

|                                |        |                  |               |
|--------------------------------|--------|------------------|---------------|
| Área Gestora                   |        | Código           |               |
| CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO      |        | 636              |               |
| Produto/Atividade              |        |                  |               |
| REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES |        |                  |               |
| Data Elaboração                | Edição | Data Atualização | Página 1 de 7 |
| 19/01/2017                     | 2ª     | 08/01/2018       |               |

## 1. OBJETIVO

Esta política de remuneração (“Política”) trata das normas, diretrizes e forma de aferição e pagamento de remuneração fixa e variável aos diretores estatutários e aos membros do Conselho de Administração das sociedades que fazem parte do Conglomerado Financeiro Banco Inter (“Grupo Inter”), quais sejam:

Banco Inter S.A. (“Banco Inter”);

Inter Digital, Corretora e Consultoria em Seguros Ltda. (“Inter Seguros”); e

Intermedium Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários Ltda. (“Inter DTVM”).

Sendo Banco Inter, Inter Seguros e Inter DTVM doravante também denominadas individual e indistintamente como “Sociedade” e em conjunto como “Sociedades”.

As normas e regras que compõem esta Política estão alinhadas com a regulamentação aplicável, sobretudo com a Resolução do Conselho Monetário Nacional no 3.921, de 25 de novembro de 2010, a qual dispõe sobre a remuneração de administradores de instituições financeiras.

## 2. ABRANGÊNCIA

Este documento é aplicável a todos os Diretores Estatutários e aos membros do Conselho de Administração das Sociedades, observando as normas do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil (“Administradores”).

## 3. BASE LEGAL / DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- I. Código de Conduta e Ética do Grupo Inter.
- II. Lei Nº 6.404/1976.
- III. Política Nº 648 - Gestão Integrada de Riscos (GIR).
- IV. Resolução Nº 3.921/2010, do Banco Central do Brasil.
- V. Resolução Nº 3.198/2004, do Banco Central do Brasil.

## 4. DIRETRIZES

### I. Remuneração

- (i) A remuneração dos administradores é composta por remuneração fixa (“Remuneração Fixa”) e por remuneração variável (“Remuneração Variável” ou, quando referida em conjunto com a remuneração fixa, “remuneração”).

|                 |  |        |
|-----------------|--|--------|
| Código<br>636-2 | <i>Os princípios de conduta ética do Banco devem ser observados no cumprimento deste documento.<br/>Consulta restrita aos Colaboradores do Grupo Inter</i> | 1 de 7 |
|-----------------|--|--------|

- (ii) O montante global da remuneração é aprovado anualmente pelos órgãos aplicáveis de cada uma das sociedades, observando os seguintes critérios:
  - a. Os riscos correntes e potenciais;
  - b. O resultado geral das sociedades, em particular o lucro recorrente realizado;
  - c. A capacidade de geração de fluxos de caixa das sociedades;
  - d. O ambiente econômico em que as Sociedades estiverem inseridas e suas tendências; e
  - e. 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.

## II. Remuneração Fixa

- (i) Corresponde ao salário definido em contrato de trabalho.
- (ii) É paga mensalmente, sujeita à dedução/retenção de todos os tributos e encargos sociais e trabalhistas aplicáveis nos termos da lei brasileira.

## III. Remuneração Variável

É a parcela da Remuneração calculada anualmente pelas sociedades de acordo com os seguintes critérios:

- (i) Desempenho individual do administrador.
- (ii) Desempenho da unidade de negócios (não aplicável para administradores das áreas de controles internos e de gestão de riscos).
- (iii) Desempenho da instituição como um todo.
- (iv) Relação entre os desempenhos acima mencionados e os riscos assumidos pelo Administrador.

## IV. Composição da Remuneração Variável

A remuneração variável dos administradores compreende os valores fixados e os pagos com base em:

- (i) Participação nos Lucros

Os administradores farão jus ao pagamento de participação nos lucros, nos termos do artigo 152 da Lei no 6.404/76 a título de remuneração variável.
- (ii) Planos de Opções de Compras de Ações
  - a. Os administradores podem fazer jus a adesão a Planos de Opções de Compras de Ações do Banco Inter (“Planos de Opções”), que compreende eficiente instrumento de reconhecimento, motivação e retenção dos seus participantes no curto, médio e longo prazo, contribuindo, ainda, para o alinhamento dos interesses dos Administradores com a rentabilidade e resultados de longo prazo do Grupo;

- b. As opções de ações no âmbito dos Planos de Opções (“Opções”) não equivalem a uma entrega efetiva de ações. Trata-se de mera expectativa de direito, formalizada por meio de contratos que conferem aos seus titulares a prerrogativa futura de exercer o direito de adquirir determinado número de ações de emissão do Banco Inter mediante:
  - i. O pagamento de um preço prefixado;
  - ii. A permanência dos Administradores nas Sociedades, nos termos desta Política; e
  - iii. A observância de todas as regras e normas do Código de Conduta e Ética e Política de Gestão de Risco do Grupo Inter.

**V. Forma de pagamento da Remuneração Variável**

A Remuneração Variável é paga de acordo com os seguintes percentuais:

- (i) No mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor determinado para a Remuneração Variável é paga em espécie, a título de Participação nos Lucros das Sociedades.
- (ii) No mínimo 40% (quarenta por cento) do valor determinado para a Remuneração Variável é pago em instrumentos vinculados a ações do Banco Inter, por meio dos Planos de Opções.

**VI. Momento do Pagamento da Remuneração Variável**

- (i) A totalidade da parcela da Remuneração Variável paga em espécie, a título de Participação nos Lucros, será paga semestralmente (“Remuneração Variável Não Diferida”).
- (ii) A parcela da Remuneração Variável paga em ações do Banco Inter no âmbito dos Planos de Opções é integralmente diferida para exercício futuro em 5 (cinco) anos, nas proporções aprovadas em cada Plano de Opções (“Remuneração Variável Diferida”).
- (iii) A Resolução Nº 3.921/10 estabelece:
  - a. Ser necessário o diferimento de, pelo menos, 40% da remuneração variável, crescendo com o nível de responsabilidade do administrador;
  - b. Que o período de diferimento deve ser de, no mínimo 3 (três) anos; e
  - c. Pelo menos 50% da remuneração variável deve ser paga em ações ou instrumento baseados em ações.

**VII. Perda do Direito à Remuneração Variável Diferida**

O Administrador tem mera expectativa de direito ao recebimento da Remuneração Variável Diferida, ficando sujeito ao risco de perda total ou parcial 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.

- (ii) Evidência comprovada de ação ou omissão atribuída aos administradores que não esteja de acordo com as regras e normas do Código de Conduta e Ética e das Política de Gestão de Risco do Grupo Inter ou que tenha contribuído para qualquer perda na forma do item (i).

#### VIII. **Benefícios**

O pacote de benefícios oferecido pelas sociedades é compatível com as práticas do mercado e inclui:

- (i) Férias Remuneradas: Recesso remunerado de 30 dias, a cada período de 12 meses dedicados a função, sem prejuízo da remuneração fixa mensal.
- (ii) Auxílio Refeição e Auxílio Alimentação: Auxílio alimentação e refeição nos mesmos valores e características concedidos aos colaboradores das sociedades.
- (iii) Plano de Saúde: Manutenção e/ou adesão ao plano de saúde e odontológico, cujos valores serão integralmente custeados pelas sociedades.
- (iv) Seguro de Vida: Apólice de seguro de vida nas mesmas condições asseguradas aos colaboradores das sociedades.

#### IX. **Regras Aplicáveis aos casos de Desligamento**

Em caso de desligamento dos administradores, as seguintes regras serão aplicáveis:

- (i) Se o administrador renunciar ao seu cargo, desligar-se por aposentadoria ou desligar-se mediante destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador, isso não afetará o direito ao recebimento da Remuneração Variável apurada até o momento do desligamento.
- (ii) Se o administrador for destituído por violar os deveres e atribuições de administrador, esse perderá o direito à todas as parcelas diferidas correspondentes à Remuneração Variável Diferida;
- (iii) Se o administrador desligar-se por falecimento ou invalidez permanente, isso não afetará o direito ao recebimento da Remuneração Variável apurada até o momento do desligamento, sendo tais valores quitados nas mesmas condições e prazos de pagamento previstos nesta Política.

**Nota 1:** O falecimento não afetará o direito ao recebimento da Remuneração Variável Diferida. Neste caso, as parcelas diferidas serão antecipadas e pagas aos herdeiros ou dependentes legais, observando as determinações das normas e de eventual processo judicial relativo ao espólio e à sucessão.

#### X. **Remuneração Mínima Garantida ou Pagamentos Extraordinários**

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 conglomerado, sendo tal pagamento permitido apenas nos 12 (doze) meses contados da contratação ou transferência.

## XI. Remuneração dos Administradores

|   | Remuneração Fixa  | Remuneração Variável  | Benefícios  |
|---|---|---|---|
| <b>Membros do Conselho de Administração</b> | Os Conselheiros fazem jus a remuneração fixa conforme estabelecido nesta Política.                    | Os Conselheiros não fazem jus ao recebimento de remuneração variável.   | Os Conselheiros não fazem jus a qualquer Benefício.   |
| <b>Diretores Estatutários</b>               | Todos os Diretores Estatutários fazem jus ao pagamento da Remuneração Fixa nos termos desta Política. | Todos Diretores Estatutários fazem jus ao pagamento da Remuneração Variável nos termos do item 4.III. desta Política. | Todos Diretores Estatutários fazem jus ao recebimento dos benefícios nos termos desta Política. |

## XII. Disposições Gerais

### (i) Não Vinculação

- a. Esta Política não conferirá a qualquer administrador direito de manutenção de seu contrato de trabalho ou a manutenção de seu mandato, em qualquer condição ou interferirá ou alterará as condições da contratação e os direitos ajustados entre o Administrador e as Sociedades;
- b. As sociedades reservam-se o direito de rescindir a qualquer tempo o contrato de trabalho ou destituir qualquer administrador do cargo ocupado, conforme o caso.

### (ii) Modificações

As Sociedades reservam-se, ainda, o 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 Pessoas e Remuneração que no próprio ato justificará a conveniência e oportunidade da revisão.

### (iii) Vigência

Esta Política vigorará por tempo indeterminado.

### (iv) Divisibilidade

A invalidade ou ineficácia de qualquer disposição desta Política não afetará os demais dispositivos, que permanecerão em pleno vigor e efeito.

## 5. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

- I. Conselho de Administração
  - (i) Supervisionar o planejamento, a operacionalização, o controle e a revisão desta Política, bem como a análise de eventuais casos omissos.
  - (ii) Compete ainda ao Conselho de Administração das sociedades assegurar que os membros do Comitê de Pessoas e Remuneração cumpram os requisitos exigidos pela Resolução Nº 3.921/10.
- II. Comitê de Pessoas e Remuneração
  - (i) Apesar das sociedades não serem obrigadas a constituir Comitê de Auditoria nos termos da Resolução 3.198/04 e, desse modo, também não serem obrigadas a constituir Comitê de Remuneração, conforme ressalvado pelo Art. 11º da Resolução 3.921/10, as Sociedades optaram, com objetivo de auxiliar o Conselho de Administração do Banco Inter, nos procedimentos de supervisão, planejamento, operacionalização, controle e revisão desta Política e ainda atender as melhores práticas de mercado, constituir um Comitê de Pessoas e Remuneração, o qual será compartilhado entre as Sociedades conforme previsto pelo Art. 12º da Resolução 3.921/10.
  - (ii) Competirá ao Comitê de Pessoas e Remuneração as seguintes prerrogativas e funções:
    - a. Propor ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;
    - b. Supervisionar a implementação e a operacionalização da Política de Remuneração de Administradores;
    - c. Revisar anualmente esta Política, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou seu aprimoramento;
    - d. Propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à assembleia geral, na forma do art. 152 da Lei das Sociedades por Ações;
    - e. Avaliar cenários futuros, internos e externos e seus possíveis impactos sobre a Política de Remuneração de Administradores;
    - f. Analisar esta Política em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
    - g. Zelar para que esta Política esteja permanentemente compatível com a Política de Gestão de Riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da Instituição e com o disposto na Resolução Nº 3.921/10; e

- h. Auxiliar as Sociedades a elaborar anualmente, no prazo de noventa dias a contar de 31 de dezembro de cada ano, o Relatório do Comitê de Remuneração, conforme previsto na Resolução Nº 3.921/10.

III. Gerência Executiva Gente e Gestão

Cabe a Gerência Executiva Gente e Gestão os processos de atualização, divulgação e também auxílio ao Conselho de Administração e ao Comitê de Pessoas e Remuneração na interpretação de qualquer disposição desta Política.

IV. Superintendência de Compliance, Controles Internos e Gestão de Riscos

Caberá à Superintendência de Compliance assegurar a aderência desta Política às normas vigentes e às demais políticas internas das Sociedades.

V. Auditoria Interna

Caberá à Auditoria Interna fiscalizar cumprimento desta Política e recomendar eventuais ações corretivas.

## 6. REGISTRO DA PUBLICAÇÃO E REVISÃO

| Publicação/Revisão |            | Páginas Alteradas | Alterações                                |
|--------------------|------------|-------------------|---|
| Versão             | Data       |                   |   |
| 1ª                 | 19/01/2017 |                   | Versão Inicial. Revoga o Normativo Nº 606 |
| 2ª                 | 08/01/2018 |                   | Revisão geral.                            |

## 7. APROVAÇÕES

**Normas & Processos:** Isabela Camilo

**Jurídico Negócios e Corporativo:** Rodrigo Proença

**Vice-presidência de Operações, Administrativo e Financeiro:** Alexandre Riccio

**Superintendência de *Compliance*, Gestão de Riscos e Controles Internos:** Teófilo Sette

**p/Conselho de Administração:** João Vitor Menin