

## **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. (BRASIL)**

### **1. OBJETIVO**

1.1. A Política de Indicação e Sucessão (“Política”) visa estabelecer requisitos mínimos para indicação de membros ao Conselho de Administração (“Conselho”), aos Comitês relacionados ao Conselho de Administração (“Comitês”) e à Diretoria das instituições financeiras e demais sociedades reguladas do Conglomerado Itaú Unibanco, bem como consolidar os procedimentos internos e formalizar as práticas, em relação à sucessão de administradores, em linha com a regulamentação vigente e as melhores práticas de mercado.

### **2. PÚBLICO-ALVO**

2.1. Itaú Unibanco Holding S.A. (“Itaú Unibanco” ou “Companhia”), todas as instituições financeiras e instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil e demais sociedades reguladas que integrem o Conglomerado Itaú Unibanco no Brasil (“Conglomerado Itaú Unibanco”).

### **3. PRINCÍPIOS BÁSICOS PARA INDICAÇÃO E SUCESSÃO**

3.1. A indicação dos membros deverá observar o disposto no Estatuto Social da Companhia, nos Regimentos Internos do Conselho e, quando aplicável, dos Comitês, na Política de Governança Corporativa, no Código de Ética, bem como na legislação vigente, de forma a refletir e consolidar as estruturas existentes para a proteção dos interesses dos acionistas e do mercado.

3.2. Deverão ser indicados para o Conselho, para os Comitês e para a Diretoria profissionais altamente qualificados, com notável experiência (técnica, profissional, acadêmica), disponibilidade de tempo para o exercício da função e altos padrões de conduta e ética nos negócios, prezando por relacionamentos sustentáveis e práticas aderentes às leis, normas e regulamentações, sempre alinhados aos valores e à cultura do Itaú Unibanco, além dos critérios estabelecidos na regulamentação vigente, como: reputação ilibada (considera-se detentor de reputação ilibada aquele que desfruta, no âmbito da sociedade, de reconhecida idoneidade moral, que é a qualidade da pessoa íntegra), não ter impedimentos por Lei nem condenação por algum crime (relacionado ou não ao Sistema Financeiro Nacional), não estar declarado falido ou insolvente, dentre os outros critérios estabelecidos na regulamentação vigente.

3.3. O processo de indicação deverá considerar pessoas com características e perfis diferentes, visando a complementaridade de competências e a diversidade, como critérios de experiência em determinados temas/assuntos, gênero, raça e idade, entre outros.

3.4. A Regra de Sucessão (“Regra de Sucessão”) aplica-se aos membros do Conselho, aos membros dos Comitês e aos Diretores (em conjunto “Alta Administração” ou “Administradores”).

3.5. A seleção e a sucessão dos administradores das demais instituições financeiras controladas direta ou indiretamente pelo Itaú Unibanco devem observar os princípios gerais da presente regra, bem como as disposições regulatórias vigentes, sendo que deverão acontecer de forma sequencial à seleção e à sucessão da Alta Administração.

3.6. A Regra de Sucessão tem por objetivo assegurar que a Companhia disponha de profissionais para promoção ou contratação, cujas experiências profissionais e competências contribuam para o seu bom desempenho e preservação de seu valor.

3.7. Sem prejuízo do disposto no item 3.2. acima, a seleção dos candidatos aos cargos da Alta Administração deve considerar, no mínimo, os seguintes aspectos:

- a. Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
- b. Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização por sua atuação;
- c. Capacidade técnica compatível com o exercício do cargo;
- d. Capacidade gerencial compatível com a função a ser desempenhada;
- e. Habilidades interpessoais;
- f. Diversidade e complementaridade de competências; e
- g. Alinhamento à cultura e aos valores do Itaú Unibanco.

3.8. Compete ao Conselho aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da Regra de Sucessão.

### **4. PROCESSO DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA**

4.1. A composição do Conselho deverá ser avaliada anualmente para assegurar a complementaridade das competências dos seus membros.

4.2. A proposta de reeleição dos membros do Conselho deverá levar em consideração o seu bom desempenho durante o período, sua experiência e a assiduidade nas reuniões durante o mandato anterior.

4.3. Não poderá ser eleito ou reeleito conselheiro quem já tiver completado (i) 73 (setenta e três) anos de idade na data de eleição, para o cargo de Presidente ou de Copresidente; e (ii) 70 (setenta) anos de idade na data de eleição, para os demais cargos do Conselho de Administração.

4.4. O Conselho deverá ser composto por, no mínimo, um terço de membros independentes.

4.4.1. Quando, em decorrência da observação do percentual mencionado no item 4.4, resultar número fracionário de conselheiros, será feito o arredondamento para o número inteiro (i) imediatamente superior, quando a fração for igual ou superior a 0,5 (cinco décimos); e (ii) imediatamente inferior, quando a fração for inferior a 0,5 (cinco décimos).

4.4.2. Serão considerados para o cômputo das vagas destinadas a membros independentes todos os membros que assim se qualifiquem nos termos da Política de Governança Corporativa da Companhia, independentemente de sua indicação por acionistas controladores ou por acionistas minoritários.

4.5. É recomendável que o Conselho tenha em sua composição profissionais com experiência no setor financeiro, bem como em temas diversificados.

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

5.1. Reportam-se ao Conselho da Companhia os seguintes Comitês: (i) Comitê de Auditoria; (ii) Comitê de Gestão de Risco e de Capital; (iii) Comitê de Pessoas; (iv) Comitê de Nomeação e Governança Corporativa; (v) Comitê de Estratégia; (vi) Comitê de Remuneração; (vii) Comitê de Partes Relacionadas; (viii) Comitê de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática e (ix) Comitê de *Customer Experience*.

5.2. Os membros dos Comitês serão eleitos anualmente pelo Conselho entre seus membros e profissionais de comprovado conhecimento na área de atuação.

5.3. A reeleição dos membros dos Comitês deverá levar em consideração o seu bom desempenho durante o período, sua experiência e a assiduidade nas reuniões durante o mandato anterior.

5.4. O Comitê de Auditoria será composto integralmente por membros independentes, nos termos de seu Regulamento e da regulamentação aplicável, observado que um dos membros desse Comitê, no mínimo, será designado Especialista Financeiro.

5.5. O Comitê de Partes Relacionadas será composto em sua totalidade por membros do Conselho que sejam considerados independentes.

5.6. O Comitê de Remuneração será composto integralmente por membros não executivos, sendo pelo menos um membro não administrador, nos termos da regulamentação aplicável.

5.7. O Comitê de Nomeação e Governança Corporativa será composto integralmente por membros não executivos.

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

6.1. O Conselho deverá indicar para a composição dos quadros executivos profissionais que saibam combinar, de modo harmônico, o interesse da Companhia, dos acionistas, gestores e colaboradores, bem como a responsabilidade social e ambiental da Companhia, pautados pela legalidade e pela ética.

6.2. A Diretoria compreende os cargos de Diretor Presidente e Diretor, na conformidade do que for estabelecido pelo Conselho.

6.3. Em observância às normas do Conselho Monetário Nacional, do Banco Central do Brasil e da Comissão de Valores Mobiliários, o Conselho elegerá, entre os membros da Diretoria, representantes com responsabilidades perante as autoridades, o corpo acionário e o público em geral.

6.4. A proposta de reeleição de Diretores deverá ser baseada em sua avaliação anual, na qual são considerados indicadores de desempenho, tais como: financeiro, satisfação de clientes, gestão de pessoas, metas cruzadas com outras áreas e alinhamento à cultura do Itaú Unibanco.

6.5. O Diretor Presidente será escolhido pelo Conselho, com o suporte do Comitê de Nomeação e Governança Corporativa, levando-se em conta o critério de competência e formação profissional, experiência, produtividade e desempenho no exercício do cargo, tendo em vista estritamente o interesse das atividades sociais da Companhia.

6.6. Os Diretores do Itaú Unibanco serão eleitos pelo Conselho, observadas as propostas efetuadas pelo Diretor Presidente.

6.7. Os processos de escolha deverão levar em consideração a performance do candidato e a análise de seu momento de carreira para a posição, conforme apurado nos resultados dos ciclos de meritocracia da Companhia, a partir dos comitês de Planejamento Estratégico de Pessoas.

## **7. FUNÇÃO DO COMITÊ DE NOMEAÇÃO E GOVERNANÇA CORPORATIVA NO PROCESSO DE INDICAÇÃO**

7.1. Caberá ao Comitê de Nomeação e Governança Corporativa, relativamente às diretrizes de seleção e indicação:

- a. identificar, analisar e propor candidatos para o Conselho apresentar à Assembleia Geral, determinando se o candidato será considerado, se eleito, um conselheiro executivo, não executivo ou independente;
- b. rever periodicamente os critérios de definição de conselheiro independente, não executivo e executivo, de acordo com os princípios de governança e da regulação aplicável, recomendando ao Conselho quaisquer modificações que se façam necessárias e reavaliando a condição de cada Conselheiro a luz dos novos critérios de independência que venham eventualmente a ser estabelecidos;
- c. avaliar o funcionamento do Conselho;
- d. discutir e fazer recomendações sobre sucessão do Presidente ou dos Copresidentes do Conselho e dos Conselheiros;
- e. discutir e fazer recomendações sobre diretrizes e processos de seleção e nomeação do Diretor Presidente;

- f. discutir e fazer recomendações sobre sucessão do Diretor Presidente;
- g. auxiliar na identificação dos Conselheiros qualificados para preencher vagas nos Comitês que se subordinam ao Conselho, incluindo o Comitê de Nomeação e Governança Corporativa, devendo determinar se o candidato ao Comitê de Auditoria cumpre os requisitos normativos para integrá-lo, bem como determinar quem atuará como especialista financeiro; e
- h. sempre que entender conveniente, recomendar mudanças na composição do Conselho e dos Comitês que a ele se subordinam.

## **8. RECRUTAMENTO**

8.1. A Companhia deverá prezar constantemente pela retenção e pelo desenvolvimento de seus talentos internos, inclusive por meio de mobilidade lateral. Em caso de necessidade de contratação externa de Administradores, além de observar as Regras Gerais, deverão ser observadas as tendências de mercado para atração de profissionais altamente qualificados e que agreguem valor à Companhia.

## **9. RETENÇÃO**

9.1. O Itaú Unibanco mantém o Plano de Outorga de Ações (“Plano”) com o objetivo de conceder aos Administradores da Companhia e de suas controladas diretas ou indiretas a oportunidade de se tornarem acionistas da Companhia, obtendo, em consequência, um maior alinhamento dos seus interesses com aqueles dos seus acionistas, bem como o compartilhamento dos riscos do mercado de capitais, assim como possibilitar à Companhia e às suas controladas atrair e reter Administradores.

9.2. O Plano abrange os seguintes programas que possibilitam a retenção, além de atração desses Administradores: (i) Remuneração Variável em Ações; (ii) Remuneração Fixa em Ações; e (iii) Programa de Sócios, em linha com o previsto pela Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.921/10.

## **10. TREINAMENTOS**

10.1. A Companhia deverá oferecer programas e ferramentas para proporcionar o constante aprimoramento e a ampliação do conhecimento e das habilidades dos Administradores por meio de treinamentos, workshops, cursos e palestras.

10.2. Especificamente em relação à integração de novos integrantes do Conselho, será realizado programa de imersão para que possam conhecer as áreas executivas da Companhia.

## **11. DOCUMENTOS RELACIONADOS**

### **11.1. 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.

### **11.2. Normas Externas Relacionadas**

Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.921, de 25 de novembro de 2010.

Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020.

## **12. APROVAÇÃO**

Essa Política foi aprovada pelo Comitê de Nomeação e Governança Corporativa em 19 de julho de 2024.