

# POLÍTICA DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DOS COMITÊS RELACIONADOS AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DA DIRETORIA DO ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.

---

## 1. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo estabelecer critérios e requisitos mínimos para a indicação e sucessão de membros do Conselho de Administração, Comitês relacionados ao Conselho de Administração e Diretoria das instituições financeiras e demais sociedades reguladas do Conglomerado Itaú Unibanco. Além disso, busca consolidar procedimentos internos e formalizar práticas que garantam a continuidade da governança corporativa, em conformidade com a regulamentação vigente e as melhores práticas de mercado.

---

## 2. PÚBLICO-ALVO

Esta Política aplica-se ao Itaú Unibanco Holding S.A. e a todas as instituições financeiras e sociedades reguladas que integram o Conglomerado Itaú Unibanco no Brasil, incluindo subsidiárias e empresas controladas direta ou indiretamente.

---

## 3. PRINCÍPIOS BÁSICOS PARA INDICAÇÃO E SUCESSÃO

### Observância de Regulamentos e Documentos Internos

As indicações devem seguir rigorosamente o Estatuto Social, Regimentos Internos, Código de Ética e legislações vigentes. Esses documentos fornecem as diretrizes fundamentais para garantir que os processos de indicação e sucessão sejam transparentes, éticos e alinhados aos interesses dos acionistas e do mercado.

### Qualificação dos Membros

Os membros indicados devem ser profissionais altamente qualificados, com experiência técnica, profissional e acadêmica, com disponibilidade de tempo para o cargo. Além disso, devem possuir altos padrões de conduta e ética nos negócios, alinhados aos valores e à cultura do Itaú Unibanco. A reputação ilibada é um requisito essencial, sendo definida como a qualidade de uma pessoa íntegra e de reconhecida idoneidade moral. Os candidatos não devem ter impedimentos legais, condenações criminais ou estar declarados falidos ou insolventes.

### Diversidade e Complementaridade

O processo de indicação deverá considerar pessoas com característica e perfis diferentes, promovendo a diversidade e complementaridade de competências. Isso inclui considerar critérios como gênero, raça, idade, orientação sexual, além de pessoas com deficiência, considerando suas experiências e habilidades específicas. A diversidade não apenas enriquece as discussões estratégicas, mas também reflete o compromisso da Companhia com práticas inclusivas e sustentáveis.

### Planejamento de Sucessão

A sucessão deve ser planejada para garantir a continuidade e o desempenho da organização. Este planejamento deve assegurar que a Companhia disponha de profissionais qualificados para ocupar cargos estratégicos, preservando seu valor e alinhando-se às estratégias de longo prazo.

### **Critérios de Seleção**

A seleção dos candidatos deve considerar aspectos como:

- **Capacidade técnica:** Conhecimento e habilidades específicas para o exercício do cargo.
- **Capacidade gerencial:** Competência para liderar equipes e tomar decisões estratégicas.
- **Habilidades interpessoais:** Capacidade de comunicação, trabalho em equipe e liderança.
- **Conhecimento regulatório:** Familiaridade com as legislações e regulamentações aplicáveis ao setor financeiro.
- **Alinhamento à cultura e valores:** Identificação com os princípios éticos e estratégicos do Itaú Unibanco.

---

## **4. PROCESSO DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

### **Avaliação Anual**

A composição do Conselho será avaliada anualmente para garantir que as competências dos seus membros sejam complementares e estejam alinhadas às necessidades estratégicas da Companhia. Essa avaliação deve considerar mudanças no mercado, novas regulamentações e desafios emergentes.

### **Critérios para Reeleição**

A reeleição dos membros será baseada em critérios objetivos, como desempenho durante o mandato anterior, experiência acumulada e assiduidade nas reuniões. Esses critérios garantem que os membros reeleitos continuem contribuindo para a excelência da governança corporativa.

### **Limites de Idade**

Para garantir renovação e alinhamento com as melhores práticas, há limites de idade para eleição: 73 anos para Presidente ou Copresidente e 70 anos para os demais cargos. Esses limites promovem equilíbrio entre experiência e renovação.

### **Membros Independentes**

O Conselho deve ser composto por, no mínimo, um terço de membros independentes, conforme critérios estabelecidos na Política de Governança Corporativa. Em casos de frações, o número será arredondado para o inteiro mais próximo. Membros independentes são essenciais para garantir imparcialidade e transparência nas decisões.

### **Diversidade de Experiência**

Recomenda-se que o Conselho inclua profissionais com experiência no setor financeiro e em temas diversificados, como sustentabilidade, inovação e tecnologia. Essa diversidade amplia a visão estratégica e fortalece a capacidade de adaptação da Companhia.

---

## **5. PROCESSO DE INDICAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS**

### **Composição dos Comitês**

Os Comitês subordinados ao Conselho incluem: Comitê de Auditoria, Comitê de Gestão de Risco e de Capital, Comitê de Pessoas, Comitê de Nomeação e Governança Corporativa, Comitê de Estratégia, Comitê de Remuneração, Comitê de Partes Relacionadas, Comitê de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática e Comitê de Customer Experience.

### **Critérios de Eleição**

Os membros dos Comitês serão eleitos anualmente pelo Conselho, considerando sua experiência e conhecimento na área de atuação do Comitê. A eleição deve garantir que os membros sejam capazes de contribuir para as decisões estratégicas e operacionais.

### **Reeleição**

A reeleição dos membros será baseada em critérios como desempenho durante o mandato, experiência acumulada e assiduidade nas reuniões.

### **Comitês Específicos**

- O Comitê de Auditoria será composto integralmente por membros independentes, sendo pelo menos um deles designado como Especialista Financeiro, conforme regulamentação aplicável.
- O Comitê de Partes Relacionadas será composto exclusivamente por membros independentes, garantindo imparcialidade nas decisões.
- O Comitê de Remuneração será composto por membros não executivos, sendo pelo menos um deles não administrador.
- O Comitê de Nomeação e Governança Corporativa será composto integralmente por membros não executivos, reforçando a independência e a objetividade nas decisões.

---

## **6. PROCESSO DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DA DIRETORIA**

### **Indicação de Executivos**

O Conselho indicará executivos que saibam equilibrar os interesses da Companhia, acionistas e sociedade, pautados pela ética, responsabilidade social e ambiental, e alinhados às estratégias de longo prazo.

### **Composição da Diretoria**

A Diretoria compreende os cargos de Diretor Presidente e Diretores, conforme estabelecido pelo Conselho, e será composta por profissionais que demonstrem competência técnica, gerencial e alinhamento à cultura organizacional.

### **Critérios para Reeleição**

A reeleição dos Diretores será baseada em avaliações anuais de desempenho, considerando indicadores financeiros, satisfação de clientes, gestão de pessoas, metas cruzadas com outras áreas e alinhamento à cultura do Itaú Unibanco.

### **Escolha do Diretor Presidente**

O Diretor Presidente será escolhido pelo Conselho com suporte do Comitê de Nomeação e Governança Corporativa, considerando critérios como competência, formação profissional, experiência e desempenho no exercício do cargo.

---

## **7. FUNÇÃO DO COMITÊ DE NOMEAÇÃO E GOVERNANÇA CORPORATIVA**

O Comitê será responsável por identificar, analisar e propor candidatos ao Conselho e à Assembleia Geral, garantindo que os critérios de seleção estejam alinhados às melhores práticas de governança.

Revisar periodicamente os critérios de definição de conselheiros independentes, não executivos e executivos, recomendando ajustes conforme necessário.

Avaliar o funcionamento do Conselho e fazer recomendações sobre sucessão de cargos-chave, incluindo o Presidente ou Copresidente.

Auxiliar na identificação de conselheiros qualificados para os Comitês subordinados ao Conselho, garantindo que os requisitos regulatórios sejam atendidos.

---

## **8. RECRUTAMENTO**

A Companhia priorizará a retenção e o desenvolvimento de talentos internos, promovendo mobilidade lateral e oportunidades de crescimento. Quando necessário, buscará profissionais externos altamente qualificados, alinhados às tendências de mercado e às necessidades estratégicas da organização.

---

## **9. RETENÇÃO**

O Itaú Unibanco mantém o Plano de Outorga de Ações para alinhar os interesses dos administradores aos dos acionistas, promovendo o compartilhamento de riscos e incentivando a retenção de talentos.

O Plano inclui programas de Remuneração Variável em Ações, Remuneração Fixa em Ações e Programa de Sócios, em conformidade com regulamentações aplicáveis.

---

## **10. TREINAMENTOS**

A Companhia oferecerá programas de treinamento, workshops, cursos e palestras para o aprimoramento contínuo dos administradores, garantindo que estejam atualizados com as melhores práticas de mercado.

Novos integrantes do Conselho participarão de programas de imersão para conhecer as áreas executivas da Companhia e se familiarizar com sua estrutura e cultura.

---

## **11. DOCUMENTOS RELACIONADOS**

### **Políticas Internas Relacionadas:**

- Plano de Outorga de Ações.
- Regimento Interno do Comitê de Nomeação e Governança Corporativa.
- Regimento Interno do Conselho de Administração.
- Regimento Interno da Diretoria.

### **Normas Externas Relacionadas:**

- Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 5.177/3.921.
- Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.878.

---

## **12. APROVAÇÃO**

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração no dia 26 de junho de 2025.