

# ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.

CNPJ 60.872.504/0001-23

Companhia Aberta

NIRE 35300010230

## REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

**1. REGIMENTO** - O funcionamento do Comitê de Remuneração ("Comitê") do Itaú Unibanco Holding S.A. ("Sociedade"), bem como a apresentação de pareceres e a formulação de representações do Comitê junto aos órgãos de administração e à Assembleia Geral da Sociedade será regulada por este Regimento Interno ("Regimento").

**2. COMPOSIÇÃO** - O Comitê reporta-se ao Conselho de Administração da Sociedade ("Conselho de Administração") e será composto por no mínimo três e no máximo dez membros, eleitos anualmente pelo Conselho de Administração, devendo ter em sua composição (i) profissionais com as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração da Sociedade, inclusive sobre as repercussões na gestão de riscos, e (ii) pelo menos um membro não administrador.

**2.1.** O Presidente será indicado pelo Conselho de Administração dentre os Conselheiros eleitos membros do Comitê.

**2.2.** A função de membro do Comitê é indelegável.

**2.3.** A eleição dos membros do Comitê ocorrerá na primeira reunião do Conselho de Administração após a Assembleia Geral Ordinária. O Conselho de Administração poderá eleger ou destituir membros a qualquer tempo. O mandato dos membros do Comitê será de 1 (um) ano, a contar da data da Reunião do Conselho de Administração que os eleger, prorrogando-se até a posse de seus substitutos.

**2.4.** No caso de vacância de membro do Comitê, em decorrência de destituição, renúncia, morte, impedimento comprovado, invalidez ou perda do mandato ou outras hipóteses previstas em lei, o Conselho de Administração deverá promover a indicação do substituto para completar o mandato do substituído. Não será necessária a indicação de novo membro caso se verifique que o número de membros restantes no Comitê é igual ou superior ao mínimo exigido nos termos do artigo 2º deste Regimento.

**2.5.** Os membros do Comitê de Remuneração poderão ser reconduzidos ao cargo, sendo vedada, contudo, a permanência de membro no Comitê de Remuneração por prazo superior a 10 (dez) anos. Cumprido tal prazo, o membro somente poderá integrar novamente o Comitê após decorridos, no mínimo, 3 (três) anos.

**3. ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ** – Compete ao Comitê promover e zelar pelas discussões, no âmbito do Conselho de Administração, de assuntos relacionados à remuneração, cabendo-lhe as seguintes tarefas:

**a.** elaborar a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;

**b.** discutir, analisar e supervisionar a implementação e operacionalização dos modelos de remuneração existentes para o Conglomerado Itaú Unibanco, discutindo os princípios gerais da

política de remuneração dos funcionários e recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento;

**c.** supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco;

**d.** revisar anualmente a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento;

**e.** propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral;

**f.** avaliar e aprovar o modelo de remuneração do Diretor Presidente, bem como aprovar o valor individual de sua remuneração, incluindo os honorários fixos, variáveis e benefícios;

**g.** avaliar e aprovar os modelos de remuneração, propostos pelo Diretor Presidente, para os Diretores Gerais e Diretores Vice-Presidentes da Sociedade, bem como aprovar respectivos valores individuais, incluindo os honorários fixos e variáveis e benefícios, podendo, também, avaliar os modelos de remuneração, aprovar os valores individuais, incluindo os honorários fixos e variáveis e benefícios, dos demais administradores do Conglomerado Itaú Unibanco;

**h.** avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco;

**i.** analisar a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;

**j.** zelar para que a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da Sociedade e com o disposto na Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.921/2010; e

**l.** elaborar, com periodicidade anual, “Relatório do Comitê de Remuneração”.

**3.1.** O Comitê poderá contratar consultores externos, zelando pela integridade e confidencialidade dos trabalhos. Contudo, o trabalho dos consultores externos não exime o Comitê de suas responsabilidades.

**4. REUNIÕES** - O Comitê reunir-se-á no mínimo 2 (duas) vezes por ano por convocação de seu Presidente.

**4.1.** A convocação das reuniões do Comitê será efetuada mediante avisos que deverão ser enviados com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por carta protocolada, telex, fax, telefone ou correio eletrônico.

**4.2.** Fica dispensada de convocação a reunião na qual comparecerem todos os membros do Comitê.

**4.3.** Os membros do Comitê deverão participar de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) das reuniões realizadas em cada mandato.

**4.4.** As reuniões do Comitê poderão validamente ser instaladas quando presente, no mínimo, a maioria absoluta de seus membros.

**4.5.** As reuniões poderão ser presenciais, por teleconferência ou videoconferência. Também serão consideradas válidas as deliberações tomadas por escrito, inclusive por fax ou correio eletrônico.

**4.6.** As deliberações do Comitê serão tomadas pela maioria absoluta de seus membros, cabendo ao Presidente, em caso de empate, o voto de qualidade.

**4.7.** A pauta das reuniões e a documentação de suporte, sempre que possível, serão distribuídas antecipadamente aos membros do Comitê.

**4.8.** Além das reuniões ordinárias, o Comitê agendará reuniões com a Diretoria da Sociedade e com o Conselho de Administração, sempre que necessário, para o desenvolvimento de suas atribuições.

**4.8.1.** A Diretoria Executiva de Controle de Riscos poderá solicitar ao Presidente do Comitê a realização de reunião extraordinária conjunta caso seja necessária discussão sobre alteração relevante do alinhamento da remuneração com as políticas de risco da Sociedade.

**5. DEVERES** - Os membros do Comitê, além de observar os deveres legais inerentes ao cargo, devem pautar sua conduta por elevados padrões éticos, bem como observar e estimular as boas práticas de governança corporativa na Sociedade, devendo guardar rigoroso sigilo sobre qualquer informação relevante, relacionada à Sociedade, se e enquanto ela não for oficialmente divulgada ao mercado.

**5.1.** Os membros do Comitê sujeitam-se aos mesmos deveres do conselheiro.

**6. CASOS OMISSOS** - Os casos omissos neste Regimento serão resolvidos pelo Presidente, "ad referendum" do Comitê.

**7. ALTERAÇÕES** - Este Regimento somente poderá ser alterado pelo Conselho de Administração.

Este Regimento Interno entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho e será arquivado na sede da Sociedade.

---