

# **POLÍTICA DE PESSOAS E REMUNERAÇÃO**

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>OBJETIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>ABRANGÊNCIA .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>DIRETRIZES.....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>INFORMAÇÕES DE CONTROLE .....</b>	<b>12</b>

## 1 OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo apoiar o plano de negócio da Companhia por meio de uma estratégia de gestão de pessoas focada em desenvolver um ambiente mais representativo, diverso e inclusivo, para sermos uma Companhia mais sustentável, competitiva, engajada e de alto desempenho, bem como estabelecer diretrizes relacionadas à remuneração dos administradores, membros dos órgãos societários e funcionários da Companhia.

## 2 ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento, membros da diretoria estatutária (“Administradores”), membros do Conselho Fiscal, funcionários e estagiários da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”), suas controladas no exterior, bem como ao Banco B3, à BSM Supervisão de Mercados (“BSM”), à, ao B3 Social, e às demais associações em que a B3 participe na qualidade de associada mantenedora, honorária ou fundadora (“Companhia”).

## 3 REFERÊNCIAS

- Pesquisas de mercado;
- CEB (*Corporate Leadership Council*);
- Código Brasileiro de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (“IBGC”);
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas (“ONU”);
- Estatuto Social;
- Código de Conduta e Ética; e
- Plano de Concessão de Ações da Companhia.

## 4 DIRETRIZES

### 4.1 Planejamento organizacional

- Criar estratégias de remuneração e benefícios, alinhados às necessidades da Companhia e práticas de mercado, garantindo equidade para todos os grupos, capacidade de atração, vinculação, desenvolvimento das pessoas, além da sustentabilidade do negócio.
- Definir e implementar estratégia de remuneração, estrutura de cargos e salários, incentivos de curto e longo prazos e comissionamento, bem como modelo e estratégia de benefícios.
- Definir, por meio de modelos de atração, seleção e sucessão de talentos estabelecidos: (i) mapeamento de talentos e sucessores; (ii) as competências (técnicas, comportamentos e valores); (iii) requisitos técnicos do perfil necessário; (iv) necessidades de aumento de representatividade, para que deem suporte à entrega de resultados hoje e no futuro.
- Estabelecer e implementar método e métricas para a gestão de desempenho (metas) da Companhia e suas pessoas, sendo certo que as metas para os integrantes das áreas responsáveis pela gestão de riscos, controles internos, conformidade e auditoria interna devem ser determinadas com base em métricas que não gerem conflito de interesses.
- Gerir o orçamento de pessoas de acordo com a estratégia estabelecida pela Companhia e identificar continuamente oportunidades de otimização.
- Planejar e acompanhar a necessidade de crescimento de pessoal na Companhia ao longo do tempo, avaliando equilíbrio entre equipe interna e terceirizada.

- Assegurar que a Companhia possua as melhores ferramentas e processos na gestão de pessoas, alinhados com as demais Políticas internas e com as melhores práticas de mercado.

## 4.2 Desenvolvimento organizacional

- Estabelecer metodologia e implementar processo de definição de valores e da cultura da Companhia junto com a liderança.
- Desenvolver um ambiente que fortaleça o engajamento por meio de definição de metas, mensuração e análise do clima organizacional.
- Estabelecer uma proposta de valor, como empregador, atrelada à cultura e à marca da Companhia, a fim de engajar o público interno, por meio da promoção de funcionários e estagiários, e, ao mesmo tempo, atrair os melhores talentos.
- Garantir um ambiente livre e seguro de assédio, combatendo qualquer tipo de preconceito e discriminação (de cor, raça, credo, gênero, orientação sexual ou faixa etária) e qualquer forma de trabalho degradante (infantil, forçado, que envolva abusos físicos ou psicológicos etc.) e, sob nenhuma forma, compactuar com essas atitudes, uma vez que atos ou omissões nesse sentido não condizem com os valores da Companhia.
- Garantir práticas e processos com objetivo de ter uma Companhia mais diversa, inclusiva e representativa, atuando em todo o ciclo de gestão de pessoas, desde a atração, desenvolvimento, engajamento e retenção dos públicos sub-representados.
- Promover um ambiente de trabalho com segurança psicológica onde todas as pessoas possam ser quem são, dando assim condições para o

melhor relacionamento com time, conhecimento do negócio e performance.

- Buscar representatividade dos grupos sub-representados nos níveis hierárquicos e áreas da Companhia.
- Aprimorar, constantemente, as práticas e processos, em benefício da mudança organizacional, de modo a estimular o engajamento e a identificação pessoal dos funcionários abrangidos por esta Política com os valores da Companhia.

## 4.3 Desenvolvimento de pessoas

- Analisar as necessidades de desenvolvimento atuais e futuras da Companhia para criar um ambiente em que as pessoas possam se desenvolver, considerando seus planos individuais de carreira e necessidades e os objetivos da Companhia.
- Desenvolver a liderança de acordo com as competências identificadas como necessárias no curto, médio e longo prazos.
- Desenvolver e implementar treinamentos para o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades dos funcionários abrangidos por esta Política.
- Estabelecer processo de comunicação interativo, estruturado e sistemático para a construção de soluções que atendam às necessidades dos funcionários abrangidos por esta Política e da Companhia no que se refere a demandas de gestão de pessoas.

## 4.4 Estratégia de Remuneração

A Companhia trabalha com o conceito de Remuneração Total, que contempla os 3 pilares de Remuneração, abaixo descritos, sendo cada um deles

responsável por reter e atrair os talentos da Companhia, alinhado com as melhores práticas de mercado e a estratégia da Companhia.

- Remuneração Fixa: é o componente fixo mensal de remuneração.

No caso de funcionários, este valor é definido pelo nível do cargo, a área de atuação e a maturidade do funcionário na posição.

Para definir as melhores práticas de remuneração fixa de seus cargos, a Companhia participa anualmente de pesquisas salariais.

Os valores mensais de salário fixo podem ser reajustados por mérito (movimentação dentro do mesmo nível salarial) ou promoção (movimentação para um nível salarial superior).

Para os membros da Diretoria Estatutária, o componente fixo consiste em pró-labore, composto por pagamentos mensais ao ano.

Para os membros do Conselho de Administração, consiste em honorário mensal e honorário adicional por participação em comitês de assessoramento ao Conselho de Administração. Para alguns membros externos de comitês de assessoramento do Conselho de Administração, consiste em honorários mensais. É possível, no entanto, que membros externos de determinados comitês não façam jus a nenhuma remuneração.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, se e quando instalado, é feita por meio de honorários mensais em conformidade com a legislação aplicável.

Os estagiários são remunerados por meio de uma “bolsa auxílio” de acordo com o valor estabelecido pela Companhia não sendo, portanto, elegíveis ao componente de remuneração fixa.

- Incentivo de Curto Prazo: o incentivo de curto prazo tem como objetivo reconhecer e recompensar o alcance e a superação das metas da empresa, área de atuação e individuais, alinhado ao orçamento e planejamento estratégico.

Para os funcionários da Companhia, o incentivo de curto prazo é refletido pelo Programa de Participação nos Lucros e Resultados e é aprovado anualmente em acordo específico com o Sindicato e comissão interna de funcionários.

Para os membros da diretoria estatutária, o incentivo de curto prazo é distribuído por meio de gratificação de acordo com a performance da Companhia. Os valores da gratificação são definidos considerando também as funções exercidas, a performance relativa, responsabilidade dos estatutários na Companhia e equidade com o mercado externo.

Esse componente da remuneração pode ser excepcionalmente reduzido em caso de necessidade de adoção do Plano de Recuperação da Companhia, de acordo com critérios previstos em normas internas.

Especificamente no caso da BSM, as metas que compõem o alcance dos objetivos corporativos para fins do incentivo de curto prazo refletem os principais desafios da BSM e não estão atreladas a nenhum indicador corporativo da B3.

A elegibilidade para comissionamento pode compor a estrutura de remuneração da Companhia, aplicando-se a determinados cargos conforme as atividades desempenhadas e a área de atuação. As diretrizes que estabelecem regras, metas, critérios de apuração e potencial de ganho estão formalmente definidas em regulamentos internos, caso aplicável. Os membros do Conselho de Administração não têm direito ao incentivo de curto prazo.

- Incentivo de longo Prazo: o programa de incentivo de longo prazo (“ILP”) busca, por meio da concessão de ações restritas da B3, reforçar a retenção dos elegíveis, alinhando os seus interesses de longo prazo aos da Companhia e de seus acionistas, na criação de valor para o negócio, incentivando a tomada de decisão responsável e sustentável ao longo do tempo.

Para a diretoria estatutária, diretoria não estatutária e funcionários elegíveis, o programa é concedido anualmente, com duração total de até 4 anos, nos termos do Plano de Concessão de Ações da Companhia, seguindo o modelo de restricted shares com componente discricionário que visa recompensar as performances acima do esperado, quando necessário.

Para o Conselho de Administração, o componente de longo prazo também é baseado na concessão de ações, observados os termos do Plano de Concessão de Ações da Companhia. O componente de longo prazo da remuneração dos conselheiros não está vinculado a nenhuma métrica de desempenho da Companhia ou individual.

Os membros externos de comitês de assessoramento do Conselho de Administração não fazem jus ao recebimento de incentivo de longo prazo.

Especificamente no caso da BSM, o incentivo de longo prazo não está vinculado ao resultado da B3 e não engloba valores mobiliários por ela emitidos, consistindo em pagamentos feitos em moeda corrente nacional. O programa de incentivo de longo prazo estruturado para a BSM visa reter funcionários e incentivar a tomada de decisão responsável e sustentável ao longo do tempo. O programa é concedido anualmente, com duração total de 4 anos, mediante correção dos valores pelo IPCA, tendo o intuito de diferenciar as performances, alinhar com as práticas de mercado e diferir a remuneração no longo prazo.

Especificamente no caso da B3 Social e demais associações, o incentivo de longo prazo não é aplicável.

- Remuneração de Administradores: em resumo ao que foi exposto nos parágrafos anteriores, a prática de remuneração dos administradores visa alinhar os objetivos da Companhia aos interesses dos acionistas, às prioridades, à produtividade e à eficiência dos administradores. Além disso, busca manter a competitividade do pacote de remuneração da Companhia em relação ao mercado, contribuindo para a retenção no longo prazo. As diretrizes e montantes praticados são anualmente discutidos e aprovados pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Pessoas e Remuneração e incluem os componentes fixos, de curto e de longo prazo, conforme descrito nos itens acima.

## 5 RESPONSABILIDADES

### 5.1 Conselho de Administração

- Fixar a orientação geral dos negócios da Companhia de modo a viabilizar uma estratégia de gestão de pessoas visando à competitividade e à sustentabilidade do negócio da Companhia;
- Propor a remuneração dos Administradores da B3, a ser submetida à Assembleia Geral de Acionistas; e
- Revisar anualmente a Política de remuneração e demais benefícios a serem atribuídos aos administradores da B3 e aos membros dos órgãos de assessoramento do Conselho de Administração.

## 5.2 Comitê de Pessoas e Remuneração

- Desempenhar as atribuições definidas pelo Estatuto Social da Companhia, bem como pelo Regimento Interno do Comitê de Pessoas e Remuneração.

## 5.3 Diretoria Colegiada

- Assegurar, de forma integral, o estabelecimento desta Política, sua divulgação e aplicação.
- Compartilhar as diretrizes estratégicas da Companhia para que a área de gestão de pessoas garanta aderência a seu planejamento.
- Contribuir para o aperfeiçoamento do modelo de gestão de pessoas.

## 5.4 Vice-Presidência de Pessoas, Marketing, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social

- Zelar pelo cumprimento desta Política.
- Executar as estratégias de pessoas e definir os mecanismos de implantação e métricas de avaliação desta Política, proporcionando sua melhoria contínua.
- Avaliar necessidades do negócio e competências essenciais para as equipes, priorizando as iniciativas de gestão de talentos.
- Comunicar e desenvolver o plano estratégico de pessoas para garantir engajamento da liderança e investimentos necessários.

## 6 DISPOSIÇÕES FINAIS

O disposto acima aplica-se, imediatamente, para toda a Companhia a partir da publicação desta Política.

## 7 INFORMAÇÕES DE CONTROLE

**Vigência:** a partir de 12 de dezembro de 2025.

**1<sup>a</sup> versão:** 01/06/2018

### Responsáveis pelo documento

Responsabilidade	Área
Elaboração	Superintendência de Remuneração, Orçamento e People Analytics
Revisão	Vice-Presidência de Pessoas, Marketing, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento social Diretoria Executiva de Governança, Gestão Integrada e Segurança Cibernética Comitê de Governança e Indicação
Aprovação	Conselho de Administração

### Registro de alterações

Versão	Item Modificado	Motivo	Data
1	Versão Original	N/A	01/06/2018
2	Abrangência Formatação	Adequação à nova estrutura de governança da B3. Adequação ao novo <i>template</i> .	17/08/2020
3	Nome da Política	Adequação às regras do Novo Mercado.	11/12/2020
4	Abrangência Diretrizes	Excetuar regras de remuneração aplicáveis	10/02/2023

	Responsabilidades	de forma específica à BSM Supervisão de Mercados, B3 Social e demais associações. Inclusão de competências do CA e do CPR relacionadas à presente Política.	
5	Diretrizes Estratégia de Remuneração	Prever expressamente as diretrizes de remuneração aplicáveis aos administradores e integrantes da segunda linha.	26/04/2024
6	Abrangência Referências Diretrizes	Abrangência: Ajuste no rol de pessoas sujeitas à Política. Exclusão da Cetip Info. Inclusão de “comitês de assessoramento”, bem como ajuste no escopo das associações “mantedoras, honorárias e fundadoras”. Referências: Exclusão de Benchmarks Diretrizes: Inclusão de comissionamentos para funcionários específicos.	12/12/2025

		Ajuste no escopo do Programa de Incentivo de Longo Prazo.	
--	--	---	--