



**NU HOLDINGS LTD.
REGIMENTO DO COMITÊ DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA,
DIVERSIDADE E REMUNERAÇÃO**

Adotado em Outubro de 2021

Objetivo

O Comitê de Desenvolvimento de Liderança, Diversidade e Remuneração (o "**Comitê**") é criado e auxiliará o Conselho de Administração (o "**Conselho**") da Nu Holdings Ltd., uma sociedade isenta de responsabilidade limitada das Ilhas Cayman (a "**Sociedade**"), no cumprimento de suas responsabilidades de supervisão com respeito às questões de desenvolvimento de liderança, diversidade e remuneração, conforme estabelecido neste regimento do Comitê (este "**Regimento**").

Composição e Organização

O Comitê é composto por pelo menos três membros, que serão nomeados pelo Conselho e servirão a critério dele. O Conselho designará um membro do Comitê como seu presidente ("**Presidente**").

Reuniões

O Comitê realizará reuniões ordinárias ou extraordinárias com a frequência que seus membros considerem necessária ou apropriada para cumprir suas responsabilidades de acordo com este Regimento, ficando entendido que o Comitê deverá reunir-se pelo menos trimestralmente. O Presidente presidirá cada reunião e, na ausência do Presidente, um dos outros membros do Comitê será designado como presidente interino da reunião pelo Comitê mediante consentimento daqueles presentes. O Presidente, em consulta com os outros membros do comitê, determinará a duração das reuniões do comitê e estabelecerá suas pautas de acordo com este Regimento.

As convocações de cada reunião serão entregues a cada membro do Comitê pelo Presidente por meio de qualquer meio físico ou eletrônico disponível, pelo menos três (3) dias úteis antes de cada reunião (a "**Convocação da Reunião**").

As reuniões do Comitê serão realizadas nas horas e nos locais determinados pelo Presidente, conforme especificado na Convocação da Reunião aplicável. Elas também poderão ocorrer por meio de vídeo ou teleconferência ou por qualquer outra ferramenta de comunicação eletrônica que possibilite a análise e discussão dos assuntos propostos para discussão pelo Comitê em tempo real. Além disso, ele também poderá atuar por meio de deliberação por escrito unânime em vez de uma reunião.

As reuniões serão consideradas com a constituição de um quórum de, no mínimo, 2/3 (dois terços) de seus membros. As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes à reunião. As atas das reuniões do Comitê devem ser lavradas e assinadas pelo Presidente (ou por qualquer outro membro do Comitê que presidiu a reunião aplicável como presidente).



Nenhuma pessoa deve comparecer à parte de qualquer reunião em que seu desempenho ou remuneração seja discutido, a menos que especificamente convidado pelo Comitê.

A fim de garantir a comunicação, coordenação e cobertura eficazes dos assuntos de responsabilidade do Comitê, o Comitê poderá convocar periodicamente reuniões conjuntas com outros comitês.

Além deste Regimento, a operação do Comitê estará sujeita a quaisquer disposições aplicáveis do Memorando de Constituição e Contrato Social da Sociedade, às leis das Ilhas Cayman e às normas e regulamentos da SEC e os padrões de listagem da NYSE, cada um conforme em vigência, de tempos em tempos, até o limite aplicável.

Atas

A ata de cada reunião e de cada deliberação por escrito unânime em vez de uma reunião será mantida nos livros e registros da Sociedade.

Deveres e Responsabilidades

Para cumprir seu objetivo, o Comitê terá as seguintes responsabilidades, atribuições e poderes:

Remuneração de Executivos

O Comitê aprovará ou recomendará ao Conselho, para determinação, a remuneração do Diretor-Presidente da Sociedade (o "Diretor-Presidente") e de cada um dos outros diretores executivos e principais prestadores de serviços da Sociedade, sujeito aos "Procedimentos" abaixo. Ao determinar, ou recomendar para determinação, essa remuneração, o Comitê deverá, entre outras coisas:

- identificar, revisar e aprovar metas corporativas, incluindo compromissos de ESG e objetivos relevantes para a remuneração do diretor executivo;
- avaliar o desempenho de cada diretor executivo à luz dessas metas e objetivos e determinar a remuneração de cada um deles com base em tal avaliação, incluindo outros fatores que o Comitê considere apropriados e no melhor interesse da Sociedade; e
- determinar qualquer componente de incentivo de longo prazo da remuneração de cada diretor executivo.

Remuneração do Conselheiro.

O Comitê revisará e aprovará periodicamente a remuneração (incluindo a remuneração baseada em ações) para os conselheiros da Sociedade.

Sucessão da Administração



O Comitê, em consulta com o Diretor-Presidente, revisará periodicamente o planejamento de sucessão da administração da Sociedade, incluindo políticas para seleção e sucessão do Diretor-Presidente em caso de incapacitação, aposentadoria ou destituição do executivo supracitado e avaliações e planos de desenvolvimento para quaisquer possíveis sucessores do Diretor-Presidente.

Planos e Políticas de Remuneração

O Comitê deve revisar e avaliar as políticas de remuneração e benefícios executivos da Sociedade em geral (sujeito, se aplicável, à aprovação dos acionistas), incluindo a revisão e recomendação de quaisquer planos baseados em capital e de remuneração de incentivos da Sociedade que estão sujeitos à aprovação do Conselho ou deste Comitê. Ao analisar essas políticas de remuneração e benefícios, o Comitê poderá considerar o recrutamento, o desenvolvimento, a promoção, a contratação e a remuneração de diretores executivos e outros prestadores de serviços importantes da Sociedade e quaisquer outros fatores que julgar apropriados.

A menos que determinado de outra forma pelo Conselho ou pelos Acionistas, o Comitê revisará e aprovará concessões de prêmios de compensação de capital aos diretores executivos e quaisquer outras condições sujeitas à sua aprovação (ou renúncia), conforme determinado nos planos baseados em capital e de remuneração de incentivos da Sociedade ou em outros planos baseados em capital.

Divulgações de Remuneração

Analisar e discutir com os diretores executivos da Sociedade e outros membros da administração, incluindo membros do departamento de Recursos Humanos, advogados externos e quaisquer consultores externos de remuneração, a divulgação sobre as políticas de remuneração da Sociedade, programas e práticas para diretores executivos preparados para inclusão nos arquivos públicos da Sociedade.

Administração de Capital Humano

Revisar periodicamente os programas e práticas da Sociedade relacionados às métricas de administração do capital humano, incluindo as práticas de contratação e rotatividade, desenvolvimento de funcionários e métricas de engajamento da Sociedade.

Desenvolvimento de Liderança

Analisar periodicamente o processo de desenvolvimento de liderança da Sociedade para a alta administração, incluindo recrutamento, gestão de desempenho, engajamento, incentivo e outros programas para promover o desenvolvimento de talentos e a seleção da alta administração de acordo com o planejamento de sucessão da administração.

Diversidade

O Comitê deve analisar e avaliar periodicamente a inclusão e diversidade da força de trabalho da Sociedade e a administração de programas de remuneração de forma não discriminatória, incluindo quaisquer políticas ou procedimentos relacionados à implementação de iniciativas e programas de diversidade e inclusão da Sociedade,





relatórios de evolução em relação a quaisquer metas e métricas estabelecidas e declarações públicas relacionadas ao compromisso da Sociedade com a diversidade.

Avaliação Anual

O Comitê produzirá e fornecerá ao Conselho, anualmente, uma avaliação do desempenho do Comitê em suas funções de acordo com este Regimento. A avaliação será conduzida da maneira que o Comitê julgar apropriada. O Presidente do Comitê apresentará a avaliação ao Conselho. A avaliação também incluirá uma avaliação pelo Comitê da adequação deste Regimento e quaisquer recomendações para melhorar este instrumento.

Recursos e Autoridade do Comitê; Retenção de Consultores

O Comitê deve ter os recursos e autoridade adequados para cumprir suas funções e responsabilidades e deve ter poderes para conduzir sua própria investigação sobre questões relacionadas às suas funções e responsabilidades, incluindo a autoridade para selecionar, reter, encerrar e aprovar as taxas e outros termos de contratação de assessoria jurídica especial ou assessoria jurídica independente ou outros especialistas e consultores, conforme julgar necessário ou apropriado. O Comitê receberá recursos adequados da Sociedade, conforme determinado pelo Comitê, para pagamento de remuneração aos assessores contratados pelo Comitê e despesas administrativas ordinárias do Comitê que forem necessárias ou adequadas ao desempenho de suas funções.

Ele poderá delegar a um ou mais diretores da Sociedade a autoridade de fazer concessões de prêmios de remuneração de capital a qualquer diretor executivo, funcionário ou outro prestador de serviços importante da Sociedade que não seja um membro da alta administração de acordo com o plano baseado em capital e de remuneração de incentivos da Sociedade, conforme o Comitê julgar apropriado e de acordo com os termos desses planos.

