

Regimento Interno do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração

Capítulo I - Objeto

Art. 1º. O presente Regimento Interno disciplina o funcionamento do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corem ou Comitê), observadas as disposições do Estatuto Social do Banco do Brasil, as decisões do Conselho de Administração (Conselho ou CA), a legislação em vigor e as boas práticas de governança corporativa.

Capítulo II - Conceituação, Composição e Competências

Art. 2º. O Corem é órgão colegiado que se reporta ao Conselho de Administração e tem por finalidade assessorar aquele Conselho no estabelecimento das Políticas de Gestão de Pessoas, Remuneração de Administradores e de Indicação e Sucessão de Administradores.

§1º O Corem também exercerá suas atribuições e responsabilidades relacionadas à remuneração de administradores junto às sociedades controladas pelo Banco do Brasil que adotarem o regime de Comitê de Remuneração único.

§2º O Corem dispõe de recursos adequados para o exercício de todas as suas atribuições.

Art. 3º. O Corem funciona de forma permanente, com as prerrogativas, atribuições e encargos previstos na legislação e regulamentos aplicáveis, sendo constituído por no mínimo três e no máximo cinco membros, com mandato de dois anos, sendo permitidas no máximo três reconduções consecutivas.

§1º Os membros do Comitê serão eleitos e destituídos pelo Conselho de Administração, obedecendo, além das condições mínimas de elegibilidade e as vedações para o exercício da função dispostas na Política de Indicação e Sucessão do Banco, nas normas aplicáveis e no Estatuto Social do Banco do Brasil, as seguintes regras:

I. um membro será escolhido pelos integrantes do Conselho de Administração eleitos pelos acionistas minoritários;

II. um membro será escolhido pelos integrantes do Conselho de Administração indicados pela União;

III. até três membros serão escolhidos a critério do Conselho de Administração, observado que o Comitê deverá ser composto, em sua maioria, por membros independentes.

§2º Pelo menos um dos integrantes do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração não será membro do Conselho de Administração.

§3º Observadas as demais disposições deste artigo, o Corem será constituído por membros do Conselho de Administração ou de outros comitês de assessoramento ou por membros externos.

§4º É vedada a indicação ao Corem de empregados do Banco, ainda que Conselheiro de Administração representante dos empregados, e de membros da Diretoria Executiva.

§5º É indelegável a função de membro do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

§6º Os membros somente poderão voltar a integrar o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração depois de decorridos, no mínimo, 3 (três) anos do final do seu mandato anterior.

§7º Ao término do mandato, os ex-membros do Corem sujeitam-se aos mesmos impedimentos previstos para a Diretoria Executiva no §7º do artigo 24 do Estatuto Social, observados, no que couber, os §§8º a 13 do mesmo artigo.

Art. 4º. Constituem impedimentos para exercício das funções de membro do Comitê as situações previstas no artigo 13 do Estatuto Social do Banco do Brasil.

Art. 5º. São atribuições do Corem, além de outras previstas nas normas aplicáveis e no Estatuto Social do Banco:

- I. avaliar políticas e práticas de gestão de pessoas do Banco do Brasil;
- II. elaborar a Política de Remuneração de Administradores do Banco do Brasil, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;
- III. supervisionar a implementação e operacionalização da Política de Remuneração de Administradores do Banco;
- IV. revisar anualmente a Política de Remuneração de Administradores do Banco, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento;
- V. propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral de Acionistas, na forma do artigo 152 da Lei 6.404/1976;
- VI. avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a Política de Gestão de Pessoas e a Política de Remuneração de Administradores;
- VII. analisar e acompanhar as Políticas de Gestão de Pessoas e de Indicação e Sucessão de Administradores em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar eventual oportunidade de aprimoramento;
- VIII. analisar a Política de Remuneração de Administradores do Banco em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;

IX. zelar para que a Política de Remuneração de Administradores esteja permanentemente compatível com as políticas de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada do Banco do Brasil e com o previsto nas normas aplicáveis;

X. propor ao Conselho de Administração a constituição de Comitê de Pessoas e Remuneração nas empresas ligadas do Banco do Brasil, caso julgue cabível, observadas as exigências previstas na legislação;

XI. cumprir outras atribuições determinadas pelo Conselho de Administração e pelo Banco Central do Brasil;

XII. opinar de modo a auxiliar os acionistas na indicação de membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;

XIII. opinar, de modo a auxiliar os membros do Conselho de Administração na eleição de membros da Diretoria Executiva, dos comitês de assessoramento ao próprio Conselho e na nomeação do Auditor Geral e do Ouvidor, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições e nomeações, observado o disposto no artigo 24, inciso I, do Estatuto Social;

XIV. verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos realizados pelos administradores, membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e pelos Conselheiros Fiscais e da indicação do Auditor Geral e do Ouvidor;

XV. avaliar, previamente à manifestação do Conselho de Administração, o enquadramento dos candidatos a conselheiros de administração nos critérios de independência definidos no Estatuto Social do Banco, para encaminhamento à deliberação pela Assembleia Geral de Acionistas;

XVI. avaliar, previamente à manifestação anual do Conselho de Administração, quem são os conselheiros independentes, indicando e justificando quaisquer circunstâncias que possam comprometer essa independência;

XVII. auxiliar o Conselho de Administração na elaboração e no acompanhamento do plano de sucessão, não vinculante, de administradores, observado o disposto no artigo 24, inciso I, do Estatuto Social; e

XVIII. elaborar seu Plano de Trabalho anual e submetê-lo ao Conselho de Administração.

§1º Os membros do Corem terão total independência no exercício de suas atribuições, devendo manter sob caráter de confidencialidade as informações recebidas do Banco do Brasil.

§2º Para o exercício de suas atribuições e elaboração de suas propostas ao Conselho de Administração, o Comitê contará com o apoio técnico das Unidades Estratégicas do Banco do Brasil, observadas suas respectivas responsabilidades.

§3º No exercício das atribuições definidas nos incisos XII e XIII, o Comitê deverá opinar no prazo de oito dias úteis, contados da data de recebimento do formulário padronizado encaminhado pelo órgão responsável pela indicação,

sob pena de aprovação tácita e responsabilização dos membros caso se comprove o descumprimento de algum requisito.

Art. 6º. O Corem deve elaborar, com periodicidade anual, no prazo de noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado "Relatório do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração", contendo, no mínimo, as seguintes informações:

- I. descrição da composição e das atribuições do Comitê;
- II. atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;
- III. descrição do processo de decisão adotado para o estabelecimento das Políticas de Gestão de Pessoas, Remuneração de Administradores e Indicação e Sucessão de Administradores;
- IV. principais características da Política de Remuneração de Administradores, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, a política de diferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração;
- V. principais características da Política de Indicação e Sucessão;
- VI. descrição das modificações na Política de Remuneração de Administradores realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco do Banco do Brasil e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos;
- VII. descrição das modificações na composição dos órgãos de administração, comitês de assessoramento ao CA, Conselho Fiscal e posição da conformidade dos ocupantes dos cargos aos requisitos e vedações previstos na Política de Indicação e Sucessão;
- VIII. informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:
 - a) o montante de remuneração do período, separado em remuneração fixa e variável, e o número de beneficiários;
 - b) o montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;
 - c) o montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;
 - d) o montante de remuneração que foi diferida para pagamento no período, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho do Banco do Brasil;
 - e) o montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;
 - f) o montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o período, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; e
 - g) os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.

§1º O Corem manterá à disposição do Banco Central do Brasil e do Conselho de Administração o Relatório do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração pelo prazo mínimo de cinco anos de sua elaboração.

§2º O Relatório do Corem deverá ser assinado por todos os seus membros.

Art. 7º. O Corem poderá, no âmbito de suas atribuições, utilizar-se do trabalho de especialistas.

§1º A utilização do trabalho de especialistas não exime o Comitê de suas responsabilidades.

§2º O Banco do Brasil, observadas as competências e alçadas estabelecidas, adotará as providências necessárias para atendimento das necessidades de utilização de especialistas identificadas pelo Comitê.

Art. 8º. O Corem, a pedido de qualquer de seus membros, poderá solicitar aos órgãos de administração esclarecimentos ou informações necessárias ao desempenho de suas funções.

Art. 9º. O Corem terá um Coordenador, que será escolhido pelo Conselho de Administração dentre os membros independentes, ao qual compete:

- I. convocar e presidir as reuniões;
- II. cumprir e fazer cumprir as disposições deste Regimento;
- III. aprovar as pautas e agenda das reuniões;
- IV. encaminhar ao Conselho de Administração as propostas, análises, pareceres e relatórios elaborados no âmbito do Comitê;
- V. convidar, em nome do Comitê, outras pessoas para participar das reuniões;
- VI. propor normas complementares necessárias à atuação do Comitê;
- VII. praticar outros atos de natureza técnica ou administrativa necessários ao exercício de suas funções;
- VIII. autorizar a apreciação de matérias não previstas na pauta de reunião; e
- IX. promover um ambiente favorável ao debate.

Parágrafo único: Nos casos de ausência ou impedimento do Coordenador do Comitê, suas atribuições serão exercidas por substituto por ele indicado.

Capítulo III - Reuniões e Deliberações

Art. 10. O Corem desenvolverá suas atividades, principalmente, por meio de reuniões de trabalho convocadas por seu Coordenador, para cumprimento de suas atribuições.

Art. 11. O Corem reunir-se-á com a maioria de seus membros:

- I. no mínimo semestralmente para avaliar e propor ao Conselho de Administração a remuneração fixa e variável dos administradores do Banco e de suas controladas que adotarem o regime de Comitê de Remuneração único;

II. nos três primeiros meses do ano para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, a ser submetido às Assembleias Gerais do Banco e das sociedades que adotarem o regime de Comitê de Remuneração único;

III. por convocação do Coordenador, para opinar sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações dos indicados para cargos nos órgãos de administração, no Conselho Fiscal, nos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, do Auditor Geral e do Ouvidor;

IV. por convocação do Coordenador, para verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos realizados pelos administradores, membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e pelos Conselheiros Fiscais e da indicação do Auditor Geral e do Ouvidor; e

V. extraordinariamente, por convocação do coordenador, sempre que julgado necessário por qualquer de seus membros ou por solicitação da Administração do Banco.

§1º Poderão ser convidados para participar das reuniões do Comitê, sem direito a voto:

I. membros do Conselho Fiscal;

II. membros do Conselho de Administração e de outros comitês constituídos no âmbito do Conselho;

III. membros da Diretoria Executiva; e

IV. empregados do Banco ou outros eventuais participantes das reuniões.

§2º O Comitê manterá registro em atas das presenças e eventuais ausências dos seus membros.

§3º A pauta das reuniões e a documentação de suporte, sempre que possível, serão disponibilizadas antecipadamente aos membros do Comitê.

§4º As atas das reuniões relativas à verificação do cumprimento, pelos membros indicados, dos requisitos previstos na Política de Indicação e Sucessão de Administradores, inclusive quanto à aderência dos candidatos ao perfil desejado, serão divulgadas de forma completa, inclusive com eventuais manifestações divergentes dos membros do Comitê.

§5º As demais atas de reuniões do Comitê serão divulgadas quando solicitado por um de seus membros, salvo quando a maioria entender que a divulgação poderá colocar em risco interesse legítimo do Banco.

Conflito de Interesses

Art. 12. Nas reuniões do Corem, o membro que não seja independente em relação à matéria em análise deve manifestar seu conflito de interesses ou interesse particular, abstendo-se de participar das discussões.

§1º Caso o estabelecido no caput deste artigo não seja observado, qualquer outra pessoa presente à reunião, membro ou não, poderá manifestar o conflito, caso dele tenha ciência.

§2º Na hipótese do estabelecido no §1º deste artigo, caberá ao Coordenador do Corem ou seu substituto, no exercício de suas funções, após ouvidas as ponderações de ambas as partes, conduzir a avaliação, pelo Comitê, quanto à existência, ou não, de conflito de interesses.

§3º O resultado da avaliação de que trata o parágrafo anterior, será definido conforme a manifestação da maioria dos membros do Corem. Em caso de empate, prevalecerá a manifestação do Coordenador do Comitê, ou de seu substituto.

§4º Caso os membros do Corem se manifestem pela existência de conflito, o membro conflitado deverá abster-se de participar das discussões, na forma do estabelecido no caput deste artigo.

§5º É facultado a qualquer membro do Corem solicitar que o Colegiado, previamente às discussões, avalie a retirada do membro conflitado da reunião, sendo permitido seu retorno após a discussão da matéria em que se encontra conflitado.

§6º A avaliação de que trata o parágrafo anterior deverá ser conduzida pelo Coordenador do Corem, ou por seu substituto no exercício de suas funções e obedecerá ao disposto no §3º deste artigo.

§7º Os processos de avaliação tratados neste artigo deverão ser registrados em ata.

§8º Quando o indicativo de conflito de interesses envolver o Coordenador do Comitê ou seu substituto, suas funções e poderes, no que tange ao estabelecido neste artigo, serão exercidas por membro por ele designado.

Art. 13. As decisões serão tomadas por maioria dos votos dos integrantes do Comitê.

Parágrafo único. Eventuais manifestações divergentes deverão ser registradas em ata e informadas ao Conselho de Administração.

Capítulo IV – Secretaria e Assessoramento

Art. 14. O assessoramento, secretariado e apoio administrativo e logístico serão prestados pela Secretaria Executiva, a quem compete:

- I. preparar e disponibilizar a pauta das reuniões, com antecedência mínima estabelecida pelo coordenador;
- II. secretariar as reuniões;
- III. elaborar ata das reuniões;
- IV. organizar e manter sob sua guarda, observada a confidencialidade das informações, a documentação relativa às atividades desenvolvidas pelo Comitê; e
- V. cuidar de outras atividades necessárias ao funcionamento do Comitê.

Parágrafo único. Na impossibilidade de realização de reunião do Corem, caberá à unidade responsável pelo apoio administrativo lavrar "Termo de Não Realização", contendo as justificativas.

Capítulo V - Remuneração

Art. 15 A remuneração dos membros externos do Corem, a ser definida pela Assembleia Geral de Acionistas, será compatível com o Plano de Trabalho aprovado pelo Conselho de Administração, observado que:

- I. a remuneração dos membros do Comitê não será superior ao honorário médio percebido pelos Diretores;
- II. no caso de servidores públicos, a sua remuneração pela participação no Comitê ficará sujeita às disposições estabelecidas na legislação e regulamento pertinentes; e
- III. os integrantes do Corem que também sejam membros do Conselho de Administração ou de seus comitês de assessoramento não receberão remuneração adicional.

Capítulo VI - Disposições Finais

Art. 16. Os membros do Comitê deverão informar, imediatamente, as modificações em suas posições acionárias no Banco do Brasil à Secretaria do Colegiado, nas condições e na forma determinadas pela Comissão de Valores Mobiliários, bem como nas condições previstas na Política Específica de Negociações com Valores Mobiliários de Emissão do Banco do Brasil S.A.

Art. 17. 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, devendo guardar rigoroso sigilo sobre qualquer informação relevante, relacionada ao Banco, enquanto não for oficialmente divulgada ao mercado.

Art. 18. Os casos omissos relativos a este Regimento serão submetidos ao Conselho de Administração.

Aprovado pelo Conselho de Administração em 12.06.2025.