

13.1. Política ou prática de remuneração dos administradores

A remuneração e demais benefícios dos integrantes dos órgãos de Administração são fixados anualmente pela Assembleia Geral Ordinária – AGO, observadas as prescrições legais.

Os valores são definidos com base em pesquisa de mercado, equilíbrio interno, responsabilidade, desempenho do Banco e individual, entre outros fatores. A remuneração total engloba remuneração fixa, remuneração variável e benefícios.

As características de remuneração de cada órgão do Banco do Brasil são descritas a seguir:

Conselho de Administração

a) objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado

A Política de Remuneração de Administradores tem como objetivos atrair, incentivar, recompensar e reter os Administradores à condução dos negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados nas estratégias de curto, médio e longo prazo, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas. Os Administradores são os Membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, sendo esta última composta pelo Conselho Diretor (Presidente e Vice-Presidentes) e Diretores do Banco do Brasil. A referida política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 15/10/2018 e pode ser acessada pelo endereço eletrônico: <https://ri.bb.com.br/governanca-e-sustentabilidade/estatuto-politicas-e-codigo-de-etica/>

b) composição da remuneração, indicando:

(i) descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários: Os membros do Conselho de Administração fazem jus ao recebimento de honorários, assim entendidos como a remuneração mensal fixa. Para os membros do Conselho de Administração do Banco não há pagamento de remuneração variável ou benefícios.

(ii) em relação aos 3 últimos exercícios sociais, qual a proporção de cada elemento na remuneração total

2018

Honorários: 100%

2019

Honorários: 100%

2020

Honorários: 100%

(iii) metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

O valor praticado corresponde a um décimo da remuneração média mensal dos membros da Diretoria Executiva e aprovado anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

(iv) razões que justificam a composição da remuneração

Definida no Montante Global de Remuneração (MGR) e aprovado pela Assembleia Geral Ordinária. Conforme indicado no item “a” acima, a Política de Remuneração de Administradores tem como objetivos atrair, incentivar, recompensar e reter os Administradores à condução dos negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados nas estratégias de curto, médio e longo prazo, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas.

(v) a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para este fato.

O Presidente do Banco do Brasil não é remunerado pela sua atuação no Conselho de Administração, por tratar-se de atribuição inerente ao cargo. Conforme descrito no Estatuto Social, a União, representada pelo Ministério da Economia, indica entre os seus representantes o Presidente do Banco.

c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.

d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.

e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.

f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica, remuneração fixa suportada pelo Banco.

g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica, remuneração e benefícios sem vinculação com eventos societários.

h) práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:

(i) os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam

A remuneração e demais benefícios dos integrantes dos órgãos de Administração, inclusive do Conselho de Administração, é fixada anualmente pela Assembleia Geral Ordinária - AGO, observadas as prescrições legais. Além disso, o Banco possui um Comitê de Pessoas, Remuneração e Elegibilidade, vinculado ao Conselho de Administração, responsável pela elaboração, implementação, supervisão e avaliação da política de remuneração dos administradores do Banco. O Comitê se reúne no mínimo semestralmente para avaliar e propor ao Conselho de Administração a remuneração fixa e variável dos administradores do Banco, bem como nos três primeiros meses do ano para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, a ser submetido às Assembleias Gerais Ordinárias do Banco.

(ii) critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é definida com base no Art. 152 da Lei nº 6.404/1976 e Art. 1 da Lei nº 9.292/1996.

(iii) com que frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor

A Política Específica de Remuneração de Administradores é avaliada, no mínimo, anualmente ou, extraordinariamente, a qualquer tempo pelo Conselho de Administração do Banco. Adicionalmente, o Conselho de Administração conta com a assessoria do Comitê de Pessoas, Remuneração e Elegibilidade na avaliação e adequação da política.

Conselho Fiscal

a) objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado

Para o período de abril de 2021 a março de 2022 os honorários mensais dos titulares do Conselho Fiscal foram aprovados na Assembleia Geral Ordinária de 30/04/2021 e fixados em um décimo da remuneração média mensal dos membros da Diretoria Executiva, excluídos os valores relativos a adicional de férias e benefícios, sendo o objetivo remunerá-los pelos serviços prestados. A ata da referida assembleia é publicada no site oficial do Banco do Brasil e pode ser acessada pelo endereço eletrônico: <https://ri.bb.com.br/publicacoes-e-comunicados/assembleias-e-reunioes/>

b) composição da remuneração, indicando:

(i) descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários: Os membros do Conselho Fiscal fazem jus ao recebimento de honorários, assim entendidos como a remuneração mensal fixa praticada para os membros do Conselho Fiscal do Banco. Não há pagamento de remuneração variável ou benefícios.

(ii) em relação aos 3 últimos exercícios sociais, qual a proporção de cada elemento na remuneração total

2018

Honorários: 100%

2019

Honorários: 100%

2020

Honorários: 100%

(iii) metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

O valor praticado corresponde a um décimo da remuneração média mensal dos membros da Diretoria Executiva e aprovado anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

(iv) razões que justificam a composição da remuneração

A remuneração do Conselho Fiscal é definida por deliberação da Assembleia Geral Ordinária de acordo com Art. 162 § 3º da Lei nº 6.404/76 e Art. 1 da Lei nº 9.292/96.

(v) a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para este fato.	Não existem membros não remunerados.
c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração	Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.
d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho	Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.
e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo	Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.
f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos	Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.
g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor	Não se aplica, remuneração e benefícios sem vinculação com eventos societários.

Diretoria Executiva

a) objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado	A Política de Remuneração de Administradores tem como objetivos atrair, incentivar, recompensar e reter os Administradores à condução dos negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados nas estratégias de curto, médio e longo prazo, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas. Os Administradores são os Membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva sendo esta última composta pelo Conselho Diretor (Presidente e Vice-Presidentes) e Diretores do Banco do Brasil. A referida política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 15/10/2018 e revisada, sem alterações em seu conteúdo, pelo Comitê de Administração da Diretoria Gestão da Cultura e de Pessoas em 18/10/2019. O acesso a mesma está disponível no endereço eletrônico: https://ri.bb.com.br/governanca-e-sustentabilidade/estatuto-politicas-e-codigo-de-/
b) composição da remuneração, indicando:	
(i) descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles	Os Diretores Executivos fazem jus ao recebimento de honorários, gratificação natalina, remuneração variável e benefícios, conforme descritos abaixo. <u>Honorários</u> : remuneração mensal fixa praticada para os dirigentes do Banco. Representa a recompensa pelos serviços prestados ao Banco. <u>Gratificação Natalina</u> : remuneração equivalente a um honorário mensal. <u>Programa de Remuneração Variável da Diretoria Executiva</u> : programa de remuneração variável que visa reconhecer o esforço dos dirigentes na construção dos resultados alcançados, com base no desempenho apurado de indicadores vinculados à estratégia corporativa. A forma de pagamento vai ao encontro das definições propostas pela Resolução CMN nº 3.921/2010, dentre as quais destacamos o pagamento em ações da companhia. <u>Benefícios</u> : parte da remuneração que visa à qualidade de vida dos Administradores, incluindo, moradia, assistência saúde, previdência complementar e seguro de vida.
(ii) em relação aos 3 últimos exercícios sociais, qual a proporção de cada elemento na remuneração total	

2018	<p>Honorários: 43%</p> <p>Gratificação Natalina: 4%</p> <p>Remuneração Variável da Diretoria Executiva: 43%</p> <p>Benefícios: 10%</p> <p>Honorários: Definido pela AGO, e para tanto são consideradas as análises das melhores práticas de remuneração no mercado bancário, além da variação da inflação do período (Abr/17 – Mar/18).</p> <p>Gratificação Natalina: Definida pela AGO, equivale a 1 honorário mensal.</p>
2019	<p>Honorários: 40%</p> <p>Gratificação Natalina: 4%</p> <p>Remuneração Variável da Diretoria Executiva: 40%</p> <p>Benefícios: 16%</p> <p>Honorários: Definido pela AGO, e para tanto são consideradas as análises das melhores práticas de remuneração no mercado bancário, além da variação da inflação.</p> <p>Gratificação Natalina: Definida pela AGO, equivale a 1 honorário mensal.</p>
2020	<p>Honorários: 41%</p> <p>Gratificação Natalina: 4%</p> <p>Remuneração Variável da Diretoria Executiva: 41%</p> <p>Benefícios: 14%</p>
(iii) metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração	<p><u>Honorários</u>: Definidos pela AGO, e para tanto são consideradas as análises das melhores práticas de remuneração no mercado bancário, além da variação da inflação.</p> <p><u>Gratificação Natalina</u>: Definida pela AGO, equivale a 1 honorário mensal.</p> <p><u>Remuneração Variável</u>: A Remuneração Variável da Diretoria Executiva é definida pela AGO e não ultrapassará a remuneração anual dos membros da Diretoria Executiva e nem um décimo dos lucros (Art. 152, parágrafo 1º, da Lei nº 6.404/1976), prevalecendo o limite que for menor. Eventual reajuste nos valores dos honorários mensais automaticamente ajustam os demais componentes da remuneração (décimo terceiro e remuneração variável), uma vez que a definição destes depende da definição daquele.</p>
(iv) razões que justificam a composição da remuneração	<p>O composto de remuneração concedido aos membros da Diretoria Executiva adequa-se aos dispositivos legais referentes a empresas estatais e sociedades anônimas e visa recompensá-los pelo grau de responsabilidade de suas funções e pela fidúcia a elas inerente, bem como o valor de cada profissional no mercado, considerando a política de gestão de riscos da empresa, seus resultados e ambiente econômico em que está inserida.</p>
(v) a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para este fato.	<p>Não existem membros não remunerados.</p>
c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração	<p><u>Honorários</u>: Atuação no cargo.</p> <p><u>Gratificação Natalina</u>: Atuação no cargo.</p> <p><u>Benefícios</u>: Atuação no cargo.</p> <p><u>Remuneração Variável</u>: A determinação do pagamento e quantia da remuneração variável concedida aos estatutários ocorre mediante apuração de indicadores de desempenho que abrangem quatro níveis: corporativo, colegiado, unidade e individual.</p> <p>Segue relação dos indicadores utilizados no Programa de Remuneração Variável de Administradores RVA, exercício 2020, por nível:</p> <p>Corporativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RSPL Mercado - Produtividade per Capita - Valor em risco para cobertura de Risco de Crédito - Consumo do Spread pelo Icred90

d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

h) práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:

(i) os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam

- Alocação de Capital Econômico para Cobertura de Risco Operacional

- Pronaf

- Net Promoter Score – NPS

Colegiado:

- Conformidade Sest

- Avaliação de Desempenho Colegiada da Diretoria Executiva

Individual:

- Avaliação de Desempenho Individual da Diretoria Executiva

Unidade: Bloco Chave ATB – Por Unidade

A remuneração variável é acionada mediante atendimento dos indicadores de desempenho de modo que o não cumprimento de algum indicador influenciará diretamente no cálculo da remuneração variável. Da mesma forma a superação da(s) meta(s) definida(s) pode(m) elevar o valor devido.

A remuneração variável utiliza indicadores que avaliam diversos aspectos do desempenho do Banco, dentre os quais destacamos o resultado, inadimplência e eficiência. O Comitê de Pessoas, Remuneração e Elegibilidade avalia periodicamente a proposta de remuneração dos Diretores Executivos visando estabelecer a composição dos elementos fixos e variáveis da remuneração de modo a refletir indicadores de desempenho adequados ao papel dos Diretores e alinhado às políticas do Banco.

A política de remuneração se alinha aos interesses do Banco considerando-se os resultados a serem alcançados no curto, médio e longo prazo, além de análise de tendências de mercado alinhadas às estratégias corporativas para os próximos períodos. Além disso, os indicadores utilizados na política de remuneração variável são desdobramentos da estratégia corporativa, do plano diretor e do plano de mercado da empresa.

A remuneração da Diretoria Executiva não é suportada diretamente pelos entes citados. Indiretamente, os resultados de subsidiárias, coligadas e controladas influenciam o resultado do Banco e, consequentemente, a prática de remuneração.

Não se aplica, remuneração e benefícios sem vinculação com eventos societários.

A remuneração e demais benefícios dos integrantes dos órgãos de Administração, inclusive do Conselho de Administração, é fixada anualmente pela Assembleia Geral Ordinária - AGO, observadas as prescrições legais. Além disso, o Banco possui um Comitê de Pessoas, Remuneração e Elegibilidade, vinculado ao Conselho de Administração, responsável pela elaboração, implementação, supervisão e avaliação da política de remuneração dos administradores do Banco. O Comitê se reúne no mínimo semestralmente para avaliar e propor ao Conselho de Administração a remuneração fixa e variável dos administradores do Banco, bem como nos três primeiros meses do ano para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, a ser submetido às Assembleias Gerais Ordinárias do Banco.

(ii) critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos

A remuneração dos membros da Diretoria Executiva é definida com base no Art. 152 da Lei nº 6.404/1976 e Art. 1 da Lei nº 9.292/1996.

(iii) com que frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor

A Política Específica de Remuneração de Administradores é avaliada, no mínimo, anualmente ou, extraordinariamente, a qualquer tempo pelo Conselho de Administração do Banco. Adicionalmente, o Conselho de Administração conta com a assessoria do Comitê de Pessoas, Remuneração e Elegibilidade na avaliação e adequação da política.

Comitê de Auditoria

a) objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado

O Banco não possui uma política de remuneração formalmente aprovada para disciplinar a remuneração dos membros do Comitê de Auditoria, no entanto, a prática de remuneração tem como objetivo remunerar os membros do Comitê de Auditoria pelos serviços prestados, conforme valores fixados em Assembleia Geral Ordinária. A ata da referida assembleia é publicada no site oficial do Banco do Brasil e pode ser acessada pelo endereço eletrônico: <https://ri.bb.com.br/publicacoes-e-comunicados/assembleias-e-reunioes/>

b) composição da remuneração, indicando:

(i) descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Os membros do Comitê de Auditoria fazem jus ao recebimento de honorários, assim entendidos como a remuneração mensal fixa praticada para os membros do Comitê de Auditoria do Banco. Não há pagamento de remuneração variável ou benefícios.

(ii) em relação aos 3 últimos exercícios sociais, qual a proporção de cada elemento na remuneração total

2018

Honorários: 100%

2019

Honorários: 100%

2020

Honorários: 100%

(iii) metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

O valor praticado corresponde a 90% (noventa por cento) do salário médio mensal do cargo de Diretor do Banco do Brasil S.A. O reajuste decorre da alteração do salário dos Diretores ou por decisão da Assembleia Geral.

(iv) razões que justificam a composição da remuneração

A composição da remuneração é definida pela Assembleia Geral Ordinária e segue as práticas de mercado para remuneração deste comitê.

(v) a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para este fato.

Não existem membros não remunerados.

c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.

d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.

e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.

f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica, remuneração fixa suportada pelo Banco.

g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica, remuneração e benefícios sem vinculação com eventos societários.

Comitê de Riscos e Capital

a) objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado

A prática de remuneração utilizada para os membros do Comitê de Riscos e Capital foi aprovada pelo Conselho de Administração em 21.06.2017, permanecendo inalterado desde então, sendo o objetivo remunerá-los pelos serviços prestados. A referência utilizada é 90% da remuneração mensal média do cargo de Diretor.

b) composição da remuneração, indicando:

(i) descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Os membros do Comitê de Riscos e Capital fazem jus ao recebimento de honorários, assim entendidos como a remuneração mensal fixa praticada para os membros do Comitê de Riscos e Capital. Não há pagamento de remuneração variável ou benefícios.

(ii) em relação aos 3 últimos exercícios sociais, qual a proporção de cada elemento na remuneração total	
2018	Honorários: 100%
2019	Honorários: 100%
2020	Honorários: 100%
(iii) metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração	Honorários: Definido pelo Conselho de Administração, e para tanto são consideradas as análises das melhores práticas de remuneração no mercado bancário. O reajuste decorre da alteração do salário dos Diretores ou por decisão da Assembleia Geral.
(iv) razões que justificam a composição da remuneração	A composição da remuneração é definida pelo Conselho de Administração e segue as práticas de mercado para remuneração deste conselho.
(v) a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para este fato.	Não existem membros não remunerados.
c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração	Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.
d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho	Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.
e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo	Não se aplica, remuneração fixa sem indicador vinculado.
f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos	Não se aplica, remuneração fixa suportada pelo Banco.
g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor	Não se aplica, remuneração e benefícios sem vinculação com eventos societários.

Comitê de Pessoas, Remuneração e Elegibilidade

É responsável pela elaboração, implementação, supervisão e avaliação da política de remuneração dos administradores do Banco. O Comitê se reúne no mínimo semestralmente para avaliar e propor ao Conselho de Administração a remuneração fixa e variável dos administradores do Banco, bem como nos três primeiros meses do ano para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, a ser submetido às Assembleias Gerais Ordinárias do Banco

Os atuais membros do Comitê de Pessoas, Remuneração e Elegibilidade não são remunerados por sua atuação neste comitê.

Comitê de Tecnologia, Estratégia e Inovação

Dentre outras atribuições, o referido comitê é responsável por avaliar cenários, tendências tecnológicas e novos modelos de negócios, bem como seus impactos sobre o comportamento do consumidor e sobre os negócios do Banco do Brasil. O comitê é formado por no mínimo três e no máximo seis membros efetivos, não remunerados.

Demais Comitês

No Banco do Brasil todas as decisões são tomadas de forma colegiada. Para tanto, a estrutura de Governança abriga comitês não estatutários compostos por membros da Diretoria Executiva. Os membros da Diretoria Executiva, ao serem nomeados, acumulam automaticamente o cargo nos demais comitês do Banco sem que recebam qualquer remuneração adicional pelo acúmulo do cargo.