

INVESTIMENTOS BEMGE S.A.

CNPJ 01.548.981/0001-79

Companhia Aberta

NIRE 35300315472

**ESTA POLÍTICA SE APLICA À INVESTIMENTOS BEMGE S.A. POR SER
CONTROLADA PELO ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.**

ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.

CNPJ 60.872.504/0001-23

Companhia Aberta

NIRE 35300010230

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO

Este documento reúne, resumidamente, as principais práticas e princípios da Política de Remuneração¹ dos Administradores² (“Política de Remuneração”) do Itaú Unibanco Holding S.A. (“Itaú Unibanco”) e das empresas por ele exclusivamente controladas, aqui denominadas “Conglomerado Itaú Unibanco”.

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.

2. 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 no curto, médio e longo prazos, 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, devendo parte dela 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.

O Conglomerado Itaú Unibanco entende que a remuneração é uma importante ferramenta de reconhecimento do desempenho dos administradores e, por essa razão, deve basear-se na cultura organizacional e refletir não somente o desempenho obtido, mas também a forma como os resultados foram atingidos, tendo como parâmetro os comportamentos esperados

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.

destacados do “Nosso Jeito”. Esses comportamentos traduzem quais são as atitudes esperadas dos executivos desta organização. Eles abordam, entre outros aspectos, atitude de dono, parceria, integridade, agilidade e ética.

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 pela legislação aplicável e respeitando as regras do modelo de remuneração.

3. 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.

4. 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 e deve ser baseada na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das áreas de negócios por eles controladas ou avaliadas.

4.1 Fatores de mensuração do montante global de remuneração

Para cálculo do montante global da remuneração dos administradores e de sua 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;
- 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.

4.2 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 e/ou das empresas pertencentes ao Conglomerado Itaú Unibanco; e
- c) 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 50% (cinquenta 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.

Além disso, no mínimo 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro em, no mínimo, três anos e escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento.

No caso de redução significativa do lucro recorrente realizado³ ou de ocorrência de resultado negativo do Itaú Unibanco e/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, estes devem ser compatíveis com a criação de valor e com a gestão de risco de longo prazo.

³ 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.

5. AÇÕES UTILIZADAS

Para os fins da remuneração dos administradores, serão utilizadas ações preferencias de emissão do Itaú Unibanco (“Ações”), podendo ser usadas ações existentes em tesouraria, observadas as regras da Comissão de Valores Mobiliários. Em situações específicas, como, por exemplo, administradores que exerçam suas atividades em controladas diretas ou indiretas do Itaú Unibanco com sede no exterior, poderão ser também utilizados mecanismos que propiciem efeitos semelhantes, tais como instrumentos baseados em ações (*phantom shares*) e *American Depositary Receipts* lastreados em ações preferenciais da Companhia.

Na hipótese de a entrega ser realizada em Ações, o Conglomerado Itaú Unibanco poderá retomar tais Ações em caso de descumprimento de condições específicas acordadas com os administradores e, em caso de redução do lucro líquido recorrente do Itaú Unibanco e/ou da área de negócios aplicável, as parcelas ainda não pagas serão revertidas proporcionalmente (*malus*).

6. LIMITE ANUAL PARA A OUTORGA DE AÇÕES

A quantidade total de Ações a ser outorgada em cada exercício não ultrapassará o limite de 0,5% (meio por cento) da totalidade das ações do Itaú Unibanco que os acionistas majoritários e minoritários possuem na data do balanço de encerramento do mesmo exercício. Somam-se à quantidade de Ações, para aferição do limite, as opções outorgadas no âmbito do Plano de Outorga de Opções de Ações do Itaú Unibanco.

Na hipótese de, em um determinado exercício, a quantidade de (a) Ações utilizadas para fins de remuneração dos administradores e (b) opções outorgadas para fins do Plano de Outorga de Opções de Ações ter ficado abaixo do limite de 0,5% (meio por cento) da totalidade das ações, a diferença poderá ser acrescida para fins da outorga de Ações ou opções em qualquer um dos 7 (sete) exercícios subsequentes.

Para fins do cálculo do limite anual para outorga de Ações e opções, considerar-se-á o ano a que a outorga se refere, independentemente do ano em que as Ações e opções forem transferidas aos administradores.

7. PREÇO DAS AÇÕES

Para fins do cálculo do preço de referência das Ações que são utilizadas para compor a remuneração dos administradores é utilizada a média da cotação de fechamento das Ações do Itaú Unibanco na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”) nos 30 (trinta) dias anteriores à apuração, que deverá ser realizada no 7º (sétimo) dia útil anterior à data da outorga das Ações. Considera-se dia útil para fins deste item aquele com negociação e liquidação nos mercados da B3.

8. AMBIENTE REGULATÓRIO

O Itaú Unibanco é instituição financeira de capital aberto e, como tal, está sujeito 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 implementou sua Política de Remuneração.

9. 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, a critério da área de pessoas.

10. APROVAÇÃO

Esta Política de Remuneração foi elaborada e é revisada anualmente pelo Comitê de Remuneração, e foi aprovada pelo Conselho de Administração do Itaú Unibanco.