

[tradução livre]

## **NU HOLDINGS LTD.**

### **Política Global de Governança Corporativa**

Atualizado em Fevereiro, 2025

#### **1. Introdução**

O Conselho de Administração ("Conselho") da Nu Holdings Ltd. ("Companhia") tem o poder de projetar, avaliar e continuamente visitar e revisar a estrutura e políticas de governança corporativa da Companhia e suas subsidiárias (\*) (conjuntamente com a Companhia, o "Grupo Nu").

No exercício das responsabilidades do Conselho, o Conselho aprova esta Política Global de Governança Corporativa ("Política") referindo-se à estrutura de regras, diretrizes, relacionamentos, sistemas e processos dentre e pelos quais a autoridade é exercida e controlada no Grupo Nu, abrangendo os mecanismos pelos quais o Grupo Nu é responsável.

Esta Política baseia-se nas melhores práticas do setor e está alinhada com os princípios e diretrizes aplicáveis estabelecidos pelos órgãos reguladores relevantes, abordando componentes-chave.

Esta Política é um manifesto do compromisso do Grupo Nu em manter os mais altos padrões de conduta de governança corporativa. Ao aderir a estes princípios, a Companhia pretende alcançar maior responsabilidade corporativa, elevar a confiança dos investidores e construir resiliência contra as incertezas do mercado.

#### **2. Propósito**

O objetivo desta Política é estabelecer a estratégia geral e os compromissos de governança corporativa da Companhia e das demais entidades que compõem o Grupo Nu, com base na aplicação dos mais elevados padrões éticos e no cumprimento das recomendações das melhores práticas de governança geralmente reconhecidas nos mercados internacionais, adaptadas para refletir as necessidades e a realidade empresarial do Grupo Nu.

O Grupo Nu acredita que a governança interna, que se concentra na organização e estrutura interna de uma entidade, é um elemento essencial da governança corporativa. Deste ponto de vista, a estrutura de governança corporativa do Nu Group tem os seguintes propósitos: a) ajudar a garantir que a estrutura organizacional da Companhia e de outras entidades do Grupo Nu seja adequada, eficaz e consistente, b) auxiliar na gestão sólida e prudente dos riscos do Nu Group, c) promover a harmonia entre as decisões das entidades e as políticas corporativas, d) promover a aplicação do princípio "conheça sua estrutura", e) permitir a supervisão adequada pela Companhia das ações de outras companhias do Grupo Nu, sem prejuízo de suas leis e autonomia financeira, conforme aplicável.

### **3. Escopo de aplicação**

Esta Política se aplica a todas as companhias do Grupo Nu, bem como a quaisquer outras companhias não formalmente pertencentes ao Grupo Nu sobre as quais a Companhia tenha influência significativa, controle conjunto ou que sejam de outra forma consolidadas nas demonstrações financeiras da Companhia, dentro dos limites estabelecidos por lei.

Cada uma das companhias do Grupo Nu poderá adotar suas próprias políticas de governança corporativa, conforme necessário, com base em sua estrutura específica de autonomia reforçada, bem como para garantir a conformidade com os requisitos regulatórios locais, conforme aplicável, relacionados a assuntos que complementam ou revisam os assuntos aqui estabelecidos, que podem precisar ser alinhados com o sistema de governança do Grupo Nu, conforme estabelecido neste documento. Se alguma das disposições estabelecidas nesta Política entrar em conflito com os requisitos regulamentares locais e as leis aplicáveis a uma companhia específica do Grupo Nu, conforme estabelecido em qualquer política de governança corporativa local, quaisquer políticas corporativas locais adicionais prevalecerão.

### **4. Princípios Gerais de Governança Corporativa**

A estrutura de governança corporativa adotada pelo Grupo Nu enfatiza a transparência, a equidade, responsabilidade e o compromisso corporativo como seus princípios norteadores, que, quando convertidos em práticas de governança corporativa, possibilitam o aprimoramento da gestão, a harmonização de interesses, o crescimento sustentável dos

negócios e a geração de valor para a perpetuidade do Grupo Nu.

- **Transparência** consiste no desejo de disponibilizar a todos os *stakeholders* a informação que é do seu interesse, e não apenas aquela que é exigida por leis ou regulamentos.
- **Equidade** consiste no dever de tratar todos os *stakeholders* de forma justa e igualitária, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.
- **Responsabilidade** consiste no dever de relatar nossas ações de forma clara, concisa, compreensível e de forma eficiente, assumindo as consequências de nossas ações e omissões, atuando com diligência e responsabilidade.
- **Compromisso Corporativo e de Sustentabilidade**, por fim, consiste no dever de promover a integração de práticas ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG) em todos os aspectos das atividades do Grupo Nu e manter a sua viabilidade econômica e financeira, para reduzir os impactos negativos resultantes dos nossos negócios e operações, e de aumentar os impactos positivos.

## 5. Estrutura de Governança Corporativa da Companhia

**Conselho de Administração.** O principal dever do Conselho é exercer os seus poderes de acordo com os seus deveres fiduciários para com a Companhia e de forma que razoavelmente acredita ser do melhor interesse do Grupo Nu e dos seus acionistas. É também dever do Conselho supervisionar a alta gerência na operação competente e ética da Companhia e do Grupo Nu. Em complemento a esta responsabilidade, espera-se que os membros do Conselho adotem uma postura proativa no desempenho de suas funções, atuando como vigilantes ativos da gestão corporativa. Dessa forma, os conselheiros supervisionam a formulação dos objetivos estratégicos, financeiros e organizacionais de longo prazo da Companhia e dos planos elaborados para atingir esses objetivos. Adicionalmente, o Conselho analisa e aprova as normas e políticas regulatórias da Companhia (conforme definido pela Política de Gestão de Procedimentos e Políticas), para garantir que a gestão desempenhe suas funções operacionais cotidianas de forma competente e ética e consistente com elevados padrões de conduta e ética responsáveis. O Anexo I contém as Diretrizes para o Conselho.

**Comitês do Conselho.** O Conselho poderá estabelecer comitês de tempos em tempos. O Anexo II contém as Diretrizes para os Comitês do Conselho.

**Fóruns Técnicos.** A Companhia poderá estabelecer fóruns técnicos/executivos não estatutários para discussão de assuntos específicos, a fim de apoiar e/ou assessorar os órgãos de governança da Companhia e do Grupo Nu (Conselho de Administração, Diretores e/ou Comitês do Conselho). O escopo, a composição e a periodicidade das reuniões de quaisquer desses fóruns técnicos deverão estar previstos nos seus respectivos Regimentos Internos, e devidamente formalizados seguindo as definições da Política de Gestão de Políticas e Procedimentos.

**Auditoria Interna.** O departamento de Auditoria Interna Global é responsável por emitir pareceres independentes, autônomos e imparciais sobre a qualidade e eficácia dos sistemas e processos de gestão de riscos, controles internos e governança corporativa, identificando desvios e medidas corretivas apropriadas, recomendando melhorias visando proteger os interesses do Grupo Nu e seus acionistas.

A área de Auditoria Interna Global deverá possuir estrutura e orçamento adequados ao desempenho de suas funções, como avaliadas e aprovadas pelo Comitê de Auditoria e Riscos ("ARC") da Companhia, e deverá ter uma Política Interna que detalha seus deveres e responsabilidades. O Chefe do departamento de Auditoria Interna Global terá um reporte direto ao presidente da ARC, e um reporte administrativo ao Diretor-Presidente da Companhia ("CEO"). As atividades do departamento de Auditoria Interna Global serão supervisionadas pela ARC.

**Políticas Corporativas.** Em adição a esta Política, a Companhia adotou as seguintes Políticas Corporativas, que também desempenham um papel importante no ambiente de governança corporativa do Grupo Nu: Código de Conduta, Política de Denúncia, Políticas e Procedimentos de Pré-Aprovação para Serviços de Auditoria e Não Auditoria, Política de Negociação de Informações Privilegiadas, Política de Transações com Partes Relacionadas, Política Antissuborno e Anticorrupção, Política de Gestão de Políticas e Procedimentos, Política de Gestão de Risco, Política de Gestão de Risco de Mercado, Política de Divulgação de Informações, Política de Conflito de Interesses, Política de Reversão de Remuneração, Política Global de Governança de Privacidade e Proteção de Dados e Política de Segurança da Informação - *InfoSec* (coletivamente, o "Políticas Corporativas").

A Companhia e as empresas do Grupo Nu devem cumprir esta Política, as Políticas Corporativas, bem como quaisquer outras políticas ou procedimentos que a Companhia

possa adotar de tempos em tempos, de acordo com a Política de Gestão de Políticas e Procedimentos, sujeito a quaisquer revisões que possam ser necessárias para cumprir as leis e regulamentos locais ou as recomendações e requisitos das autoridades supervisoras de tais empresas.

Cada companhia do Grupo Nu deverá garantir que a adoção das Políticas Corporativas não represente descumprimento das regras locais que lhe são aplicáveis ou seja prejudicial à gestão sólida e prudente de tal entidade, à sua solidez econômica ou aos interesses legais de suas partes interessadas.

## **6. Diretrizes para as Estruturas de Governança Corporativa nas Geografias Operacionais do Grupo Nu**

As geografias operacionais do Grupo Nu devem cumprir os requisitos regulamentares locais em termos de estrutura de governança corporativa. Tendo este conceito como premissa, espera-se que as estruturas sejam constituídas minimamente por:

**Conselho de Administração ou Diretoria.** Dependendo dos requisitos regulatórios locais, independentemente de ser Conselho de Administração ou Diretoria, este deverá ser o mais alto nível de autoridade nas estruturas de governança corporativa (exceto na medida em que os assuntos sejam reservados ao voto dos acionistas). O seu principal dever é exercer os seus poderes de acordo com os seus deveres fiduciários para com a respectiva empresa do Grupo Nu, e de uma forma que razoavelmente acredita ser de melhor interesse da respectiva empresa, do Grupo Nu e de seus acionistas. É também seu dever supervisionar a alta gestão, na formulação da estratégia de longo prazo, seus objetivos financeiros e organizacionais, assim como os planos elaborados para atingir esses objetivos. Em adição, analisa e aprova as normas e políticas regulatórias da Companhia (conforme definido pela Política de Gestão de Procedimentos e Políticas), para garantir que a gestão desempenhe suas funções operacionais cotidianas de forma competente e ética e consistente com elevados padrões de conduta e ética responsáveis. O Anexo III contém as orientações para estes órgãos.

**Comitês.** O principal órgão de governança da estrutura operacional local, seja o Conselho de Administração ou a Diretoria, estabelecerá quaisquer comitês, conforme exigido pela lei ou regulamento local, conforme aplicável, bem como quaisquer outros comitês de tempos em tempos, como julgar apropriado (incluindo comitês consultivos). O Anexo III contém as orientações para estes órgãos.

**Fóruns Técnicos.** As estruturas locais de governança podem estabelecer fóruns técnicos/executivos não estatutários para discutir questões específicas, a fim de apoiar e/ou auxiliar os seus órgãos de governança. O escopo, a composição e a periodicidade das reuniões de tais fóruns técnicos deverão estar previstos nos seus respectivos Regimentos Internos e devidamente formalizados de acordo com as definições da Política de Gestão de Políticas e Procedimentos Globais.

**Auditoria Interna.** Os departamentos de Auditoria Interna Local são responsáveis por emitir pareceres independentes, autônomos e imparciais sobre a qualidade e eficácia dos sistemas e processos de gestão de riscos, controles internos e governança corporativa nas respectivas geografias operacionais, identificando desvios e medidas corretivas adequadas, recomendando melhorias visando proteger os interesses das respectivas Geografias Operacionais, do Grupo Nu e os acionistas das Geografias operacionais.

As áreas de Auditoria Interna Local deverão possuir estrutura e orçamento adequados ao desempenho de suas funções, avaliadas e aprovadas pelos Comitês de Auditoria locais, e deverão possuir Políticas Internas que detalhem suas atribuições e responsabilidades. Os Chefes dos Departamentos de Auditoria Interna Local reportarão diretamente ao Presidente do Comitê de Auditoria Local, com reporte administrativo para o Chefe do Auditoria Interna Global e reporte funcional à Estrutura de Governança Corporativa Local (CEO Local, Gerente Geral e/ou Conselho de Administração ou Diretores, conforme o caso). As atividades da Auditoria Interna Local serão fiscalizadas pelos respectivos Comitês de Auditoria Local.

## **7. Desenvolvimento de Liderança da Companhia**

**Revisão Anual do Diretor Presidente.** O Conselho, com a contribuição dos diretores independentes, realizará uma revisão pelo menos anualmente do desempenho do CEO. O Conselho estabelecerá o processo de avaliação e determinará os critérios específicos pelos quais o desempenho do CEO será avaliado.

**Planejamento de sucessão.** O Conselho trabalhará com o CEO para planejar a sucessão do CEO, bem como para desenvolver planos de sucessão interina para o CEO, caso a necessidade de um sucessor surja inesperadamente. O Conselho também trabalhará com o CEO e os membros apropriados da administração para planejar a sucessão de cada um

dos outros executivos seniores, bem como para desenvolver planos para a sucessão provisória de tais executivos no caso de a necessidade de um sucessor surgir inesperadamente. Além do planejamento sucessório, deverá haver periodicamente um relatório sobre o desenvolvimento da gestão por parte do CEO.

## 8. Interpretação

Esta Política será interpretada e entendida no contexto de todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis, o Memorando e Contrato Social da Empresa (o "Artigos") e as Políticas Corporativas.

## 9. Processo de revisão

A Companhia reserva-se o direito de alterar esta Política a qualquer momento, por qualquer motivo, sujeita às leis, regras e regulamentos aplicáveis.

Como um processo formal de revisão, **o Conselho revisará esta Política pelo menos anualmente**, para que os requisitos de governança corporativa acompanhem o crescimento do Grupo Nu e da Companhia.

Análise	Data	Descrição
01	Outubro, 2021	<i>Primeira versão</i>
02	<b>Fevereiro, 2025</b>	<i>Atualização para revisar integralmente os requisitos e a descrição da política, a fim de garantir sua maturidade para continuar apoiando adequadamente o crescimento da Companhia e do Grupo Nu</i>

\* \* \*

## Anexo I

### Diretrizes para o Conselho de Administração da Companhia

#### 1. Tamanho

O número de conselheiros que constituem o Conselho será fixado em conformidade com o Estatuto Social. O Conselho analisa periodicamente o seu tamanho para garantir que o número atual de conselheiros apoie a Companhia de forma mais eficaz.

A nomeação dos conselheiros da Companhia deve cumprir os requisitos do Estatuto Social e os requisitos regulamentares aplicáveis de tempos em tempos.

#### 2. Composição

Enquanto a Companhia se qualificar como um “emitente privado estrangeiro”, conforme definido na Regra 3b-4(c) sob A Lei da bolsa de valores de 1934, conforme alterado, ou como uma “companhia controlada” no sentido dos padrões de governança corporativa da Bolsa de Valores de Nova York (a “NYSE”), e sujeita a quaisquer regras e isenções de introdução progressiva aplicáveis, ela poderá optar por não cumprir certos padrões de governança corporativa, incluindo a exigência de que a maioria do Conselho seja composta por conselheiros independentes. Nenhum conselheiro será considerado “independente”, a menos que o Conselho determine afirmativamente que o conselheiro não tem qualquer relacionamento material com a Companhia (seja diretamente ou como sócio, acionista ou diretor de uma organização que tenha um relacionamento com a Companhia).

O Conselho, com o auxílio do CPC (conforme definido neste documento) e das equipes de Governança Corporativa Global e Remuneração Global, conduz anualmente a revisão da independência de seus conselheiros e membros do comitê de auditoria, levando em consideração os requisitos estabelecidos pela *United States Securities and Exchange Commission* (“SEC”) e pela *NYSE* para a independência dos Conselheiros e dos membros do comitê de auditoria – que possui requisitos específicos também sob as definições da Regra 10A-3 da Lei da bolsa de valores. Esta análise considera amplamente todos os fatos e circunstâncias relevantes, incluindo informações fornecidas pelos conselheiros e pela Companhia sobre as atividades profissionais e pessoais de cada conselheiro, na medida em que possam estar relacionadas à Companhia e à administração da Companhia. Dado que a

preocupação é a independência da gestão, o Conselho não considera que a detenção de uma quantidade significativa de ações da Companhia, por si só, seja uma barreira que impeça a determinação da independência.

### **3. Conselho Independente Líder (em inglês, *Lead Independent Director* - "LID")**

Se o Conselho não tiver um Presidente independente, o Conselho poderá nomear um LID. Se for nomeado, o LID será responsável por convocar reuniões separadas dos conselheiros independentes, determinar a agenda e atuar como presidente das reuniões de conselheiros independentes, reportando ao CEO da Companhia e ao Presidente do Conselho sobre o *feedback* das sessões executivas, servindo como porta-voz da Companhia conforme solicitado e desempenhando outras responsabilidades que possam ser designadas pela maioria dos conselheiros independentes de tempos em tempos. Se um LID for nomeado, sua identidade será divulgada na página de relações com investidores do site da Companhia.

### **4. Sessões Executivas**

Todos os conselheiros que não são funcionários da Companhia, incluindo conselheiros independentes e aqueles que não são conselheiros independentes em virtude de um relacionamento material, *status* anterior ou relacionamento familiar, ou por qualquer outro motivo (coletivamente, "conselheiros não funcionários"), reunir-se-ão em sessões executivas sem a presença dos diretores executivos ou da administração, periodicamente, mas não menos que duas vezes por ano.

Além disso, se os conselheiros não empregados incluírem conselheiros que não sejam independentes, os conselheiros independentes também se reunirão periodicamente, mas não menos que duas vezes por ano, em sessões executivas. Tais reuniões devem normalmente ser realizadas após reuniões agendadas regularmente ou em outros momentos solicitados por um conselheiro independente.

### **5. Qualificações do Conselheiro**

O Conselho é responsável por revisar e avaliar periodicamente com o Conselho as qualificações, conhecimentos e características desejadas de seus membros. Embora o Conselho não tenha estabelecido qualificações mínimas específicas para seus membros, o Conselho acredita que a avaliação das qualificações dos conselheiros pode incluir vários fatores, como caráter, ética e integridade profissionais, julgamento, perspicácia empresarial, desempenho comprovado e competência em seu campo de atuação, a capacidade de exercer julgamento empresarial sólido, mandato no Conselho e habilidades que são complementares ao Conselho, uma compreensão dos negócios da Companhia, uma compreensão das responsabilidades que são exigidas de um membro do Conselho, outros compromissos que exigem dedicação de tempo, diversidade em relação à experiência profissional, educação, raça, etnia, gênero, idade e geografia, bem como outras qualidades e atributos individuais que contribuem para a combinação total de pontos de vista e experiências representados no Conselho (“Critérios do Conselheiro”). O Conselho deve representar os melhores e equilibrados interesses dos acionistas como um todo, e não de grupos ou círculos eleitorais de interesses especiais.

O Conselho avalia cada conselheiro no contexto da participação no Conselho como um grupo, com o objetivo de manter um Conselho que melhor possa perpetuar o sucesso do negócio e representar os interesses dos acionistas através do exercício de um bom julgamento, utilizando sua diversidade de formações e experiências em diversas áreas. Ao determinar se deve recomendar um conselheiro para reeleição, o Conselho também considera a participação anterior do conselheiro em reuniões, participação e contribuições para as atividades do Conselho e da Companhia e outras qualificações e características determinadas pelo Conselho.

As prioridades e a ênfase do Conselho em relação a estes fatores mudam periodicamente levando em conta as mudanças nos negócios da Companhia e outras tendências, bem como o portfólio de competências e experiência dos atuais e futuros membros do Conselho. O Conselho analisa e avalia a relevância contínua e a ênfase nesses fatores como parte do processo anual de autoavaliação do Conselho e em conexão com as pesquisas de candidatos para determinar se eles são eficazes para ajudar a satisfazer a meta do Conselho de criar e manter um Conselho que possa apoiar e supervisionar adequadamente as atividades da Companhia.

## **6. Mudanças de posição**

Cada conselheiro deve garantir que outros compromissos existentes e previstos para o futuro não interfiram materialmente em sua atuação como conselheiro.

Após a rescisão do vínculo empregatício com a Companhia, qualquer conselheiro deverá enviar sua oferta de demissão do Conselho e de todos os seus comitês por escrito ao CEO ou ao LID (se um for nomeado).

Após uma mudança de posição com seu empregador principal, qualquer conselheiro não funcionário deverá informar imediatamente ao Conselho. O Conselho avaliará a adequação de tal conselheiro não funcionário permanecer no Conselho e recomendará se deverá solicitar que tal conselheiro não funcionário apresente sua renúncia. Se assim for solicitado, espera-se que esse conselheiro não funcionário apresente imediatamente sua demissão do Conselho e de todos os seus comitês por escrito ao Presidente do Conselho ou ao LID (se um for nomeado).

## **7. Limitação de outras atuações em Conselho**

Os conselheiros devem informar o Conselho sobre quaisquer convites para integrar o conselho de administração de qualquer outra companhia pública antes de aceitarem o cargo de conselheiro. Nenhum conselheiro deverá atuar em mais de quatro conselhos adicionais de companhias públicas sem a aprovação do Conselho. O CEO não deve atuar em mais de dois conselhos adicionais de companhias públicas. O Conselho analisará a adequação do serviço continuado de um conselheiro que altere a função, posição ou áreas de responsabilidade que ocupava quando eleito para o Conselho.

A atuação em outros conselhos ou comitês deve ser consistente com as políticas de conflito de interesses da Companhia estabelecidas abaixo.

## **8. Políticas e Procedimentos para Candidatos a Conselheiros**

Os conselheiros serão nomeados para o Conselho de acordo com o Estatuto Social. O Conselho é responsável por identificar e selecionar candidatos para membros do Conselho e recomendar candidatos para membros do Conselho. O Conselho terá autoridade final para determinar a seleção dos candidatos a conselheiros para nomeação ao Conselho.

Na avaliação dos candidatos a conselheiros, incluindo os membros do Conselho elegíveis para reeleição, o Conselho considerará o seguinte: o tamanho e a composição

atuais do Conselho e as necessidades do Conselho e dos respectivos comitês do Conselho; os Critérios do Conselheiro; e outros fatores que o Conselho possa considerar apropriados. Ao avaliar os Critérios do Conselheiro, o Conselho não atribui qualquer peso ou prioridade específica a nenhum desses fatores.

Se o Conselho determinar que é necessário um conselheiro adicional ou substituto, o Conselho poderá tomar as medidas que considerar apropriadas em relação à avaliação de um candidato a conselheiro, incluindo entrevistas com candidatos, inquérito à pessoa ou pessoas que fazem a recomendação ou nomeação, contratação de uma empresa de pesquisa externa para coletar informações adicionais ou confiança no conhecimento dos membros do Conselho ou da administração.

#### **9. Conselheiros que tomam conhecimento de circunstâncias que podem refletir adversamente sobre o conselheiro ou a Companhia**

Quando um conselheiro, incluindo qualquer conselheiro que atualmente seja um executivo ou funcionário da Companhia, tomar conhecimento de circunstâncias que possam refletir adversamente sobre o conselheiro, qualquer outro conselheiro ou a Companhia, o conselheiro deverá notificar o Presidente do Conselho ou o LID (se nomeado). O Presidente do Conselho ou o LID (se nomeado) considerará as circunstâncias e poderá, em certos casos, solicitar ao conselheiro que cesse a atividade relacionada ou, em casos mais graves, solicitar que o conselheiro apresente sua renúncia ao Conselho.

#### **10. Limites de mandato**

Os limites de mandato podem resultar na perda de conselheiros de longa data que, ao longo do tempo, desenvolveram conhecimentos únicos e valiosos sobre os negócios da Companhia e, portanto, podem fornecer uma contribuição significativa para o Conselho. O Conselho, portanto, não acredita que seja do interesse da Companhia estabelecer limites de mandato.

#### **11. Compensação**

A definição da remuneração dos conselheiros é matéria da competência do Conselho. O Conselho estabeleceu que o CPC é o órgão responsável por apoiar o Conselho nesse sentido.

O CPC analisará a competitividade da remuneração dos conselheiros da Companhia, levando em consideração os fatores considerados relevantes, incluindo independência do conselheiro, *status* de funcionário e formas diretas e indiretas de remuneração de conselheiros, incluindo quaisquer contribuições de caridade da Companhia para organizações nas quais um conselheiro não funcionário esteja envolvido. Essa revisão poderá ser conduzida com a assistência de consultores externos de remuneração e/ou da alta administração da Companhia, conforme apropriado.

Após esta análise, o CPC é responsável por recomendar e aprovar quaisquer alterações na remuneração dos conselheiros. Essas revisões feitas pelo CPC serão devidamente reportadas ao Conselho.

Qualquer funcionário da Companhia que faça parte do Conselho não receberá remuneração adicional pelo serviço do funcionário como conselheiro.

## **12. Conflitos de interesse**

Espera-se que os Conselheiros evitem qualquer ação, posição ou interesse que entre em conflito com os interesses da Companhia ou que dê a aparência de um conflito.

Se ocorrer um conflito de interesses real ou potencial, incluindo qualquer "transação com partes relacionadas", o conselheiro reportará todos os fatos relativos ao assunto ao presidente do Conselho e/ou ao LID (se houver). O Conselho, com o apoio do CLO (conforme definido abaixo) e da função de Governança Corporativa Global, avaliará o conflito potencial para determinar se o conflito existe, e determinará os procedimentos a serem seguidos caso a caso, que devem obedecer não apenas aos aspectos legais e regulatórios, mas às normas destinadas a proteger a Companhia, o Conselho e o conselheiro em conflito, que podem incluir, no caso de "transações com partes relacionadas", a obtenção de opinião legal e/ou imparcial, e a opinião da administração sobre a adequação da "transação com partes relacionadas" para o Grupo Nu. Qualquer conflito material deverá ser resolvido ou o conselheiro deverá renunciar. Caso um conselheiro tenha interesse pessoal em um assunto perante o Conselho, o conselheiro deverá divulgar esse interesse ao Conselho, o que deverá ser devidamente registrado na

respectiva ata e eximir-se da discussão do assunto e abster-se de votar sobre o assunto. Não obstante o acima exposto, se o conselheiro em conflito precisar assinar as deliberações para fins de aprovação das mesmas como deliberações escritas unânimes da Companhia, sua assinatura não será considerada como sua aprovação ou voto em qualquer um dos assuntos nelas contidos.

A ARC revisará e aprovará periodicamente o Código de Conduta da Companhia, aplicável aos conselheiros, diretores, funcionários, aprendizes e estagiários da Companhia.

O ARC reportará transações relevantes com partes relacionadas ao Conselho completo e revisará e aprovará os procedimentos da Companhia para lidar com reclamações relacionadas a questões contábeis ou de auditoria.

A governança interna acordada para os casos em que temos um conselheiro diretamente conflitado para votar devido ao seu cargo na outra parte, todo o Conselho (exceto o conselheiro conflitante) deverá receber o pacote de documentos abaixo para sua avaliação:

- i. EL ou um resumo dos principais termos do acordo;*
- ii. um memorando detalhando (i) os motivos da contratação; (ii) processo de seleção do consultor financeiro; (iii) motivos que levaram a administração a decidir pelo envolvimento com esta parte;*
- iii. um memorando preparado por nosso consultor externo de NY afirmando que os procedimentos adotados pela companhia para aprovar a RPT são consistentes com a prática de mercado sob as leis de NY; e*
- 4. um memorando preparado por nosso advogado externo nas Ilhas Cayman afirmando que os procedimentos adotados pela companhia para aprovar a RPT são consistentes com a prática de mercado sob as leis das Ilhas Cayman.*

### **13. Interação com a imprensa e outros terceiros**

O Conselho acredita que a administração fala pela Companhia. Cada conselheiro deve encaminhar todas as perguntas da imprensa ou de terceiros sobre as operações da Companhia à administração. Os membros individuais do Conselho podem, de tempos em tempos, a pedido da administração, reunir-se ou comunicar-se de outra forma com vários grupos constituintes que estejam envolvidos com a Companhia. Se os comentários do

Conselho forem apropriados, eles deverão, na maioria das circunstâncias, vir do Presidente do Conselho ou do LID (se houver algum nomeado), em conformidade com a Política de Divulgação da Companhia.

#### **14. Acesso, Recursos, Confiança em Informações e Outros**

O Conselho e seus conselheiros terão sempre acesso direto, independente e confidencial aos diretores executivos, à administração e aos times da Companhia para cumprir os objetivos do Conselho e cumprir suas funções. O Conselho está autorizado a obter, suportado pela Companhia, dados, conselhos, consultas e documentação que o Conselho considere apropriado e a contratar consultores, consultores independentes ou outros consultores para aconselhar ou auxiliar o Conselho no desempenho de qualquer uma de suas responsabilidades e deveres ou para qualquer outro assunto relacionado aos propósitos do Conselho.

Um conselheiro tem o direito, no desempenho de suas funções, de confiar de boa-fé em relatórios ou outras informações fornecidas pela administração da Companhia, seus auditores independentes, consultores jurídicos ou outros consultores, sobre assuntos que o membro acredita razoavelmente serem da competência profissional ou especializada de outra pessoa e que foi selecionado com cuidado razoável pela Companhia ou em nome dela.

Nada nestas diretrizes se destina a impedir ou prejudicar a proteção fornecida pela lei aplicável à confiança de boa-fé por parte dos conselheiros em relatórios, orientações ou outras informações fornecidas por terceiros (incluindo relatórios, orientações ou outras informações fornecidas pela administração da Companhia, consultores jurídicos, consultores, auditores independentes ou consultores profissionais independentes contratados pelo Conselho).

#### **15. Orientação de Conselheiros e Educação Continuada**

Os conselheiros e a Companhia estão comprometidos em garantir que todos os conselheiros recebam orientação e educação continuada. O Conselho supervisiona os programas de orientação e educação continuada dos conselheiros da Companhia.

#### **16. Auto-avaliação**

O Conselho supervisionará sua autoavaliação a cada **dois anos**, de seus comitês e de seus conselheiros. O Conselho será responsável por estabelecer os critérios de avaliação e implementar o processo para esta avaliação, bem como considerar outros princípios de governança corporativa que possam, de tempos em tempos, serem considerados relevantes pelo Conselho. O Conselho utilizará os resultados do processo de avaliação para medir e determinar as características e competências críticas exigidas dos potenciais candidatos à eleição para o Conselho e dos atuais conselheiros que procuram a reeleição, num esforço para promover os interesses da Companhia e dos seus acionistas de uma forma consistente com a missão e os valores fundamentais da Companhia.

### **17. Participação em reuniões de Conselho**

O Conselho se reunirá periodicamente, pessoalmente ou por teleconferência, nos horários e locais que o Conselho determinar. Se houver um Conselheiro Independente Principal, ele definirá a agenda de cada reunião do Conselho em consulta com o CEO; caso contrário, o Presidente do Conselho definirá a agenda. Cada conselheiro é livre para sugerir itens para inclusão na agenda. Espera-se que os conselheiros participem de cada reunião (e, em nenhum caso, de menos de 75% das reuniões) e invistam o tempo e o esforço necessários para compreender as estratégias e desafios comerciais e financeiros da Companhia. Os deveres básicos dos conselheiros incluem estar preparado e comparecer às reuniões do Conselho e participar ativamente de suas discussões. Espera-se também que os conselheiros estejam disponíveis fora das reuniões do Conselho para aconselhamento e consulta. Um conselheiro que não possa comparecer a uma reunião do Conselho ou comitê deverá notificar o Presidente do Conselho ou o Conselheiro Independente Principal (se houver) ou o presidente do comitê, conforme aplicável, e o CEO antes da reunião.

### **18. Participação na Assembleia Anual de Acionistas**

Cada conselheiro é fortemente incentivado a participar das assembleias anuais de acionistas da Companhia.

### **19. Presença de Não Conselheiros**

O Conselho incentiva convites à administração e a assessores ou consultores externos de tempos em tempos para participarem de reuniões do Conselho ou do comitê para (a) fazer apresentações e fornecer informações sobre os itens sendo discutidos pelo Conselho que envolvem o convidado e (b) trazer gerentes com alto potencial para contato com o Conselho. A participação de quaisquer não-conselheiros nas reuniões do Conselho fica a critério do Conselho.

## **20. Recebimento antecipado de materiais de reunião**

As informações sobre os temas a serem considerados em uma reunião são essenciais para o entendimento do Conselho sobre o negócio e a preparação dos conselheiros para uma reunião produtiva. Na medida do possível, a agenda da reunião e quaisquer materiais escritos relativos a cada reunião do Conselho serão distribuídos aos conselheiros com antecedência suficiente de cada reunião para permitir a revisão da agenda e dos materiais, observando pelo menos os seguintes prazos:

- as agendas são estruturadas com o Presidente e o LID antes das reuniões, seguindo o plano de trabalho anual pré-definido
- os materiais são alinhados com os *stakeholders* internos, descrevendo o escopo e as expectativas, e o pacote completo é fornecido 5 dias úteis antes da reunião
- Os conselheiros devem, antes de qualquer reunião, revisar e estar preparados para discutir todos os materiais distribuídos. A reunião é conduzida pelo presidente em conjunto com o LID.

*\*As reuniões extraordinárias, caso ocorram, deverão respeitar os mesmos prazos acima definidos.*

## **21. Comunicações com os Conselheiros**

Nos casos em que os acionistas e demais interessados desejarem se comunicar diretamente com os conselheiros não administradores da Companhia, as mensagens deverão ser feitas por escrito e deverão ser enviadas ao *Chief Legal Officer* da Companhia ("CLO") por correio para o escritório da Companhia.

O *CLO*, em consulta com os conselheiros, conforme necessário, analisará todas as comunicações recebidas e detectará comunicações que (1) sejam solicitações de produtos e

serviços, (2) se relacionem com assuntos de natureza pessoal não relevantes para os acionistas da Companhia agirem ou para o Conselho considerar e (3) assuntos que sejam de um tipo que os torne impróprios ou irrelevantes para o funcionamento do Conselho ou da Companhia, incluindo, sem limitação, correspondências em massa, reclamações ou consultas de produtos, consultas de emprego, solicitações de negócios e material claramente ofensivo ou de outra forma inadequado. Se apropriado, o *CLO* encaminhará tais comunicações para o(s) conselheiro(es) apropriado(s) ou, se nenhum for especificado, para o Presidente do Conselho ou para o LID (se for nomeado), se o Presidente do Conselho não for independente.

O *CLO* poderá decidir, no exercício de seu julgamento, se uma resposta a qualquer comunicação é necessária e deverá fornecer um relatório trimestral ao Conselho sobre quaisquer comunicações recebidas às quais o *CLO* respondeu.

Estas políticas e procedimentos de comunicação com os conselheiros não administradores são coordenadas pelo Conselho. Estas políticas e procedimentos não se aplicam a comunicação a conselheiros independentes vindos de executivos ou conselheiros da Companhia que sejam acionistas.

Eventuais solicitações de materiais de relações com investidores deverão ser feitas ao Departamento de Relações com Investidores da Companhia.

## **22. Assuntos sujeitos à avaliação do Conselho**

O Conselho aprovará no início de cada ano o seu plano de trabalho anual (o "Plano de Trabalho Anual do Conselho"). O Plano de Trabalho Anual do Conselho deverá contemplar, além das responsabilidades do Conselho de acordo com o Contrato Social da Companhia, os seguintes assuntos. O Conselho poderá, de tempos em tempos, revisar o Plano de Trabalho Anual do Conselho para incluir outros assuntos que julgar relevantes para o desempenho de suas atividades, bem como em conexão com as estratégias e prioridades da Companhia:

- *Pacote de apresentação de resultados da Companhia*
- *Demonstrações Financeiras da Companhia*
- *Desempenho Financeiro e de Crédito da Companhia*
- *Visão geral dos produtos do Grupo Nu*
- *Plano Estratégico de 5 anos do Grupo Nu*
- *Orçamento Anual do Grupo Nu*
- *Questões fiscais do Grupo Nu*
- *Visão geral e estratégia de ESG*
- *Aprofundamentos nos negócios e na estratégia das geografias operacionais*



## Anexo II

### Diretrizes dos Comitês do Conselho

#### 1. Composição

O ARC e o Comitê de Remuneração e Pessoas ("CPC") são compostos por conselheiros independentes. De tempos em tempos, o Conselho poderá formar ou dissolver um comitê para esta finalidade ou permanente, dependendo das circunstâncias. Cada comitê desempenhará suas funções conforme designado pelo Conselho, em conformidade com o Contrato Social e o regimento do comitê.

#### 2. Designação e Rotação dos Membros do Comitê

O Conselho nomeia os membros e presidentes dos comitês de acordo com os critérios estabelecidos no estatuto do comitê aplicável e outros critérios que o Conselho determine serem relevantes para as responsabilidades de cada comitê, de acordo com as leis, regras e regulamentos aplicáveis. Os membros do comitê e o cargo de presidente do comitê não serão alternados de forma obrigatória ou regular, a menos que o Conselho determine que a rotação é do melhor interesse da Companhia.

#### 3. Frequência das Reuniões dos Comitês e Agendas

Os presidentes dos comitês e os membros apropriados da administração, de acordo com o regimento do comitê e, conforme apropriado, em consulta com os membros do comitê, determinarão a frequência e a duração das reuniões do comitê e desenvolverão as agendas das reuniões.

O presidente do comitê deve liderar a definição de planejamento anual de cada órgão, garantindo a aderência regulatória e a eficácia do cronograma de reuniões do comitê. Uma vez definido o plano anual do órgão, ele deverá ser o norteador da definição das agendas dos comitês ao longo do ano.

Os presidentes dos comitês resumirão as discussões e ações do comitê com todo o Conselho.

#### **4. Regimento do Comitê**

Cada comitê permanente do Conselho terá um regimento que estabelece o propósito, os requisitos dos membros, a autoridade e as responsabilidades do comitê. Cada comitê revisará seu regimento conforme necessário ou exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis, e recomendará ao Conselho as alterações que julgar necessárias.

---

## Anexo III

### Diretrizes para as Estruturas Locais de Governança Corporativa das Geografias Operacionais

#### 1. Estruturas Locais de Governança Corporativa

O Conselho espera que as geografias operacionais do Grupo Nu que são obrigadas a implementar estruturas locais de governança corporativa para cumprir os requisitos legais e/ou regulamentares locais aplicáveis estabeleçam, no mínimo, os seguintes documentos, que devem, na medida do possível, e desde que não violem ou entrem em conflito com as disposições legais e/ou regulamentares locais, replicar as disposições desta Política:

- Políticas, Procedimentos e/ou Manuais Locais de Governança Corporativa para definir seus principais requisitos em matéria de Governança Corporativa e formas de atuação; e
- Estatutos individuais de cada Órgão de Governança Corporativa, descrevendo, entre outras coisas, suas regras e responsabilidades.

As estruturas jurídicas e/ou de governança corporativa locais devem compartilhar os documentos acima mencionados com a Governança Corporativa Global para que esta possa revisá-los e garantir que aderem aos princípios estabelecidos nesta Política. Uma vez devidamente aprovados pelos órgãos de governança competentes, tais documentos serão compartilhados com o Grupo Nu.

#### 2. Órgãos Locais de Governança Corporativa

O Conselho espera que todos os órgãos de Governança Corporativa do Grupo Nu instalados no Geografias operacionais do Grupo Nu observem que grande parte da supervisão substantiva relativa aos negócios em outros países é fornecida por esses órgãos locais de governança corporativa. Dito isto, como um importante elemento de “dois fatores” da nossa governança corporativa global, os seguintes requisitos devem ser observados por cada geografia operacional:

(I) Dotted line report:

- os comitês de auditoria e riscos regulatórios das geografias operacionais terão uma reporte pontilhado o ARC;

- os comitês de remuneração regulatório das geografias operacionais deverão ter um reporte pontilhado ao CPC;
- os comitês regulatórios de combate à lavagem de dinheiro ("AML"), Compliance, Crédito e Gestão de Ativos e Passivos ("ALM"), se existirem, deverão ter um *dotted line report* para a ARC; e
- outro os fóruns regulatórios que possam ser necessários nas geografias operacionais que não lidam com as questões acima devem estar alinhados com a estrutura de governança global para o qual o órgão global terá um *dotted line report*.

(ii) Acompanhamento em tempo real das geografias operacionais pela Estrutura Global de Governança Corporativa:

- Comitês Locais Regulatórios de Auditoria e Risco das geografias operacionais que tenham uma Representatividade Relevante<sup>1</sup> ao Grupo Nu deve relatar suas atividades pelo menos semestralmente para a ARC;
- Comitês Locais Regulatórios de Remuneração das geografias operacionais que tenham Representatividade Relevante junto ao Grupo Nu deverão reportar suas atividades pelo menos anualmente para o CPC;
- Os Comitês Reguladores Locais que tratam de assuntos relacionados a *AML*, *Compliance*, Crédito e *ALM* devem reportar suas atividades pelo menos anualmente para a ARC;
- O Presidente da ARC será um convidado permanente dos Comitês de Auditoria Locais das geografias operacionais com Representatividade Relevante no Grupo Nu; e
- De tempos em tempos, o Conselho e/ou Comitês do Conselho deverão avaliar a intenção de ter um Conselheiro ou Membro do Comitê como membro e/ou convidado permanente do Conselho Local e/ou Comitês Regulatórios.

As geografias operacionais do Grupo Nu devem considerar que o Conselho e/ou seus comitês podem solicitar, em um cronograma diferente do estabelecido acima, relatórios para monitorar suas atividades na respectiva jurisdição.

### **3. Limitação de outros serviços da diretoria**

---

<sup>1</sup> **Representatividade Relevante** para os fins desta Política significará que a geografia operacional faz parte do ambiente de controle global de SOx.

Os requisitos esperados das geografias operacionais neste sentido são, pelo menos, aqueles já estabelecidos para os organismos globais, como segue:

Conselheiros Independentes Locais e/ou Membros Independentes do Comitê (os "Membros independentes") deve informar o Conselho local (de Administração e/ou Diretoria) sobre quaisquer convites para ingressar no conselho de administração e/ou comitês consultivos de qualquer outra empresa antes de aceitar o novo cargo. Nenhum membro independente local deve servir em qualquer concorrente do Grupo Nu.

O Conselho local (de Administração e/ou Diretoria) analisará a assertividade de manter o Membro Independente em sua função, posição ou áreas de responsabilidade ocupada quando foi eleito para o Conselho de Administração Local e/ou Comitês Consultivos Locais.

A atuação em outros conselhos ou comitês deve ser consistente com as políticas de conflito de interesses da Companhia estabelecidas abaixo.

A estrutura jurídica e/ou de governança da respectiva geografia operacional, com o apoio da função de Governança Corporativa Global, deverá ser responsável por garantir que os procedimentos acima são observados.

#### **4. Conflito de interesses**

Os requisitos esperados das geografias operacionais a este respeito são os seguintes:

- Espera-se que os Conselheiros Locais ou Membros Independentes evitem qualquer ação, posição ou interesse que entre em conflito com os interesses do Grupo Nu ou dê a aparência de um conflito.
- Se um conflito de interesses real ou potencial se desenvolver, incluindo qualquer "transação com partes relacionadas", os Conselheiros Locais ou Membros Independentes reportarão todos os fatos relativos ao assunto ao Diretor Jurídico Local, que aconselhará e instruirá sobre as ações a serem tomadas, conforme aplicável a cada caso.
- O processo disposto na seção acima do Conflito de Interesses do Conselho de Administração da Companhia poderá ser utilizado para apoiar a geografia operacional nesta avaliação e definição.

- A estrutura jurídica e/ou de governança da respectiva geografia operacional, com o apoio da função de Governança Corporativa Global, deverá ser responsável por garantir que os procedimentos acima são observados.

## **5. Plano de integração e treinamento**

O Conselho espera que as geografias operacionais locais forneçam aos seus membros do Conselho de Administração e/ou Diretoria local um treinamento de integração abrangente, conforme definido por eles e contendo, de uma perspectiva local, as principais informações a serem apresentadas aos novos Conselheiros/Diretores para uma compreensão completa do ambiente do Grupo Nu e da respectiva geografia operacional local.

De uma perspectiva global, esta formação deve conter (mas não se limitar a):

- História, cultura e valores do Grupo Nu. Além disso, suas principais políticas e documentos (ou seja, Código de Conduta, 20F, site de Relacionamento com Investidores, etc).
- Plano de 5 anos para operações locais
- Principais processos financeiros das operações locais
- Estrutura corporativa e de governança das operações locais
- Deveres e responsabilidades dos Conselheiros e Diretores locais
- Compreensão dos órgãos reguladores locais

## **6. Orientação aos Conselheiros Locais, Educação Continuada e Autoavaliação**

Os requisitos esperados das geografias operacionais nesse sentido são minimamente aqueles já predefinidos para órgãos globais, conforme abaixo:

O Grupo Nu, através de suas geografias operacionais, deve estar comprometido em garantir que todos os Conselheiros locais (ou Diretores, conforme o caso) recebam orientação e educação continuada. O Conselho de Administração e/ou a Diretoria local deve supervisionar a orientação do Conselheiro local para os programas de educação continuada.

Espera-se também que o Conselho de Administração e/ou Diretoria Local supervise sua autoavaliação a cada dois anos. Cada órgão será responsável por estabelecer os seus critérios de avaliação e implementar o processo para esta avaliação,

bem como considerar outros princípios de governança corporativa que possam, de tempos em tempos, merecer consideração. Utilizarão os resultados do processo de avaliação para checar, determinar e mapear as suas características e competências críticas.

A responsabilidade deste controle e monitorização é de cada geografia.

---