

ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.

VERSÃO PARA DIVULGAÇÃO PÚBLICA

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. PÚBLICO-ALVO

Esta política de remuneração¹ (“Política de Remuneração”) consolida os princípios e práticas de remuneração de administradores² 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. Por esse motivo, os administradores devem sujeitar-se às variações patrimoniais decorrentes da variação do valor das ações, sendo vedado qualquer mecanismo, direto ou indireto, por meio de qualquer pessoa ou entidade, que implique limitar, travar ou transferir o risco relativo às suas ações, inclusive operações

¹ 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.

² Consideram-se administradores os diretores estatutários e os membros do Conselho de Administração.

por meio de opções, swaps, vendas a termo, derivativos embutidos, comissão mercantil e mandato.

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 de *clawback*³ e/ou do ajuste de *malus*, nos termos desta Política.

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, eficiência e ética.

O modelo de remuneração deve estar desenhado de tal forma que consiga atrair e reter os melhores profissionais do mercado e impedir qualquer forma de discriminação, em particular as baseadas em sexo, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade ou religião, entre outras. 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 robusta 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 em política interna, aplicável a todas as empresas pertencentes ao Conglomerado Itaú Unibanco. Em relação ao Comitê de Remuneração, seu funcionamento e suas responsabilidades constam no 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.

³ As disposições sobre *clawback* constam no anexo desta política (Política de Clawback).

A remuneração dos administradores deve ser compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio do Conglomerado Itaú Unibanco, bem como 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 adotadas de curto, médio e longo prazos pela instituição.

Como forma de evitar conflitos de interesses, a remuneração dos administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos, dos responsáveis pelas atividades relacionadas à função de conformidade e dos membros da equipe de auditoria interna, deve ser adequada para atrair profissionais qualificados e experientes, devendo ser baseada na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das áreas de negócios por eles controladas ou avaliadas.

O Comitê de Remuneração e o Comitê de Gestão de Riscos e Capital avaliarão conjuntamente os incentivos de remuneração criados por esta Política de Remuneração dos Administradores.

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, conforme definidos na regulamentação vigente;
- 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) 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; e
- f) o desempenho do Conglomerado Itaú Unibanco como um todo.

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.

O desempenho considerado deve compreender métricas econômico-financeiras e de natureza qualitativa.

A proporção entre a remuneração fixa e a variável paga à vista em moeda corrente, diferida em ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos deve ser equilibrada, considerando a política de gestão de riscos da Companhia, de forma a possibilitar a redução, inclusive integral, da parcela da remuneração variável, de acordo com a análise dos fatores de mensuração da remuneração variável realizada pelo Comitê de Remuneração. 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.

As parcelas da remuneração variável diferida estarão sujeitas a aplicação do mecanismo de *malus*, nas hipóteses descritas a seguir, com o objetivo de assegurar o alinhamento entre a remuneração dos administradores e a gestão prudente de riscos, a sustentabilidade dos resultados e a preservação da integridade do Conglomerado Itaú Unibanco.

Durante o período de diferimento, na hipótese de (i) redução significativa do lucro recorrente realizado⁴ e/ou ocorrência de resultado negativo do Itaú Unibanco Holding; ou (ii) redução significativa do resultado e/ou apuração de resultado negativo da área de negócios em que o administrador atua ou tenha atuado, as parcelas diferidas ainda não pagas poderão ser revertidas proporcionalmente à redução verificada, independentemente do respectivo ano-base de concessão. O Comitê de Remuneração poderá majorar o percentual de reversão, inclusive até a integralidade das parcelas diferidas, considerando a extensão do prejuízo ou da redução do resultado e as circunstâncias que lhe deram causa.

Caso ocorram revisões, ajustes ou reclassificações contábeis que revelem que os resultados de exercícios anteriores, com base nos quais a remuneração variável foi

⁴ 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.

originalmente concedida, foram superestimados, o Comitê de Remuneração poderá deliberar o ajuste de *malus* até a integralidade das parcelas diferidas ainda não pagas, independentemente do ano-base de concessão, sem prejuízo do disposto na Política de Clawback.

No caso de identificação de conduta inadequada por parte do administrador, como atuação em conflito de interesses, descumprimento de normas internas ou legais, ou qualquer comportamento que comprometa a integridade ou a reputação da instituição, as parcelas diferidas ainda não pagas poderão ser revertidas proporcionalmente à gravidade da conduta, inclusive até a sua integralidade, independentemente de quando seja apurada e constatada tal conduta (se durante ou após o exercício do mandato), conforme avaliação dos comitês competentes.

O ajuste de *malus* poderá ser efetivado a qualquer tempo, enquanto houver parcelas diferidas ainda não pagas, inclusive após o desligamento do administrador, sempre que existam fatos ou circunstâncias que justifiquem sua incidência. Para os fins desta Política, considera-se irrelevante a data de apuração dos fatos ensejadores do ajuste. A não aplicação imediata do ajuste de *malus* não implicará renúncia, novação ou limitação ao direito do Conglomerado Itaú Unibanco de aplicá-lo em momento futuro.

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, com a gestão de risco de longo prazo e o desempenho obtido também ao longo do tempo.

5.2.1 Remuneração vinculada a 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. Os contratos de metas são definidos conforme o escopo de atuação de cada área.

A estratégia ESG do Conglomerado Itaú Unibanco, é sustentada por uma base sólida de governança e conduta, e reflete o compromisso com práticas responsáveis que orientam a atuação da organização em busca de uma performance mais sustentável.

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.

A partir de 2025, o Score de Qualidade de Vendas (SQV) — ou indicador equivalente — será incorporado à avaliação global de determinados Diretores Comerciais e de Produtos, podendo impactar seus resultados e reforçando a conexão entre conduta comercial e desempenho.

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 5.177 do Conselho Monetário Nacional, de 26 de setembro de 2024 (“Resolução CMN nº 5.177/24”), 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 reunião de 25.06.2026.

ANEXO I

POLÍTICA DE CLAWBACK

1. POLÍTICA

De acordo com as regras aplicáveis do Manual de Companhias Listadas da Bolsa de Valores de Nova York (“NYSE”) (“Regras da NYSE”), a Seção 10D e a Regra 10D-1 da Lei de Bolsas e Valores Mobiliários dos EUA de 1934 e alterações posteriores (“Lei de Bolsas e Valores Mobiliários”) (“Regra 10D-1”), o Conselho de Administração (“Conselho”) do Itaú Unibanco Holding S.A. (“Companhia”) adota esta política de recuperação de remuneração recebida (“Política de Clawback”) como complemento à Política de Remuneração de Administradores e ao Plano de Outorga de Ações da Companhia, a fim de dispor sobre a eventual restituição, por parte de determinados diretores da Companhia, de Remuneração Variável concedida erroneamente.

2. PÚBLICO-ALVO

Esta Política de Clawback aplica-se a todos os atuais e ex-Diretores da Companhia (conforme definido abaixo) que receberam alguma Parte Indevida na Remuneração Variável durante o Período de Restituição. Para fins desta Política, “Diretores” significa cada indivíduo que é ou foi, durante o Período de Restituição, designado pelo comitê de remuneração da Companhia (“Comitê”) como “Diretor” da Companhia, conforme definido na Regra 16a-1 (f) da Lei de Bolsas e Valores Mobiliários dos EUA. É esperado que os indivíduos designados como membros do Comitê Executivo da Companhia (conforme divulgado no 20-F da Companhia) sejam os indivíduos considerados como Diretores no âmbito desta Política de Clawback.

3. RESTITUIÇÃO/CLAWBACK

No caso de Reapresentação das Demonstrações Contábeis, o Conselho exigirá que seja efetuado o ressarcimento, a devolução ou a renúncia de qualquer Parte Indevida da Remuneração Variável recebida por Diretores ou ex-Diretores em qualquer momento durante os três exercícios fiscais que antecederem a decisão de Reapresentação (período doravante referido como “Período de Restituição”). Para fins desta Política de Clawback, a Remuneração Variável é considerada “recebida” durante o período fiscal da Companhia durante o qual é alcançada a métrica financeira especificada na concessão da Remuneração Variável, mesmo que o pagamento ou a concessão dessa Remuneração Variável ocorra após o final desse período.

A “Parte Indevida da Remuneração Variável” significa o montante bruto da Remuneração Variável recebida pelo Diretor durante o Período de Restituição e a partir da data efetiva desta Política de Clawback, com base na divulgação incorreta dos resultados financeiros da Companhia, em comparação com a Remuneração Variável bruta que teria sido recebida se tal(is) montante(s) tivesse(m) sido calculado(s) com base nos resultados financeiros da Companhia estabelecidos ou refletidos na Reapresentação. A análise deverá ser feita em cada caso e individualmente, conforme determinado pelo Conselho e de acordo com os reflexos da Reapresentação na Remuneração Variável de cada Diretor. Caso o Conselho não possa determinar, de forma razoável, o montante da Parte Indevida da Remuneração Variável recebida por cada Diretor com base nas informações expressas ou refletidas na Reapresentação, então o cálculo será efetuado com base em uma estimativa razoável do efeito da Reapresentação na Companhia.

“Métricas Financeiras” são as apuradas e apresentadas de acordo com os princípios contábeis adotados na preparação das demonstrações contábeis da Companhia, bem como quaisquer métricas derivadas total ou parcialmente de tais métricas.

“Remuneração Variável” significa qualquer remuneração em dinheiro, remuneração baseada ou vinculada em ações, na medida em que o montante seja pago, ganho, adquirido ou concedido com base, total ou parcialmente, no cumprimento das Métricas Financeiras.

“Reapresentação” significa um ajuste contábil (i) resultante de uma não conformidade material da Companhia em relação a qualquer exigência de reporte financeiro nos termos da legislação de valores mobiliários, incluindo qualquer ajuste necessário para corrigir um erro nas demonstrações contábeis emitidas anteriormente, que seja material para essas demonstrações contábeis emitidas anteriormente, ou (ii) que corrija um erro considerado não material para as demonstrações contábeis emitidas anteriormente, mas que resultaria em uma distorção material se tal erro não fosse corrigido no período corrente ou se fosse deixado sem correção no período corrente.

No caso de uma Reapresentação, o Conselho determinará o montante bruto de qualquer Parte Indevida da Remuneração Variável concedida a cada Diretor, relacionada a essa Reapresentação. O Diretor será notificado acerca do montante bruto da Parte Indevida da Remuneração Variável e da exigência de ressarcimento ou devolução, conforme aplicável. O Conselho terá poder discricionário para determinar os meios apropriados para recuperar a Parte Indevida da Remuneração Variável com base em todos os fatos e circunstâncias aplicáveis e levando em consideração o valor do dinheiro no tempo e o custo para os acionistas da demora dessa recuperação. O direito de recuperação, nos termos desta Política de Clawback, é estendido à Companhia e às suas controladoras e subsidiárias, na medida em que a Companhia não venha a executar esta Política de Clawback.

4. ADMINISTRAÇÃO DA POLÍTICA DE CLAWBACK

A administração e o gerenciamento desta Política de Clawback é de responsabilidade do Conselho de Administração e do Comitê de Remuneração. O Conselho está autorizado a definir e interpretar esta Política de Clawback e a tomar todas as medidas necessárias, apropriadas ou aconselháveis para a administração desta Política de Clawback e para que a Companhia esteja em conformidade com as Regras da NYSE, Seção 10D, Regra 10D-1 e qualquer outra lei, regulamento, regra ou interpretação aplicável da SEC ou da NYSE promulgada ou emitida em conexão com esta política. Quaisquer decisões tomadas pelo Conselho serão finais e vinculantes para todas as pessoas afetadas.

Não obstante qualquer disposição em contrário aqui estabelecida, a Companhia não será obrigada a buscar a recuperação da remuneração sob esta Política de Clawback: (i) caso o Conselho avalie, com razoabilidade, que as despesas diretas a serem pagas a terceiros para recuperar a Parte Indevida da Remuneração Variável ultrapassariam o montante a ser recuperado, tornando a mesma impraticável, e de fornecer todas as informações necessárias à NYSE, (ii) caso a recuperação viole qualquer lei local aplicável à relação entre a Companhia e o Diretor, adotada antes de 28 de novembro de 2022, desde que, antes de determinar a impraticabilidade da recuperação de qualquer montante da Parte Indevida da Remuneração Variável com base na violação da lei do país de origem, a Companhia tenha obtido um parecer de um consultor legal do país de origem, aceitável para a NYSE, afirmando que a recuperação resultaria em tal violação e uma cópia desse parecer seja fornecida à NYSE, ou (iii) caso seja constatado que a recuperação violaria os benefícios de aposentadoria concedidos aos funcionários da Companhia no âmbito das leis norte-americanas (Título 26 do U.S.C (Código de Leis dos EUA) 401(a)(13) ou do Título 26 do U.S.C. 411(a) e regulamentos relacionados), se aplicáveis. Conforme acima exposto, o Conselho também deverá determinar que, como resultado de qualquer um ou de todos os itens acima, a recuperação sob esta Política de Clawback seria impraticável.

5. INEXISTÊNCIA DE INDENIZAÇÃO

A Companhia e qualquer de suas subsidiárias não poderão indenizar qualquer Diretor contra (i) a perda de qualquer Parte Indevida da Remuneração Variável que seja restituída, devolvida ou recuperada de acordo com os termos desta Política de Clawback, ou (ii) quaisquer reivindicações relacionadas ao exercício dos direitos da Companhia nos termos desta Política de Clawback.

Todo e qualquer pagamento, restituído, devolvido ou recuperado de um Diretor, ou em seu nome, de acordo com os termos desta Política de Clawback, será realizado sem considerar eventual dedução ou retenção de impostos. A Parte Indevida da Remuneração Variável é calculada antes dos impostos e será restituída, devolvida ou renunciada antes dos impostos.

6. OUTROS DIREITOS DE RECUPERAÇÃO

Esta Política de Clawback será vinculante e aplicável a todos os Diretores membros do Comitê Executivo conforme impactos da Reapresentação em sua Remuneração Variável e, na medida exigida pela lei aplicável ou por orientação da SEC ou da NYSE, a seus beneficiários, herdeiros, inventariantes, administradores ou outros representantes legais. É objetivo do Conselho que esta Política de Clawback seja aplicada em toda a extensão exigida pela lei aplicável. Qualquer direito de recuperação sob esta Política de Clawback é complementar a quaisquer outras tutelas jurisdicionais ou direitos de recuperação que possam estar à disposição da Companhia, não os substituindo, nos termos da lei, regulamento ou regra aplicável ou de acordo com os termos de qualquer política da Companhia.

7. DATA DE ENTRADA EM VIGOR DA POLÍTICA DE CLAWBACK

Esta Política de Clawback entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho, sendo que a partir dessa data permanecerá em vigor por tempo indeterminado, a não ser que seja suspensão, alterada ou rescindida pelo Conselho.