

# ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.

CNPJ 60.872.504/0001-23

Companhia Aberta

NIRE 35300010230

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

### 1. PÚBLICO-ALVO

Esta política de remuneração<sup>1</sup> (“Política de Remuneração”) consolida os princípios e práticas de remuneração de administradores<sup>2</sup> adotados pelo Itaú Unibanco Holding S.A. (“Itaú Unibanco Holding”) e pelas empresas por ele controladas (“Conglomerado Itaú Unibanco”), especialmente aquelas que aderiram ao Comitê de Remuneração único do Itaú Unibanco Holding, sendo todas as empresas aderentes à Política de Remuneração aqui denominadas “Conglomerado Itaú Unibanco”.

### 2. OBJETIVOS

A Política de Remuneração visa atrair, reter e recompensar de forma meritocrática as entregas realizadas pelos administradores, além de incentivá-los a manter níveis prudentes de exposição ao risco nas estratégias de curto, médio e longo prazos na condução de seus negócios, em consonância com os interesses dos acionistas e a cultura da organização, a fim de que o Conglomerado Itaú Unibanco alcance resultados sustentáveis.

### 3. PRINCÍPIOS

O Conglomerado Itaú Unibanco reconhece que a forma como é estruturado o modelo de remuneração dos administradores possui grande relevância para a condução e sustentabilidade dos negócios. Nesse sentido, a remuneração variável deve levar em conta os riscos envolvidos, de forma a incentivar os administradores a buscarem resultados que sejam percebidos ao curto, médio e longo prazo, desencorajando atitudes e tomadas de decisão que envolvam um risco excessivo. Essa prática visa alinhar os interesses dos administradores, do Conglomerado Itaú Unibanco e dos acionistas.

Além disso, a remuneração variável deve levar em conta o desempenho individual e o resultado da área de negócios em que o administrador atua e/ou o resultado do Itaú Unibanco Holding, devendo ser diferida no tempo e estar sujeita à aplicação do ajuste de *malus* por conta do desempenho da área de negócio e/ou do Itaú Unibanco Holding.

O Conglomerado Itaú Unibanco reconhece que a remuneração é uma importante ferramenta de reconhecimento do desempenho dos administradores, deve basear-se na cultura organizacional e deve refletir não somente o desempenho obtido, mas também a forma como os resultados foram atingidos. Esses comportamentos traduzem quais são as atitudes esperadas dos administradores dessa organização. Eles abordam, entre outros aspectos, atitude de dono, parceria, integridade, agilidade e ética.

---

<sup>1</sup> Considera-se remuneração o pagamento efetuado 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, de 15 de dezembro de 1976, e outros incentivos associados ao desempenho.

<sup>2</sup> Consideram-se administradores os diretores estatutários e os membros do Conselho de Administração.

O modelo de remuneração deve estar desenhado de tal forma que consiga atrair e reter os melhores profissionais do mercado. Neste sentido, as entregas realizadas acima do esperado, tanto no resultado quanto na forma, devem ser remuneradas de forma diferenciada em relação ao mercado, sempre dentro do permitido na legislação aplicável e respeitando as regras do modelo.

#### **4. GOVERNANÇA**

Tendo em vista a importância da estrutura da remuneração dos administradores, o tema é tratado nas mais altas esferas de gestão do Conglomerado Itaú Unibanco, em uma estrutura de governança que permite que todas as decisões sejam tomadas de forma colegiada em diversas instâncias.

A governança da remuneração variável do Conglomerado Itaú Unibanco está descrita na Política de Governança da Remuneração Variável do Itaú Unibanco Holding, aplicável a todas as empresas pertencentes ao Conglomerado Itaú Unibanco. Especialmente com relação ao Comitê de Remuneração, seu funcionamento e suas responsabilidades constam também em seu regimento interno.

#### **5. FATORES**

O Conglomerado Itaú Unibanco possui alguns fatores que norteiam esta política no sentido de garantir o alinhamento entre os interesses dos administradores, do próprio Conglomerado Itaú Unibanco e dos seus acionistas.

A remuneração dos administradores deve ser compatível com a política de gestão de riscos e ser formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotadas pela instituição.

Como forma de evitar conflitos de interesses, a remuneração dos administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos deve ser adequada para atrair profissionais qualificados e experientes, devendo ser baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das áreas de negócios por eles controladas ou avaliadas.

##### **5.1 Fatores de mensuração do montante global de remuneração variável**

Para cálculo do montante global e da alocação entre as áreas de negócios, são levados em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) os riscos correntes e potenciais;
- b) o resultado geral das empresas pertencentes ao Conglomerado Itaú Unibanco;
- c) a capacidade de geração de fluxos de caixa do Itaú Unibanco Holding;
- d) o ambiente econômico em que o Conglomerado Itaú Unibanco está inserido e suas tendências; e
- e) 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.

##### **5.2 Fatores de mensuração da remuneração variável**

Para cálculo da remuneração variável dos administradores, são considerados, no mínimo, os seguintes critérios:

- a) o desempenho individual;
- b) o desempenho da área de negócios;
- c) o desempenho das empresas pertencentes ao Conglomerado Itaú Unibanco; e
- d) a relação entre os desempenhos mencionados acima e os riscos assumidos.

A remuneração variável pode ser paga em moeda corrente, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos. Nos casos em que os pagamentos forem realizados com ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos, as entregas devem ser realizadas considerando as avaliações de qualquer dos ativos pelo valor justo. Portanto, não deve haver qualquer forma de compensação nos casos em que houver depreciação de tais ativos.

No mínimo 70% (setenta por cento) da remuneração variável deve ser paga em ações ou instrumentos baseados em ações, compatíveis com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco e deve ser diferida para pagamento futuro de, no mínimo, três anos e escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento.

No caso de redução significativa do lucro recorrente realizado<sup>3</sup> ou de ocorrência de resultado negativo do Itaú Unibanco Holding ou da área de negócios durante o período de diferimento, as parcelas diferidas ainda não pagas serão revertidas proporcionalmente à redução do resultado.

Além disso, a garantia de pagamento de um valor mínimo de remuneração variável ou de outros incentivos aos administradores ocorre somente em caráter excepcional, por ocasião da contratação ou transferência de administradores para outra área, cidade ou empresa do Conglomerado Itaú Unibanco, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem à garantia de pagamento.

Caso sejam firmados contratos com cláusulas de pagamentos excedentes aos previstos na legislação, vinculados ao desligamento de administradores, devem ser compatíveis com a criação de valor e com a gestão de risco de longo prazo.

### **5.2.1 Remuneração vinculada à questões ESG**

Questões ambientais, sociais e de governança afetam a remuneração variável de administradores envolvidos em atividades, negócios e compromissos relacionados à agenda ESG, por meio de indicadores de desempenho, projetos e iniciativas presentes no critério de desempenho individual.

---

<sup>3</sup> 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.

Os temas apresentados conectam-se à estratégia ESG do Conglomerado Itaú Unibanco, que é representada pelos compromissos de impacto positivo.

Além disso, a fim de mobilizar o trabalho das áreas em busca da melhor experiência para o cliente, todos os administradores possuem no critério de desempenho individual a Meta de Clientes, que tem por objetivo acompanhar e mensurar, através de indicadores a sustentabilidade dos produtos e serviços ofertados pela organização.

## **6. AMBIENTE REGULATÓRIO**

O Itaú Unibanco Holding é instituição financeira de capital aberto e, como tal, está sujeita às regras aplicáveis às companhias abertas e às financeiras.

Nesse contexto, em conformidade com o disposto na Resolução nº 3.921 do Conselho Monetário Nacional, de 25 de novembro de 2010 (“Resolução CMN nº 3.921/10”), o Itaú Unibanco Holding implementa esta Política de Remuneração.

## **7. ABRANGÊNCIA**

A Política de Remuneração aplica-se às instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil pertencentes ao Conglomerado Itaú Unibanco, bem como outras sociedades do Conglomerado Itaú Unibanco, a critério da Área de Pessoas. As diretrizes da Política de Remuneração também serão aplicáveis às sociedades do Conglomerado Itaú Unibanco no exterior, adaptadas às legislações e mercados específicos e locais, a critério da Área de Pessoas.

## **8. APROVAÇÃO**

Esta Política de Remuneração foi elaborada pelo Comitê de Remuneração, é revista anualmente pelo referido Comitê e foi aprovada pelo Conselho de Administração em reunião de 22.10.2012 e atualizada em reuniões de 28.2.2013, 27.2.2014, 26.2.2015, 25.2.2016, 3.6.2016, 9.12.2016, 23.2.2017, 30.3.2017 e 22.2.2018, 14.12.2018, 6.2.2020, 30.4.2020, 23.02.2021, 24.02.2022 e 02.03.2023.