

## **Política Específica de Remuneração de Administradores**

**Área Responsável:** Diretoria Gestão da Cultura e de Pessoas (Dipes).

### **Regulamentação:**

- Lei 6.404/1976
- Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 5.177/2024
- Lei 13.303/2016
- Decreto 8.945/2016
- Decreto 12.102/2024

### **Periodicidade de Revisão:**

No mínimo anualmente, ou, extraordinariamente, a qualquer tempo.

### **Introdução e Conceitos:**

A Política de Remuneração de Administradores consolida os princípios e práticas de remuneração que têm como objetivos atrair, recompensar e reter os administradores, bem como incentivá-los à condução dos negócios de forma sustentável, observados os limites de riscos adequados nas estratégias de curto, médio e longo prazo, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas.

Esta Política orienta o comportamento do Banco do Brasil (Banco) e das Entidades Ligadas ao BB (ELBB) por ele controladas, especialmente aquelas que aderiram ao Comitê de Remuneração Único do Banco.

Espera-se que as demais ELBB definam seus direcionamentos a partir dessas orientações, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas.

Os critérios, requisitos, normas e procedimentos decorrentes da presente Política estão definidos em instruções normativas internas (IN).

Para efeitos desta Política entende-se por:

- Administradores: membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.
- Diretoria Executiva: membros do Conselho Diretor (presidente e vice-presidentes) e diretores.
- Remuneração: pagamentos efetuados em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores, compreendendo remuneração fixa, representada por salários, honorários e comissões, e remuneração variável, constituída por bônus, participação nos lucros na forma do § 1º do art. 152 da Lei nº 6.404/ 1976, e outros incentivos associados ao desempenho.
- Ato irregular de gestão: ato praticado com desrespeito aos deveres fiduciários dos administradores, em especial aqueles previstos nos artigos 153 a 158 da Lei nº 6.404/1976 e no Estatuto Social do BB.

### **Enunciados:**

1. Aprovamos os componentes da remuneração dos administradores, anualmente, por meio de decisão da Assembleia Geral de Acionistas, considerando a Estratégia Corporativa do Banco do Brasil (ECBB) e em conformidade com as legislações vigentes, com o propósito de mobilizar os administradores

para a execução dos objetivos estratégicos da empresa, sem descuidar da saúde e robustez financeira da instituição.

2. Divulgamos os valores efetivamente pagos, em cada período, em conformidade com a legislação e a regulamentação vigentes.
3. Estabelecemos os valores de remuneração fixa e os benefícios concedidos aos administradores com base em pesquisas de mercado, equilíbrio interno, competências e responsabilidades requeridas, conforme as especificidades de cada cargo.
4. Adotamos, para fins de alinhamento e equilíbrio entre BB e ELBB, parâmetro de remuneração definido com base em metodologia interna que, periodicamente, classifica as Entidades de acordo com sua relevância e complexidade, entre outros aspectos. Com base nesse parâmetro, são atribuídos valores de referência para os cargos de Presidente e Diretor nas Entidades em cada nível de classificação.
5. Estabelecemos o Programa de Remuneração Variável de Administradores (RVA), destinado exclusivamente aos membros da Diretoria Executiva, com periodicidade anual, condicionando-o à ativação do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados dos Empregados (PLR) e ao atingimento de lucro contábil positivo pelo BB.
6. Consideramos os seguintes fatores na definição do Programa de RVA: os riscos correntes e potenciais; o resultado geral da instituição, em particular o lucro recorrente realizado; o desempenho da instituição como um todo; a capacidade de geração de fluxos de caixa da instituição; o ambiente econômico em que o Banco está inserido e suas tendências; 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
7. Utilizamos, para composição do Programa de RVA, indicadores vinculados à Estratégia Corporativa com o propósito de mobilizar os administradores para a execução dos objetivos estratégicos da empresa, e relacionados aos seguintes critérios:
  - Desempenho corporativo – relacionado à experiência dos clientes, finanças sustentáveis, estratégia ASG, transformação digital e fortalecimento da cultura organizacional;
  - Desempenho da unidade de atuação do administrador; e
  - Desempenho individual – relacionado às competências profissionais dos membros da Diretoria Executiva.
8. Aplicamos, para os administradores das áreas de controles internos e de gestão de riscos, remuneração adequada para atrair profissionais qualificados e experientes. As medidas de desempenho desses administradores são baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das áreas de negócios por eles avaliadas.
9. Pagamos parte do valor da RVA em espécie e parte em ações, parcialmente diferida pelo prazo mínimo de três anos e máximo de cinco anos.
10. Recomendamos que as ELBB controladas que não possuem ações negociadas no mercado, e que não emitem instrumentos baseados em ações, utilizem ações do BB para viabilizar pagamentos em ações decorrentes de Remuneração Variável, quando a legislação assim permitir.
11. Condicionamos a disponibilização ou liberação das parcelas diferidas à prévia verificação da variação do resultado do Banco. No caso de redução significativa no resultado durante o período de diferimento, reverteremos a parcela diferida proporcionalmente à redução observada.
12. Prevemos restituição de valores de remuneração variável para casos em que for comprovado ato irregular de gestão.

**Data da última revisão:** 08.01.2026