



Governança Corporativa e de Sustentabilidade

Estrutura de nossa governança

O principal objetivo da nossa estrutura de Governança Corporativa é criar um conjunto eficiente de mecanismos de incentivo e monitoramento para assegurar que nossos administradores estejam sempre alinhados aos interesses dos nossos acionistas de forma sustentável.

Para tanto, constituímos órgãos decisórios e procedimentos institucionalizados para alinhar nossa administração à cultura meritocrática, focada em desempenho e criação de valor em longo prazo.

A seguir, apresentamos os três principais pilares da nossa estrutura de Governança Corporativa e os fóruns em nossa estrutura de governança da sustentabilidade.

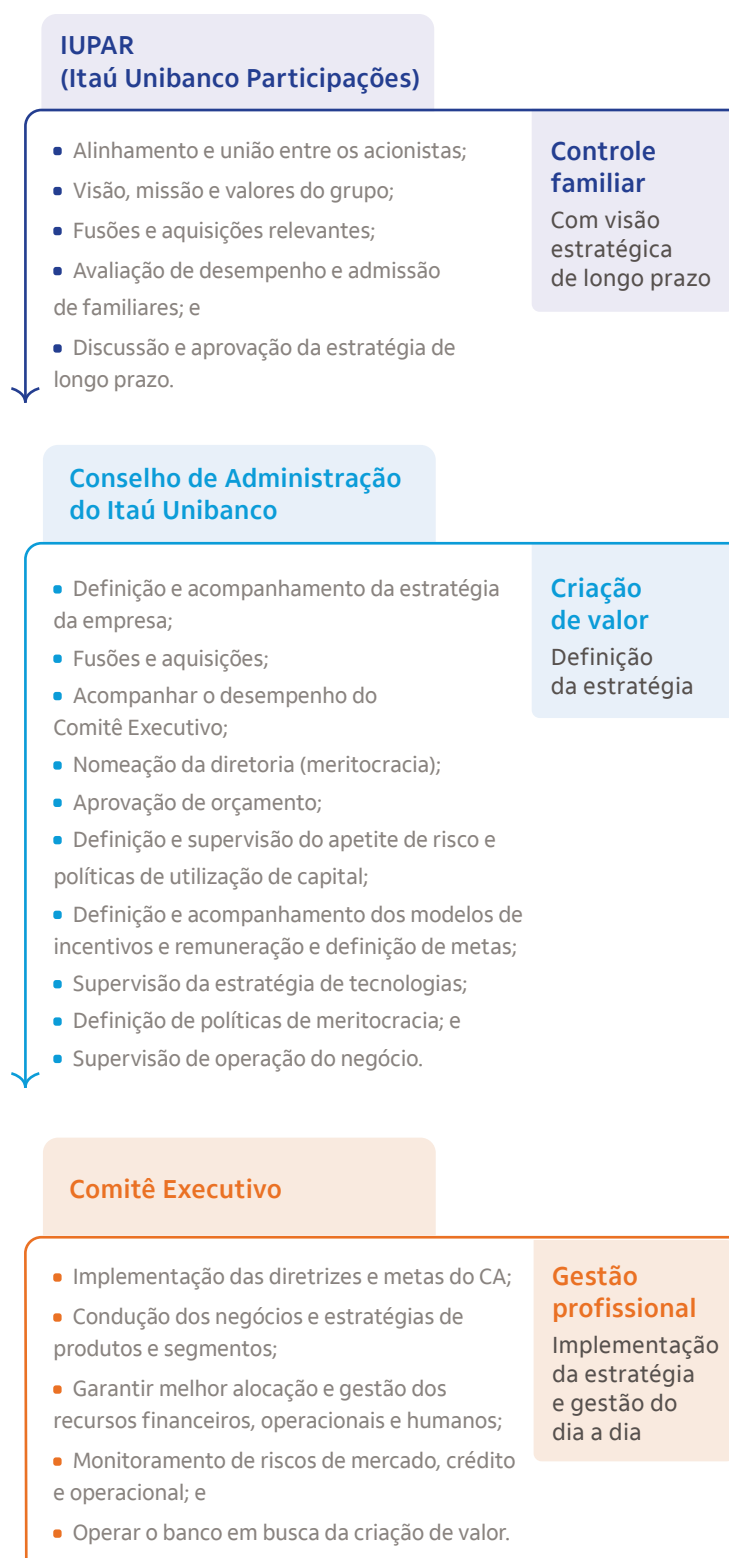
A partir de 2019, nosso Comitê de Sustentabilidade passou a se chamar Comitê de Impacto Positivo para assegurar a coerência entre os projetos, a mensuração e a evolução de impacto dos compromissos, reunindo os responsáveis para garantir a evolução dessa agenda.

O novo formato ratifica a nossa cultura por elevar cada vez mais as pautas de sustentabilidade a outros comitês, representadas pelos *sponsors* de cada compromisso do comitê relacionado.

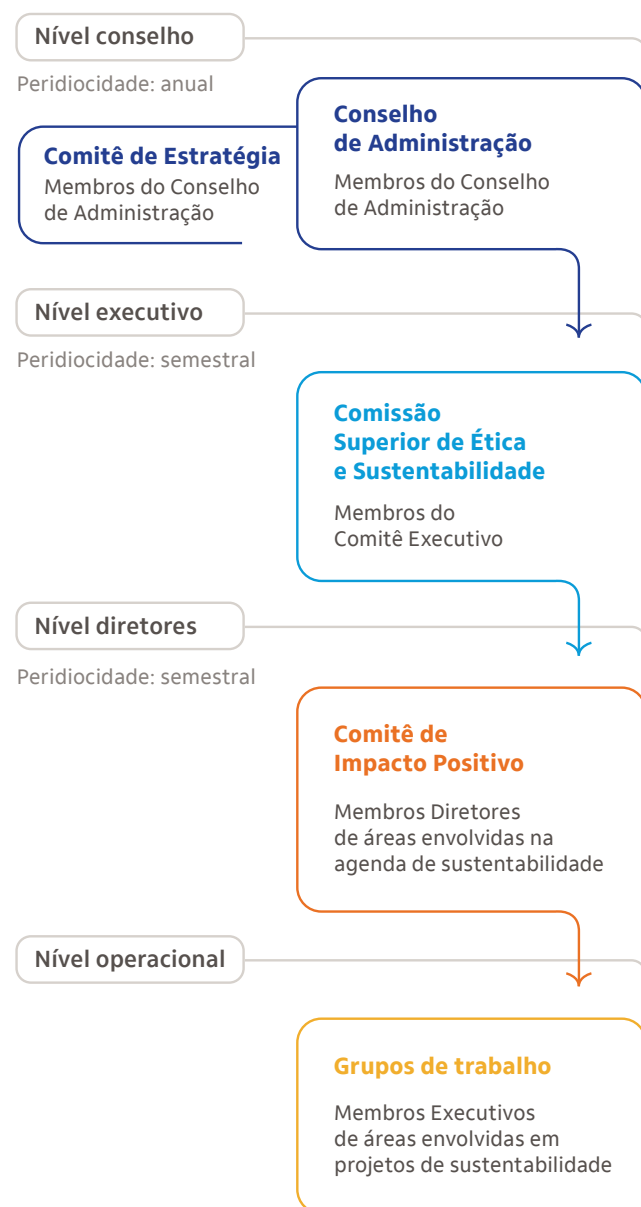
Os órgãos da nossa Administração são estruturados de forma a garantir que as questões sejam amplamente discutidas e que as decisões sejam tomadas de forma colegiada. A seguir, apresentamos as suas principais funções e composições.

Por meio de uma estrutura de governança consolidada e integrada aos nossos negócios, incorporamos a sustentabilidade a nossa estratégia, o que possibilita internalizar questões e tendências sociais, ambientais e econômicas em nossas operações.

Três principais pilares da nossa estrutura de governança



Estrutura de nossa governança de sustentabilidade



Em 2019, nosso Comitê de Sustentabilidade passou a se chamar Comitê de Impacto Positivo.

Na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária de abril de 2020, Frederico Trajano Inácio Rodrigues foi eleito⁽¹⁾ como novo membro independente do Conselho de Administração. Na mesma ocasião,

foi aprovada a reeleição de todos os demais membros, são eles: Alfredo Egydio Setubal, Ana Lúcia de Mattos Barretto Villela, Fábio Colletti Barbosa, Gustavo Jorge Laboissière Loyola, João Moreira

Salles, José Galló, Marco Ambrogio Crespi Bonomi, Pedro Luiz Bodin de Moraes, Pedro Moreira Salles, Ricardo Villela Marino e Roberto Egydio Setubal.

(1) Pendente homologação do Banco Central.

Função

Composição

Assembleia Geral

Órgão soberano que reúne os acionistas, ordinária ou extraordinariamente, mediante convocação, na forma prevista em lei.

Assembleia Geral Ordinária: realiza-se no primeiro quadrimestre de cada ano, para exame, discussão e votação das demonstrações contábeis apresentadas pelos administradores, deliberação sobre a destinação do lucro líquido do exercício, distribuição de dividendos e eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

Assembleia Geral Extraordinária: realiza-se quando convocada para deliberar sobre matérias relevantes que não sejam da competência privativa da Assembleia Geral Ordinária.

A Assembleia Geral Ordinária instala-se em primeira convocação com a presença de acionistas representando, no mínimo, 25% do capital social com direito a voto. As alterações do Estatuto Social deverão ser deliberadas em Assembleia Geral Extraordinária, que se instala em primeira convocação com a presença de acionistas representando, no mínimo, dois terços do capital social com direito a voto.

As nossas assembleias são realizadas com um quórum que representa aproximadamente 90% do nosso capital votante.

Conselho Fiscal

Órgão independente que atua de forma insubordinada à Administração, a nossos auditores externos e ao Comitê de Auditoria. Fiscaliza as atividades da nossa Administração, examina e opina sobre as nossas demonstrações contábeis, entre outras competências estabelecidas pela legislação brasileira.

Composto de três a cinco membros eleitos anualmente pelos nossos acionistas, sendo um deles eleito pelos acionistas minoritários detentores de ações preferenciais.

Conselho de Administração

Responsável por estabelecer as diretrizes gerais dos nossos negócios, inclusive das sociedades controladas, reúne-se ordinariamente oito vezes ao ano e, extraordinariamente, sempre que houver necessidade.

Composto de 12 conselheiros, todos não executivos, dos quais seis são considerados independentes⁽¹⁾ (50%). Nossa rotatividade de conselheiros se baseia no nosso estatuto, o qual prevê a inelegibilidade de pessoas que tenham alcançado a idade de 70 anos. Os membros são eleitos anualmente por nossos acionistas.

Diretoria

Implementa as diretrizes propostas pelo Conselho da Administração. Os diretores conduzem nossas atividades de negócios rotineiras, garantindo a melhor alocação e gestão dos recursos para alcance das metas estabelecidas.

Composta de cinco a 30 membros, compreendendo os cargos de Diretor-Presidente, Diretor-Geral, Diretor Vice-Presidente, Diretor-Executivo e Diretor, na conformidade do que for estabelecido pelo Conselho de Administração ao prover esses cargos. A Diretoria é eleita anualmente pelo Conselho de Administração. A eleição de cada membro da nossa Diretoria deve ser aprovada pelo Banco Central. Segundo a legislação brasileira, um Diretor em exercício mantém seu cargo até que seja reeleito ou até a posse de seu sucessor.

Comitê de Divulgação e Negociação

Comitê responsável por:

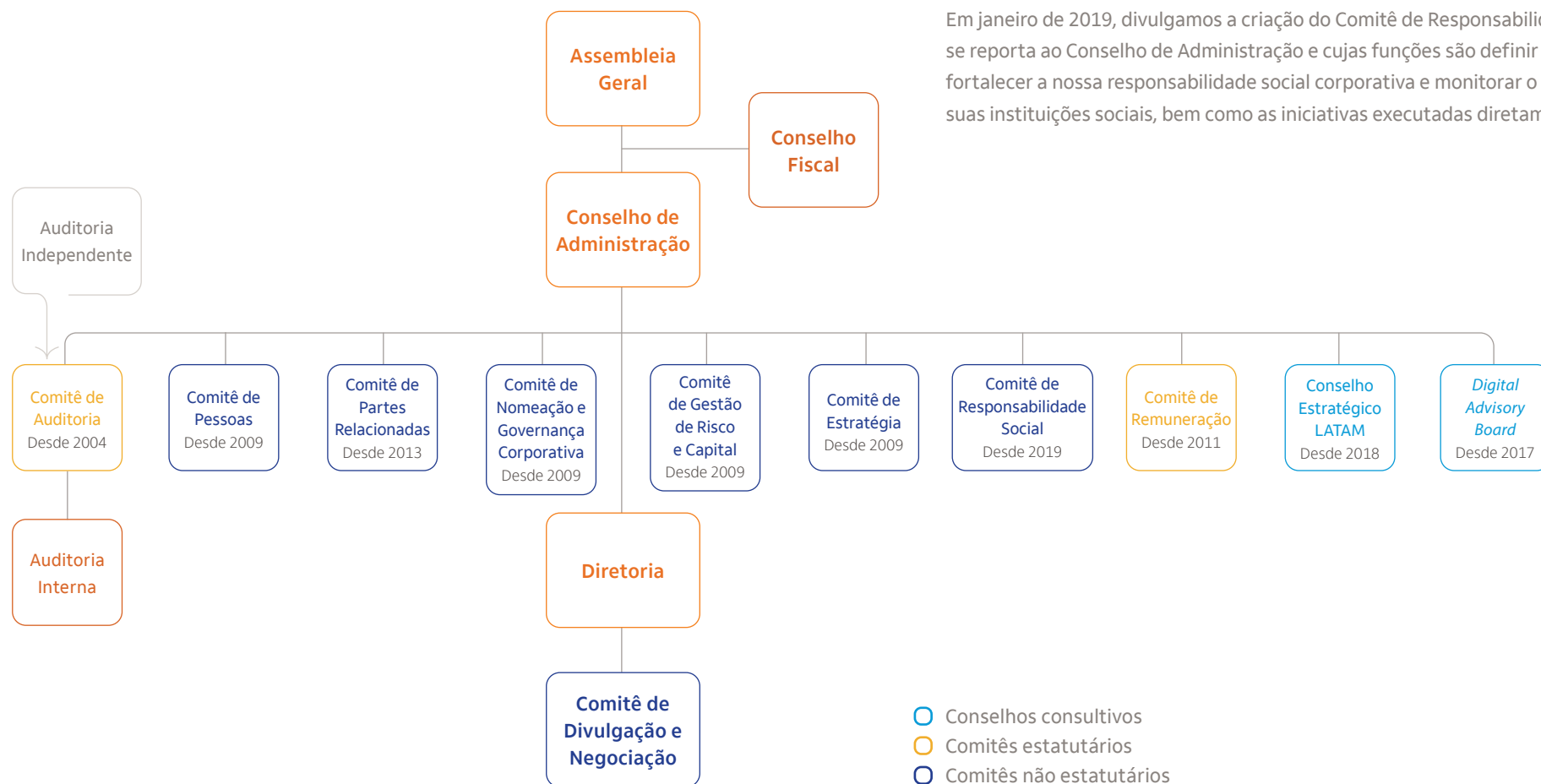
- Gerir a Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e a Política de Negociação de Valores Mobiliários;
- Conduzir as ações internas que buscam melhorar o fluxo de informações;
- Promover a conduta ética de nossos administradores e colaboradores; e
- Assegurar a transparência, qualidade, igualdade e segurança nas informações prestadas aos nossos acionistas, investidores, e demais participantes do mercado de capitais.

Composto de:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros da Diretoria do Itaú Unibanco Holding ou qualquer empresa do Conglomerado Itaú Unibanco;
- Profissionais de conhecimento comprovado na área de mercado de capitais; e
- Diretor de Relações com Investidores (membro permanente do Comitê).

(1) Caracteriza-se como conselheiro independente o membro do Conselho de Administração que não tem relação comercial nem de qualquer outra natureza com a Companhia, com empresa sob o mesmo controle, com o acionista controlador ou com membro de órgão de administração que possa (i) originar conflito de interesses ou (ii) prejudicar sua capacidade e isenção de análise e apreciação. São considerados membros independentes os senhores Fábio Colletti Barbosa, Frederico Trajano Inácio, Gustavo Jorge Laboissière Loyola, José Galló, Marco Ambrogio Crespi Bonomi e Pedro Luiz Bodin de Moraes.

Os comitês que compõem nossos órgãos da Administração são os seguintes:



Saiba mais sobre a experiência dos nossos executivos. [↗](#)

Buscando a integração da sustentabilidade em nossos atos, apresentamos os comitês que cuidam de questões socioambientais, de diversidade e de investimento social:

Comitês socioambientais

	Função	Composição
Comitê de Risco Socioambiental GRI G4-DMA Portfólio de produto (antigo FS2)	Deliberar sobre entendimentos institucionais sobre questões relacionadas à exposição da instituição ao risco socioambiental; recomendar papéis e responsabilidades com relação ao gerenciamento desse risco; deliberar sobre situações de não cumprimento das políticas e dos procedimentos relacionados à gestão deste tema, bem como endereçar, se necessário, o caso de descumprimento aos fóruns competentes.	Composto de Diretores de áreas de Riscos, <i>Compliance</i> , Jurídico e Sustentabilidade, sendo passível a convocação dos responsáveis pelas demais áreas, conforme os assuntos a serem deliberados.
Comitê Consultivo de Diversidade	Discutir projetos, apresentar tendências, construir parcerias e discutir os avanços da organização na agenda de diversidade. Bimestralmente, reúne gestores e especialistas que atuam na sociedade civil para a promoção dos pilares de raça, gênero, LGBTQ+ e pessoas com deficiência, cumprindo a missão de manter a discussão institucional atualizada.	Composto de um membro do nosso Conselho de Administração e pessoas referências no tema.
Comitê Estratégico de Fundações e Institutos	Tomar decisões estratégicas sobre o investimento social privado, bem como a gestão de riscos nas fundações e nos institutos.	Composto de Presidente, Vice-Presidentes, Diretores e Superintendentes responsáveis por nossas fundações e nossos Institutos.

Comitê Executivo



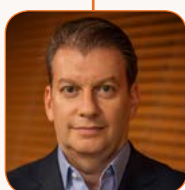
Candido Botelho Bracher

Presidente e CEO



André Sapoznik

Vice-Presidente
de Tecnologia
e Operações



Caio Ibrahim David

Diretor-Geral de Atacado



Claudia Politanski

Vice-Presidente
Jurídico, Institucional
e Recursos Humanos



**Márcio de Andrade
Schettini**

Diretor-Geral de Varejo



Milton Maluhy Filho

Vice-Presidente Executivo,
CFO e CRO

A estrutura do nosso Comitê Executivo é composta de um Presidente Executivo, dois Diretores-Gerais e três Vice-Presidentes.

Em 2019, apresentamos mudanças no nosso Comitê Executivo:

- Caio Ibrahim David assumiu a posição de Diretor-Geral de Atacado.
- Milton Maluhy assumiu a posição de Vice-Presidente Executivo, CFO e CRO, passando a integrar o Comitê Executivo.

Nosso Comitê Executivo é responsável por conduzir as estratégias relacionadas aos nossos produtos e negócios e por implementar as diretrizes propostas pelo Conselho de Administração.

Nossas políticas e regimentos

GRI 102-25

Adotamos políticas com o intuito de formalizar e consolidar estruturas existentes para proteger os interesses dos nossos colaboradores, administradores e acionistas, bem como promover nossa cultura e nossos valores.

Conduzimos os nossos negócios de maneira ética e transparente, prevenindo e combatendo fraude e atos ilícitos, assegurando a sustentabilidade dos nossos negócios. Apresentamos a seguir os principais regulamentos relacionados à nossa Governança Corporativa, inclusive nosso estatuto social, ambos aprovados pelo Conselho de Administração.

Política de Negociação de Valores Mobiliários de Emissão do Itaú Unibanco Holding S.A.

Estabelece diretrizes e procedimentos a serem observados por nós e pessoas vinculadas para garantir a transparência na negociação de nossos valores mobiliários por todas as partes interessadas, sem privilegiar uns em detrimento de outros.

Política de Relacionamento com Agentes Públicos e Contratação com Órgãos e Empresas Públicas

Orienta os relacionamentos do nosso grupo corporativo, por meio de seus funcionários ou Diretores, com funcionários públicos e entidades públicas com relação aos nossos interesses institucionais e ao sistema financeiro em geral, de maneira organizada.

Política de Governança Corporativa

Consolida os princípios e as práticas de Governança Corporativa adotados por nós para que possam ser disseminados em toda a nossa Companhia.

Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante

Aborda a divulgação pública de informações relevantes e a exigência de manter tais informações confidenciais até que sejam divulgadas, de acordo com os regulamentos aplicáveis.

Política Corporativa de Prevenção à Corrupção

É um dos componentes do Programa de Integridade e Ética e tem como objetivo reforçar o compromisso do Itaú Unibanco na prevenção e no combate à corrupção, em todas as suas formas. Estabelece diretrizes e procedimentos de prevenção e combate à corrupção, como treinamento, comunicação e canais de dúvidas e denúncias, procedimentos que visam evitar conflitos de interesse nas relações com nossos *stakeholders* (clientes, fornecedores, parceiros, entidades sem fins lucrativos, entre outros) nos setores público e privado.

Política de Remuneração de Administradores

Visa atrair, reter e recompensar de forma meritocrática as entregas realizadas pelos administradores, além de incentivá-los a manter níveis prudentes de exposição ao risco nas estratégias de curto, médio e longo prazos na condução de seus negócios, em consonância com os interesses dos acionistas e a cultura da organização, a fim de que o Conglomerado Itaú Unibanco alcance resultados sustentáveis.

Política para Transações com Partes Relacionadas

Estabelece regras e consolida procedimentos a serem observados por nós em transações entre Partes Relacionadas, garantindo a igualdade e a transparência e, como tal, assegurando aos acionistas, investidores e demais públicos que estamos de acordo com as melhores práticas de Governança Corporativa.

Política de Indicação dos Membros do Conselho de Administração, dos Comitês Relacionados ao Conselho de Administração e da Diretoria

Estabelece requisitos mínimos para indicação de membros ao Conselho de Administração, aos Comitês relacionados ao Conselho de Administração e à nossa Diretoria.

Política Corporativa de Integridade, Ética e Conduta

Estabelece diretrizes complementares ao nosso Código de Ética relativas ao Programa de Integridade e Ética, incluindo situações de conflitos de interesse e dilemas éticos.

Regimentos

Temos regimentos internos que regulamentam o funcionamento do Conselho de Administração, de todos os comitês relacionados, da Diretoria e do Conselho Fiscal, em conformidade com as leis e melhores práticas de Governança Corporativa.

Código de Ética

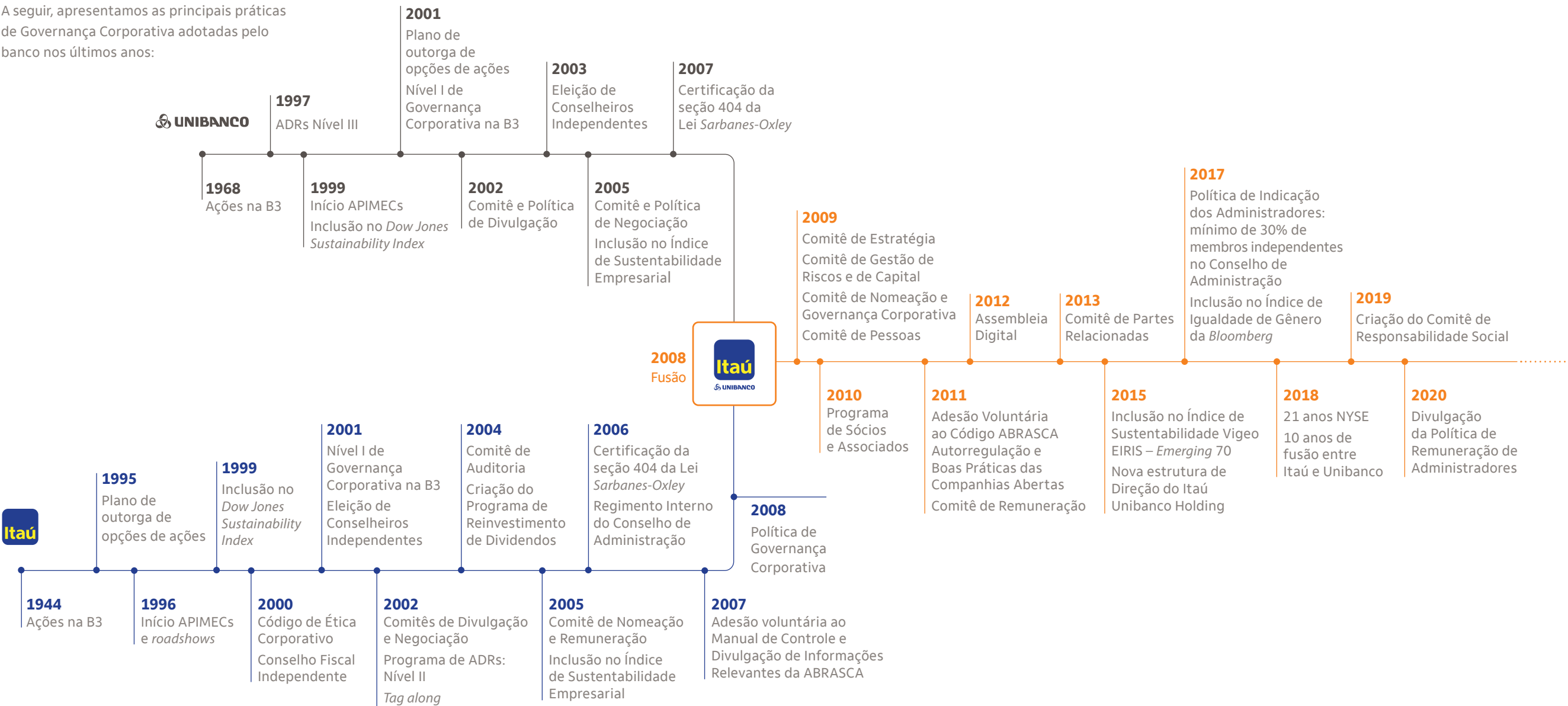
Aplica-se a todos os nossos funcionários, membros do Conselho de Administração e Diretores e é baseado em princípios que apoiam uma cultura organizacional focada no aprimoramento de pessoas, no cumprimento estrito de regras e regulamentos e no desenvolvimento contínuo.

Estatuto Social

Estabelece nossos princípios e regras de operação, tais como a definição de nosso objeto social, composição do capital social, responsabilidades dos órgãos estatutários, apropriação do lucro líquido, nosso segmento de listagem em bolsas de valores, entre outros.

Nossas práticas

A seguir, apresentamos as principais práticas de Governança Corporativa adotadas pelo banco nos últimos anos:



Remuneração

GRI 102-35 | GRI 102-36

Adotamos processos claros e transparentes em nossa estratégia de remuneração que buscam seguir a regulamentação aplicável e as melhores práticas de mercado, nacionais e internacionais, bem como assegurar a compatibilidade com nossa política de gestão de riscos.

Temos uma política de compensação cujo objetivo é consolidar nossos princípios e nossas práticas de remuneração de forma a atrair, recompensar, reter e incentivar os administradores e colaboradores na condução sustentável dos negócios, observados os limites de risco adequados e os interesses dos acionistas. Além disso, dispomos de um Comitê de Remuneração subordinado ao Conselho de Administração, cujas funções incluem:

- Elaborar a política de remuneração de administradores, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento.
- Propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral Ordinária.
- Discutir, analisar e supervisionar a implementação e operacionalização dos modelos de remuneração existentes, discutindo os princípios gerais da política de remuneração dos colaboradores e recomendando ao Conselho de Administração o seu aprimoramento à luz dos princípios da política.
- Elaborar, com periodicidade anual, o Relatório do Comitê de Remuneração.

Estratégia de remuneração

Nossa estratégia de remuneração e benefícios varia de acordo com a área

de atuação e com parâmetros de mercado. Esses parâmetros são verificados periodicamente por meio de:

- Contratação de pesquisas salariais, realizadas por consultores especializados;
- participação em pesquisas realizadas por outros bancos; e
- participação em fóruns especializados em remuneração e benefícios.



Remuneração dos colaboradores

A remuneração dos nossos colaboradores é composta de:

Remuneração fixa mensal

Estabelecida de acordo com a complexidade das atribuições profissionais de cada colaborador e o seu desempenho individual em relação a elas. As alterações na remuneração fixa dos nossos colaboradores variam segundo a Política de Promoção e Mérito, a qual considera a senioridade, as responsabilidades e o desempenho pessoal de cada colaborador no exercício de suas funções durante o período de avaliação. Além disso, os colaboradores têm o direito a receber reajustes salariais, de acordo com as convenções coletivas aplicáveis.

Remuneração variável

Reconhece o nível de envolvimento, os resultados alcançados e a sustentabilidade de curto, médio e longo prazos desses resultados. Além disso, os colaboradores têm direito a receber valores adicionais, se previstos nas convenções coletivas aplicáveis.

Benefícios

Oferecemos diversos benefícios acordados com os sindicatos que representam diversas categorias profissionais de nossos colaboradores, e esses benefícios estão estabelecidos nas respectivas convenções coletivas, como: auxílios para alimentação, babá/creche, transporte, etc.

Adicionalmente, nossos colaboradores também podem ser contemplados por:

- Programa de Remuneração por Alto Desempenho (PRAD), que consiste em uma participação complementar nos resultados para 30% dos colaboradores mais bem avaliados, seguindo critérios meritocráticos.
- *Performance Diferenciada* (PD), um modelo que considera a avaliação individual de colaboradores em cargos

de liderança ou cargos similares da nossa organização e visa premiar os profissionais que foram destaque em resultados e em comportamento (outorga remuneração na forma de nossas ações preferenciais [ITUB4] de forma diferida).

- Programa de Sócios, que reconhece e destaca os profissionais que fazem a diferença e que lideram a construção de um banco voltado para o futuro, alinhado a nossa visão e aos nossos valores.

Colaboradores e administradores eleitos como sócios ou associados podem investir parte de sua participação nos lucros ou resultados na aquisição de nossas ações, recebendo uma contrapartida também em ações.

Além dos benefícios estabelecidos em convenção coletiva, oferecemos demais benefícios que podem variar de acordo com a categoria dos colaboradores ou com a regulamentação aplicável a cada jurisdição:

Saiba mais sobre a remuneração dos nossos administradores. [\[↗\]](#)

- Planos de assistência médica e odontológica;
- planos de previdência privada;
- seguro de vida em grupo;
- *check-up* médico anual;
- estacionamento;
- serviços psicossociais;
- tratamento personalizado no uso de produtos; e
- serviços financeiros.

Todos os nossos colaboradores estão cobertos por acordos e convenções coletivas de trabalho. Os principais benefícios estipulados nesses acordos para colaboradores que trabalham no Brasil são: auxílio-refeição (VR), auxílio-cesta-alimentação (VA), auxílio-creche ou babá e vale-transporte.

GRI 102-41

A nossa política de remuneração fixa e variável está alinhada às práticas de mercado, e a nossa estratégia de remuneração varia conforme a unidade na qual atua cada colaborador.

GRI 102-35 | GRI 102-36

Participação nos lucros baseada em ações para colaboradores

Temos um programa de participação nos lucros baseado em ações preferenciais para um público-alvo específico, visando ao reconhecimento daqueles que mais se destacam durante o ano vigente.



O programa consiste em conceder ações preferenciais (ITUB4) ou instrumentos equivalentes.

Observados os limites estabelecidos pelo Comitê de Remuneração.

Público elegível



10%

dos Gerentes com melhor desempenho



~30%⁽¹⁾

dos Superintendentes com melhor desempenho

(1) A elegibilidade para Superintendentes pode ser superior a 30%, tendo em vista que não há limite de reconhecimento de *performances* que superaram expectativas.

Remuneração dos administradores

Composição da remuneração anual dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria

Conselho de Administração⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾



Remuneração fixa mensal

Valor dos honorários em dinheiro aprovados em Assembleia Geral Ordinária.

Remuneração fixa anual

Honorários em ações aprovados em Assembleia Geral Ordinária.

Remuneração variável anual

Honorários em ações aprovados somente em caso de deliberação do Comitê de Remuneração, sujeita às diretrizes da Resolução CMN nº 3.921 e limitada ao determinado pela Assembleia Geral Ordinária.

Diretoria⁽²⁾⁽⁵⁾



Remuneração fixa mensal

Valor dos honorários em dinheiro aprovado em Assembleia Geral Ordinária.

Plano de benefícios

Composto de plano médico, odontológico, *check-up*, previdência complementar, estacionamento e seguro de vida.

Remuneração variável anual

Participação nos lucros estatutária e honorários (em dinheiro e em ações) aprovados pelo Comitê de Remuneração e limitados pelo montante anual aprovado em Assembleia Geral Ordinária.

Conselho Fiscal



Remuneração fixa mensal

Honorários em dinheiro aprovados em Assembleia Geral Ordinária.

Comitê de Auditoria⁽³⁾⁽⁴⁾



Remuneração fixa mensal

Honorários em dinheiro definidos pelo Conselho de Administração.

- (1) Caso o membro do Conselho de Administração também faça parte da Diretoria do Itaú Unibanco ou de suas controladas, a sua remuneração seguirá o modelo de remuneração de Diretores. Os administradores que também sejam membros dos nossos comitês estatutários e não estatutários ou de nossas controladas ou coligadas são remunerados por suas funções em órgãos ou áreas executivas nas quais atuam. Em regra, não recebem remuneração pelo fato de participarem dos referidos comitês. O membro não administrador do Comitê de Remuneração recebe remuneração pelo exercício de suas funções no referido Comitê.
- (2) Os valores máximos de remuneração são determinados pelos limites impostos pelo Artigo nº 152 da Lei de Sociedade por Ações.
- (3) Membros do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria somente têm benefícios se anteriormente foram Diretores da organização.
- (4) Na hipótese de membros do Comitê de Auditoria também integrarem o Conselho de Administração é adotada a política de remuneração prevista para o Conselho.
- (5) A remuneração variável leva em consideração três principais fatores: desempenho do Diretor, resultado da área de Negócios Aplicável e resultados financeiros da Companhia. Os resultados financeiros da Companhia e das áreas de Negócios consideram:
- Resultado Geral Operacional (RGO) – Lucro líquido recorrente: mede o resultado alcançado pelo banco no ano e é comparado ao resultado do ano anterior e ao resultado esperado no orçamento aprovado pelo Conselho de Administração.
 - Criação de Valor (CV) – Valor Econômico Adicionado (EVA): mede o valor adicionado pelo banco ao acionista em excesso de seu custo de capital.
- Além das métricas mencionadas, a remuneração do CEO também pode oscilar de acordo com nosso retorno sobre o patrimônio e nosso custo de capital e lucro líquido quando em comparação com os nossos principais concorrentes. Nosso Comitê de Remuneração analisa essas métricas anualmente e, se houver discrepâncias em relação à concorrência, o Comitê poderá aplicar uma redução na variável anual do CEO.
- A avaliação de resultados é mensurada com base nas seguintes metas:
- Financeiras: visam principalmente ao RGO – Lucro líquido recorrente e à CV – EVA.
 - Não financeiras: estão relacionadas principalmente com pesquisa de satisfação de clientes e gestão de riscos.