



POLÍTICA PARA A SELEÇÃO, AVALIAÇÃO DE IDONEIDADE E SUCESSÃO DE MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

1. PROPÓSITO

O objetivo deste documento é estabelecer a política de seleção, avaliação de idoneidade (suitability) e sucessão de Conselheiros do Banco Santander (Brasil) S.A. ("Santander" ou o "Banco"), em linha com o compromisso do Banco de atrair e reter talentos de alto calibre para seu Conselho de Administração. Isso também facilita a avaliação contínua do Conselho como um todo como o mais alto órgão de tomada de decisão, conforme exigido pelo estatuto social do Banco e pelas regras e regulamentos de seu Conselho de Administração.

O Plano de Sucessão de Conselheiros deve estar alinhado com o perfil de risco definido do Grupo Santander e deve ser orientado para ter talento qualificado suficiente para poder definir, aprovar, supervisionar e garantir sua implementação sem interromper o planejamento estratégico.

Esta política deve ser aplicada em conjunto com o Modelo de Governança Grupo-Subsidiárias e Diretrizes para Subsidiárias (Modelo de Governança) e o Procedimento para Nomeação de Cargos-Chave e Avaliação da Idoneidade do Grupo Santander.

A aplicação desta Política representa a boa governança do Santander e contribui para mitigar os impactos adversos e riscos associados em caso de saída de Conselheiros e visa garantir a confiança entre investidores, gestores e demais stakeholders.

Esta Política estabelece como base quatro elementos:

- (a)** Critérios quantitativos e qualitativos a serem seguidos na composição do Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento, conforme Estatuto Social e nas regras e regulamento do Conselho de Administração do Banco, incluindo os critérios e objetivos de diversidade e a política de idoneidade;
- (b)** O processo de revisão quantitativa e qualitativa da composição do Conselho de Administração e seus comitês, incluindo a avaliação de idoneidade (suitability) dos membros do Conselho de Administração do Banco como um todo, sua frequência, funções e responsabilidades associadas;
- (c)** O processo de identificação dos potenciais candidatos para se tornarem membros do Conselho de Administração e o desenvolvimento e a manutenção



da lista de candidatos adequados, sua frequência e funções e responsabilidades associadas; e

- (d) O processo de seleção, avaliação de adequação (suitability) e eleição dos membros do Conselho de Administração e seus comitês, sua frequência e funções e responsabilidades associadas.

2. ESCOPO DA APLICAÇÃO

2.1. Aplicação Geral

Esta política abrange a seleção, avaliação de idoneidade e sucessão dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos comitês de assessoramento do Banco Santander (Brasil) S.A. A aplicação desta Política resultará na melhor proposta feita (i) à Assembleia Geral de Acionistas, responsável pela eleição de todos os Conselheiros e (ii) ao Conselho de Administração, quando da seleção de candidatos aos seus Comitês de Assessoramento.

2.2. Exceções

De acordo com a Lei nº 6.404/1976, a Lei das S.A., acionistas minoritários que controlam capital social mínimo, poderão, em qualquer Assembleia Geral, convocar Voto Múltiplo ou Voto em separado para aumentar sua capacidade de indicação de membros para o Conselho de Administração. Qualquer membro indicado pelos acionistas minoritários nessas condições poderá não atender a todos os critérios estabelecidos nesta política, mas não poderá ser impedido pela Companhia ou pelo Acionista Controlador de ocupar um assento no Conselho de Administração, se eleito. Esta situação não será considerada uma violação desta Política.

2.3. Considerações Especiais

A aplicação da Política pode ser aplicada, ainda, aos planos de sucessão específicos que o Conselho de Administração venha a aprovar em relação à sucessão em determinadas posições.

3. PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS GERAIS RELACIONADOS À COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração e o Comitê de Nomeação e Governança deverão seguir os princípios e critérios abaixo dispostos quando da realização da avaliação para definição da composição e a consequente seleção dos possíveis candidatos.

3.1. Composição Quantitativa

Garantir que o Conselho de Administração e os Comitês de Assessoramento, dentro dos limites definidos no Estatuto Social, Regimentos Internos e Diretrizes do Modelo de



Governança, tenham o número de membros que seja mais adequado para garantir sua natureza representativa e efetividade no funcionamento.

3.2. Qualificações e Adequabilidade

Garantir que todos os membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento sejam qualificados e adequados para o exercício de suas funções, considerando sua capacidade técnica, gerencial, habilidade interpessoal, experiência e conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação, considerando a análise individual das competências de cada membro e a conjuntura criada pela junção de tais competências na análise do Conselho e dos Comitês de Assessoramento como um todo, bem como, que os membros do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento estejam aptos a exercer suas funções de acordo com o que segue:

3.2.1. Dedicação

Disporem de tempo suficiente para desempenharem suas funções.

3.2.2. Mitigação de Conflitos de Interesse

Não apresentarem, na maior extensão possível, circunstâncias que possam: **(i)** ensejar potenciais situações de conflitos de interesses em que terceiros possam exercer influência indevida sobre os membros da Alta Administração ou o Banco; **(ii)** afetar a forma apropriada de desempenho de suas funções; e **(iii)** comprometer sua independência de opinião.

3.3. Cultura Santander

Os membros do Conselho de Administração devem personificar a cultura e os valores corporativos definidos pelo Conselho de Administração como parte da estratégia do Santander.

3.4. Diversidade

Promover a diversidade na composição do Conselho de Administração, considerando aspectos relacionados a gênero, origem, idade, experiência, conhecimento, etc., entre outros, sem sofrer preconceitos implícitos que possam causar qualquer forma de discriminação.

Em relação à Diversidade de Gênero, a aplicação desta política deve facilitar a seleção de conselheiros, buscando incluir um número suficiente de membros do conselho de administração do sexo feminino para ter uma presença equilibrada de mulheres e homens,



levando em consideração a meta estabelecida pelo Grupo Santander de que a representação de ambos os sexos esteja entre 40% e 60% do total de membros do Conselho de Administração.

3.5. Compromisso com a Proporção de Conselheiros Independentes

Garantir que a porcentagem de Executivos Locais e Diretores do Grupo Santander deve representar pelo menos 50% do Conselho. Os Diretores Não Executivos, incluindo Diretores Independentes, devem representar os outros 50%, em observância ao Modelo de Governança.

4. REVISÃO DA COMPOSIÇÃO DO CONSELHO E COMITÊS DE ACESSORAMENTO

4.1. Frequência

As revisões da composição do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento deverão ser realizadas:

- (a) De forma regular,** anualmente e coincidentemente uma vez por ano, coincidindo com (i) a aprovação da proposta fundamentada do Comitê de Nomeação e Governança para a eleição, reeleição ou recondução dos membros do Conselho de Administração; e (ii) a finalização da avaliação anual, cujos resultados e definições serão consolidados na matriz de competências e utilizados para subsidiar o processo de Indicação dos membros do Conselho de Administração;
- (b) De forma extraordinária,** Sempre que (i) ocorra o término de mandato, exoneração ou renúncia de um membro da Alta Administração; (ii) a capacidade de um(a) executivo(a) seja afetada por determinada situação ou circunstância, colocando em dúvida sua capacidade de exercer as boas práticas de governança da Companhia; e/ou (iii) em decorrência de situações inesperadas que impliquem em vacância dos cargos.
- (c) De forma parcial e extraordinária,** Em razão de mudanças que não afetem a composição do Conselho de Administração enquanto órgão colegiado, mas que possam afetar ou alterar a composição de um ou mais comitês de assessoramento.

4.2. Responsabilidade pela Revisão

O presidente do Conselho e o Coordenador do Comitê de Nomeação e Governança deverão coordenar a aplicação e supervisão desta Política, bem como a revisão regular e extraordinária da composição do Conselho de Administração.

O processo inicia no Comitê de Nomeação e Governança, o qual analisa a composição do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento e organiza uma revisão a



partir desta análise com o objetivo de alcançar uma sucessão apropriada. Deverá, na sequência, ser submetido um reporte ao Conselho de Administração das ações recomendadas em relação à composição.

O Conselho de Administração deverá deliberar sobre as ações propostas que serão levadas em consideração na identificação de potenciais candidatos e na seleção e nomeação de membros da Alta Administração, conforme estabelecido nos itens 5, 6 e seguintes.

4.3. Conteúdo

A revisão da composição do Conselho de Administração e Comitês de assessoramento deverá incluir:

4.3.1. Análise das Competências

A análise das competências e habilidades (conhecimento profissional e/ou experiência) requeridas para o cargo.

4.3.2. Revisão da Composição

A análise da composição do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento, a qual será realizada em alinhamento com **(i)** as regras e práticas estabelecidas ou recomendadas pelos órgãos reguladores; **(ii)** o Estatuto Social; **(iii)** os Regimentos Internos do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento; e **(iv)** as Diretrizes do Modelo de Governança, deverá incluir:

- (a)** O número de membros do Conselho e dos Comitês de Assessoramento;
- (b)** A composição em relação ao mix recomendado entre membros executivos, independentes e externos para composição do Conselho de Administração;
- (c)** A composição em relação à diversidade composição do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento;
- (d)** O resultado da autoavaliação do Conselho, da qualidade dos seus trabalhos e performance de seus membros, e os resultados obtidos na revisão anual de adequação (*suitability*) dos Conselheiros e do Conselho como um todo, e seus impactos na composição do Conselho;
- (e)** O mapa individual de sucessão dos membros de cada Comitê de Assessoramento, utilizado para mapeamento e identificação dos talentos do Santander e potenciais candidatos para os respectivos Comitês; e
- (f)** O resultado da análise das competências e habilidades.

4.3.3. Identificação das Lacunas e Planos de Ação



Como resultado das análises propostas, serão identificadas as lacunas existentes em relação à composição quantitativa e qualitativa do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, estabelecendo-se os planos de ação eventualmente necessários para cada grupo.

A identificação das lacunas e dos planos de ação deverá considerar aquelas que já existem e qualquer uma que possa ser eventualmente prevista em razão da renovação dos membros do Conselho de Administração.

O plano de ação também incluirá as razões para a proposta de reeleição dos membros da Alta Administração. Nesse caso, a proposta fundamentada deverá ser submetida ao Conselho de Administração, e se necessário, para posterior aprovação pela Assembleia Geral, após avaliada a adequação e expertise do candidato, considerando as disposições de diversidade previstas nesta Política.

De forma exemplificativa, as ações acordadas poderão ser relacionadas:

- (a) A uma proposta para aumento do número de membros do Conselho de Administração e/ou Comitês de Assessoramento, até o limite do Estatuto Social e/ou Regimento Interno, conforme o caso, para corrigir qualquer lacuna identificada mediante a incorporação de novos membros; ou
- (b) A um plano para a busca de potenciais candidatos para antecipar mudanças decorrentes da necessidade de renovação de Conselheiros; ou
- (c) Ao aprimoramento das ações de desenvolvimento e programas de treinamento e capacitação dos membros do Conselho de Administração.

O plano também deverá abranger as ações a serem realizadas em caso de ausências ou impedimentos dos membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento.

5. IDENTIFICAÇÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS

5.1. Frequência

O processo de identificação de potenciais candidatos internos e externos para conselheiro ou membro dos Comitês de Assessoramento deverá ser realizado anualmente, e extraordinariamente sempre que identificada a necessidade de renovação na composição do Conselho de Administração ou dos Comitês de Assessoramento, seguindo o planejamento de sucessão de cada cargo.

5.2. Responsabilidade pelo Processo



O Presidente do Conselho atuará como Coordenador da efetivação do plano de sucessão de Conselheiros e dos membros dos Comitês de Assessoramento, com suporte do Secretário do Conselho. A área de Recursos Humanos, em conjunto com Secretário do Conselho atuará diretamente na condução dos processos de identificação de potenciais candidatos.

O Comitê de Nomeação e Governança deverá enviar a nomeação proposta pelo Presidente do Conselho ou pelo Diretor Presidente ao Conselho de Administração e submetê-la à Assembleia Geral, se for uma ratificação ou reeleição.

5.3. Conteúdo

Este processo consiste nos seguintes passos:

5.3.1. Identificação dos Perfis Desejados

Com base nos resultados da revisão da composição do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento, conforme descrito no item 5, os perfis requeridos serão incluídos no plano de ação.

Uma lista dos possíveis candidatos deverá ser preparada conforme o escopo acordado e o perfil do candidato.

A lista com os perfis desejados deverá considerar:

- (a)** O conhecimento, habilidades, competências e experiências exigidas do candidato para atender a matriz de competências e de diversidade; e
- (b)** A posição que ele/ela irá ocupar no Conselho de Administração ou Comitês de Assessoramento.

A criação, o desenvolvimento e a manutenção dessa lista de candidatos adequados, como um componente-chave do planejamento de sucessão, serão monitorados continuamente pelo Presidente do Conselho de Administração, juntamente com o Comitê de Nomeação e Governança.

5.3.2. Busca por Candidatos que Atendam tais Perfis

Quando da definição dos perfis dos candidatos, a área de Recursos Humanos, diretamente ou por meio de agências de recrutamento, buscará profissionais que atendam aos requisitos do cargo, sem prejuízo da avaliação de potenciais candidatos indicados pelos próprios Conselheiros, Diretor Presidente, Vice-Presidentes ou Acionistas.



A área de Recursos Humanos enviará uma notificação aos Conselheiros, membros do Comitê Executivo e membros dos Comitês de Assessoramento do Banco, com o objetivo de identificar possíveis candidatos e, ainda, ao Acionista Controlador, considerando seus executivos sobre os candidatos selecionados, sem prejuízo da atuação da área de Recursos Humanos e de agências de recrutamento, caso a assistência desta última seja necessária.

6. SELEÇÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS

Dentre os candidatos identificados, ao menos três deverão ser selecionados para seguir no processo.

As razões justificadas para seleção de candidatos fora do conjunto deverão incluir, por exemplo, a ocorrência de uma sucessão não planejada ou caso os candidatos definidos não sejam disponíveis ou interessados no momento. Neste caso, candidatos adicionais poderão ser buscados.

6.1. Avaliação dos candidatos selecionados

Os candidatos selecionados passarão por um processo de avaliação, o qual será realizado de acordo com os procedimentos internos para avaliação da idoneidade da Alta Administração e, em particular, através de:

- (i) referências, se apropriado, através de um consultor externo;
- (ii) entrevistas do candidato com o Presidente do Conselho e membros seniores da administração; e
- (iii) avaliação da idoneidade (*suitability*) do candidato, considerando o disposto no item 8 abaixo.

7. NOMEAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

7.1. Responsabilidade pelo processo

O Presidente do Conselho e o Coordenador do Comitê de Nomeação e Governança deverão coordenar o processo de nomeação de Conselheiros e membros dos Comitês de Assessoramento.

O Conselho de Administração deverá avaliar a proposta, e, se entender apropriada, deverá:

- (i) conceder uma aprovação definitiva em casos de nomeações de membros dos Comitês de Assessoramento; ou



- (ii) adotar a proposta e enviá-la à Assembleia Geral de Acionistas em casos de nomeações de Conselheiros.

7.1.1. Decisão pelo Comitê de Nomeação e Governança, Conselho de Administração e Assembleia Geral de Acionistas

Com base em todas as disposições desta Política, o Comitê de Nomeação e Governança enviará ao Conselho uma proposta fundamentada para nomeação do candidato melhor avaliado, em conjunto com a posição que ele/ela ocuparia nos Comitês de Assessoramento ou no Conselho.

Na medida do possível, antes de ingressar no Conselho de Administração, o candidato deverá conhecer a cultura, os valores corporativos e a estratégia associada ao Banco e ao seu Conselho, utilizando os treinamentos e programas estruturados fornecidos pelo Banco.

O Comitê de Nomeação e Governança também deve certificar o cumprimento, pelos candidatos dos requisitos estabelecidos.

Considerando a eleição dos membros do Conselho de Administração ser prerrogativa da Assembleia Geral de Acionistas do Banco, as conclusões do processo de seleção e documentos base de sua formação deverão ser enviados ao Comitê de Nomeação do Grupo Santander (considerando sua qualidade de controlador do Banco e o fato de ser uma entidade sujeita à regulação do Banco Central Europeu e, portanto, com critérios e procedimentos próprios que precisam ser seguidos para eleição de membros da Alta Administração de suas controladas) para a decisão final sobre o processo e definição da deliberação a ser realizada em Assembleia.

8. TREINAMENTO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Comitê de Nomeação e Governança preparará e atualizará um projeto de plano de treinamento específico para os conselheiros, que será submetido ao Conselho de Administração para aprovação. O plano conterá os seguintes pontos básicos:

8.1. Programa de indução ou treinamento inicial

Formação dos novos membros do conselho de administração designados de acordo com o procedimento descrito nas seções 6 e 7. Isso os familiarizará com as responsabilidades e obrigações decorrentes do seu cargo e de sua participação em comitês do conselho, quando apropriado, bem como os detalhes específicos da estrutura do Banco, estrutura regulatória, seu modelo de governança interna e sua estratégia comercial e de risco. Também os informará sobre os benefícios da diversidade no conselho de administração e no Banco em geral;



8.2. Programa de formação contínua

Treinamento anual para o Conselho de Administração como um todo para garantir a adaptação contínua ao arcabouço legal e regulatório, mercados, produtos e modelo de negócios e perfil de risco do Banco. Também permite que os conselheiros compreendam completamente os riscos das decisões que devem tomar e participem ativamente das discussões do conselho;

8.3. Treinamentos específicos

Qualquer treinamento específico que possa ser necessário para aprimorar um aspecto específico da adequação de um ou mais membros do conselho de administração selecionados e nomeados de acordo com o procedimento descrito na seção 6 desta política.

O comitê de Nomeação e Governança garantirá que a Companhia forneça os recursos financeiros e humanos adequados para implementar o plano de treinamento adequadamente, em termos de número anual de encontros, a experiência das pessoas que ministrarão o treinamento e as tarefas administrativas relacionadas. Para o efeito, o Comitê de Nomeação e Governança deve poder contar com o apoio de quaisquer áreas do Banco que considerem necessárias, tais como governação interna, recursos humanos, custos, comercial e controles interno.

9. AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO (*SUITABILITY*)

A avaliação da idoneidade (*suitability*) inclui a avaliação de cada Conselheiro e a do Conselho de Administração como um todo como um órgão de tomada de decisão e as responsabilidades aplicáveis no processo de avaliação da idoneidade (*suitability*) são definidas por normativo interno do Grupo Santander.

9.1. Frequência

A avaliação da *suitability* será aplicada:

- i.** a todos os indicados a posição de Conselheiro ou membros de Comitês de Assessoramento;
- ii.** regularmente, uma vez a cada 2 (dois) anos, a cada um dos Conselheiros e ao Conselho de Administração como um todo, como parte da revisão regular do Conselho referida no subitem 4.1.; e
- iii.** extraordinariamente, devido a circunstâncias que possam afetar o Conselheiro na existência de dúvidas sobre sua capacidade de exercer a função de acordo com as práticas de governança do Banco.



Este exercício considerará as informações que, de acordo com as regras contidas no Regimento Interno do Conselho de Administração e Diretrizes do Modelo de Governança, os Conselheiros deverão fornecer em caso de existência de evento que modifique as circunstâncias descritas no item 7 acima e que podem afetar a adequação anteriormente certificada.

9.2. Critérios para a avaliação de adequação (*suitability*) individual dos Conselheiros

Os Conselheiros deverão cumprir com os requisitos de idoneidade profissional e, para avaliar esse critério, serão consideradas informações disponíveis pelo Banco, inclusive as relacionadas a:

- a) o histórico pessoal e profissional dos candidatos em relação a normas regulatórias que regem a atividade bancária e, em geral, a lei mercantil e as boas práticas comerciais e financeiras, incluindo seu histórico de solvência pessoal e de cumprimento de suas obrigações; sua relação com os órgãos de regulação e supervisão; e, em particular, seu comportamento profissional, se eles tiverem cargos de responsabilidade em instituições de crédito sujeitas a um processo de intervenção ou resolução precoce; e
- b) quando apropriado, os motivos da demissão ou remoção de cargos ou posições anteriores; se foram desqualificados em razão de descumprimento da legislação em matéria de insolvências; quaisquer condenações por delito ou contravenção penal e multas por ter cometido um delito administrativo; e/ou a existência de investigações significativas e fundamentadas, de natureza criminal ou administrativa, relacionadas a crimes contra a propriedade, lavagem de dinheiro, crimes contra a ordem socioeconômica ou contra as autoridades fiscais ou de segurança social, ou que representem uma violação das regras que regulam os negócios bancários, de seguros, o mercado de valores mobiliários ou a proteção do consumidor.

9.3. Conhecimento e experiência

Entende-se que os Conselheiros atendem aos requisitos de conhecimento e experiência se tiverem recebido um nível considerável de treinamento adequado, em particular em relação a serviços bancários e financeiros e outras áreas identificadas na matriz de habilidades e diversidade preparada de acordo com a subitem 5.3.1, e tiverem experiência prática decorrente de suas ocupações anteriores por períodos de tempo suficientes. O conhecimento adquirido em ambiente acadêmico, juntamente com a experiência profissional, e as funções em outras entidades ou empresas semelhantes àquelas que realizarão no Grupo, também serão consideradas.



9.4. Governança adequada

9.4.1. O Banco levará em consideração os seguintes critérios:

- i. Tempo disponível: os candidatos devem ter tempo suficiente para se dedicar ao desempenho de suas funções e responsabilidades, e devem compreender os negócios da instituição, seus principais riscos e implicações comerciais e sua estratégia de risco, levando em consideração o número de reuniões, atos, representação, outras diretorias que eles possam ter etc. Os candidatos deverão dedicar tempo para se preparar adequadamente para as reuniões do Conselho de Administração e quaisquer Comitês de Assessoramento do Conselho aos quais pertencerem e participar ativamente das discussões para contribuir efetivamente com suas opiniões no processo de tomada de decisão;
- ii. A ausência de potenciais conflitos de interesse que possam gerar influência indevida de terceiros.

9.4.2. Designação como membro de Comitê de Assessoramento do Conselho

A proposta de nomeação de um Conselheiro como membro de qualquer um dos Comitês de Assessoramento do Conselho deverá ser avaliada pelo Comitê de Nomeação e Governança, considerando o conhecimento e a experiência específicos do Conselheiro.

9.4.3. Processo de avaliação individual de adequação

O processo de avaliação individual de adequação estará sob a responsabilidade do Comitê de Nomeação e Governança.

a) Arquivo de avaliação individual:

O órgão responsável deverá preparar um arquivo individual com informações do Conselheiro usadas na avaliação de adequação. Esta documentação deverá ser arquivada junto à Secretaria de Governança do Conselho de Administração. Além disso, um relatório de avaliação deverá ser preenchido para cada Conselheiro avaliado de acordo com o Procedimento de Nomeação de cargos chave.

9.5. Critérios para avaliar a adequação do Conselho de Administração

Assim como na avaliação individual de adequação dos membros do Conselho de Administração nos termos estabelecidos nesta Política, de acordo com a natureza do Conselho como órgão de tomada de decisão, deve-se considerar que determinadas competências só podem ser exercidas pelo plenário.



9.5.1. Conhecimento e experiência

É necessário verificar se, como um todo, o Conselho possui conhecimento suficiente da atividade do Banco em áreas como (i) questões jurídicas; (ii) questões bancárias e financeiras; (iii) contabilidade e auditoria; (iv) riscos que podem afetar o Banco; e (v) quaisquer outros assuntos adicionados à matriz de habilidades e diversidade mencionados na seção 5.3.1 que se tornaram significativos.

Além disso, se faz necessário o conhecimento geral e experiência em gestão de negócios para desempenhar suas funções: há que se verificar se, como um todo, o Conselho possui conhecimento e experiência suficientes em gerenciamento e administração de empresas com tamanho e número de funcionários semelhantes aos do Banco ou com a mesma área de atividade.

9.5.2. Diversidade

É necessário verificar se, como um todo, a diversidade de gênero, idade, proveniência geográfica e histórico internacional, experiência, conhecimento e conformidade com quaisquer outros critérios estabelecidos na Política de Diversidade do Grupo.

9.5.3. Reputação comercial e profissional do candidato, capacidade de exercer uma boa governança

Com base na análise individual da reputação profissional de cada Conselheiro, e de toda a capacidade de os Conselheiros exercerem uma governança adequada, os resultados gerais do Conselho serão apurados para verificar se ele demonstra boa conduta profissional que não impacte sua capacidade de administrar o Banco de maneira sã e prudente.

10. PLANO DE RETENÇÃO DOS MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O Programa de Remuneração praticado pelo Banco para seus administradores está formalizado em Política própria aprovada pelo Conselho de Administração e revisada anualmente pelo Comitê de Remuneração, conforme disposto em normativo emitido pelo Banco Central do Brasil, e tem como objetivo atrair e reter profissionais diferenciados que possam contribuir para o crescimento e perpetuidade do Banco.

O Programa alinha os interesses dos executivos e dos acionistas do Banco e é revisado periodicamente pelo Comitê de Remuneração, visando garantir que a remuneração dos Conselheiros e membros dos Comitês de Assessoramento atenda aos padrões de moderação e correspondência com os lucros do Banco, não promovendo a assunção de riscos inadequados e encorajando a criação de valor para os acionistas.



A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração, por proposta do Comitê de Nomeação e Governança, em 24 de Janeiro de 2024, cabendo ao Conselho aprovar suas posteriores alterações.
