Informe sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa Companhias Abertas 2026

9ª Edição

Apresentação

Apresentamos a edição de 2026 do Informe Banco do Brasil sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas (Informe), nos termos da Resolução CVM nº 80/2022, art. 32 e Anexo D, evidenciando as práticas, estruturas e mecanismos que orientam a condução de nossas atividades, refletindo o compromisso com a integridade, transparência, equidade, responsabilização (*accountability*) e sustentabilidade, princípios essenciais que sustentam nosso modelo de governança.

Acreditamos que o Informe representa mais do que o mero atendimento de uma obrigação normativa, mas um importante instrumento de aferição e compromisso da Companhia com a busca contínua pelo alinhamento às melhores práticas nacionais e internacionais.

Assim, o Banco do Brasil mantém sua governança corporativa como uma capacidade organizacional e instrumento estratégico para a criação de valor sustentável, promovendo decisões responsáveis, éticas e orientadas ao longo prazo, fortalecendo a confiança de acionistas, investidores, clientes, colaboradores e demais partes interessadas no BB.

Neste processo, o Conselho de Administração acompanha e supervisiona a aderência às diretrizes de governança e às normas aplicáveis, assegurando que os mecanismos de gestão, controle e supervisão estejam adequadamente estruturados e em permanente aprimoramento.

Para esta edição, aprimoramos a objetividade e a concisão da redação, mantendo a fidedignidade e a precisão da informação, que sempre caracterizaram as edições deste documento. Além disso, incluímos, ao final do Informe, uma seção contendo todos os links para as informações referenciadas, de modo a facilitar a utilização pelos leitores.

Por fim, com este Informe reafirmamos o compromisso institucional com a adoção das melhores práticas de governança corporativa e com a atuação responsável perante o mercado e a sociedade.

Brasília/DF, 09 de julho de 2026.

Conselho de Administração do Banco do Brasil

Anelize Lenzi Ruas de Almeida
Presidente do Conselho

Elisa Vieira Leonel
Vice-Presidente do Conselho

Fábio Franco Barbosa Fernandes
Conselheiro

Fernando Florêncio Campos
Conselheiro

Márcio Luiz de Albuquerque Oliveira
Conselheiro

Selma Cristina Alves Siqueira
Conselheira

Tarciana Paula Gomes Medeiros
Conselheira (Presidente do BB)

Valmir Pedro Rossi
Conselheiro

Introdução

O Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas (CBGC), sobre o qual o presente Informe foi elaborado, é fruto de um contexto de esforço coordenado de instituições do mercado de capitais brasileiro para fortalecer a governança e a atratividade do mercado.

Dessa forma, foi reunido o Grupo de Trabalho Interagentes (GT Interagentes)[1] para a elaboração do referido Código a partir da análise de modelos de governança de mercados internacionais, da incorporação dos Princípios de Governança Corporativa do G20/OCDE e da adoção do modelo "aplique ou explique", utilizado na União Europeia e no Reino Unido.

Ao longo do tempo, a CVM introduziu a obrigação de elaborar o Informe pela Instrução CVM nº 586, de 8 de junho de 2017, com início a partir de 2018. Em 2022, a Resolução CVM nº 80 passou a regular o tema.

É importante frisar que a CVM, enquanto regulador do mercado mobiliário, destina a sua regulação às empresas de capital aberto e sua preocupação se volta ao desenvolvimento mercado em geral e à proteção aos acionistas.

No entanto, as companhias podem estar sujeitas a diferentes tipos de regulação conforme suas atividades. O Banco do Brasil, por exemplo, por ser uma instituição financeira e sociedade de economia mista de capital aberto está sujeito a um ambiente regulatório complexo e rígido. Além disso, o BB também se compromete com a adoção de práticas diferenciadas de governança corporativa, como as previstas no "Novo Mercado", segmento especial de listagem da B3.

Diante dessas considerações, a seguir abordaremos cada uma das 54 Práticas Recomendadas pelo CBGC e evidenciamos como o BB se classifica em relação a essas práticas. O Informe, de forma semelhante ao Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas, está organizado em 5 capítulos: 1. Acionistas; 2. Conselho de Administração; 3. Diretoria; 4. Órgãos de Fiscalização e Controle; e 5. Ética e Conflito de Interesses.

[1] O GT Interagentes é composto por ABRAPP; ABRASCA; ABVCAP; AMEC; ANBIMA; APIMEC; B3; BRAiN; IBGC; IBRI; e Instituto IBMEC.

Sumário

Apresentação 2
Introdução 3
1. Acionistas 6
1.1 Estrutura Acionária 6
1.2 Acordos de Acionistas 6
1.3 Assembleia Geral 6
1.4 Medidas de Defesa 7
1.5 Mudança de Controle 7
1.6 Manifestação da Administração nas OPAs 8
1.7 Política de Destinação de Resultados 8
1.8 Sociedades de Economia Mista 8
2. Conselho de Administração 10
2.1 Atribuições 10
2.2 Composição do Conselho de Administração 11
2.3 Presidente do Conselho 12
2.4 Avaliação do Conselho e dos Conselheiros 12
2.5 Planejamento da Sucessão 12
2.6 Integração de Novos Conselheiros 13
2.7 Remuneração dos Conselheiros de Administração 13
2.8 Regimento Interno do Conselho de Administração 14
2.9 Reuniões do Conselho de Administração 14
3. Diretoria 16
3.1 Atribuições 16
3.2 Indicação dos Diretores 17
3.3 Avaliação do Diretor-Presidente e da Diretoria 17
3.4 Remuneração da Diretoria 18
4. Órgãos de Fiscalização e Controle 20
4.1 Comitê de Auditoria 20
4.2 Conselho Fiscal 21
4.3 Auditoria Independente 21
4.4 Auditoria Interna 22
4.5 Gerenciamento de Riscos, Controles Internos e Integridade/Conformidade (Compliance) 23
5. Ética e Conflito de Interesses 27
5.1 Código de Conduta e Canal de Denúncias 27
5.2 Conflito de Interesses 30
5.3 Transações com Partes Relacionadas 32

5.4 Política de Negociação de Valores Mobiliários 34
5.5 Política sobre Contribuições e Doações 35
Resumo 36
Referências 38

1. Acionistas

1.1 Estrutura Acionária

1.1.1 O capital social da companhia deve ser composto apenas por ações ordinárias.

APLICA. O capital social do Banco do Brasil é composto apenas por ações ordinárias, conforme disposto no Estatuto Social (Art. 7º) e no Formulário de Referência, Seção 12.

1.2 Acordos de Acionistas

1.2.1 Os acordos de acionistas não devem vincular o exercício do direito de voto de nenhum administrador ou membro dos órgãos de fiscalização e controle.

NÃO SE APLICA. O Banco do Brasil não dispõe de acordo de Acionistas, conforme declarado no Formulário de Referência no item 1.13.

1.3 Assembleia Geral

1.3.1 A diretoria deve utilizar a assembleia para comunicar a condução dos negócios da companhia, pelo que a administração deve publicar um manual visando facilitar e estimular a participação nas assembleias gerais.

APLICA. O BB disponibiliza publicamente o Manual dos Acionistas, que apresenta aos acionistas informações sobre o funcionamento das assembleias, a proposta da administração, orientações para participação e exercício de voto.

1.3.2 As atas devem permitir o pleno entendimento das discussões havidas na assembleia, ainda que lavradas em forma de sumário de fatos ocorridos, e trazer a identificação dos votos proferidos pelos acionistas.

APLICA: Conforme previsto no §6º do Art. 9º do Estatuto Social, as *"atas das Assembleias Gerais de Acionistas serão lavradas de forma sumária no que se refere aos fatos ocorridos, inclusive dissidências e protestos, e conterão a transcrição apenas das deliberações tomadas, observadas as disposições legais"*. As atas, editais e sumários das decisões das Assembleias Gerais de Acionistas são divulgadas pelo Banco no site de Relações com Investidores.

1.4 Medidas de Defesa

1.4.1 O conselho de administração deve fazer uma análise crítica das vantagens e desvantagens da medida de defesa e de suas características e, sobretudo, dos gatilhos de acionamento e parâmetros de preço, se aplicáveis, explicando-as.

1.4.2 Não devem ser utilizadas cláusulas que inviabilizem a remoção da medida do estatuto social, as chamadas 'cláusulas pétreas'.

1.4.3 Caso o estatuto determine a realização de oferta pública de aquisição de ações (OPA) sempre que um acionista ou grupo de acionistas atingir, de forma direta ou indireta, participação relevante no capital votante, a regra de determinação do preço da oferta não deve impor acréscimos de prêmios substancialmente acima do valor econômico ou de mercado das ações.

NÃO SE APLICA: No caso do Banco do Brasil S.A., por estar constituído sob a forma de sociedade de economia mista (art. 4º da Lei nº 13.303/2016 – Lei das Estatais), inexiste risco de transferência do poder de controle exercido pela União a terceiros mediante aquisições oportunistas de parcela significativa do capital, independentemente do momento do mercado. Adicionalmente, por força de decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida na ADI 5.624, ainda que ocorra eventual movimento da União no sentido de alienar as ações que lhe conferem o exercício do poder de controle do Banco ("desestatização"), este processo deverá seguir rito próprio, exigindo-se, inclusive, prévia e específica autorização legislativa e, em regra, licitação pública.

1.5 Mudança de Controle

1.5.1 O estatuto da companhia deve estabelecer que:

(i) transações em que se configure a alienação, direta ou indireta, do controle acionário devem ser acompanhadas de oferta pública de aquisição de ações (OPA) dirigida a todos os acionistas, pelo mesmo preço e condições obtidos pelo acionista vendedor;

(ii) os administradores devem se manifestar sobre os termos e condições de reorganizações societárias, aumentos de capital e outras transações que derem origem à mudança de controle, e consignar se elas asseguram tratamento justo e equitativo aos acionistas da companhia.

APLICA: O Estatuto Social do Banco do Brasil:

(i) no Art. 59, dispõe sobre as práticas adotadas em caso de alienação de controle da Empresa, dentre as quais inclui a realização de OPA com tratamento igualitário àquele dado ao acionista controlador alienante; e

(ii) no Art. 21, IV, estabelece como competência de o Conselho de Administração manifestar-se sobre as propostas submetidas à deliberação dos acionistas em Assembleia, incluindo aquelas referentes a reorganizações societárias, aumento de capital e outras que derem origem à mudança de controle. Enquanto o Art. 29, I, por sua vez, estabelece que compete ao Conselho Diretor submeter ao Conselho de Administração as propostas à sua deliberação.

1.6 Manifestação da Administração nas OPAs

1.6.1 O estatuto social deve prever que o conselho de administração dê seu parecer em relação a qualquer OPA tendo por objeto ações ou valores mobiliários conversíveis ou permutáveis por ações de emissão da companhia, o qual deverá conter, entre outras informações relevantes, a opinião da administração sobre eventual aceitação da OPA e sobre o valor econômico da companhia.

APLICA: O Estatuto Social, em seu Art. 21, XVIII, e §4º, prevê a manifestação formal do Conselho de Administração quando da realização de ofertas públicas de aquisições de ações de emissões do Banco do Brasil.

1.7 Política de Destinação de Resultados

1.7.1 A companhia deve elaborar e divulgar política de destinação de resultados definida pelo conselho de administração. Entre outros aspectos, tal política deve prever a periodicidade de pagamentos de dividendos e o parâmetro de referência a ser utilizado para a definição do respectivo montante (percentuais do lucro líquido ajustado e do fluxo de caixa livre, entre outros).

APLICA: O Banco do Brasil dispõe de uma Política de Remuneração aos Acionistas, que tem como propósito estabelecer, de maneira transparente, as diretrizes relativas à remuneração aos acionistas, prevendo a periodicidade de pagamentos de dividendos, o parâmetro a ser utilizado e, inclusive, percentuais mínimos.

1.8 Sociedades de Economia Mista

1.8.1 O estatuto social deve identificar clara e precisamente o interesse público que justificou a criação da sociedade de economia mista, em capítulo específico.

APLICA: O interesse público que justificou a criação do Banco do Brasil está explícito no Estatuto Social, Art. 2º, caput e §2º, enquanto o Art. 5º, por sua vez, aborda as relações com a União, considerando o papel do Banco do Brasil como agente financeiro do Tesouro Nacional e principal instrumento de execução da política de crédito do Governo Federal.

1.8.2 O conselho de administração deve monitorar as atividades da companhia e estabelecer políticas, mecanismos e controles internos para apuração dos eventuais custos do atendimento do interesse público e eventual ressarcimento da companhia ou dos demais acionistas e investidores pelo acionista controlador.

APLICA: O Conselho de Administração do Banco do Brasil monitora as atividades da companhia e estabelece políticas, mecanismos e controles internos para apuração dos eventuais custos do atendimento do interesse público e eventual ressarcimento da companhia.

O Estatuto Social (Art. 5º, parágrafo único), apresenta as condições a serem observadas para as contratações do Banco com a União. Tais condicionantes representam alguns dos mecanismos que a Empresa dispõe para permitir que os eventuais custos do atendimento do interesse público sejam adequadamente remunerados, uma vez que vinculam as transações com a União a condições negociais praticadas pelo mercado, visando assegurar o devido ressarcimento da Companhia e dos demais acionistas e investidores pelo acionista controlador.

Por oportuno, salientamos que o Banco opera no âmbito do crédito rural, com financiamentos sujeitos a subvenção da União a título de equalização de taxas de juros, nos termos da Lei nº 8.427/1992. Anualmente, a União institui processo de disputa e rateio de tetos de equalização entre instituições financeiras previamente habilitadas, em ambiente de igualdade à competição, sendo os limites e parâmetros de remuneração formalizados por meio de normativos da Secretaria do Tesouro Nacional. O modelo assegura que as operações realizadas em atendimento a políticas públicas voltadas ao agronegócio sejam conduzidas com base em condições econômicas compatíveis com o mercado, garantindo a adequada remuneração e o ressarcimento desta Companhia e dos seus acionistas.

Além disso, considerando que as contratações com a União se configuram como transações com partes relacionadas, a Política de Transações com Partes Relacionadas do Banco prevê a adoção de controles internos adequados para garantir a conformidade dessas operações. Informações detalhadas sobre a atuação do BB para o atendimento do interesse público podem ser acessadas na Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa e no Formulário de Referência, disponíveis no site de Relações com Investidores do Banco.

2. Conselho de Administração

2.1 Atribuições

2.1.1 O conselho de administração deve, sem prejuízo de outras atribuições legais, estatutárias e de outras práticas previstas no Código:

(i) definir as estratégias de negócios, considerando os impactos das atividades da companhia na sociedade e no meio ambiente, visando a perenidade da companhia e a criação de valor no longo prazo;

(ii) avaliar periodicamente a exposição da companhia a riscos e a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos, dos controles internos e do sistema de integridade/conformidade (compliance) e aprovar uma política de gestão de riscos compatível com as estratégias de negócios;

(iii) definir os valores e princípios éticos da companhia e zelar pela manutenção da transparência do emissor no relacionamento com todas as partes interessadas;

(iv) rever anualmente o sistema de governança corporativa, visando a aprimorá-lo.

APLICA: Sobre as atribuições do Conselho de Administração (CA):

(i) No Estatuto Social (Art. 21, I) está prevista a competência do CA para aprovação da Estratégia Corporativa do Banco do Brasil. Nesse processo, o Conselho avalia os impactos da atuação da Empresa, inclusive aspectos ASG, e define, entre outros, objetivo específico relacionado à perspectiva dessas questões no mapa estratégico;

(ii) O Estatuto Social (Art. 21, I e V) prevê que cabe ao CA a aprovação das políticas e a supervisão dos sistemas de gerenciamento de riscos e de controles internos. Já o Regimento Interno do CA (Art. 5º) lista outras competências específicas associadas a esses temas;

(iii) No Estatuto Social (Art. 21, I) está prevista competência do Conselho para aprovação do Código de Ética do Banco do Brasil, o qual define expectativas, valores e princípios orientadores para a conduta dos funcionários diante de dilemas éticos;

(iv) Por fim, no Estatuto Social (Art. 21, I), está a previsão de que cabe ao CA a aprovação do Informe sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa. Ao deliberar sobre o documento o CA revisa anualmente todo o sistema de governança corporativa.

2.2 Composição do Conselho de Administração

2.2.1 O estatuto social deve estabelecer que:

(i) o conselho de administração seja composto em sua maioria por membros externos, tendo, no mínimo, um terço de membros independentes;

(ii) o conselho de administração deve avaliar e divulgar anualmente quem são os conselheiros independentes, bem como indicar e justificar quaisquer circunstâncias que possam comprometer sua independência.

APLICA PARCIALMENTE: O Estatuto Social do BB estabelece que:

(i) O Conselho de Administração (CA) do Banco do Brasil é composto por oito membros, sendo que seis cadeiras são reservadas a membros externos ao BB, enquanto apenas duas cadeiras são destinadas a membros internos, a do(a) Presidente do Banco e a do(a) Conselheiro(a) de Administração representante dos funcionários (Caref), conforme Art. 18. Das demais, quatro conselheiros são indicados pela União e dois são eleitos pelos acionistas minoritários.

Quanto ao percentual mínimo de membros independentes, o Estatuto Social adota 30% (trinta por cento), o que resulta em dois membros independentes, considerando os critérios de arredondamento definidos na legislação (Lei 13.303/2016, Art. 22, §2º), mesmo do Código Brasileiro de Governança Corporativa. Salientamos ainda que, conforme previsto no Estatuto (Art. 18, §7°, VI), caso os minoritários indiquem membros que não se enquadrem nos critérios de independência previsto na Legislação, cabe ao Ministro de Estado da Fazenda indicar membros que atendam aos critérios de independência.

(ii) O Regimento Interno do Conselho de Administração (Art. 5º, XX) prevê como de sua competência avaliar e divulgar anualmente, mediante análise prévia do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corem), quem são os conselheiros independentes, bem como indicar e justificar quaisquer circunstâncias que possam comprometer sua independência. Os conselheiros independentes do CA estão relacionados no portal de Relação com Investidores do BB e as verificações de atendimento dos critérios de independência constam nas atas das reuniões do Conselho.

2.2.2 O conselho de administração deve aprovar uma política de indicação que estabeleça:

(i) o processo para a indicação dos membros do conselho de administração, incluindo a indicação da participação de outros órgãos da companhia no referido processo;

(ii) que o conselho de administração deve ser composto tendo em vista a disponibilidade de tempo de seus membros para o exercício de suas funções e a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero.

APLICA: O BB possui a Política de Indicação e Sucessão de Administradores aprovada pelo Conselho de Administração (CA) que:

(i) define o processo de indicação dos membros do CA, dos comitês de assessoramento ao CA, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, dos titulares da Auditoria Interna e da Ouvidoria Externa, com a participação efetiva do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corem), um dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração;

(ii) reconhece a importância da diversidade de formações, qualificações e experiências na composição da administração, inclusive quanto a gênero, idade e raça.

Adicionalmente, conforme art. 18, §7º, inciso II do Estatuto Social, no mínimo de 30% (trinta por cento) dos membros do Conselho de Administração deverão ser mulheres, conforme autodeclaração de gênero da indicada, observado que, desse quantitativo, pelo menos 30% (trinta por cento) deverão ser preenchidos por mulheres negras ou com deficiência.

2.3 Presidente do Conselho

2.3.1 O diretor-presidente não deve acumular o cargo de presidente do conselho de administração.

APLICA: No Banco do Brasil, os cargos de Presidente e de Vice-Presidente do Conselho de Administração não podem ser cumulados com o de Presidente do Banco, ainda que interinamente, conforme dispõe o Estatuto Social (Art. 11, §3º).

2.4 Avaliação do Conselho e dos Conselheiros

2.4.1 A companhia deve implementar um processo anual de avaliação do desempenho do conselho de administração e de seus comitês, como órgãos colegiados, do presidente do conselho de administração, dos conselheiros, individualmente considerados, e da secretaria de governança, caso existente.

APLICA: O processo anual de avaliação realizado pelo Banco do Brasil está previsto no Estatuto Social, Art. 21, XVII e §5º. O Regimento Interno do Conselho de Administração (CA) também dispõe sobre o tema (Art. 24). A Seção 7.1.b do Formulário de Referência do Banco traz o detalhamento da metodologia de avaliação de desempenho adotada, os principais critérios e os encaminhamentos dos resultados das avaliações.

2.5 Planejamento da Sucessão

2.5.1 O conselho de administração deve aprovar e manter atualizado um plano de sucessão do diretor-presidente, cuja elaboração deve ser coordenada pelo presidente do conselho de administração.

EXPLICA: Conforme previsto na Lei 4.595/1964 (Art. 21, §1º) e no Estatuto Social do BB (Art. 24), a indicação do Presidente do Banco é de competência do Presidente da República, não cabendo ao Conselho de Administração manter plano de sucessão para esta função.

2.6 Integração de Novos Conselheiros

2.6.1 A companhia deve ter um programa de integração dos novos membros do conselho de administração, previamente estruturado, para que os referidos membros sejam apresentados às pessoas chave da companhia e às suas instalações e no qual sejam abordados temas essenciais para o entendimento do negócio da companhia.

APLICA: O Programa de Integração dos Membros do Conselho de Administração (CA) do Banco do Brasil tem por objetivo permitir, aos membros do CA recém-empossados, o melhor entendimento dos negócios e práticas de governança da Companhia, apresentá-los às pessoas chave e proporcionar o conhecimento das principais instalações da Empresa.

O Programa está estruturado em quatro etapas:

1. Reunião de *onboarding*;

2. Entrega do Manual de Boas-Vindas, que reúne todas as informações fundamentais para que o conselheiro compreenda plenamente suas atribuições, responsabilidades, direitos e funcionamento do colegiado;

3. Visita às instalações; e

4. Apresentações institucionais.

2.7 Remuneração dos Conselheiros de Administração

2.7.1 A remuneração dos membros do conselho de administração deve ser proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo. Não deve haver remuneração baseada em participação em reuniões, e a remuneração variável dos conselheiros, se houver, não deve ser atrelada a resultados de curto prazo.

APLICA: A remuneração dos conselheiros de administração, bem como dos demais administradores, é definida anualmente em Assembleia Geral de Acionistas e leva em consideração as atribuições, responsabilidades e demanda de tempo, além da legislação e demais normas aplicáveis (ESBB, Art. 16). Salientamos ainda que, por uma definição legal, a remuneração dos conselheiros corresponde a um décimo da remuneração média mensal dos membros da Diretoria Executiva do BB (Lei 9.292/1996, Art. 1º). As características de remuneração de cada órgão do BB são descritas no Formulário de Referência, Seção 8.

2.8 Regimento Interno do Conselho de Administração

2.8.1 O conselho de administração deve ter um regimento interno que normatize suas responsabilidades, atribuições e regras de funcionamento, incluindo:

(i) as atribuições do presidente do conselho de administração;

(ii) as regras de substituição do presidente do conselho em sua ausência ou vacância;

(iii) as medidas a serem adotadas em situações de conflito de interesses; e

(iv) a definição de prazo de antecedência suficiente para o recebimento dos materiais para discussão nas reuniões, com a adequada profundidade.

APLICA: O Regimento Interno do Conselho de Administração (CA) dispõe sobre:

(i) as atribuições do Presidente do Conselho de Administração no Art. 6º;

(ii) as regras de substituição do presidente do CA em sua ausência ou vacância no Art. 7º;

(iii) as medidas a serem adotadas em situações de conflito de interesses no Art. 16 e Art. 17; e

(iv) a definição de prazo de antecedência para o recebimento dos materiais para discussão nas reuniões do Conselho no Art. 20.

2.9 Reuniões do Conselho de Administração

2.9.1 O conselho de administração deve definir um calendário anual com as datas das reuniões ordinárias, que não devem ser inferiores a seis nem superiores a doze, além de convocar reuniões extraordinárias, sempre que necessário. O referido calendário deve prever uma agenda anual temática com assuntos relevantes e datas de discussão.

APLICA: Conforme previsto no Art. 10 do Regimento Interno do Conselho de Administração, o calendário de reuniões ordinárias para o exercício seguinte é aprovado na última reunião ordinária de cada exercício. No referido calendário já constam as datas definidas das reuniões específicas para as deliberações necessárias, previamente à divulgação dos resultados trimestrais.

No início de cada exercício, é definido o plano de trabalho anual, que inclui cronograma para discussão de assuntos relevantes, deliberação de pautas regulamentares e acompanhamento das demandas do Conselho.

Além disso, conforme disposto no Art. 22 do Estatuto Social, as reuniões do Conselho de Administração ocorrem ordinariamente pelo menos oito vezes por ano, e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu Presidente, ou a pedido de, no mínimo, dois conselheiros.

2.9.2 As reuniões do conselho devem prever regularmente sessões exclusivas para conselheiros externos, sem a presença dos executivos e demais convidados, para alinhamento dos conselheiros externos e discussão de temas que possam criar constrangimento.

APLICA: O Regimento Interno do Conselho de Administração, prevê, no Art. 14, reunião específica, no mínimo uma vez no exercício, sem a presença do Conselheiro de Administração que exercer o cargo de Presidente do Banco, para aprovação do Plano Anual de Auditoria Interna e do Relatório Anual de Atividades da Auditoria Interna.

2.9.3 As atas de reunião do conselho devem ser redigidas com clareza e registrar as decisões tomadas, as pessoas presentes, os votos divergentes e as abstenções de voto.

APLICA: O parágrafo único do Art. 22 do Regimento Interno do Conselho de Administração (CA) prevê que as "*atas serão redigidas com clareza e contemplarão o registro das decisões tomadas, as pessoas presentes, os votos divergentes e as abstenções de voto, quando houver*".

Os extratos das atas das reuniões do CA, que contenham assuntos que produzam efeitos perante terceiros, são divulgadas pelo Banco em seu site de Relações com Investidores, no site da Comissão de Valores Mobiliários e publicadas em jornal de grande circulação.

3. Diretoria

3.1 Atribuições

3.1.1 A diretoria deve, sem prejuízo de suas atribuições legais e estatutárias e de outras práticas previstas no Código:

(i) executar a política de gestão de riscos e, sempre que necessário, propor ao conselho eventuais necessidades de revisão dessa política, em função de alterações nos riscos a que a companhia está exposta;

(ii) implementar e manter mecanismos, processos e programas eficazes de monitoramento e divulgação do desempenho financeiro e operacional e dos impactos das atividades da companhia na sociedade e no meio ambiente.

APLICA: No Banco do Brasil:

(i) a aprovação da Política de Gerenciamento de Riscos e de Capital e de sua revisão são de competência do Conselho de Administração (CA), conforme seu Regimento Interno (Art. 5º, VIII, alíneas "a" e "b") e no Estatuto Social do Banco (Art. 21, I). Em linha com as disposições do Estatuto Social (Art. 29, I e II), cabe ao Conselho Diretor fazer executar as políticas da Empresa e submeter à deliberação do Conselho de Administração, propostas relativas ao assunto.

(ii) o monitoramento e divulgação do desempenho financeiro e operacional e dos impactos sociais e ambientais das atividades do BB ocorre por diversas formas, das quais destacamos as divulgações trimestrais de resultados e o Relatório Anual, ambos disponíveis no Site de Relacionamento com Investidores do BB.

O Relatório Anual, principal reporte corporativo do Banco do Brasil sobre sustentabilidade empresarial, constitui importante peça de posicionamento institucional e prestação de contas aos principais públicos de interesse e aos órgãos reguladores. O documento apresenta as iniciativas e resultados do Banco relacionados à gestão dos negócios e aos impactos das atividades nas esferas econômica, ambiental e social e às perspectivas para os próximos anos.

O Banco adota os padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI) para elaboração do Relatório Anual, principal referência internacional em relatos de sustentabilidade. Seus indicadores são assegurados por auditoria externa independente, o que reforça a confiabilidade e qualidade das informações divulgadas.

Além dos padrões GRI, utilizamos também como referência as metodologias *International Integrated Reporting Council* (IIRC) e *Sustainabilty Accounting Standards Board* (SASB) que, em linhas gerais, objetivam proporcionar o conceito de "conectividade das informações" – contábeis, financeiras e socioambientais – para melhor relatar os fatores de criação de valor para a organização.

3.1.2 A diretoria deve ter um regimento interno próprio que estabeleça sua estrutura, seu funcionamento e seus papéis e responsabilidades.

APLICA: A Diretoria Executiva (Direx) do Banco, que inclui o Conselho Diretor (CD), possui Regimento Interno próprio, que regula sua estrutura, funcionamento, papéis e responsabilidades. Os Regimentos da Direx e do CD são aprovados pelo Conselho Diretor, conforme previsto no Estatuto Social, Art. 29, IX.

3.2 Indicação dos Diretores

3.2.1 Não deve existir reserva de cargos de diretoria ou posições gerenciais para indicação direta por acionistas.

APLICA PARCIALMENTE: O Banco do Brasil é uma sociedade de economia mista e a nomeação do(a) Presidente do BB cabe ao Presidente da República, por força do Art. 21, §1º da Lei 4.595/1964. Os demais membros da Diretoria Executiva, ou seja, Vice-Presidentes e Diretores, são indicados pelo(a) Presidente do BB (Art. 5º, II do Regimento Interno do Conselho Diretor) e eleitos pelo Conselho de Administração (Art. 21, X do Estatuto Social). Ademais, o cargo de Diretor é privativo de empregados da ativa do BB e todos os membros da Diretoria Executiva estão sujeitos aos requisitos e vedações previstos no Estatuto Social, na Política Específica de Indicação e Sucessão e na Lei 13.303/2016.

3.3 Avaliação do Diretor-Presidente e da Diretoria

3.3.1 O diretor-presidente deve ser avaliado, anualmente, em processo formal conduzido pelo conselho de administração, com base na verificação do atingimento das metas de desempenho financeiro e não financeiro estabelecidas pelo conselho de administração para a companhia.

3.3.2 Os resultados da avaliação dos demais diretores, incluindo as proposições do diretor-presidente quanto a metas a serem acordadas e à permanência, à promoção ou ao desligamento dos executivos nos respectivos cargos, devem ser apresentados, analisados, discutidos e aprovados em reunião do conselho de administração.

APLICA: O processo de avaliação de desempenho da Diretoria Executiva (Direx), aí incluídos Presidente, Vice-Presidentes e Diretores do Banco do Brasil, está previsto no Estatuto Social, Art. 21, XVII e §5º. O Regimento Interno do Conselho de Administração (CA) também dispõe sobre o tema no Art. 24.

A Seção 7.1.b do Formulário de Referência do Banco traz o detalhamento da metodologia de avaliação de desempenho adotada, os principais critérios e os encaminhamentos dos resultados das avaliações. Na mesma seção consta que, a partir dos resultados da Avaliação Individual de Desempenho dos membros da Direx, cabe ao Conselho de Administração a discussão e proposição de eventuais medidas ou recomendações que visem contribuir para o aprimoramento da governança do Banco e da atuação dos administradores avaliados.

A verificação de conformidade do processo de Avaliação é realizada pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corem), conforme previsto no Estatuto Social Art. 34, §6º, VI; no Regimento Interno do Conselho de Administração (CA) no Art. 24 §3º; e também no Regimento Interno do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corem) no Art. 5º, XIV e Art. 11, IV.

3.4 Remuneração da Diretoria

3.4.1 A remuneração da diretoria deve ser fixada por meio de uma política de remuneração aprovada pelo conselho de administração por meio de um procedimento formal e transparente que considere os custos e os riscos envolvidos.

APLICA: O Banco do Brasil possui uma Política de Remuneração de Administradores, aprovada pelo Conselho de Administração, que tem como objetivos atrair, incentivar, recompensar e reter os Administradores à condução dos negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados nas estratégias de curto, médio e longo prazos, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas. A Política é regulamentada pela Lei nº 6.404/1976, Lei nº 13.303/2016, Decreto 8.945/2016, Resolução CMN nº 5.177/2024, Decreto nº 12.102/2024 e Estatuto Social do Banco do Brasil.

Os indicadores utilizados como métrica para apuração da remuneração variável são decorrentes da Estratégia Corporativa, do Plano Diretor e do Acordo de Trabalho.

A Assembleia Geral de Acionistas aprova a remuneração da diretoria executiva anualmente, conforme previsto no Estatuto Social, Art. 16. Na Assembleia Geral de Acionistas realizada em 29.04.2026 foi aprovada, por maioria de votos, reajuste no montante da remuneração global dos Administradores, do Conselho Fiscal, do Comitê de Auditoria (Coaud), Comitê de Riscos e de Capital (Coris), Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corem), Comitê de Tecnologia e Inovação (Cotei) e Comitê de Sustentabilidade Empresarial (Cosem) na forma da Ata da AGO publicada no site de Relações com Investidores do Banco do Brasil.

Maiores informações sobre a remuneração dos administradores do BB poderão ser obtidas na Seção 8 do Formulário de Referência.

3.4.2 A remuneração da diretoria deve estar vinculada a resultados, com metas de médio e longo prazos relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a companhia no longo prazo.

APLICA: A Política Específica de Remuneração de Administradores do BB tem por objetivos: reforçar o compromisso com a Estratégia Corporativa, incentivar o incremento de resultado de forma sustentável e reconhecer o esforço de cada administrador, proporcionalmente ao atingimento das metas; compatibilizar a política de remuneração variável (RVA) à política de gestão de riscos, 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 da Organização; e contribuir diretamente para o alcance do *guidance*, uma vez que a metodologia de apuração da RVA considera o atingimento das metas dos indicadores de desempenho, os quais são derivados da Estratégia Corporativa, do Plano Diretor e do Acordo de Trabalho. Conforme previsto no Estatuto Social do Banco do Brasil, em seu Art. 16, a remuneração e demais benefícios dos integrantes dos órgãos de Administração são fixados anualmente pela Assembleia Geral de Acionistas, observadas as prescrições legais.

O composto de remuneração concedido aos membros da Diretoria Executiva leva em conta o grau de responsabilidade de suas funções e a fidúcia a elas inerente, o tempo de dedicação, suas competências e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, de forma a maximizar os resultados do Banco, de maneira sustentável ao longo do tempo, considerando a Política de Gerenciamento de Riscos e de Capital da empresa e o ambiente econômico em que está inserida. Detalhada na Seção 8 do Formulário de Referência, a remuneração total engloba, além da remuneração fixa (honorários), gratificação de Natal

e benefícios, uma remuneração variável que tem por objetivo reconhecer o esforço dos dirigentes na construção dos resultados alcançados. A forma de pagamento vai ao encontro das definições propostas pela Resolução CMN 5.177/2024, dentre as quais destaca-se o pagamento em ações da companhia.

3.4.3 A estrutura de incentivos deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo conselho de administração e vedar que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização. Ninguém deve deliberar sobre sua própria remuneração.

APLICA: Conforme estipula o Regimento Interno do Conselho de Administração, em seu Art. 5º, XVI, cabe ao Conselho de Administração garantir que a estrutura remuneratória adotada pela instituição não incentive comportamentos incompatíveis com os níveis de apetite por riscos fixados na Declaração de Apetite e Tolerância a Riscos (RAS).

O Estatuto Social do Banco define, ainda, em seu Art. 21, V, que compete ao CA supervisionar os sistemas de gerenciamento de riscos e de controles internos.

Por sua vez, ao Comitê de Riscos e de Capital (Coris) cabe, dentre outras atribuições, assessorar o Conselho de Administração na gestão de riscos e de capital e avaliar e reportar ao CA relatórios que tratem de processos de gestão de riscos e de capital (Estatuto Social, Art. 35, §2º, I e II).

Além disso, o composto de remuneração concedido aos membros da Diretoria Executiva adequa-se aos dispositivos legais referentes a empresas estatais e sociedades anônimas e visa recompensá-los pelo grau de responsabilidade de suas funções e pela fidúcia a elas inerente, bem como ao valor de cada profissional no mercado, considerando a política de gestão de riscos da Empresa, seus resultados e ambiente econômico em que está inserida.

Conforme previsto no Estatuto Social, Art. 16, a remuneração e demais benefícios dos integrantes dos órgãos de Administração, inclusive do Conselho de Administração, é fixada anualmente pela Assembleia Geral de Acionistas, observadas as prescrições legais, em linha com o disposto na Seção 8 do Formulário de Referência. Nesse sentido, os administradores não deliberam sobre sua própria remuneração.

4. Órgãos de Fiscalização e Controle

4.1 Comitê de Auditoria

4.1.1 O comitê de auditoria estatutário deve:

(i) ter entre suas atribuições a de assessorar o conselho de administração no monitoramento e controle da qualidade das demonstrações financeiras, nos controles internos, no gerenciamento de riscos e compliance;

(ii) ser formado em sua maioria por membros independentes e coordenado por um conselheiro independente;

(iii) ter ao menos um de seus membros independentes com experiência comprovada na área contábil-societária, de controles internos, financeira e de auditoria, cumulativamente; e

(iv) possuir orçamento próprio para a contratação de consultores para assuntos contábeis, jurídicos ou outros temas, quando necessária a opinião de um especialista externo.

APLICA: O funcionamento do Comitê de Auditoria (Coaud) está aderente às práticas recomendadas, considerando que:

(i) O Estatuto Social, em seu Art. 33, §7º, §8º e §9º, dispõe sobre as principais atribuições do Comitê de Auditoria estatutário do Banco, dentre elas a de assessorar o Conselho de Administração no que concerne ao exercício de suas funções de auditoria e fiscalização. Adicionalmente, no Regimento Interno do Comitê de Auditoria, em seu Art. 5º, estão descritas todas as competências daquele Colegiado, entre elas as de revisar as demonstrações contábeis (Inciso II), avaliar a efetividade dos sistemas de controle interno (Inciso III), avaliar e monitorar, de forma sinérgica com o Comitê de Riscos e de Capital (Coris), as exposições de risco do Banco (Inciso IX), avaliar os relatórios que tratam de indícios de ilicitude relacionados às atividades da Instituição, de conformidade e dos sistemas de controle interno (Inciso XII);

(ii) O Comitê de Auditoria do BB é composto por no mínimo três e no máximo cinco membros efetivos, todos independentes, conforme descrito no Estatuto Social (Art. 33, caput). Possui também um coordenador, escolhido pelo Conselho de Administração, conforme disposto no Estatuto Social, artigo 33, §10 e em seu Regimento Interno (Art. 9º);

(iii) No Art. 33, §2º, IV do Estatuto Social e no Art. 3º, §1º, IV do Regimento Interno do Comitê de Auditoria, é previsto que pelo menos um membro deverá possuir comprovados conhecimentos e experiência na área de contabilidade societária; e

(iv) O orçamento do Comitê de Auditoria é proposto pelo próprio Comitê diretamente ao Conselho de Administração, com parecer da Diretoria de Controladoria, gestora corporativa de orçamento do Banco, em linha com o disposto no Regimento Interno do Comitê (Art. 15).

4.2 Conselho Fiscal

4.2.1 O conselho fiscal deve ter um regimento interno próprio que descreva sua estrutura, seu funcionamento, programa de trabalho, seus papéis e responsabilidades, sem criar embaraço à atuação individual de seus membros.

APLICA: O Conselho Fiscal do BB dispõe de um Regimento Interno que contempla sua estrutura (Art. 3º), seu funcionamento (Art. 9º, 10º, 11 e 12), suas competências (Art. 6º, 7º e 8º), além de outras disposições afetas aos seus trabalhos.

4.2.2 As atas das reuniões do conselho fiscal devem observar as mesmas regras de divulgação das atas do conselho de administração.

APLICA: Segundo previsto no Regimento Interno do Conselho Fiscal (Art. 14, §1º), as atas são lavradas de forma sumária, com indicação do número de ordem, data, local, conselheiros presentes e relatos dos assuntos tratados e deliberações tomadas, e divulgadas quando solicitado por um dos membros, salvo se a maioria dos integrantes entender que a divulgação poderá colocar em risco interesse legítimo do Banco do Brasil. Os extratos das atas das reuniões do Conselho Fiscal são divulgados pelo Banco em seu site de Relações com Investidores.

4.3 Auditoria Independente

4.3.1 A companhia deve estabelecer uma política para contratação de serviços extra-auditoria de seus auditores independentes, aprovada pelo conselho de administração, que proíba a contratação de serviços extra-auditoria que possam comprometer a independência dos auditores. A companhia não deve contratar como auditor independente quem tenha prestado serviços de auditoria interna para a companhia há menos de três anos.

APLICA: No Banco do Brasil, a contratação de outros serviços da auditoria independente requer consulta prévia ao Comitê de Auditoria (Coaud) e à Auditoria Interna (Audit), para que sejam avaliados possíveis conflitos ou ameaças à independência do auditor, em conformidade com a Resolução CVM nº 23/2021 (Art. 23).

> "Art. 23. É vedado ao Auditor Independente e às pessoas naturais e jurídicas a ele ligadas, conforme definido nas normas de independência do CFC, em relação às entidades cujo serviço de auditoria contábil esteja a seu cargo: II - prestar serviços de consultoria que possam caracterizar a perda da sua objetividade e independência."

Além disso, a unidade contratante deve exigir, da contratada, a apresentação de declaração formal com os motivos pelos quais, em seu entendimento, a prestação de tais serviços não afeta a independência e objetividade necessárias ao desempenho dos serviços de auditoria independente. Uma cópia da declaração deve ser encaminhada ao Comitê de Auditoria para subsidiar a análise.

Conforme previsto no Regimento Interno do Coaud (Art. 5º, V), cabe ao Comitê opinar, ao Conselho de Administração, sobre a entidade a ser contratada para prestação dos serviços de auditoria independente, bem como a substituição do prestador desses serviços, caso considere necessária.

Ademais, na forma de seu Regulamento, Art. 32, VII, a área de Auditoria Interna deve emitir parecer sobre a contratação de serviços de Auditoria Externa no País e no exterior.

O Formulário de Referência (Seção 7) também apresenta informações sobre as competências do Comitê de Auditoria.

4.3.2 A equipe de auditoria independente deve reportar-se ao conselho de administração, por meio do comitê de auditoria, se existente. O comitê de auditoria deverá monitorar a efetividade do trabalho dos auditores independentes, assim como sua independência. Deve, ainda, avaliar e discutir o plano anual de trabalho do auditor independente e encaminhá-lo para a apreciação do conselho de administração.

APLICA: Com relação à avaliação dos trabalhos da auditoria independente, cabe ao Comitê de Auditoria (Coaud), órgão de assessoramento ao Conselho de Administração, supervisionar a prestação de serviços de auditoria contábil pelos auditores independentes e avaliar, por meio de instrumental técnico próprio, sua independência, a qualidade e a adequação de tais serviços às necessidades da Instituição.

Ao avaliar a efetividade da auditoria independente, o Comitê também verifica o cumprimento de dispositivos legais e normativos aplicáveis, além de regulamentos e códigos internos, com evidenciação das deficiências detectadas.

Cabe ao Comitê de Auditoria, ainda, avaliar eventuais divergências entre a Auditoria independente e a Diretoria Executiva relativas às demonstrações contábeis e aos relatórios financeiros e informar ao Conselho de Administração.

Tais informações estão dispostas no Estatuto Social (Art. 33, §8º), no Regimento Interno do Comitê de Auditoria (Art. 5º, IV e XIX) e no Formulário de Referência (Seção 7).

4.4 Auditoria Interna

4.4.1 A companhia deve ter uma área de auditoria interna vinculada diretamente ao conselho de administração.

APLICA: A Auditoria Interna do Banco do Brasil (Audit) está vinculada diretamente ao Conselho de Administração (CA), conforme estabelecido no Estatuto Social (Art. 38), ao qual cabe definir as atribuições, regulamentar o funcionamento, bem como nomear e dispensar o titular da Unidade (Art. 21, VIII).

A Audit desenvolve atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, abrangendo o conjunto de operações do Conglomerado BB, cujas conclusões são levadas periodicamente ao conhecimento do CA para subsidiar suas deliberações e cumprir sua atuação fiscalizadora.

Além do CA, a Audit também interage com outros órgãos de governança do Banco, como Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria e Comitê de Riscos e de Capital, além de participar das reuniões do Conselho Diretor e dos comitês estratégicos da Organização. O Banco do Brasil adota o Modelo Referencial de Linhas de Defesa para gerenciamento de riscos e controles internos.

A primeira Linha de Defesa compreende as funções que gerenciam e tem propriedade sobre os riscos. Constituída pelos Gestores Específicos e pelos Tomadores de Riscos.

A Segunda Linha de Defesa corresponde às funções corporativas de gestão de riscos e controles internos do Banco e supervisiona, assessora e avalia os controles sobre os riscos e a qualidade da gestão dos riscos.

A função Auditoria Interna constitui a Terceira Linha de Defesa, a qual avalia a efetividade de todo o ciclo de gerenciamento de riscos, controles internos e governança da Organização, incluindo a forma de atuação da Primeira e da Segunda Linhas de Defesa. Suas atividades estão alinhadas com os Princípios Fundamentais para a Prática Profissional de Auditoria Interna, o Código de Ética e as Normas Internacionais para a Prática Profissional da Auditoria Interna (Normas), que são os elementos mandatórios da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) declarada pelo *The Institute of Internal Auditors* (IIA), e seguem, dentre outras, as orientações técnicas e resoluções previstas para o Poder Executivo Federal.

A versão vigente do Regulamento da Auditoria Interna foi aprovada pelo Conselho de Administração, em 10.07.2025. Mais detalhes sobre o Modelo Referencial de Linhas de Defesa adotado pelo BB estão disponíveis no Formulário de Referência, Seção 5.1.ii.

4.4.2 Em caso de terceirização dessa atividade, os serviços de auditoria interna não devem ser exercidos pela mesma empresa que presta serviços de auditoria das demonstrações financeiras. A companhia não deve contratar para auditoria interna quem tenha prestado serviços de auditoria independente para a companhia há menos de três anos.

NÃO SE APLICA: A Auditoria Interna do BB é componente organizacional estabelecido no artigo 38 do Estatuto Social e representado na Estrutura de Governança.

4.5 Gerenciamento de Riscos, Controles Internos e Integridade/Conformidade (Compliance)

4.5.1 A companhia deve adotar política de gerenciamento de riscos, aprovada pelo conselho de administração, que inclua a definição dos riscos para os quais se busca proteção, os instrumentos utilizados para tanto, a estrutura organizacional para gerenciamento de riscos, a avaliação da adequação da estrutura operacional e de controles internos na verificação da sua efetividade, além de definir diretrizes para o estabelecimento dos limites aceitáveis para a exposição da companhia a esses riscos.

APLICA: A Política Específica de Gerenciamento de Riscos e de Capital do BB é revisada, no mínimo anualmente, e suas alterações submetidas ao Conselho de Administração (CA) para aprovação, conforme seu Regime Interno (Art. 5º, VIII). A Política Específica de Gerenciamento de Riscos e de Capital, aprovada pelo CA, visa estabelecer as diretrizes relacionadas à gestão contínua e integrada de riscos e de capital e de divulgação das informações sobre esses temas para o Conglomerado Prudencial, nos termos da legislação, das regulamentações aplicáveis e com base em melhores práticas de governança, resguardadas aquelas de natureza confidencial e proprietária. Ela prevê, entre outros:

a) a realização do processo de identificação e definição de relevância dos riscos, que resulta no Conjunto Corporativo de Riscos Relevantes e na Taxonomia Corporativa de Riscos;

b) a adoção de estrutura de governança de gerenciamento contínuo e integrado de riscos e de capital, incluindo a gestão da razão de alavancagem, compatível com o porte, modelo de negócios, natureza das operações, complexidade dos produtos, serviços, atividades e processos, proporcionais à dimensão e à relevância da exposição;

c) a adoção de ferramentas, modelos, processos, instrumentos e entorno tecnológico adequados às necessidades da Instituição;

d) o estabelecimento do máximo de risco que a Instituição aceita incorrer em seus negócios, alinhado à capacidade para assunção de riscos e seus objetivos estratégicos, por meio da Declaração de Apetite e Tolerância a Riscos (RAS).

A estrutura de governança definida para gestão de riscos e de capital do Banco do Brasil é composta pelo Conselho de Administração (CA), Comitê de Riscos e de Capital (CORIS), Comitê de Auditoria (COAUD), Conselho Diretor (CD) e Comitê Executivo de Gestão de Riscos, Controles Internos, Ativos, Passivos, Liquidez e Capital (CEGRC)

O CA é responsável por fixar os níveis de apetite a riscos do Banco do Brasil na Declaração de Apetite e Tolerância a Riscos (RAS), e revisá-los, com o auxílio do CORIS, da Diretoria Executiva e do Vice-Presidente de Riscos e Controles Internos, conforme previsto no Art. 5º, VII, do seu Regimento Interno

As atividades de gestão dos riscos contemplam instrumentos, metodologias e ferramentas, com procedimentos formalizados em Instruções Normativas, dentre os quais se destacam:

a) Indicadores de Capital;

b) Teste de Estresse Integrado de Capital (TEIC);

c) Teste de Estresse *Bottom-up* (TEBU);

d) Plano de Capital;

e) Declaração de Apetite e Tolerância a Riscos (RAS);

f) Recomendação Técnica de Risco (RTR);

b) Processo Interno de Avaliação da Adequação de Capital (ICAAP); e

g) Painel de Riscos.

O Banco também tem instituído processo de supervisão, que visa identificar e acompanhar o grau de aderência dos processos realizados por suas Entidades Ligadas no âmbito do Sistema de Governança, Riscos e Controles (SGRC), em relação às melhores referências e à expectativa do Banco, levando-se em consideração suas atividades e segmentos de negócios.

No Formulário de Referência (Seção 5 - Política de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos) podem ser encontradas mais informações sobre o assunto.

4.5.2 Cabe ao conselho de administração zelar para que a diretoria possua mecanismos e controles internos para conhecer, avaliar e controlar os riscos, a fim de mantê-los em níveis compatíveis com os limites fixados, incluindo programa de integridade/conformidade (compliance) visando o cumprimento de leis, regulamentos e normas externas e internas.

APLICA: A governança corporativa e a gestão de riscos são pilares estratégicos para garantir a estabilidade e a integridade do Banco do Brasil. A Instituição investe de forma contínua no aprimoramento de seus

processos, pessoas e práticas de gestão de riscos e capital, em alinhamento a padrões internacionais de mercado, regulação e supervisão, conforme evidenciado no Relatório de Gerenciamento de Riscos.

Para auxiliar a alta administração no fortalecimento da governança e na gestão de riscos, o Banco do Brasil mantém o Programa de *Compliance* e Integridade, aprovado pelo Conselho de Administração e revisado anualmente, sendo a última revisão em dezembro de 2025, com ampliação de seus eixos temáticos. O Programa está alinhado às melhores práticas de mercado e atende às exigências da legislação nacional de prevenção e combate à corrupção, em especial a Lei 12.846/2013 e o Decreto nº 11.129/2022, bem como às normas de governança aplicáveis às empresas estatais, sendo estruturado em dez orientadores integrados, com o objetivo de prevenir, detectar e corrigir não conformidades com leis, normas, regulamentos internos e externos e o Código de Ética.

O Programa é objeto de monitoramento contínuo por meio de indicadores vinculados aos seus orientadores, incluindo temas como Ética, Gestão de Riscos, Controles Internos, Direitos Humanos, Treinamento e Comunicação, *Due Diligence* de Integridade, Canal de Ética e Denúncias, Investigações Internas e Comprometimento e Apoio da Alta Administração. Os resultados são reportados trimestralmente ao Comitê de Auditoria, em conformidade com o Decreto nº 8.945/2016, Art. 16, §3º, e periodicamente aos Conselhos Diretor e de Administração.

4.5.3 A diretoria deve avaliar, pelo menos anualmente, a eficácia das políticas e dos sistemas de gerenciamento de riscos e de controles internos, bem como do programa de integridade/conformidade (compliance) e prestar contas ao conselho de administração sobre essa avaliação.

APLICA: A eficácia das políticas e do sistema de gerenciamento de riscos é avaliada anualmente, via Processo Interno de Avaliação da Adequação de Capital (Icaap), aprovado pelo Conselho de Administração (CA), por meio do qual são verificados os processos de gestão de riscos e de capital, a partir de visão crítica em relação à regulação vigente e às melhores práticas de mercado, podendo indicar ações de aprimoramento a serem acompanhadas pela Alta Administração. Previamente à deliberação do Conselho de Administração, o documento é avaliado pelo Conselho Diretor (CD).

O Banco também possui indicadores para acompanhamento e avaliação da gestão de riscos, reportados à Alta Administração por meio de relatórios periódicos, a exemplo do Painel de Riscos, contribuindo para a tomada de decisão e manutenção das exposições aos riscos em níveis aceitáveis.

Para fortalecer as competências e responsabilidades de todas as áreas na gestão de riscos e controle, o Banco do Brasil opera no Modelo Referencial de Linhas de Defesa (MRLD), que consiste num modelo que promove interação eficiente entre as três linhas, integrando negócios, gestão de riscos e controles e, concomitantemente, preservando a independência das áreas de supervisão desse processo, buscando mitigar os riscos de forma ágil, reduzir perdas, melhorar os processos e garantir a sustentabilidade.

A Diretoria de Controles Internos e Compliance (Dicoi), como parte da Segunda Linha, responde pela avaliação consolidada do sistema de controles internos do Banco e de suas participações, incluindo a efetividade do Modelo Referencial de Linhas de Defesa, pelo compliance e pela validação dos modelos de gestão de riscos e de gerenciamento de capital.

Possui metodologia própria para identificar e avaliar riscos e controles, que utiliza como referenciais direcionadores reconhecidos pelo mercado, tais como: *Framework for the Evaluation of Internal Control Systems* (COSO 2013); *Framework for Enterprise Risk Management* (COSO ERM 2017); *Control Objectives for Information and Related Technology* (COBIT 2019); Gestão de Riscos - Princípios e Diretrizes (ISO 31.000); Gestão de Riscos - Técnicas para o Processo de Avaliação de Riscos (ISO 31.010); Sistema de Gestão de Compliance (ISO 37.301); *ECB Guide to Internal Models* (ECB); e *OCC Model Risk Management*.

Os resultados dessas avaliações compõem o indicador de Efetividade do Sistema de Controles Internos (ECI), que monitora a eficácia e qualidade dos controles nas unidades do Banco.

Eventuais deficiências identificadas são tratadas por meio de Recomendações e acompanhadas por meio de ferramenta corporativa. O resultado desse processo é reportado periodicamente aos órgãos de Governança do Banco.

Mais detalhes sobre o Modelo Referencial de Linhas de Defesa adotado pelo BB estão disponíveis no Formulário de Referência, Seção 5.1.b.ii.

O Banco do Brasil avalia anualmente a eficácia do Programa de Compliance e Integridade por meio de duas dimensões complementares:

a) Avaliação da Maturidade do Programa — Realizada com base na metodologia do Manual Prático de Avaliação de Integridade em PAR da Controladoria-Geral da União (CGU). A avaliação contempla dois blocos: Cultura Organizacional de Integridade (COI) e Mecanismos, Políticas e Procedimentos de Integridade (MPI), abrangendo temas como análise de riscos, prevenção de ilícitos, licitações, registros contábeis, *due diligence* na contratação de terceiros, fusões e aquisições, e canal de denúncias.

b) Monitoramento Contínuo por Indicadores — A efetividade operacional do Programa é acompanhada por meio de indicadores quantitativos vinculados aos seus 10 orientadores: (1) Comprometimento e Apoio da Alta Administração; (2) Código de Ética, Políticas e Práticas de Integridade; (3) Controles Internos; (4) Gestão de Riscos; (5) Treinamento e Comunicação; (6) Canal de Ética e Denúncias; (7) Investigações Internas e Gestão das Consequências; (8) *Due Diligence* de Integridade; (9) Direitos Humanos; e (10) Monitoramento do Programa.

Os resultados dessas avaliações são consolidados em relatório anual e reportados ao Conselho de Administração (CA) e ao Conselho Diretor (CD). Adicionalmente, em atendimento ao Decreto nº 8.945/2016, art. 16, §3º, reportes trimestrais são apresentados ao Comitê de Auditoria (Coaud) e ao Comitê Executivo de Prevenção a Ilícitos Financeiros e Cambiais (CEPI).

5. Ética e Conflito de Interesses

5.1 Código de Conduta e Canal de Denúncias

5.1.1 A companhia deve ter um comitê de conduta, dotado de independência e autonomia e vinculado diretamente ao conselho de administração, encarregado de implementação, disseminação, treinamento, revisão e atualização do código de conduta e do canal de denúncias, bem como da condução de apurações e propositura de medidas corretivas relativas às infrações ao código de conduta.

EXPLICA: O BB não possui um Comitê de Conduta vinculado diretamente ao Conselho de Administração (CA).

No entanto, o BB possui o Comitê Executivo de Pessoas (CEPES) Composição Alternativa – Ética e Disciplina, vinculado diretamente ao Conselho Diretor, que, dentre outras atribuições, é responsável por:

(i) decidir sobre:

a) conflitos e dilemas éticos de caráter institucional;

b) a aplicação de medidas de orientação e sanções, conforme alçada estabelecida; e

c) o encaminhamento de processos para análise sob a ótica disciplinar, observados os critérios definidos no rito do processo ético;

(ii) conduzir o processo referente a desvios éticos envolvendo:

a) funcionários do primeiro e segundo níveis gerenciais em Unidades Estratégicas (UE) e do primeiro nível gerencial de Unidades Táticas e de Apoio aos Negócios e à Gestão, excetuando-se o primeiro e o segundo níveis gerenciais da Auditoria Interna (Audit), que terão tratamento para casos da espécie, bem como os segmentos técnicos da Audit (Gerente de Auditoria, Coordenador de Auditoria e Auditor), cujos processos serão conduzidos e julgados pelo Comitê de Administração da Audit; e

b) os representantes estaduais eleitos pelos empregados;

(iii) manifestar-se sobre a adequabilidade dos documentos institucionais relativos à ética corporativa;

(iv) elaborar recomendações de conduta ética institucional a serem encaminhadas às Unidades Organizacionais, dando conhecimento ao Conselho Diretor;

(v) encaminhar ao Conselho Diretor:

a) os assuntos relativos a desvios éticos que possam causar impacto significativo à imagem do Banco; e

b) propostas de melhoria dos processos empresariais envolvendo preceitos éticos corporativos, para deliberação;

(vi) promover a disseminação dos preceitos éticos adotados pelo Banco;

O BB conta, ainda, com Comitês Estaduais de Ética em cada Estado da Federação e no Distrito Federal, atuando com os seguintes objetivos: disseminar os preceitos éticos adotados pelo Banco nas dependências jurisdicionadas do Estado, decidir sobre a aplicação de medidas de orientação e sanções, e propor melhorias nos processos empresariais envolvendo preceitos éticos corporativos.

Cada Comitê Estadual é formado por 4 membros, tendo dentre eles um representante eleito pelos funcionários com prerrogativas de estabilidade provisória e inamovibilidade, com mandato de três anos e um representante eleito dentro dos Fóruns Regionais de Diversidade, Equidade, Inclusão e Experiência do Funcionário. Com isso, o colegiado tem uma composição paritária e com visão multilateral.

5.1.2 O código de conduta, elaborado pela diretoria, com apoio do comitê de conduta, e aprovado pelo conselho de administração, deve:

(i) disciplinar as relações internas e externas da companhia, expressando o comprometimento esperado da companhia, de seus conselheiros, diretores, acionistas, colaboradores, fornecedores e partes interessadas com a adoção de padrões adequados de conduta;

(ii) administrar conflitos de interesses e prever a abstenção do membro do conselho de administração, do comitê de auditoria ou do comitê de conduta, se houver, que, conforme o caso, estiver conflitado;

(iii) definir, com clareza, o escopo e a abrangência das ações destinadas a apurar a ocorrência de situações compreendidas como realizadas com o uso de informação privilegiada (por exemplo, utilização da informação privilegiada para finalidades comerciais ou para obtenção de vantagens na negociação de valores mobiliários);

(iv) estabelecer que os princípios éticos fundamentem a negociação de contratos, acordos, propostas de alteração do estatuto social, bem como as políticas que orientam toda a companhia, e estabelecer um valor máximo dos bens ou serviços de terceiros que administradores e colaboradores possam aceitar de forma gratuita ou favorecida.

APLICA: O Código de Ética do Banco do Brasil, aprovado pelo Conselho de Administração (conforme previsto no Art. 21, I do Estatuto Social), com deliberação prévia do Conselho Diretor, apresenta o propósito, posicionamento e os valores do BB, bem como os princípios do Código.

O documento apresenta os compromissos e diretrizes do Banco em relação aos seus públicos de relacionamento e à sociedade.

No Código de Ética, são abordados temas como: respeito à diversidade, segurança psicológica, prevenção à violência laboral; conflito de interesses; repúdio a condutas delituosas como prática de atos que configurem corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, dentre outros; ética aplicada à Inteligência Artificial; repúdio a comportamentos que geram reprovação social sejam eles cometidos dentro ou fora do Banco; observância dos padrões e princípios contidos nas políticas da Empresa e nos demais regulamentos internos; presentes e favores; relacionamento com concorrentes, governos, comunidades, órgãos reguladores; canais de denúncia para reporte de desvios de conduta e suspeita de prática de atos lesivos qualificáveis como corrupção; canais de comunicação para esclarecimentos de dúvidas relacionadas ao Código e previsão de penalidades em caso de descumprimento do Código de Ética e demais normas e procedimentos do Banco.

O Código de Ética é aplicado à Alta Administração – Conselheiros, Presidente, Vice-Presidentes e Diretores, inclusive de empresas controladas; aos funcionários do Banco, no Brasil e no exterior; aos colaboradores – estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas; e àqueles que estejam atuando ou prestando serviços em nome ou para o Banco do Brasil.

O capítulo 4 do Código versa exclusivamente sobre conflito de interesses, trazendo, inclusive, exemplos ilustrativos sobre situação de conflito. No documento, adverte-se que, entre as ações que se configuram

como conflito de interesses, está a de deliberar sobre assuntos de interesse conflitante com o do Banco. Qualquer pessoa sujeita ao Código deve observar esse e os demais direcionamentos sobre o tema descritos no capítulo.

O BB declara no Código que os funcionários devem se abster de realizar negócios a partir de informações obtidas em função das atividades desenvolvidas no Banco, ainda não divulgadas ao mercado, além de mantê-las sob sigilo até que sejam de conhecimento público.

No capítulo 4, são relacionadas ações que se configuram conflito de interesses no uso de informações. Ademais, ao tratar da propriedade intelectual e da informação, o código define que: "8.8 Devemos resguardar o sigilo de informação do Banco do Brasil, relativas a ato ou fato relevante às quais tenham acesso privilegiado em razão da posição ou função que ocupamos."

Os princípios do Código de Ética ditam a direção que deve ser tomada, principalmente quando vivenciados dilemas éticos e é necessário tomar decisões aderentes às expectativas do Banco, ainda que não tenham sido previstas em normas específicas. Em todas as interações devem ser observados os princípios do Código, com destaque para as negociações de contratos, acordos (Capítulo 2 – Boas Práticas de Relacionamento), bem como nas deliberações sobre documentos de governança. O Código também trata, em capítulo específico, sobre presentes, brindes, hospitalidade e favores, inclusive com o estabelecimento de limite de valor para recebimento de presentes ou brindes: “6.5 Autorizamos aceitar presente ou brinde avaliado em até 390 reais, que se refere a 1% do teto remuneratório previsto no inciso XI do caput do Art. 37 da Constituição Federal, desde que não caracterize manipulação de processos decisórios ou obtenção de vantagens indevidas”.

Busca-se em todo o conteúdo trazer orientações objetivas para que os funcionários e demais colaboradores sintam-se pertencentes, envolvidos e responsáveis pela ética dentro da empresa.

5.1.3 O canal de denúncias deve ser dotado de independência, autonomia e imparcialidade, operando diretrizes de funcionamento definidas pela diretoria e aprovadas pelo conselho de administração. Deve ser operado de forma independente e imparcial, e garantir o anonimato de seus usuários, além de promover, de forma tempestiva, as apurações e providências necessárias. Este serviço pode ficar a cargo de um terceiro de reconhecida capacidade.

APLICA: O Banco do Brasil possui o Canal de Ética e Denúncias, o qual unifica desde 31.03.2025 as denúncias que tratam de ilícitos e demais irregularidades e também denúncias que envolvem comportamento e relacionamento interpessoal.

Todo o fluxo de acolhimento e tratamento das denúncias opera as diretrizes estabelecidas no Código de Ética do BB e no Compromisso de Proteção ao Denunciante e Não Retaliação, ambos aprovados pelo Conselho de Administração.

O Canal de Ética e Denúncias do Banco do Brasil, disponível em três idiomas (português, inglês e espanhol) pelo telefone 0800 300 4455 que também é WhatsApp, todos os dias da semana, 24 horas, ou pelo Portal BB no endereço https://bb.com.br/site/pra-voce/atendimento/canal-de-denuncias e via App BB – Menu atendimento, é o canal de comunicação por meio do qual funcionários, colaboradores, clientes, usuários, parceiros ou fornecedores podem relatar situações com indícios de ilicitude, de qualquer natureza, relacionadas às atividades da Instituição, podem, de forma anônima, relatar dúvidas ou violações ao Código de Ética.

O canal é operado por uma empresa independente e especializada, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação, sem conflito de interesses, acolhendo as denúncias e as encaminhando ao setor responsável para o devido procedimento.

Nos casos de conflitos interpessoais, condutas em desacordo com o nosso Código de Ética, de natureza moral, sexual ou de desrespeito à intimidade e à diversidade, além de reclamações em relação aos processos internos que impactam a experiência dos funcionários e que tenham tido a análise da primeira instância, sugestões e elogios, as demandas são encaminhadas à Ouvidoria Interna.

O Conselho Diretor recebe relatórios semestrais sobre o trabalho realizado no âmbito da Ouvidoria Interna por meio de Relatório de Atividades, a partir do qual as diretrizes de funcionamento do canal podem ser ajustadas, quando necessário.

Já nos casos de ilícitos e demais irregularidades, as demandas são encaminhadas ao setor de Controles Internos do Banco do Brasil, que verifica a suficiência das informações constantes no relato, direciona o caso para análise das áreas competentes, inicia o processo disciplinar (se for o caso) e fornece resposta ao denunciante.

As comunicações são respondidas em até 30 dias úteis, prazo compatível com a necessidade de adequada apuração de determinadas situações, podendo ser ampliado em casos mais complexos.

O descumprimento do Código de Ética está sujeito a tratamento sob a ótica da gestão da consequência, podendo resultar na aplicação de soluções como Termo de Ciência, Alerta Ético-Negocial, Suspensão, Destituição e Demissão, entre outras, sem prejuízo de eventual responsabilização na esfera judicial.

Em atendimento à Resolução CMN nº 4.859, de 23 de outubro de 2020, semestralmente é realizado reporte ao Conselho de Administração, demonstrando o número de comunicações recebidas; a natureza das comunicações; as áreas competentes pelo tratamento da situação; o prazo médio de tratamento; e as medidas mitigadoras adotadas. O Relatório produzido fica à disposição do Banco Central.

5.2 Conflito de Interesses

5.2.1 As regras de governança da companhia devem zelar pela separação e definição clara de funções, papéis e responsabilidades associados aos mandatos de todos os agentes de governança. Devem ainda ser definidas as alçadas de decisão de cada instância, com o objetivo de minimizar possíveis focos de conflitos de interesses.

APLICA: O Banco do Brasil prevê diversas regras associadas à atuação dos órgãos de governança da Empresa. Logo no Estatuto Social, já se encontram as bases da governança, mas também nos regimentos internos dos órgãos de governança e políticas corporativas, das quais destacamos a Política de Conflito de Interesses.

No que se refere à definição das competências de cada um desses órgãos, essas estão previstas nos artigos 10 (Assembleia Geral de Acionistas), 21 (Conselho de Administração), 28 (Diretoria Executiva), 29 (Conselho Diretor) e 30 (atribuições individuais dos membros da Diretoria Executiva). Cada órgão decide acerca dos temas sob sua responsabilidade e, na existência de conflito de interesses, o Estatuto Social estabelece os procedimentos a serem adotados.

O Estatuto Social também prevê que os cargos de Presidente e de Vice-presidente do Conselho de Administração não podem ser acumulados com o de Presidente do Banco, ainda que interinamente (Art. 11, §3º).

No Art. 32 do Estatuto Social são previstas regras específicas de segregação de funções para os órgãos da administração do Banco, em especial quanto aos assuntos relativos à gestão de riscos e controles internos, risco de crédito e administração de recursos de terceiros.

O Art. 40, §3º, do Estatuto Social prevê, ainda, que a área responsável pelo processo de controles internos deverá se reportar diretamente ao Conselho de Administração em situações em que se suspeite do

envolvimento de integrante da Diretoria Executiva em irregularidades ou quando um membro se furtar à obrigação de adotar medidas necessárias em relação à situação de irregularidade a ele relatada.

Com o propósito de envolver todos os executivos na definição de estratégias e na aprovação de propostas para os diferentes negócios do Banco do Brasil, a administração utiliza comitês de nível estratégico, com o objetivo de conferir mais agilidade, qualidade e segurança à tomada de decisão.

Além disso, as decisões, em qualquer nível da Empresa, são tomadas de forma colegiada, exceto nos casos em que uma estrutura organizacional mínima não o permita e em situações específicas, classificáveis como de menor risco operacional e de crédito.

Por meio de Instruções Normativas internas (IN), o Banco do Brasil estabelece vedações a integrantes dos comitês estratégicos para participação em deliberações de propostas nas quais haja conflito de interesses. Há, ainda, regras a serem observadas, estabelecimento de competências e alçadas, disposições gerais do modelo decisório, incluindo premissas para realização de transações com partes relacionadas (TPR), em conformidade com a Política de TPR do BB.

5.2.2 As regras de governança da companhia devem ser tornadas públicas e determinar que a pessoa que não é independente em relação à matéria em discussão ou deliberação nos órgãos de administração ou fiscalização da companhia deve manifestar, tempestivamente, seu conflito de interesses ou interesse particular. Caso não o faça, essas regras devem prever que outra pessoa manifeste o conflito, caso dele tenha ciência, e que, tão logo identificado o conflito de interesses em relação a um tema específico, a pessoa envolvida se afaste, inclusive fisicamente, das discussões e deliberações. As regras devem prever que esse afastamento temporário seja registrado em ata.

APLICA: As regras de governança do Banco do Brasil são públicas e podem ser consultadas no site de Relações com Investidores. Dentre elas, tem-se o próprio Estatuto Social, a estrutura de órgãos de governança com seus respectivos regimentos internos e as políticas corporativas, das quais destacamos a Política de Transações com Partes Relacionadas e a Política de Conflito de Interesses.

Especificamente quanto à condução de situações em que se possam, eventualmente, configurar conflitos de interesses, o Estatuto Social do Banco do Brasil apresenta, dentre outras, as regras e os procedimentos a serem adotados nas reuniões do Conselho de Administração, Conselho Diretor, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal (Art. 22, §§5º e 6º; Art. 31, §§4º e 5º; Art. 42, §§4º e 5º). Anteriormente à deliberação, o membro que não seja independente em relação à matéria em discussão deve manifestar seu conflito de interesses ou interesse particular, abstendo-se de participar das discussões e deliberações. Caso não o faça, qualquer outra pessoa presente à reunião poderá manifestar o conflito, caso dele tenha ciência.

Os Regimentos Internos do Conselho de Administração, Conselho Diretor e Diretoria Executiva, disciplinam a forma como situações envolvendo situações de conflito de interesses devem ser tratadas nas reuniões desses órgãos. Assim, é facultado a qualquer membro do órgão solicitar que se delibere pela retirada ou não do membro conflitado da reunião, sendo permitido seu retorno após a deliberação do tema. Os Regimentos também determinam que esse processo de deliberação seja registrado em ata.

No Art. 14 do Estatuto Social, também é previsto que, aos integrantes dos órgãos de administração, fica vedado intervir no estudo, deferimento, controle ou liquidação de qualquer operação em que sejam interessadas ou tenham conflito de interesses.

Além disso, o conselheiro de administração representante dos empregados não participa das discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam relações sindicais, remuneração, benefícios e vantagens,

inclusive matérias de previdência complementar e assistenciais, bem como nas hipóteses em que ficar configurado o conflito de interesses (Estatuto Social, Art. 18, §6º).

Relativamente às decisões que envolvam Transações com Partes Relacionadas (TPR), a Política de TPR, aprovada pelo Conselho de Administração, orienta os integrantes dos órgãos responsáveis pela negociação, análise ou aprovação dessas transações que, porventura, se encontrem em conflito de interesse, a se declararem impedidos, explicando o envolvimento na transação e abstendo-se, inclusive, da discussão do tema.

Orientações a respeito do conflito de interesses para todos os funcionários e colaboradores estão explicitadas também no Código de Ética, em capítulo específico que traz situações que podem configurar conflito e alertas sobre como mitigar o risco. Nele há um recorte especial para os membros da Alta Administração, que deve observar também os dispositivos do Código de Conduta da Alta Administração, inclusive no que se refere o conflito de interesses.

5.2.3 A companhia deve ter mecanismos de administração de conflitos de interesses nas votações submetidas à assembleia geral, para receber e processar alegações de conflitos de interesses, e de anulação de votos proferidos em conflito, ainda que posteriormente ao conclave.

APLICA: Conforme disposto no Estatuto Social (Art. 1º), o BB está sujeito ao regime jurídico próprio das empresas privadas, sendo regido pelo seu Estatuto Social, pelas Leis 4.595/1964, 6.404/1976, 13.303/2016 e seu respectivo Decreto Regulamentador, além das demais normas aplicáveis.

Diante disso, caso alguma situação dessa natureza se apresente nas Assembleias, serão observadas as disposições do Art. 115, §4º, da Lei 6.404/1976:

> "A deliberação tomada em decorrência do voto de acionista que tem interesse conflitante com o da companhia é anulável; o acionista responderá pelos danos causados e será obrigado a transferir para a companhia as vantagens que tiver auferido".

Além disso, o Manual de Participação dos Acionistas do Banco do Brasil nas Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária também aborda o tema no capítulo "Abuso do Direito de Voto e Conflito de Interesses".

5.3 Transações com Partes Relacionadas

5.3.1 O estatuto social deve definir quais transações com partes relacionadas devem ser aprovadas pelo conselho de administração, com a exclusão de eventuais membros com interesses potencialmente conflitantes.

APLICA: O Estatuto Social do Banco do Brasil - ESBB (Art. 4º, III) veda a realização de transferências de recursos, serviços ou outras obrigações entre o Banco e suas partes relacionadas em desconformidade com a Política de Transações com Partes Relacionadas. Ademais, o Estatuto Social define, em seu Art. 21, as competências do Conselho de Administração (CA). Nesse contexto, conforme alínea g do inciso II do Art. 21 do ESBB, cabe ao CA deliberar sobre *"transações com partes relacionadas de sua competência e alçada decisória, conforme previsto nas normas do Banco."*

Em se tratando de decisões com interesses potencialmente conflitantes, é previsto no Art. 22 (§§5º e 6º) do Estatuto Social que, nas reuniões do CA, anteriormente à deliberação, o membro que não seja independente em relação à matéria em discussão deve manifestar seu conflito de interesses ou interesse

particular, abstendo-se de participar das discussões e deliberações. E, se não fizer, qualquer outra pessoa presente à reunião poderá manifestar o conflito, caso dele tenha ciência, procedendo-se conforme explicitado no item 5.2.2.

5.3.2 O conselho de administração deve aprovar e implementar uma política de transações com partes relacionadas, que inclua, entre outras regras:

(i) previsão de que, previamente à aprovação de transações específicas ou diretrizes para a contratação de transações, o conselho de administração solicite à diretoria alternativas de mercado à transação com partes relacionadas em questão, ajustadas pelos fatores de risco envolvidos;

(ii) vedação a formas de remuneração de assessores, consultores ou intermediários que gerem conflito de interesses com a companhia, os administradores, os acionistas ou classes de acionistas;

(iii) proibição a empréstimos em favor do controlador e dos administradores;

(iv) as hipóteses de transações com partes relacionadas que devem ser embasadas por laudos de avaliação independentes, elaborados sem a participação de nenhuma parte envolvida na operação em questão, seja ela banco, advogado, empresa de consultoria especializada, entre outros, com base em premissas realistas e informações referendadas por terceiros;

(v) que reestruturações societárias envolvendo partes relacionadas devem assegurar tratamento equitativo para todos os acionistas.

APLICA PARCIALMENTE: O Banco do Brasil possui uma Política de Transações com Partes Relacionadas (TPR) aprovada pelo Conselho de Administração cuja última revisão ocorreu em 11.12.2025 a qual prevê:

(i) A Política de Transações com Partes Relacionadas veda a realização de transações com partes relacionadas em condições diversas às de mercado ou que possam prejudicar os interesses do Banco.

No contexto das transações com partes relacionadas realizadas pelo Banco, verifica-se que a identificação de alternativas de mercado previamente à sua aprovação se aplica às transações realizadas com fornecedores, estando este tema disciplinado na Política de Relacionamento com Terceiros, aprovada pelo Conselho de Administração, em 10.04.2025 e no Regulamento de Licitações e Contratos do Banco do Brasil - RLBB, de 27.08.2021.

Por ser uma sociedade de economia mista federal, atendendo à legislação brasileira vigente, o Banco do Brasil realiza suas compras e contratações utilizando-se da Lei 13.303/2016 e do Regulamento de Licitações e Contratos do Banco do Brasil - RLBB.

(ii) A Política de TPR veda qualquer forma de remuneração a assessores, consultores ou intermediários que possa gerar conflito de interesses com o Banco, seus administradores e acionista controlador.

(iii) Com a alteração do Art. 34 da Lei 4.595/1964 (conforme Lei 13.506/2017 e Resolução CMN 4.693/2018), passou a ser permitida a realização de operações de crédito com os membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, desde que em condições de mercado, sem benefícios adicionais ou diferenciados comparativamente às operações deferidas aos demais clientes de mesmo perfil (Resolução CMN 4.693/2018, Art. 6º).

Relativamente às operações de crédito com o controlador, a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101/2000) estabelece: *"Art. 36. É proibida a operação de crédito entre uma instituição financeira estatal e o ente da Federação que a controle, na qualidade de beneficiário do empréstimo. Parágrafo único. O disposto no caput não proíbe instituição financeira controlada de adquirir, no mercado, títulos da dívida pública para atender investimento de seus clientes, ou títulos da dívida de emissão da União para aplicação de recursos próprios."*

(iv) A Política de TPR do Banco incentiva o estabelecimento de um ambiente independente para a negociação, a análise e a aprovação de Transações com Partes Relacionadas a fim de que sejam razoáveis, justificadas e equilibradas e que seus resultados sejam comutativos.

Nesse contexto, nas reestruturações societárias envolvendo partes relacionadas são observados os princípios de transparência e equidade. Por sua vez, o normativo interno que versa sobre operações societárias prevê a possibilidade de realização de avaliação externa independente.

Ressalte-se que cabe ao Conselho de Administração decidir sobre as participações do Banco em sociedades, no Brasil e no exterior, e que cabe ao Comitê de Auditoria avaliar e monitorar, em conjunto com a administração e a área de auditoria interna, a adequação das transações com partes relacionadas.

(v) Na hipótese de alienação de controle do BB, o adquirente se obrigaria a, observando as condições e prazos previstos na legislação vigente e no Regulamento do Novo Mercado da B3, fazer oferta pública de aquisição das ações tendo por objeto as ações de emissão do Banco de titularidade dos demais acionistas, de forma a lhes assegurar tratamento igualitário àquele dado ao acionista controlador alienante (Estatuto Social, Art. 59). Em caso de fechamento de capital deverá ser ofertado um preço mínimo às ações, correspondente ao preço justo apurado por empresa especializada escolhida pela Assembleia Geral, na forma da legislação aplicável e conforme previsto nos §§1º e 2º, do Art. 10 e §2º do Art. 60 do Estatuto Social.

5.4 Política de Negociação de Valores Mobiliários

5.4.1 A companhia deve adotar, por deliberação do conselho de administração, uma política de negociação de valores mobiliários de sua emissão, que, sem prejuízo do atendimento às regras estabelecidas pela regulamentação da CVM, estabeleça controles que viabilizem o monitoramento das negociações realizadas, bem como a apuração e punição dos responsáveis em caso de descumprimento da política.

APLICA: O Banco do Brasil possui Política de Negociação de Valores Mobiliários de Emissão do BB aprovada pelo Conselho de Administração e vedando, expressamente: (i) utilização de informação relevante ainda não divulgada com a finalidade de auferir vantagem, para si ou para outrem, mediante negociação de valores mobiliários; (ii) aluguel e empréstimo dos valores mobiliários; e (iii) negociação em período de silêncio, exceto se houver Plano de Negociação formalizado para a operação.

Embora a responsabilidade pela observância da regularidade das negociações seja das pessoas sujeitas à Política, o BB possui, por prudência, um sistema de monitoramento das negociações e fluxo para apuração interna de ocorrências. Além disso, a Política prevê penalidades nos casos de transgressão às normas estabelecidas.

A versão vigente da Política de Negociação de Valores Mobiliários de Emissão do BB foi aprovada pelo Conselho de Administração, em 11.01.2024, conforme ata de reunião disponível no site de Relações com Investidores.

5.5 Política sobre Contribuições e Doações

5.5.1 No intuito de assegurar maior transparência quanto à utilização dos recursos da companhia, deve ser elaborada política sobre suas contribuições voluntárias, inclusive aquelas relacionadas às atividades políticas, a ser aprovada pelo conselho de administração e executada pela diretoria, contendo princípios e regras claros e objetivos.

5.5.2 A política deve prever que o conselho de administração seja o órgão responsável pela aprovação de todos os desembolsos relacionados às atividades políticas.

5.5.3 A política sobre contribuições voluntárias das companhias controladas pelo Estado, ou que tenham relações comerciais reiteradas e relevantes com o Estado, deve vedar contribuições ou doações a partidos políticos ou pessoas a eles ligadas, ainda que permitidas por lei.

APLICA: Em sede de Política, possuímos a Política Específica de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), aprovada pelo Conselho de Administração, a qual traz o seguinte enunciado:

> "Repassamos recursos, de forma voluntária, planejada, monitorada e circunstancial, para projetos e programas sociais, além de realizar doações e atividades de voluntariado envolvendo funcionários."

Para melhor detalhar o enunciado acima, o Banco elaborou as Diretrizes do Investimento Social Privado do Banco do Brasil, também aprovada pelo Conselho de Administração.

As informações relativas ao Investimento Social Privado são divulgadas para toda a sociedade por meio dos documentos disponíveis no site de Relações com Investidores do Banco do Brasil (Relatório Anual BB, Demonstrações Contábeis e Relatório da Administração) e no site da Fundação Banco do Brasil (Relatório de Atividades, Demonstrações Contábeis, Relatório dos Auditores Independentes e Parecer do Conselho Fiscal).

Especificamente no que se refere às contribuições destinadas às atividades políticas, o Banco trata disso na Política Geral de Escopo Institucional, aprovada pelo Conselho de Administração:

> "Não concedemos qualquer tipo de apoio (inclusive financeiro) a eventos promocionais em benefício de candidatos, de partidos políticos e de organizações religiosas."

No Código de Ética, norma aprovada pelo Conselho de Administração, também há enunciados para este tema:

> "2.11 Contribuímos, nas nossas atividades diárias, para a manutenção do caráter laico e apartidário da Empresa. (...)
> 2.51 Proibimos o financiamento de partidos políticos ou candidatos a cargos públicos no Brasil e nos países em que atuamos em nome do Banco, ou de seus representantes. (...)
> 7.5 Proibimos o uso de instalações, equipamentos, materiais de trabalho e rede eletrônica de comunicações para assuntos político-partidários, religiosos ou de interesse comercial próprio ou de terceiros."

Resumo

Capítulo	Princípio	Item	Resposta
Acionistas	Estrutura Acionária	1.1.1	Aplica
	Acordos de Acionistas	1.2.1	Não se aplica
	Assembleia Geral	1.3.1	Aplica
	Assembleia Geral	1.3.2	Aplica
	Medidas de Defesa	1.4.1	Não se aplica
		1.4.2	Não se aplica
		1.4.3	Não se aplica
	Mudança de Controle	1.5.1	Aplica
	Manifestação da Administração nas OPAs	1.6.1	Aplica
	Política de Destinação de Resultados	1.7.1	Aplica
	Sociedades de Economia Mista	1.8.1	Aplica
		1.8.2	Aplica
Conselho de Administração	Atribuições	2.1.1	Aplica
	Composição do Conselho de Administração	2.2.1	Parcialmente
		2.2.2	Aplica
	Presidente do Conselho	2.3.1	Aplica
	Avaliação do Conselho e dos Conselheiros	2.4.1	Aplica
	Planejamento da Sucessão	2.5.1	Explica
	Integração de Novos Conselheiros	2.6.1	Aplica
	Remuneração dos Conselheiros de Administração	2.7.1	Aplica
	Regimento Interno do Conselho de Administração	2.8.1	Aplica
	Reuniões do Conselho de Administração	2.9.1	Aplica
		2.9.2	Aplica
		2.9.3	Aplica
Diretoria	Atribuições	3.1.1	Aplica
		3.1.2	Aplica
	Indicação dos Diretores	3.2.1	Parcialmente
	Avaliação do Diretor-Presidente e da Diretoria	3.3.1	Aplica
		3.3.2	Aplica
	Remuneração da Diretoria	3.4.1	Aplica
		3.4.2	Aplica
		3.4.3	Aplica
Órgãos de Fiscal. e Controle	Comitê de Auditoria	4.1.1	Aplica
	Conselho Fiscal	4.2.1	Aplica
		4.2.2	Aplica
	Auditoria Independente	4.3.1	Aplica
		4.3.2	Aplica
	Auditoria Interna	4.4.1	Aplica
		4.4.2	Não se aplica
	Ger. Riscos, C. Internos e Conformidade	4.5.1	Aplica
		4.5.2	Aplica
		4.5.3	Aplica
Ética e Conflito de Interesses	Código de Conduta e Canal de Denúncias	5.1.1	Explica
		5.1.2	Aplica
		5.1.3	Aplica

	Conflito de Interesses	5.2.1	Aplica
		5.2.2	Aplica
		5.2.3	Aplica
	Transações com Partes Relacionadas	5.3.1	Aplica
		5.3.2	Parcialmente
	Política de Negociação de Valores Mobiliários	5.4.1	Aplica
	Política sobre Contribuições e Doações	5.5.1	Aplica
		5.5.2	Aplica
		5.5.3	Aplica

Referências

Atas - Assembleias e Reuniões da Administração

Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa

Conselho de Administração

Conselho Fiscal

Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração

Conselho Diretor

Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016

Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022

Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024

Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967

Diretrizes do Investimento Social Privado

Estatuto, Políticas e Diretrizes

Estatuto Social do Banco do Brasil

Ética no BB

Formulários de Referência

Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000

Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964

Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976

Lei nº 9.292, de 12 de julho de 1996

Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010

Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016

Lei nº 13.506, de 13 de novembro de 2017

Manual dos Acionistas - Assembleia

Programa de Compliance e Integridade

Relações com Investidores - Banco do Brasil

Resolução CMN nº 4.693, de 29 de outubro de 2018

Resolução CMN nº 4.859, de 23 de outubro de 2020

Resolução CMN nº 5.177, de 26 de setembro de 2024

Resolução CVM nº 23, de 25 de fevereiro de 2021

Resolução CVM nº 80, de 29 de março de 2022

