

**REGIMENTO INTERNO DO¹
COMITÊ DE ELEGIBILIDADE E REMUNERAÇÃO DO
BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A.**

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - O Comitê de Elegibilidade e Remuneração do Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A. ("Banrisul") é órgão colegiado de assessoramento ao Acionista Controlador e ao Conselho de Administração, reportando-se funcionalmente ao Conselho de Administração do Banrisul ("Conselho de Administração" ou simplesmente "Conselho").

- I. Relativamente aos temas de remuneração, as deliberações do Comitê constituir-se-ão em recomendações ao Conselho de Administração no tocante:
 - a) às políticas de remuneração dos Administradores de todas as demais instituições integrantes de seu conglomerado financeiro (o Banrisul, como instituição líder, e demais instituições por ele controladas, doravante designados conjuntamente "Conglomerado Banrisul");
 - b) aos incentivos por remuneração;
 - c) ao planejamento, à operacionalização, ao controle, à supervisão e à revisão das referidas políticas.
- II. Relativamente aos temas de elegibilidade e de avaliação, o Comitê terá as seguintes competências:
 - a) opinar de modo a auxiliar os acionistas (controlador e minoritários) na indicação de Administradores, Conselheiros Fiscais e Membros de Comitês Estatutários, bem como sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas funções.
 - b) verificar a conformidade do processo de indicação e de avaliação dos Administradores, Conselheiros Fiscais e Membros de Comitês Estatutários;
 - c) prestar, quando solicitado pelo Conselho de Administração, apoio metodológico e procedimental para fins de avaliação dos diretores e membros de comitês estatutários.

Art. 2º - As funções dos integrantes do Comitê de Elegibilidade e Remuneração são indelegáveis e abrangem todas as instituições integrantes do Conglomerado Banrisul.

**CAPÍTULO II
DA COMPOSIÇÃO E DO MANDATO**

Art. 3º - O Comitê de Elegibilidade e Remuneração, é composto por 3 (três) membros, que atendam aos requisitos para exercício da função, conforme legislação e normas vigentes, eleitos pelo Conselho de Administração em reunião a ser realizada após a Assembleia Geral Ordinária, com mandato de 3 (três) anos, destituíveis a qualquer tempo, podendo ser reconduzidos até o máximo de período legalmente permitido.

¹ Aprovado pelo Conselho de Administração em 08/11/2023.

- I. Os membros do Comitê de Elegibilidade e Remuneração serão empossados na primeira reunião que se realizar após sua eleição e seu mandato estender-se-á até a posse dos seus substitutos.
- II. A coordenação das atividades do Comitê de Elegibilidade e Remuneração será exercida pelo membro que vier a ser designado para esta função pelo Conselho de Administração.
- III. Os membros do Comitê de Elegibilidade e Remuneração deverão possuir:
 - a) Formação profissional de nível superior;
 - b) Capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo;
 - c) Qualificações e experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração do Conglomerado Banrisul, inclusive sobre as repercussões de tal política na gestão de riscos;
 - d) Preencher as condições para o exercício de cargos em órgãos estatutários de instituições financeiras e outras autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.
- IV. No caso de vaga em quaisquer dos cargos do Comitê de Elegibilidade e Remuneração, em decorrência de substituição, destituição, renúncia, morte, impedimento comprovado, invalidez, perda de mandato ou outras hipóteses previstas em lei, caberá ao Conselho de Administração designar o substituto para exercer a função até o término do mandato do substituído. Não implicará vacância o afastamento de membro com permissão do Conselho.
- V. Entre os membros escolhidos para integrar o Comitê de Elegibilidade e Remuneração, um deverá ser não administrador.
- VI. É vedada a permanência de integrante no Comitê de Elegibilidade e Remuneração por prazo superior a dez anos ininterruptos.

CAPÍTULO III
DA COMPETÊNCIA
SEÇÃO I
DO COLEGIADO

Art. 4º - O Comitê de Elegibilidade e Remuneração tem, além das competências fixadas no artigo 1º e incisos I e II, as seguintes responsabilidades e atribuições:

1. Elaborar a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul, propondo aos seus respectivos Conselhos de Administração as diversas formas de remunerações fixas (no caso dos Administradores) e variáveis (em ambos os casos), além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento, levando em consideração, dentre outras, as seguintes premissas:
 - a) As boas práticas de remuneração praticadas no mercado financeiro, as estratégias do Conglomerado Banrisul e a gestão adequada de riscos ao longo do tempo, de maneira a não incentivar comportamentos que elevem a exposições a riscos acima dos níveis considerados prudentes;
 - b) A maximização do desempenho do Conglomerado Banrisul e de seu crescimento sustentável;
 - c) A atração e retenção de talentos;

- d)** A remuneração de acordo com o nível de responsabilidade;
- 2.** Levar igualmente em consideração, ao elaborar a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul, as diretrizes e determinações consignadas na Resolução nº 3.921 do Conselho Monetário Nacional, de 25 de novembro de 2010, em especial as seguintes:
- a)** A política de remuneração dos Administradores deve ser compatível com a política de gestão de riscos e ser formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazo adotadas pela instituição;
 - b)** A remuneração dos Administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos deve ser adequada para atrair e reter profissionais qualificados e experientes, e ser determinada independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse;
 - c)** As medidas do desempenho dos Administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos devem ser baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das unidades por eles controladas ou avaliadas;
 - d)** Os pagamentos a título de remuneração variável a Administradores devem levar em conta os seguintes fatores, entre outros:
 - i.** Os riscos correntes e potenciais;
 - ii.** O resultado geral da instituição em que atue, em particular o lucro recorrente realizado;
 - iii.** A capacidade de geração de fluxos de caixa da instituição em que atue;
 - iv.** O ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências;
 - v.** As bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos, das oscilações do custo do capital e das projeções de liquidez;
 - e)** Quando do pagamento de remuneração variável a Administradores, devem ser considerados, no mínimo, os seguintes critérios:
 - i.** O desempenho individual;
 - ii.** O desempenho da unidade de negócios;
 - iii.** O desempenho da instituição em que atue como um todo;
 - iv.** A relação entre os 3 (três) desempenhos retro listados e os riscos assumidos;
 - f)** A remuneração variável pode ser paga em espécie, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos, em proporção que leve em conta o nível de responsabilidade e a atividade do Administrador; tais ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos utilizados para pagamento da remuneração devem ser avaliados pelo valor justo;
 - g)** No mínimo 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável deve ser paga em ações ou instrumentos baseados em ações, compatíveis com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco; para as instituições que não possuam ações negociadas no mercado e que não emitam instrumentos baseados em ações, os referidos pagamentos devem tomar como base a variação ocorrida no valor contábil de seu patrimônio líquido, livre dos efeitos das transações realizadas com os proprietários;

- h) No mínimo 40% (quarenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro, crescendo com o nível de responsabilidade do Administrador, observando-se o seguinte:
 - i. O período de diferimento deve ser de, no mínimo, três anos, e estabelecido em função dos riscos e da atividade do Administrador ou do Superintendente;
 - ii. Os pagamentos devem ser efetuados de forma escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento, e no caso de redução significativa do lucro recorrente realizado ou de ocorrência de resultado negativo da instituição ou da unidade de negócios durante o período de diferimento, as parcelas diferidas ainda não pagas devem ser revertidas proporcionalmente à redução no resultado;
 - i) Contratos com cláusulas de pagamentos excedentes aos previstos na legislação, vinculados ao desligamento de Administradores ou Superintendentes, devem ser compatíveis com a criação de valor e com a gestão de risco de longo prazo;
 - j) A garantia de pagamento de um valor mínimo de bônus ou de outros incentivos a Administradores somente pode ocorrer em caráter excepcional, por ocasião da contratação ou transferência de Administradores ou Superintendentes para outra área, cidade ou empresa do mesmo conglomerado, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem à garantia;
3. Supervisionar a implantação e operacionalização da política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul;
 4. Revisar, anualmente, a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul, recomendando aos respectivos Conselhos de Administração a sua correção ou aprimoramento;
 5. Propor aos Conselhos de Administração do Conglomerado Banrisul o montante de remuneração global dos Administradores a ser submetido às respectivas Assembleias Gerais, na forma do Art. 152, da Lei nº 6.404, de 1976;
 6. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul;
 7. Analisar a remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
 8. Examinar e recomendar os critérios para contratação, quando for o caso, e para promoção e demissibilidade de Administradores;
 9. Zelar para que a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada para as instituições dele integrantes;
 10. Prestar o devido suporte aos Conselhos de Administração das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul no tocante à elaboração e revisão do processo de sua avaliação anual, dos seus Comitês e dos demais Administradores;
 11. Solicitar esclarecimentos às Diretorias e Superintendências das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul ou a qualquer dos seus dirigentes;
 12. Convocar funcionários, de comprovado conhecimento da área, para prestar esclarecimentos adicionais;

- 13.** Seguir outras atribuições determinadas pelo Banco Central do Brasil;
- 14.** Elaborar, com periodicidade anual, no prazo de 90 (noventa dias) relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado "Relatório do Comitê de Elegibilidade e Remuneração", com, no mínimo, as seguintes informações:
 - a)** Descrição da composição e atribuições do Comitê de Elegibilidade e Remuneração;
 - b)** Atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;
 - c)** Descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração;
 - d)** Principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre a remuneração e o desempenho, a política de deferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração;
 - e)** Descrição das modificações na política de remuneração realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco da Instituição e sobre o comportamento dos Administradores quanto à assunção de riscos;
 - f)** Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos Administradores, indicando, para cada uma das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul:
 - i.** O montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;
 - ii.** O montante dos benefícios concedidos e o número de beneficiários;
 - iii.** O montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;
 - iv.** O montante de remuneração que foi deferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da Instituição;
 - v.** O montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos Administradores e o número de beneficiários;
 - vi.** O montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa;
 - vii.** Os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido;
- 15.** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração deverá manter referido Relatório à disposição do Banco Central do Brasil e do Conselho de Administração, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos de sua elaboração;
- 16.** O Relatório do Comitê de Elegibilidade e Remuneração deverá apresentar as informações elencadas no item 14 acima para cada uma das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul.
- 17.** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração apresentará anualmente tal Relatório aos Conselhos de Administração das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul, na primeira reunião de cada um deles que vier a realizar-se após as respectivas Assembleias Gerais Ordinárias.

18. Propor aos Conselhos de Administração do Conglomerado Banrisul mecanismos que demonstrem que os incentivos proporcionados no âmbito de seu sistema de remuneração de Administradores levam em consideração adequadamente os aspectos de gestão de riscos, adequação de capital e liquidez, de maneira a que o Conglomerado Banrisul possa estar, sempre, apto a atender ao disposto no Art. 17 da Resolução nº 3.921 do Conselho Monetário Nacional, de 25 de novembro de 2010;
19. Observar os procedimentos e prazos fixados na Lei 13.303/2016 e no Decreto RGS nº 54.110/2018, no tocante à fixação de suas opiniões e à verificação da conformidade dos processos de indicação e avaliação dos Administradores e Conselheiros Fiscais.

SEÇÃO II

DO COORDENADOR

Art. 5º - O Coordenador tem, além das responsabilidades de gestor do Comitê, as seguintes incumbências:

1. Assegurar a eficácia e o bom desempenho do Comitê;
2. Cumprir e fazer cumprir as normas deste Regimento;
3. Convocar e coordenar as reuniões do Comitê;
4. Elaborar, assessorado pela Unidade de Governança Corporativa, as pautas das reuniões do Comitê;
5. Assegurar que os demais membros recebam informações completas e tempestivas sobre os itens constantes da pauta das reuniões;
6. Compatibilizar as atividades do Comitê com os interesses do Banrisul;
7. Convidar, em nome do Comitê, membros da administração, funcionários, prestadores de serviços ou outros colaboradores, para participar de suas reuniões;
8. Autorizar a apreciação de matérias não incluídas na pauta da reunião;
9. Encaminhar a quem de direito as análises, pareceres, deliberações, recomendações e relatórios elaborados no âmbito do Comitê;
10. Propor normas complementares necessárias à atuação do Comitê;
11. Praticar outros atos de natureza técnica ou administrativa necessários ao exercício de suas funções.

CAPÍTULO IV

CONFLITO DE INTERESSES

Art. 6º – O Membro que não seja independente em relação a determinado assunto, deverá declarar-se impedido e abster-se de participar de todo o processo referente à matéria em que ocorra o conflito, retirando-se da reunião durante a deliberação.

§1º Caso o estabelecido no caput deste artigo não seja observado, qualquer outra pessoa presente à reunião, membro ou não, poderá manifestar o potencial conflito ou impedimento, caso dele tenha ciência.

§2º Ouvidas as ponderações de ambas as partes, permanecendo dúvidas em relação ao estabelecido no §1º deste artigo, o assunto deverá ser retirado de pauta, encaminhado e avaliado pela Assessoria Jurídica, para emissão de parecer a respeito da existência ou não de conflito de interesses.

§3º Após avaliação da Assessoria Jurídica, sobre a existência ou não do Conflito de que trata o parágrafo anterior, o parecer deverá ser enviado ao Comitê, a quem competirá a deliberação por maioria de votos.

§4º Caso os membros do Comitê deliberem pela existência de conflito, o membro conflitado deverá se retirar da reunião, na forma do estabelecido no caput deste artigo.

Art. 7º - Serão registradas em ata do Comitê, as deliberações e discussões relacionadas ao assunto tratado neste capítulo.

CAPÍTULO III

DAS NORMAS DE FUNCIONAMENTO

Art. 8º - O Comitê de Elegibilidade e Remuneração funcionará sob a observância das seguintes regras:

1. O Comitê reunir-se-á, ordinariamente, uma vez por mês, e extraordinariamente quando necessário.
2. As reuniões poderão ser realizadas de forma presencial, por meio de teleconferência, videoconferência ou outros meios de comunicação, ou por modelo híbrido (presencial e virtual). A participação dos seus membros, por intermédio de qualquer um desses mecanismos, será considerada como presença pessoal para verificação do quórum de instalação e de votação nas referidas reuniões, devendo ser observadas as formalidades de eficácia do voto;
3. As reuniões ordinárias, com periodicidade mensal, constarão de calendário anual, elaborado e deliberado na última reunião do exercício anterior. As reuniões extraordinárias serão convocadas pelo Coordenador, sempre que se fizer necessária a manifestação do colegiado;
4. As reuniões iniciarão no horário previamente agendado com a presença de pelo menos 2 (dois) de seus membros e tolerância de 5 (cinco) minutos de atraso.
5. Nos casos de ausência do Coordenador, os trabalhos serão dirigidos pelo membro que vier a ser escolhido dentre os presentes na oportunidade;
6. Todos os assuntos a serem incluídos na pauta deverão ser informados ao Coordenador até, no máximo, o 5º (quinto) dia útil anterior ao da reunião;
7. A pauta de cada reunião deverá ser enviada aos membros do Comitê pela Unidade de Governança Corporativa ou, quando for o caso, pelo Coordenador, até, no máximo, o 3º (terceiro) dia útil anterior ao da reunião;
8. Todo documento relacionado a assuntos para cuja deliberação ou discussão seja mais produtor seu conhecimento ou análise prévia por parte dos membros do Comitê, deverá ser enviado pela Unidade de Governança Corporativa ou pelo membro responsável por tal assunto a todos os demais membros até, no máximo, às 12h00 do 3º (terceiro) dia útil anterior ao da reunião;
9. O Comitê envidará todos os esforços para tomar decisões de maneira consensual; as decisões a respeito de assuntos em que não haja consenso serão decididas pelo voto da maioria dos membros presentes à reunião, um dos quais deverá ser necessariamente o do Coordenador, e as abstenções e/ou votos dissidentes deverão ser necessariamente registrados em ata;

10. Os integrantes do comitê deverão comparecer e participar de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) das reuniões ordinárias do Comitê realizadas em cada ano, estando previamente preparado, com o exame dos documentos postos à disposição e delas participar ativa e diligentemente;
11. Os membros do comitê deverão justificar suas ausências e, caso o percentual de frequência seja inferior à 75%, deverá ser reportado ao Presidente do Conselho de Administração ou seu substituto.

CAPÍTULO IV

DA UNIDADE DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Art. 9º - O Comitê, para melhor desempenho de suas funções, contará a Unidade de Governança Corporativa da companhia, permanente, responsável pelo apoio e o assessoramento do Comitê, cuja estrutura e funcionamento serão disciplinados em instrumento próprio, aprovado pela Diretoria a quem competirá no mínimo:

1. Secretariar as reuniões do Comitê e elaborar as respectivas atas;
2. Organizar a pauta dos assuntos a serem tratados pelo Comitê, com base em solicitações dos membros do órgão, e submetê-la ao Coordenador do Comitê para posterior distribuição;
3. Providenciar a convocação para as reuniões, dando conhecimento aos membros - e eventuais participantes – do local, data, horário e ordem do dia;
4. Arquivar as atas e deliberações tomadas por este órgão;
5. Emitir certidões das deliberações e manifestações do Comitê, quando necessário, para atestar sua autenticidade;
6. Tomar todas as providências administrativas necessárias à realização das reuniões do Comitê, inclusive quando solicitado pelo Coordenador, providenciar a participação, nas reuniões do Comitê, de Diretores, empregados, entre outros.

Art. 10º - As atividades da Unidade de Governança Corporativa são confidenciais, inclusive aquelas destinadas à publicação, enquanto não adotada tal medida.

CAPÍTULO V

AVALIAÇÕES

Art. 11º - Além de ser o órgão responsável por apoio metodológico e procedimental para fins de avaliação dos diretores e membros de comitês estatutários, o Comitê realizará anualmente uma avaliação formal do seu próprio desempenho.

Art. 12º - O processo de avaliação será realizado conforme procedimentos previamente definidos pelo Conselho de Administração, e realizada a conformidade do processo pelo próprio Comitê.

Art. 13º - O processo de avaliação de desempenho, será realizado de forma individual e coletiva, devendo ser realizado na forma prevista na legislação, incluída a Lei 13.303/16.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14º - Os integrantes do Comitê de Elegibilidade e Remuneração têm o dever de lealdade para com o Conglomerado Banrisul, não podendo divulgar ou fornecer a terceiros documentos ou informações sobre seus negócios, devendo guardar sigilo sobre qualquer informação relevante, se, e enquanto ela não for oficialmente divulgada ao mercado, privilegiada ou estratégica do Conglomerado Banrisul, obtida em razão de seu cargo, zelar para que terceiros não tenham acesso, sendo proibido valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, qualquer tipo de vantagem, e estimular as boas práticas de Governança Corporativa do Banrisul.

**_