2 (duas) reuniões consecutivas impedirá o recebimento dos honorários relativos ao mês em que foi constatado o acúmulo de faltas.

§ 3º - Aos Diretores é vedado o recebimento cumulativo da remuneração, gratificações, benefícios e vantagens, nos casos de acumulação de mais de uma diretoria, dentro da Desenvolve SP.

7.2 Remuneração variável

Para apuração do valor da remuneração variável a ser paga aos diretores, são seguidas as regras determinadas pelo Codec, conforme disposto no item 6.3 observando-se, no mínimo, os seguintes fatores determinados pela Res. 5.177/24:

- I. os riscos correntes e potenciais, conforme definidos na regulamentação vigente;
- II. o resultado geral da instituição, em particular o lucro recorrente realizado;
- III. o desempenho da instituição como um todo;
- IV. a capacidade de geração de fluxos de caixa da instituição;
- V. o ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências; e
- VI. as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e os ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos, das oscilações do custo do capital e das projeções de liquidez.

No pagamento de remuneração variável a cada diretor, deve ser considerado:

- a) o seu desempenho individual;
- b) o desempenho da unidade de negócios na qual atua;
- c) o desempenho da instituição como um todo; e
- d) a relação entre os desempenhos mencionados nos itens “a”, “b” e “c” e os riscos assumidos.

Para aplicação do disposto, deverão ser empregadas métricas econômico-financeiras e de natureza qualitativa.

A avaliação de desempenho do Diretor de Controle de Riscos deve ser determinada independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse, e ser baseada na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das unidades por ele controlada ou avaliada. Os critérios de avaliação de desempenho dos administradores, compostos pelos itens “a”, “b” e “c”, serão aprovados pelo Conselho de Administração, conforme o Plano de Metas vigente, variando entre 0 (mínimo) e 100% (máximo). A apuração do resultado geral da avaliação de desempenho do diretor será o somatório percentual de cada item ponderado pelo seu respectivo peso, conforme tabela abaixo.

META	PESO*
a) desempenho individual	0,2
b) desempenho da unidade na qual atua	0,2
c) desempenho da instituição	0,6

* A somatória dos pesos deve ser igual a “1” (um).

Sobre o resultado geral do administrador, será aplicada a tabela de referência abaixo, para a obtenção do valor da remuneração variável:

% Cumprimento das Metas	Valor da Remuneração Variável
De: 80-100%	Até 6 (seis) vezes a remuneração mensal *
De: 60 - 79,99%	Até 5 (cinco) vezes* a remuneração mensal*
Abaixo de 60%	Até 4 (quatro) vezes a remuneração mensal *

* ou 10% (dez por cento) do montante total distribuído a título de dividendos ou juros sobre o capital próprio pagos pela Companhia, prevalecendo o que for menor, calculados no período de todo o ano civil.

7.2.1 Forma de pagamento

Uma vez apurado o valor da remuneração variável, devem ser obedecidas as seguintes regras:

- a) 50% deve ser pago por meio de crédito em conta de cada Diretor, em até cinco dias úteis após o pagamento ao Estado dos juros sobre capital próprio e/ou dividendos, conforme deliberação do Conselho de Administração, referente ao período de apuração. Ou seja, essa parte da remuneração variável tem a mesma periodicidade de pagamento dos juros sobre capital próprio e/ou dividendos;
- b) 50% deve ser aplicado em um fundo de investimento, por meio de uma conta corrente em nome da Desenvolve SP, aberta especificamente para o pagamento desta parte da remuneração variável dos Diretores, em até cinco dias úteis após a expedição do Certificado de aprovação, pelo Conselho de Administração, das Demonstrações Financeiras e do pagamento dos juros sobre capital próprio e/ou dividendos ao Estado, referentes ao ano anterior;
- c) O valor aplicado no fundo de investimento deve ser diferido e pago em três parcelas anuais, sendo resgatadas para pagamento em até três dias úteis após expedição do Certificado de aprovação, pelo Conselho de Administração, das Demonstrações Financeiras de cada exercício, a contar das Demonstrações Financeiras referentes ao ano seguinte ao ano-base da remuneração variável. Cada parcela diferida deve ser resgatada do fundo na proporção de 1/3 da quantidade de cotas total aplicada, pelo valor da cota em vigor no dia do resgate, relativamente à remuneração variável do mesmo ano de apuração.

7.2.2 Ajustes

A primeira parte da remuneração variável, conforme disposto na alínea “a” acima, não sofre qualquer tipo de ajuste.

A parte da remuneração variável aplicada no fundo de investimento, conforme dispõe a alínea “b” acima, também é calculada sem qualquer tipo de ajuste.

As três parcelas anuais, conforme disposto na alínea “c”, sofrem ajustes, de acordo com o que segue:

- Não tendo havido redução significativa do lucro recorrente realizado, conforme definido nesta Política, mas havendo variação percentual negativa do Patrimônio Líquido (PL) da instituição, livre dos efeitos das transações realizadas com os acionistas, essa variação deve ser aplicada como redutor à parcela a ser paga, depois de resgatada do fundo, conforme alínea “c” do item acima;
- Havendo redução significativa do lucro recorrente realizado, definida nesta Política como superior a 50%, aplica-se essa redução ou a variação percentual do PL (livre dos efeitos das transações realizadas com os acionistas) à parcela a ser paga, depois de resgatada do fundo, conforme alínea “c” do item acima, prevalecendo a que impactar em maior redução.

7.2.2.1 Período para o cálculo dos ajustes

Os ajustes são calculados para os seguintes períodos, relativamente à remuneração variável do mesmo ano:

- Variação do PL: calculada entre o último dia do ano de apuração da remuneração variável e o último dia dos anos seguintes, até findarem os pagamentos;
- Variação do lucro recorrente realizado: calculado para o ano encerrado em relação ao ano anterior.

8. EMPREGADO ELEITO DIRETOR

O empregado, com no mínimo três anos de efetivo exercício na empresa, eleito Diretor, poderá optar, na data da posse, pela remuneração e benefícios próprios do seu vínculo celetista, desde que respeitadas as regras em vigor sobre o assunto, dispostas pelo Codec, hipótese em que:

I - não se aplicará o pagamento de Gratificação anual “*pro rata temporis*” no mês de dezembro, uma vez que fará jus ao 13º salário de seu vínculo celetista;

II – fará jus ao Prêmio eventual anual, limitado ao montante, apurado no período de 12 (doze) meses, necessário para igualar a remuneração global do diretor empregado à remuneração dos demais diretores estatutários sem vínculo celetista (honorários, gratificação “*pro rata temporis*” paga no mês de dezembro e prêmio eventual anual);
e

III - não se aplicará o pagamento a título de Participação nos Lucros ou Resultados, nos termos do Decreto estadual nº 59.598, de 16 de outubro de 2013, uma vez que fará jus ao Prêmio eventual anual, nos termos do inciso II acima.+

10. RESPONSABILIDADES

As responsabilidades das unidades administrativas estão definidas no MNP – Procedimentos Operacionais da Política de Remuneração de Administradores.

11. DO REPORTE

Deverá ser remetido ao Comitê de Remuneração, após o fechamento do exercício fiscal e apuração do desempenho, relatório compreendendo métricas econômico-financeiras e qualitativas, com o montante global da remuneração apurada (fixa e variável), observados os itens 6 e 7 desta Política.

Esse relatório será parte integrante do Relatório Anual do Comitê de Remuneração, que deverá conter, no mínimo, as seguintes informações:

- I - descrição da composição e das atribuições do comitê de remuneração;
- II - atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;
- III - descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração de administradores;
- IV - 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, a política de diferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração;
- V - descrição das modificações na política de remuneração de administradores realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco da instituição e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos; e
- VI - informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:
 - a) o montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável, e o número de beneficiários;
 - b) o montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;
 - c) o montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;
 - d) o montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição;

e) o montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa;

f) os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período; e

g) os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao patrimônio líquido.

Além disso, no referido relatório, deve constar que:

- na Desenvolve SP, não há verba destinada a pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores; e
- os pagamentos realizados no desligamento de administradores limitam-se à gratificação anual proporcional e aos dias trabalhados, sem valores excedentes aos previstos nesta Política e na legislação.

Esse Relatório deverá ser enviado ao Conselho de Administração, para conhecimento, e ficar à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de cinco anos.

12. REVISÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA

A Política de Remuneração de Administradores deve ser revisada anualmente, observado o fixado em Assembleia Geral de Acionistas, pelo Comitê de Remuneração e encaminhada para aprovação do Conselho de Administração.

Na revisão desta Política, deve-se levar em conta, além do estabelecido nas normativas vigentes, a projeção de adequação de capital para o período de três anos, elaborada de acordo com o que estabelece a Política de Gerenciamento de Capital, o cumprimento das metas e a situação financeira da instituição.