

Política

REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

ÁREA GESTORA

Comitê de Remuneração e Pessoas

ABRANGÊNCIA

Grupo Inter

DIVULGAÇÃO

Pública

DATA DE ELABORAÇÃO

18/01/2017

DATA DE ATUALIZAÇÃO

30/08/2024

VERSÃO: 6.0

PÁGINAS: 11

CÓDIGO: PO636



1 OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes de aferição e pagamento de remuneração fixa e variável aos diretores estatutários e membros do Conselho de Administração da Inter&Co Inc e das suas subsidiárias estrangeiras e brasileiras, incluindo o Banco Inter S.A e Inter Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários Ltda de acordo com as regulamentações estabelecidas pelo Banco Central do Brasil.

2 ABRANGÊNCIA

Este documento é aplicável aos Diretores, membros do Conselho de Administração e membros de comitês estatutários da Inter&Co, Inc e/ou de suas subsidiárias ("Administradores").

3 BASE LEGAL/DOCUMENTO DE REFERÊNCIA

- I. Política nº 816 Código de Conduta e Ética, do Inter.
- II. Política nº 648 Política de Gestão Integrada de Riscos (GIR), do Inter,
- III. Lei no 6.404/1976 Lei das Sociedades por Ações.
- IV. Resolução nº 3.921/2010, do Conselho Monetário Nacional (CMN).
- V. Regimento nº 719 Comitê Estatutário de Remuneração e Pessoas Banco Inter.
- VI. Regimento nº 720 Comitê Estatutário de Remuneração e Pessoas Inter&Co Inc.
- VII. Cayman Islands Monetary Authority Rule - Corporate Governance for Regulated Entities - April 2023.

VIII. Política nº872 Política de Incentivo de Longo Prazo.

4 DEFINIÇÕES, CONCEITOS E SIGLAS

Não há.

5 DIRETRIZES

5.1 REMUNERAÇÃO

- I. A remuneração dos administradores do Inter pode ser composta por remuneração fixa e remuneração variável de curto e longo prazo, conforme definido pelo Comitê de Remuneração e Pessoas;
- II. A remuneração dos administradores deve cumprir os seguintes requisitos: (i) estar em conformidade com a política de gestão de riscos do Inter, de forma a não incentivar comportamentos que aumentem a exposição ao risco além dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazo adotadas; e (ii) ser justa e adequada aos cargos, em linha com as melhores práticas de mercado, com o objetivo de reconhecer, motivar e reter os seus Administradores no curto, médio e longo prazo;
- III. O montante global da remuneração dos Administradores é aprovado anualmente pelos órgãos societários aplicáveis das empresas pertencentes ao Inter, sendo observados os seguintes critérios na definição do montante global de remuneração:
 - (i) Os riscos correntes e potenciais;
 - (ii) O resultado geral, em particular o lucro recorrente realizado, sendo que este é o lucro líquido contábil do período ajustado pelos resultados não realizados e livre dos efeitos de eventos não recorrentes controláveis;
 - (iii) A capacidade de geração de fluxos de caixa;

- (iv) O ambiente econômico em que as empresas do Inter estiverem inseridas e suas tendências; e
- (v) As bases financeiras sustentáveis de longo prazo e os ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos, das oscilações do custo, do capital e das projeções de liquidez.

5.2 REMUNERAÇÃO FIXA

- I. Corresponde ao salário ou honorários (conforme aplicável) pagos mensalmente, sujeita à dedução/retenção de todos os tributos e encargos sociais e trabalhistas aplicáveis, nos termos da lei aplicável ao país onde o Administrador está contratado.

5.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- I. A remuneração variável pode ser paga em moeda corrente, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos e pode ser dividida entre variável de curto e longo prazo. A remuneração variável de curto prazo consiste em uma parcela da remuneração paga anualmente, definida de acordo com os critérios estabelecidos no item 2 abaixo. As especificações da remuneração variável de longo prazo estão detalhadas na Política de Incentivo de Longo Prazo.
- II. A remuneração variável de curto prazo é definida de acordo com os seguintes critérios:
 - (i) Desempenho individual do administrador;
 - (ii) Desempenho das áreas de negócios (não aplicável para Administradores das áreas de Controles Internos e de Gestão de Riscos);
 - (iii) Desempenho da Inter&Co e subsidiárias, como um todo; e
 - (iv) Relação entre os desempenhos acima mencionados e os riscos assumidos pelos Administradores.

5.4 REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA OU PAGAMENTOS EXTRAORDINÁRIOS

- I. Em relação especificamente ao Banco Inter S.A. e a Inter Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários, de acordo com regras do Banco Central do Brasil, exceto se previsto de outra forma pela legislação e pela regulamentação em vigor, a garantia de pagamento de remuneração variável mínima somente pode ocorrer em caráter excepcional, por ocasião da contratação ou da transferência de Administrador para outra área de atuação, outra localidade ou outra empresa do Inter, sendo tal pagamento permitido apenas nos 12 (doze) meses contados da contratação ou transferência.

5.5 FORMA DE PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- I. Em relação especificamente ao Banco Inter S.A. e a Inter Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários, de acordo com regras do Banco Central do Brasil, no mínimo 50% da remuneração variável será paga em ações, as quais ficarão bloqueadas/custodiadas junto ao Inter e proporcionalmente liberadas para livre movimentação do colaborador ao longo de no mínimo três anos subsequentes.
 - (i) A diferença entre o valor total e o montante destacado no item (1) poderá ser objeto de pagamento em espécie, ações ou qualquer outro meio a ser estabelecido pelo Inter.

5.6 MOMENTO DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- I. No caso de pagamento em espécie, o pagamento poderá ocorrer semestralmente.
- II. Em relação especificamente ao Banco Inter S.A. e a Inter Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários, de acordo com regras do Banco Central do Brasil, o Comitê de Remuneração e Pessoas do Banco Inter deverá garantir, anualmente, o diferimento de remuneração variável, correspondente a no mínimo 40% da remuneração variável anual.

5.7 PERDA DO DIREITO À REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIFERIDA

- I. Em relação especificamente ao Banco Inter S.A. e a Inter Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários, de acordo com regras do Banco Central do Brasil, o Administrador tem mera expectativa de direito ao recebimento da remuneração variável diferida, nos termos da Resolução CMN nº 3.921/10 e demais critérios aplicáveis a esta, ficando sujeito ao risco de perda total ou parcial desta remuneração variável no caso de:
 - (i) Redução significativa do lucro recorrente realizado ou de ocorrência de resultado negativo da unidade de negócios durante o período de diferimento; e
 - (ii) Evidência comprovada de ação ou omissão atribuída aos Administradores que não esteja de acordo com regulamentações internas ou externas ou que tenha contribuído para qualquer perda financeira ou não.

5.8 BENEFÍCIOS

- I. Em regra geral, os benefícios oferecidos aos Diretores das empresas brasileiras incluem, mas não se limitam a:
 - (i) Férias Remuneradas;
 - (ii) Auxílio Refeição;
 - (iii) Auxílio Alimentação;
 - (iv) Plano de Saúde;
 - (v) Plano Odontológico;
 - (vi) Seguro de Vida;
- II. Em regra geral, os benefícios oferecidos aos Diretores das empresas estrangeiras incluem, mas não se limitam a:

- (i) Seguro Médico;
- (ii) Seguro Visão;
- (iii) Seguro Odontológico;
- (iv) Seguro de Vida;
- (v) Suporte a afastamento e outras licenças remuneradas;

- III. Em regra geral, os benefícios oferecidos aos membros do conselho de administração das empresas brasileiras, incluem apenas o seguro de vida.
- IV. Qualquer alteração nessa diretriz, será aprovada em Comitê de Remuneração e Pessoas.

5.9 DIRETRIZES APLICÁVEIS AOS CASOS DE DEMISSÃO

- I. Em caso de demissão dos Administradores, as seguintes diretrizes são aplicáveis:
 - (i) Se o Administrador renunciar ao seu cargo, demitir-se por aposentadoria ou mediante destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador, isso não afeta o direito ao recebimento da remuneração apurada até o momento da demissão.
 - (ii) Se o Administrador for destituído por violar os seus deveres e atribuições, perde o direito a todas as parcelas diferidas correspondentes à remuneração variável diferida que possuir direito; e
 - (iii) Se o Administrador falecer ou adquirir invalidez permanente, isso não afeta o direito ao recebimento da remuneração apurada até o momento do ocorrido, sendo tais valores quitados nas mesmas condições e prazos de pagamento previstos nesta Política.
 - a) O falecimento não afeta o direito ao recebimento da remuneração variável diferida. Nesse caso, as parcelas diferidas são antecipadas e pagas aos herdeiros ou

dependentes legais, observando as determinações das normas e de eventual processo judicial relativo ao espólio e à sucessão

5.10 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

	Remuneração Fixa	Remuneração Variável	Benefícios
Membros do Conselho de Administração	Fazem jus a remuneração fixa conforme estabelecida nesta Política	Fazem jus a remuneração variável de longo prazo conforme estabelecida nesta Política	Apenas Seguro de Vida* *apenas para residentes no Brasil
Diretores	Fazem jus a remuneração fixa conforme estabelecida nesta Política	Fazem jus a remuneração variável conforme estabelecida nesta Política	Fazem jus ao recebimento dos benefícios nos termos desta Política

5.11 DISPOSIÇÕES GERAIS

I. Não Vinculação

- (i) Essa Política não confere a qualquer Administrador direito de manutenção de seu contrato de trabalho ou de seu mandato, em qualquer condição ou interfere/altera as condições da contratação e os direitos ajustados entre o Administrador e a(s) empresa(s) o qual esteja vinculado;
- (ii) A Inter&Co e suas subsidiárias estrangeiras e brasileiras reservam-se ao direito de rescindir a qualquer tempo o contrato de trabalho ou destituir qualquer administrador do cargo ocupado, conforme o caso.

II. Modificações

- (i) A Inter&Co e suas subsidiárias estrangeiras e brasileiras, reservam-se, ainda, ao direito de rever, modificar, alterar ou revogar esta Política caso haja alteração material ou relevante das leis ou regulamentos que regem as sociedades anônimas, as instituições financeiras, as relações trabalhistas, os encargos previdenciários e tributários incidentes

sobre a remuneração, ou, ainda, mediante revisão realizada pelo Comitê de Remuneração e Pessoas que no próprio ato justifique a conveniência e oportunidade da revisão.

III. Divisibilidade

- (i) A invalidade ou ineficácia de qualquer disposição dessa Política não afeta os demais dispositivos, que permanecem em pleno vigor e efeito.

6 ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

6.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- I. Aprovar, supervisionar o planejamento, a operacionalização, o controle e a revisão desta Política, bem como a análise de eventuais casos omissos.
- II. Assegurar que os membros do Comitê de Remuneração e Pessoas cumpram os requisitos exigidos pelas regulamentações aplicáveis.

6.2 COMITÊ DE REMUNERAÇÃO E PESSOAS INTER&CO INC

- I. Compete ao Comitê de Remuneração e Pessoas da Inter&Co Inc, sem prejuízo das atribuições previstas no seu Regimento Interno, as seguintes prerrogativas e funções:
 - (i) Propor ao Conselho de Administração da Inter&Co as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e demissão;
 - (ii) Supervisionar a implementação e a operacionalização desta Política;
 - (iii) Revisar anualmente esta Política, recomendando ao Conselho de Administração da Inter&Co a sua correção ou seu aprimoramento;
 - (iv) Quando aplicável, propor ao Conselho de Administração da Inter&Co o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à assembleia geral;

- (v) Avaliar cenários futuros, internos e externos e seus possíveis impactos sobre essa Política;
- (vi) Analisar essa Política em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
- (vii) Assegurar que esta Política esteja sempre alinhada com as metas e a situação financeira atual e prevista da Inter&Co Inc e suas subsidiárias.
- (viii) Zelar para que essa Política esteja permanentemente compatível com as metas e a situação financeira atual e esperada da Inter&Co Inc e suas subsidiárias.

6.3 COMITÊ DE REMUNERAÇÃO E PESSOAS BANCO INTER

- I. Compete ao Comitê de Remuneração e Pessoas do Banco Inter, sem prejuízo das atribuições previstas no seu Regimento Interno, as seguintes prerrogativas e funções:
 - (i) Propor ao Conselho de Administração do Banco Inter as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e demissão;
 - (ii) Supervisionar a implementação e a operacionalização desta Política;
 - (iii) Revisar anualmente esta Política, recomendando ao Conselho de Administração do Banco Inter a sua correção ou seu aprimoramento;
 - (iv) Quando aplicável, propor ao Conselho de Administração do Banco Inter o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à assembleia geral;
 - (v) Avaliar cenários futuros, internos e externos e seus possíveis impactos sobre essa Política;

- (vi) Analisar essa Política em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
- (vii) Assegurar que esta Política esteja sempre alinhada com as metas e a situação financeira atual e prevista do Banco Inter e suas subsidiárias.
- (viii) Zelar para que essa Política esteja permanentemente compatível com as metas e a situação financeira atual e esperada da Inter&Co Inc e suas subsidiárias;
- (ix) Em relação especificamente ao Banco Inter S.A. e a Inter Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários, de acordo com regras do Banco Central do Brasil, elaborar anualmente, no prazo de noventa dias a contar de 31 de dezembro de cada ano, o Relatório do Comitê de Remuneração e Pessoas do Banco Inter, conforme previsto na regulamentação aplicável.

6.4 DIRETORIA DE PEOPLE & CULTURE

- I. Manter esta Política atualizada e em conformidade com as leis e a regulação.
- II. Auxiliar o Conselho de Administração na interpretação de qualquer disposição desta Política;
- III. Coordenar o Comitê de Remuneração e Pessoas do Banco Inter e o Comitê de Remuneração e Pessoas da Inter&Co Inc.

6.5 GERÊNCIA DE COMPLIANCE

- I. Apoiar a Diretoria de *People & Culture* na aderência desta Política, às normas externas vigentes e às demais políticas internas da Inter&Co Inc.

6.6 AUDITORIA INTERNA

- I. Fiscalizar cumprimento desta Política e recomendar eventuais ações corretivas.

7 APROVAÇÃO

- I. Analista People Rewards & Benefits:** Amanda Cotta Simões
- II. Diretora de People & Culture:** Thais Leite Lemos
- III. Diretora Jurídica, de Sustentabilidade e Compliance:** Ana Luiza Vieira Franco Forattini
- IV. Diretor de Riscos:** Thiago Garrides Cabral de Lima
- V. Comitê de Remuneração e Pessoas da Inter&Co:** Aprovado em ata de reunião
- VI. Comitê de Remuneração e Pessoas do Banco Inter:** Aprovado em ata de reunião
- VII. Board of Directors Inter&Co:** Aprovado em ata de reunião
- VIII. Conselho de Administração do Banco Inter:** Aprovado em ata de reunião