		<i>Tipo de Instrumento:</i>			
		Política			
		<i>Título:</i>			
		Política de Remuneração Variável			
<i>Emitido por:</i>	Capital Humano	<i>Código Instrumento</i> PL-UCH-005	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 30/03/2026	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 04/01/2027

1. OBJETIVO

Esta Política tem por objetivo normatizar o Programa de Remuneração Variável (PRV) da Confederação Brasileira de Voleibol (CBV) para o ciclo de 2026, estabelecendo critérios claros, transparentes e meritocráticos para o reconhecimento financeiro dos colaboradores com base no atingimento de metas institucionais, coletivas e individuais.

O PRV é concebido como um instrumento estratégico de reforço cultural, conectando desempenho, comportamento esperado e reconhecimento financeiro de forma justa, garantindo coerência entre a contribuição individual, os resultados coletivos e os objetivos institucionais da CBV.

2. APLICAÇÃO

- Presidência da CBV
- Diretoria da CBV
- Todos os colaboradores da CBV
- Todos os colaboradores do CDV

3. ELEGIBILIDADE

3.1. Diretrizes Gerais

São elegíveis ao Programa de Remuneração Variável todos os colaboradores que atendam, cumulativamente, às seguintes condições:


- Possuir vínculo empregatício formal com a CBV (CLT ou Diretoria Estatutária) no último dia do ciclo de referência: 31/12/2026;

São inelegíveis ao PRV:

- Colaboradores que, por qualquer razão, não façam parte do quadro, na data final do período de apuração (31/12/26);
- Estagiários, prestadores de serviço (pessoa jurídica) e terceirizados;

3.2. Segmentação por Público

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 1 de 14
---------------------	---	--------------------

		Tipo de Instrumento: Política			
		Título: Política de Remuneração Variável			
Emitido por:	Capital Humano	Código Instrumento PL-UCH-005	Revisão 00	Data de Emissão: 30/03/2026	Data da Próxima Revisão: 04/01/2027

Dentro dos critérios de elegibilidade, o PRV prevê pesos e critérios diferenciados conforme o nível hierárquico, reconhecendo que diferentes níveis de responsabilidade impactam de maneira distinta os resultados organizacionais.

Público	Abrangência
Colaboradores	Analistas, assistentes e demais cargos operacionais
Gerência / Coordenação	Gestores, coordenadores e líderes de equipe
Diretoria / Presidência	Diretores e cargos de alta liderança

4. CONCEITUAÇÃO

Programa de Remuneração Variável – PRV;

Metas Coletivas - Compõem até 100% da base do modelo e são focadas em resultados globais de cada unidade;

Metas Bonificadoras - Objetivos adicionais que potencializam o resultado, possibilitando alcançar um adicional de até +20% da remuneração;

Gatilhos de Performance - Condicionam o recebimento ao atingimento de critérios objetivos de desempenho;


Fator Redutor - Aplicado em caso de falhas com impacto organizacional, reduzindo até no máximo 5% do teto da remuneração variável.

5. ESTRUTURA DO MODELO E METAS

5.1. Teto e Distribuição

O Programa de Remuneração Variável está estruturado com teto de até 120% (cento e vinte por cento) do salário mensal bruto do colaborador, distribuídos da seguinte forma:

Componente	Percentual Máximo	Natureza
Metas Coletivas	Até 100%	Base do modelo

		Tipo de Instrumento: Política			
		Título: Política de Remuneração Variável			
Emitido por:	Capital Humano	Código Instrumento PL-UCH-005	Revisão 00	Data de Emissão: 30/03/2026	Data da Próxima Revisão: 04/01/2027

Componente	Percentual Máximo	Natureza
Metas Bonificadoras	Até +20%	Potencializadora (adicional) – Sujeito a condições habilitadoras ¹
Total Máximo	Até 120%	

¹As condições habilitadoras são explicadas e detalhadas no item 5.4 da presente política.

5.2. Metas Coletivas (Base — 100%)

As Metas Coletivas representam os principais critérios de desempenho, conectados diretamente aos objetivos estratégicos da CBV.

Compõem até 100% da base do modelo e são focadas em resultados globais de cada unidade e possuem divisão por pesos, distribuídos entre as diversas metas e com valoração diferenciada por cargo.

São compostas por três pilares:

	Indicadores de Eficiência Operacional	Planejamento Estratégico	Orçamento	Fator Redutor da Área
COLABORADORES	60%	20%	20%	-5%
GERENCIA COORDENAÇÃO	20%	40%	40%	
DIRETORIA PRESIDÊNCIA	0%	50%	50%	

Obs.: 100% é o percentual máximo da meta coletiva de cada colaborador, independente da segmentação.


5.2.1. Definição dos Indicadores

5.2.1.1. Eficiência Operacional

Os indicadores eficiência operacional prezam pela qualidade, conformidade e cumprimento de prazos nos processos essenciais da CBV.

O atingimento do indicador será mensurado a partir da média da entrega de todos os documentos listados abaixo, no prazo e forma correto.

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 3 de 14
---------------------	---	-------------

		Tipo de Instrumento: Política			
		Título: Política de Remuneração Variável			
Emitido por:	Capital Humano	Código Instrumento PL-UCH-005	Revisão 00	Data de Emissão: 30/03/2026	Data da Próxima Revisão: 04/01/2027

- Adiantamentos:
Prestação de contas do adiantamento concedido dentro do prazo estipulado (60 dias)
- Inserção correta das solicitações de compras (vinculadas as parcerias públicas) dentro do prazo estipulado no sistema:
O pedido de reabertura será considerado como envio fora do prazo
- Entrega do relatório do cumprimento do objeto de recursos de parcerias públicas dentro do prazo;
- Entrega de documentos para pagamento dentro do prazo estipulado²;
- Pedido de solicitação de aditivo contratual dentro do prazo de vigência do contrato.

Os pesos de atingimento seguirão conforme percentual do gatilho atendido.

- Abaixo de 40%: perde o indicador.
- 40%: recebe 50% do indicador.
- Entre 41% a 79%: proporcional baseado no mínimo e máximo
- A partir de 80%: recebe 100% do indicador.

² NFs que tiverem rateio de Centro de Resultado, serão responsabilidade da unidade que recebe a NF e/ou que gerencia o contrato com o fornecedor.

5.2.1.2. Planejamento Estratégico

O indicador do Planejamento Estratégico avalia o nível de execução das iniciativas e projetos estratégicos priorizados para o ciclo.


Cada unidade definiu entre 2 e 3 projetos/indicadores que foram cadastrados no sistema Scopi até o dia 01 de março de 2026.

Para atingimento do indicador será considerado a média da entrega dos projetos selecionados por cada unidade.

As entregas deverão ser evidenciadas no sistema pelo ponto focal de cada unidade ao longo do ano.

Os pesos de atingimento seguirão conforme percentual do gatilho atendido.

- Abaixo de 40%: perde o indicador.
- 40%: recebe 50% do indicador.
- Entre 41% a 79%: proporcional baseado no mínimo e máximo

		<i>Tipo de Instrumento:</i>			
		Política			
		<i>Título:</i>			
		Política de Remuneração Variável			
<i>Emitido por:</i>	Capital Humano	<i>Código Instrumento</i> PL-UCH-005	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 30/03/2026	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 04/01/2027

- A partir de 80%: recebe 100% do indicador.

5.2.1.3. Orçamento

O indicador do orçamento visa o cumprimento do planejamento financeiro, garantindo responsabilidade e sustentabilidade.

Para atingimento do indicador será considerado o cumprimento do orçamento aprovado da Diretoria, observadas as entregas indispensáveis.

O acompanhamento e cumprimento do orçamento da unidade é responsabilidade de seus respectivos Gerente e Diretor. O Real x Orçado será disponibilizado no aplicativo Mirax para acompanhamento mensal e a unidade de Planejamento Financeiro estará disponível para consultas.

O cumprimento do orçamento será medido através do valor total de despesas aprovado para o ano de 2026, levando em consideração as realocações realizadas ao longo do período de apuração. Eventuais exceções serão deliberadas pela Diretoria Administrativo Financeira em conjunto com a Presidência.


5.3. Fator Redutor

5.3.1. O Fator Redutor é um mecanismo aplicado após o cálculo total do atingimento das metas, com o objetivo de mitigar impactos organizacionais causados por falhas, irregularidades ou descumprimentos de acordos. O fator redutor incide sobre o resultado final apurado da remuneração variável.

São condutas passíveis de aplicação do Fator Redutor:

- Prejuízos financeiros gerados por falhas evitáveis (inclusive na prestação de contas de convênios/parcerias públicas/projetos incentivados);
- Juros e encargos por atraso no cumprimento de obrigações;
- Multas decorrentes de descumprimento contratual ou legal;
- Falhas evitáveis com impacto operacional relevante;
- Descumprimento de acordos formalmente estabelecidos

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 5 de 14
---------------------	---	--------------------

		Tipo de Instrumento: Política			
		Título: Política de Remuneração Variável			
Emitido por:	Capital Humano	Código Instrumento PL-UCH-005	Revisão 00	Data de Emissão: 30/03/2026	Data da Próxima Revisão: 04/01/2027

A aplicação do Fator Redutor será comunicada a unidade de negócios penalizada, pela Diretoria Administrativo Financeira, com ciência da Diretoria responsável pela área afetada e das áreas de Capital Humano e Governança, devendo ser formalmente documentada.

5.3.2. Definição do Fator Redutor

O fator redutor poderá causar uma redução de até -5% (menos cinco por cento) na RMV apurada, de cada colaborador. A definição do percentual, respeitará níveis, seguindo as seguintes regras:

- -1% - Condutas que importem em prejuízo acima de R\$ 1.000,00 (mil reais) e até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);
- -2% - Condutas que importem em prejuízo acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e até R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- -3% - Condutas que importem em prejuízo acima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e até R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- -4% - Condutas que importem em prejuízo acima de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) e até R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);
- -5% - Condutas que importem em prejuízo acima de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

A reincidência, entendida como o acúmulo de duas ou mais condutas passíveis de aplicação do Fator Redutor, por uma unidade, dentro do mesmo período de apuração (o ano de 2026), importará na aplicação do fator redutor no nível mais severo (-5%), a despeito do valor total.

A redução aplicada na apuração, oriunda do Fator Redutor, não se confunde e tampouco exclui quaisquer medidas disciplinares de natureza trabalhista.

O Fator Redutor somente se aplica a Colaboradores e Gerência/Coordenação. Os Diretores e a Presidência não sofrem redução, visto que o fator redutor se trata de índice de penalização por ineficiência operacional.

5.4. Metas Bonificadoras


As Metas Bonificadoras são critérios de desempenho adicionais que potencializam em até 20% o resultado da remuneração variável.

Essas metas possuem condição habilitadora que permitirão a CBV o pagamento destes valores. A verificação desta condição será realizada ao final do exercício fiscal e antes da data do pagamento.

Para habilitar o pagamento do percentual referente a essas metas a CBV precisa alcançar, pelo menos, 2,38 vezes, acima do superavit projetado para o exercício.

Além da condição habilitadora, para as Metas Bonificadoras é necessário que todos os critérios, de cada uma das metas, sejam atingidos para que o gatilho seja habilitado. Isto é, funciona como um

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 6 de 14
--------------	---	-------------

		<i>Tipo de Instrumento:</i>			
		Política			
		<i>Título:</i>			
		Política de Remuneração Variável			
<i>Emitido por:</i>	Capital Humano	<i>Código Instrumento</i> PL-UCH-005	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 30/03/2026	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 04/01/2027

gatilho de 'tudo ou nada'. O avaliado precisa cumprir 100% da meta para receber o peso referente a ela.

Estão estruturadas em três frentes de igual peso por cargo.

	Metas institucionais		Metas de Desenvolvimento de Pessoas
	Resultado Esportivo	Políticas e Procedimentos	Treinamentos
COLABORADORES			
GERENCIA COORDENAÇÃO	30	25	45
DIRETORIA PRESIDÊNCIA			

5.4.1. Metas Institucionais

As metas institucionais estão voltadas para entregas prioritárias e resultados estratégicos de alto impacto para a CBV, e estão divididas em duas áreas:

5.4.1.1. Resultado Esportivo

Atingir todas as metas de medalhas, definidas pela Presidência, nas competições adulto e base de 2026.

5.4.1.2. Políticas e Procedimentos

Atualizar todas as Políticas e Procedimentos de cada uma das unidades da CBV.

5.4.2. Metas de Desenvolvimento de Pessoas


As Metas de Desenvolvimento de Pessoas é um índice de engajamento individual, participação e evolução nos treinamentos online, presencial e na plataforma de gamificação.

Serão consideradas ausências justificadas:

- Colaborador em trabalho externo em evento (aplicável a treinamentos presenciais e treinamentos online ao vivo);
- Colaborador de férias;
- Colaborador afastado por qualquer hipótese legal (ver item 5.6.3);

As presenças no treinamento serão consideradas a partir do dia 01 de abril de 2026.

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 7 de 14
---------------------	---	--------------------

		Tipo de Instrumento: Política			
		Título: Política de Remuneração Variável			
Emitido por:	Capital Humano	Código Instrumento PL-UCH-005	Revisão 00	Data de Emissão: 30/03/2026	Data da Próxima Revisão: 04/01/2027

5.5. Apuração

5.5.1. Período de Apuração

A apuração da remuneração variável será realizada ao final do ciclo anual de referência, considerando o período de avaliação a seguir: 01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

5.5.2. Processo de Apuração


A apuração seguirá as seguintes etapas:

Etapa	Atividade	Responsável	Prazo
1	Acompanhamento dos indicadores de desempenho	Líderes de área + Capital Humano + Governança	Bimestralmente
2	Consolidação dos dados de desempenho e indicadores do ciclo	Líderes de área + Capital Humano + Governança	Dez/2026
3	Verificação do cumprimento orçamentário e condição habilitadora	Diretoria Administrativa Financeira	Jan/2027
4	Cálculo do percentual de atingimento por colaborador	Capital Humano + Governança	Jan/2027
5	Aplicação de fatores redutores (se houver)	Liderança + Capital Humano	Jan/2027
6	Aplicação da proporcionalidade por tempo de casa	Capital Humano + Governança	Jan/2027
7	Validação final e aprovação pela Diretoria e Presidência	Diretoria Administrativa Financeira + Presidência	Jan/2027
8	Comunicação aos colaboradores e processamento do pagamento	Capital Humano + Financeiro	Segunda quinzena de Jan/2027

5.6. Proporcionalidade

5.6.1. O valor da remuneração variável será calculado de forma proporcional ao tempo de permanência efetiva do colaborador na CBV durante o ciclo de referência (2026).

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 8 de 14
---------------------	---	-------------

		<i>Tipo de Instrumento:</i>			
		Política			
		<i>Título:</i>			
		Política de Remuneração Variável			
<i>Emitido por:</i>	Capital Humano	<i>Código Instrumento</i> PL-UCH-005	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 30/03/2026	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 04/01/2027

5.6.2. Para fins de apuração, define-se mês trabalhado aquele em que o colaborador esteve disponível, em todos os dias úteis, levando em consideração a jornada de trabalho pactuada.

5.6.3. Faltas justificadas, licenças remuneradas/não remuneradas e afastamentos legais não serão considerados para a proporcionalidade, sendo os meses correspondentes computados integralmente. A suspensão do contrato de trabalho para interesses pessoais e para qualificação profissional, por sua vez, entrarão na apuração de proporcionalidade.

5.6.4. Admissão Durante o Ciclo

5.6.4.1 Colaboradores admitidos durante o ciclo de referência (2026) terão direito à remuneração variável calculada de forma proporcional ao número de meses completos trabalhados no ano.

5.6.5. Promoção ou Mudança de Cargo

5.6.5.1. Em caso de promoção ou mudança de cargo durante o ciclo, o cálculo da remuneração variável considerará os pesos e critérios aplicáveis a cada público de forma proporcional ao tempo em cada posição.

5.6.5.2. Para fins de apuração, em caso de promoção ou mudança de cargo durante o ciclo, deverá ser respeitada a regra de 3 meses. Caso o colaborador fique até 3 meses em um cargo e mude para outro que tenha critérios de pesos distintos, conforme segmentação apresentada no item 3.2, será levado em conta somente o cargo que ficar o maior período de tempo. No entanto, caso fique mais de 3 meses em um cargo e mude para outro que tenha critérios de pesos distintos, a apuração levará em conta, para o cálculo, o período proporcional a cada cargo. O indicador de orçamento, contudo, levará em conta, exclusivamente, o último cargo.


5.6.6. Mudança de Unidade

5.6.6.1. Em caso de mudança de unidade durante o ciclo, o cálculo da remuneração variável considerará os indicadores e critérios aplicáveis de forma proporcional ao tempo em cada unidade.

5.6.6.2. Para fins de apuração, em caso de mudança de unidade durante o ciclo, deverá ser respeitada a regra de 3 meses. Caso o colaborador fique até 3 meses em uma unidade e mude para outra será levado em conta somente a unidade que ficar o maior período de tempo. No entanto, caso fique mais de 3 meses em uma unidade e mude para outra, a apuração levará em conta, para o cálculo, o período proporcional a cada unidade. O indicador de orçamento, contudo, levará em conta, exclusivamente, a última unidade.

5.7. Transparência e Comunicação

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 9 de 14
---------------------	---	--------------------

		<i>Tipo de Instrumento:</i>			
		Política			
		<i>Título:</i>			
		Política de Remuneração Variável			
<i>Emitido por:</i>	Capital Humano	<i>Código Instrumento</i> PL-UCH-005	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 30/03/2026	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 04/01/2027

5.7.1. Sistema de Acompanhamento

Cada colaborador terá acesso ao Sistema de Remuneração Variável com o detalhamento do percentual de atingimento de cada meta e gatilhos aplicados por indicador.

5.7.2. Memória de Cálculo

5.7.2.1. Metas Coletivas

5.7.2.1.1. Indicadores de Eficiência Operacional e Metas Planejamento estratégico

- Abaixo de 40%: perde o indicador.
- 40%: recebe 50% do indicador.
- De 41% a 79%: proporcional baseado no mínimo e máximo
- A partir de 80%: recebe 100% do indicador.

5.7.2.1.2. Orçamento

Cumprir 100% do orçamento (realizar as ações previstas, com os recursos disponibilizados) previsto para alcançar o gatilho.

5.7.2.1.3. Fator Redutor

Quando houver será calculado pelos diretores, capital humano e governança.

5.7.2.2. Metas Bonificadoras

Atender 100% das metas previstas para alcançar os gatilhos


5.7.3. Divulgação final do valor alcançado

A unidade de Capital Humano irá calcular o valor da remuneração variável, de cada pessoa elegível, a partir da soma dos percentuais alcançados em cada meta, e descontado o percentual de fator redutor, quando cabível.

A previsão de pagamento é **janeiro de 2027**, considerando o prazo necessário para a consolidação e apuração completa do cumprimento do orçamento referente ao exercício de 2026.

O pagamento da remuneração variável 2026 será realizado em parcela única, a ser processada na folha de pagamento do mês de janeiro de 2027, observadas as condições habilitadoras previstas nesta Política e os resultados do ciclo de apuração.

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 10 de 14
---------------------	---	--------------

		Tipo de Instrumento: Política			
		Título: Política de Remuneração Variável			
Emitido por:	Capital Humano	Código Instrumento PL-UCH-005	Revisão 00	Data de Emissão: 30/03/2026	Data da Próxima Revisão: 04/01/2027

A CBV se reserva o direito de ajustar a data de pagamento em até 30 (trinta) dias, mediante comunicação formal prévia, caso a consolidação orçamentária demande prazo adicional para conclusão.

5.7.4. Condições para suspender a PRV

As circunstâncias que podem impactar ou suspender o pagamento tanto das metas coletivas e bonificadores são:

- Resultado financeiro negativo (déficit) no exercício de 2026;
- Cumprimento do orçamento aprovado em percentual inferior ao mínimo estabelecido pela Diretoria Financeira;
- Contingências financeiras relevantes identificadas durante ou após o fechamento do exercício;
- Determinação legal, judicial ou regulatória que impeça ou restrinja os pagamentos.

Em qualquer um desses casos, a CBV comunicará formalmente os colaboradores, com a devida justificativa.

6. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES


6.1. Colaboradores

- Compreender e acompanhar as metas e indicadores que compõem o PRV ao longo do ciclo;
- Executar suas atividades com qualidade, dentro dos prazos e em conformidade com os processos estabelecidos;
- Cumprir os compromissos de desenvolvimento individual previstos;
- Comunicar à liderança eventuais impedimentos para o atingimento das metas com antecedência;
- Manter os registros e documentações necessárias para a apuração dos indicadores.

6.2. Líderes (Gerência e Coordenação)

- Comunicar e desdobrar as metas do PRV para suas equipes de forma clara e objetiva;
- Acompanhar periodicamente o progresso dos indicadores e apoiar os colaboradores na superação de dificuldades;
- Garantir a qualidade e a consistência dos registros utilizados para apuração das metas;

Uso restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 11 de 14
---------------------	---	--------------

		<i>Tipo de Instrumento:</i> Política			
		<i>Título:</i> Política de Remuneração Variável			
<i>Emitido por:</i>	Capital Humano	<i>Código Instrumento</i> PL-UCH-005	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 30/03/2026	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 04/01/2027

- Comunicar a unidade sobre a aplicação de fatores redutores, quando pertinente;
- Participar ativamente dos processos de avaliação de performance e desenvolvimento de pessoas;
- Validar os dados de desempenho de suas equipes no processo de apuração.

6.3. Capital Humano

- Coordenar o processo de comunicação, implementação e apuração do PRV;
- Elaborar e distribuir os demonstrativos individuais de remuneração variável;
- Monitorar os indicadores de Desenvolvimento de Pessoas e Desenvolvimento Individual;
- Garantir a aplicação correta das regras de proporcionalidade, gatilhos e fatores redutores;
- Prestar suporte a colaboradores e líderes com dúvidas sobre o programa;
- Manter documentação e registros históricos do PRV para fins de auditoria.

6.4. Diretoria Administrativa Financeira

- Verificar e atestar o cumprimento da condição habilitadora (resultado financeiro e orçamentário);
- Fornecer os dados orçamentários necessários para a apuração da meta de Orçamento;
- Comunicar sobre a aplicação de fatores redutores, quando pertinente, e documentar formalmente
- Deliberar, em conjunto com a Presidência, sobre a viabilidade de realização do pagamento;
- Processar o pagamento da remuneração variável após aprovação final.


6.5. Diretoria CBV

- Aprovar o Programa de Remuneração Variável e eventuais alterações;
- Validar o resultado final da apuração antes do pagamento;
- Deliberar sobre situações excepcionais não previstas nesta Política;
- Garantir o alinhamento do PRV com os objetivos estratégicos institucionais.

7. SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS

7.1. Revisão de Metas Durante o Ciclo

Usos restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 12 de 14
---------------	---	--------------

		<i>Tipo de Instrumento:</i>			
		Política			
		<i>Título:</i>			
		Política de Remuneração Variável			
<i>Emitido por:</i>	Capital Humano	<i>Código Instrumento</i> PL-UCH-005	<i>Revisão</i> 00	<i>Data de Emissão:</i> 30/03/2026	<i>Data da Próxima Revisão:</i> 04/01/2027

Em situações excepcionais, como mudanças relevantes no contexto econômico, revisão estratégica ou impactos externos significativos, a CBV poderá promover revisão das metas durante o ciclo, mediante deliberação da Presidência e comunicação formal a todos os colaboradores elegíveis.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As informações relativas ao PRV, incluindo valores, percentuais e resultados individuais, são de caráter confidencial e de uso exclusivamente interno. Os colaboradores se comprometem a não divulgar tais informações a terceiros ou a outros colaboradores não diretamente envolvidos no processo.

Esta Política poderá ser revisada e atualizada pela CBV a qualquer momento, mediante comunicação prévia aos colaboradores com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Os casos omissos e situações não previstas nesta Política serão analisados e deliberados pela Presidência, com suporte da Diretoria Administrativa Financeira e das áreas de Capital Humano e Governança, tendo como princípio orientador a equidade, a meritocracia e o alinhamento com os valores institucionais da CBV.

Esta Política entra em vigor em 01 de abril de 2026 e tem vigência até 31 de janeiro de 2027, sendo aplicável exclusivamente ao ciclo de remuneração variável referente ao exercício de 2026.

9. HISTÓRICO DE REVISÕES


O quadro com o histórico de revisões deve ser preenchido a partir da primeira revisão do procedimento e seu conteúdo deve ser mantido em todas as versões futuras.

Revisão	Data	Motivo	Responsável	Ramal / E-mail
-	-	-	-	-

10. APROVAÇÕES

O quadro de aprovadores deve contar, necessariamente, com a assinatura de 3 colaboradores da

Usos restrito	CBV – Confederação Brasileira de Voleibol Todos os Direitos Reservados	Pág 13 de 14
---------------	---	--------------

		Tipo de Instrumento: Política			
		Título: Política de Remuneração Variável			
Emitido por:	Capital Humano	Código Instrumento PL-UCH-005	Revisão 00	Data de Emissão: 30/03/2026	Data da Próxima Revisão: 04/01/2027

CBV, sendo que o elaborador não poderá ser também revisor e o aprovador obrigatoriamente deverá ser o Presidente da CBV.

	Responsável	Unidade	Assinatura
ELABORADO POR:	Filipe Garcia e Cristiano Braga	Capital Humano	Assinado por: <i>Filipe Garcia</i> DocuSigned by: <i>Cristiano Braga</i> <small>89252E5F8E138F2... 45A8F1DBC458461...</small>
REVISADO POR:	Thiago Rodrigues e Carolina Berger	Governança e Planejamento Estratégico	DocuSigned by: <i>Thiago Rodrigues</i> DocuSigned by: <i>Carolina Berger</i> <small>95B39D908DE74E3... 6065F8339F474FA...</small>
REVISADO POR:	Luciana Oliveira	Diretora Administrativo Financeira	DocuSigned by: <i>Luciana Oliveira</i> <small>8C615032396C470...</small>
APROVADO POR:	Radamés Lattari Filho	Presidente	DocuSigned by: <i>Radamés Lattari Filho</i> <small>A5AAAD97E3324EC...</small>

Certificado de Conclusão

Identificação de envelope: B1600414-43C2-8785-83E6-93D07DE42A3B
 Assunto: Política de Remuneração Variável CBV v.Governança vfinal.pdf
 Envelope fonte:
 Documentar páginas: 14
 Assinar páginas: 4
 Assinatura guiada: Ativado
 Selo com Envelopeld (ID do envelope): Ativado
 Fuso horário: (UTC-03:00) Brasília

Status: Concluído

Remetente do envelope:
 governanca
 Avenida das Américas, 1650
 Bloco 2 Sala 303 - Barra da Tijuca - Rio de Janeiro
 Rio de Janeiro, Rio de Janeiro 22640-101
 governanca@volei.org.br
 Endereço IP: 189.23.110.131

Rastreamento de registros

Status: Original
 30/03/2026 16:03:25

Portador: governanca
 governanca@volei.org.br

Local: DocuSign

Eventos do signatário

Carolina Berger
 carolina.berger@volei.org.br
 Confederação Brasileira de Voleibol
 Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

Assinatura

DocuSigned by:

 6065F8339F474FA...

Registro de hora e data

Enviado: 30/03/2026 16:25:37
 Visualizado: 30/03/2026 16:26:17
 Assinado: 30/03/2026 16:26:29

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado
 Usando endereço IP: 189.23.110.131

Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:

Não oferecido através da Docusign

Cristiano Braga
 cristiano.braga@volei.org.br
 Confederação Brasileira de Voleibol
 Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:

 45A8F1DBC458461...

Enviado: 30/03/2026 16:25:37
 Visualizado: 30/03/2026 16:48:15
 Assinado: 30/03/2026 16:50:44

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado
 Usando endereço IP: 189.23.110.131

Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:

Não oferecido através da Docusign

Filipe Garcia
 55-21999486303
 Nível de segurança: WhatsApp, Autenticação da conta (Nenhuma)

Assinado por:

 89252E5F8E138F2...

Enviado: 30/03/2026 16:25:38
 Visualizado: 30/03/2026 16:31:13
 Assinado: 30/03/2026 16:33:31

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado
 Assinado pelo link enviado para 55-21999486303 via WhatsApp
 Usando endereço IP: 177.157.218.58
 Assinado com o uso do celular

Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:

Aceito: 30/03/2026 16:31:13
 ID: 8f8dce02-d7ba-4ebf-9a8a-63c153fe5f12

Luciana Oliveira
 luciana@volei.org.br
 55-21995300636 via WhatsApp
 Diretora Administrativa e Financeira
 Confederação Brasileira De Voleibol
 Nível de segurança: E-mail, WhatsApp, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:

 8C615032396C470...

Enviado: 30/03/2026 16:25:39
 Visualizado: 30/03/2026 16:56:27
 Assinado: 30/03/2026 16:56:38

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado
 Assinado pelo link enviado para 55-21995300636 via WhatsApp
 Usando endereço IP: 189.23.110.131
 Assinado com o uso do celular

Eventos do signatário	Assinatura	Registro de hora e data
-----------------------	------------	-------------------------

Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:

Não oferecido através da DocuSign

Radamés Lattari Filho
radameslattari@volei.org.br
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:
Radamés Lattari Filho
A5AAAD97E3324EC...

Enviado: 30/03/2026 16:25:39
Visualizado: 30/03/2026 16:42:47
Assinado: 30/03/2026 16:42:55

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado
Usando endereço IP: 189.23.110.131
Assinado com o uso do celular

Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:

Aceito: 30/03/2026 16:42:47
ID: 7b8ea968-9b2b-451e-b1f2-737f5185754c

Thiago de Souza Rodrigues
thiago.rodrigues@volei.org.br
Especialista Jurídico
Confederação Brasileira De Voleibol
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:
Thiago de Souza Rodrigues
95B39D90BDE74E3...

Enviado: 30/03/2026 16:25:39
Visualizado: 30/03/2026 16:26:10
Assinado: 30/03/2026 16:26:15

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado
Usando endereço IP: 189.23.110.131

Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:

Não oferecido através da DocuSign

Eventos do signatário presencial	Assinatura	Registro de hora e data
----------------------------------	------------	-------------------------

Eventos de entrega do editor	Status	Registro de hora e data
------------------------------	--------	-------------------------

Evento de entrega do agente	Status	Registro de hora e data
-----------------------------	--------	-------------------------

Eventos de entrega intermediários	Status	Registro de hora e data
-----------------------------------	--------	-------------------------

Eventos de entrega certificados	Status	Registro de hora e data
---------------------------------	--------	-------------------------

Eventos de cópia	Status	Registro de hora e data
------------------	--------	-------------------------

Eventos com testemunhas	Assinatura	Registro de hora e data
-------------------------	------------	-------------------------

Eventos do tabelião	Assinatura	Registro de hora e data
---------------------	------------	-------------------------

Eventos de resumo do envelope	Status	Carimbo de data/hora
-------------------------------	--------	----------------------

Envelope enviado	Com hash/criptografado	30/03/2026 16:25:40
Envelope atualizado	Segurança verificada	30/03/2026 16:28:25
Entrega certificada	Segurança verificada	30/03/2026 16:26:10
Assinatura concluída	Segurança verificada	30/03/2026 16:26:15
Concluído	Segurança verificada	30/03/2026 16:56:38

Eventos de pagamento	Status	Carimbo de data/hora
----------------------	--------	----------------------

Termos de Assinatura e Registro Eletrônico

ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE

From time to time, CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

Getting paper copies

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

Withdrawing your consent

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

Consequences of changing your mind

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

All notices and disclosures will be sent to you electronically

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

How to contact CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL:

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To advise CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL of your new email address

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

To request paper copies from CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to info@cbv.org.br and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number.

To withdraw your consent with CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;

ii. send us an email to info@cbv.org.br and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. . .

Required hardware and software

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: <https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements>.

Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures', you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL during the course of your relationship with CONFEDERACAO BRASILEIRA DE VOLEIBOL.