

# Política

## REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

Área Gestora

COMITÊ DE PESSOAS E REMUNERAÇÃO

Código

PO636

Divulgação

PÚBLICA

Data de Elaboração

19/01/2017

Data de Atualização

31/03/2021

VERSÃO: 3.0

PÁGINAS: 9





## 1. OBJETIVO

---

Estabelecer as diretrizes de aferição e pagamento de remuneração fixa e variável aos diretores estatutários e membros do Conselho de Administração do Banco Inter e da diretoria e membros do Conselho de Administração, conforme aplicável, da Inter Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários Ltda., e demais empresas que venham a pertencer ao Conglomerado Prudencial (em conjunto, denominadas “Inter”).

## 2. ABRANGÊNCIA

---

Este documento é aplicável aos diretores e membros do Conselho de Administração do Inter (em conjunto, “Administradores”), observando as normas emitidas pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil.

## 3. BASE LEGAL/DOCUMENTO DE REFERÊNCIA

---

- I. 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 Banco Central do Brasil.
- V. Resolução nº 3.198/2004, do Banco Central do Brasil.
- VI. Regimento Interno do Comitê Estatutário de Pessoas e Remuneração.



## 4. DIRETRIZES

---

### 4.1 REMUNERAÇÃO

- I. A remuneração dos Administradores do Inter é composta por remuneração fixa e remuneração variável.
- II. A remuneração dos Administradores deve ser compatível com a política de gestão de riscos do Inter e deve 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 prazos adotados.
- 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.



## 4.2 REMUNERAÇÃO FIXA

- I. Corresponde aos honorários pagos mensalmente, a título de pro labore, conforme aplicável, sujeita à dedução/retenção de todos os tributos e encargos sociais e trabalhistas aplicáveis, nos termos da lei brasileira.

## 4.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- I. É a parcela da remuneração paga, calculada anualmente 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 das empresas do Inter, como um todo; e
  - (iv) Relação entre os desempenhos acima mencionados e os riscos assumidos pelos Administradores.

## 4.4 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- I. A remuneração variável pode ser paga em moeda corrente, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos.
- II. Em situações específicas, como, por exemplo, Administradores que exerçam suas atividades em controladas diretas ou indiretas com sede no exterior, poderão ser também utilizados mecanismos que propiciem efeitos semelhantes, tais como instrumentos baseados em ações.

## 4.5 REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA OU PAGAMENTOS EXTRAORDINÁRIOS

- I. 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.

#### 4.6 FORMA DE PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- I. 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 dos três anos subsequentes.
- II. A diferença entre o valor total e o montante destacado no item I. poderá ser objeto de pagamento em espécie, ações ou qualquer outro meio a ser estabelecido pelo Inter.

#### 4.7 MOMENTO DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- I. No caso de pagamento em espécie, o pagamento poderá ocorrer semestralmente.
- II. O Comitê de Pessoas e Remuneração garantirá, anualmente, o estrito cumprimento da Resolução nº 3.921/10, e o diferimento de remuneração variável, correspondente a no mínimo 40% da remuneração variável anual.

#### 4.8 PERDA DO DIREITO À REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIFERIDA

- I. O Administrador tem mera expectativa de direito ao recebimento da remuneração variável diferida, nos termos da Resolução 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 o Código de Conduta e Ética do Inter ou que tenha contribuído para qualquer perda na forma do item (i).



## 4.9 BENEFÍCIOS

- I. O pacote de benefícios oferecido aos Administradores 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: nos mesmos valores e características concedidos aos colaboradores;
  - (iii) Plano de Saúde: Manutenção e/ou adesão ao plano de saúde e odontológico; e
  - (iv) Seguro de Vida: Apólice de seguro de vida nas mesmas condições asseguradas aos colaboradores.

## 4.10 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 variável 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; e
  - (iii) Se o Administrador falecer ou adquirir invalidez permanente, isso não afeta o direito ao recebimento da remuneração variável 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.

## 4.11 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

	Remuneração Fixa	Remuneração Variável	Benefícios
Membros do Conselho de Administração	Fazem jus a remuneração fixa conforme estabelecido nesta Política.	Não fazem jus ao recebimento de remuneração variável.	Apenas benefício de seguro de vida.
Diretores	Fazem jus ao pagamento da remuneração fixa nos termos desta Política.	Fazem jus ao pagamento da remuneração variável nos termos do item 4.3 desta Política.	Fazem jus ao recebimento dos benefícios nos termos desta Política.

## 4.12 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 o Inter e a Inter DTVM;
- (ii) O Inter e a Inter DTVM 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) O Inter e a Inter DTVM 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 Pessoas e Remuneração 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

## 5. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

---

### 5.1 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 Pessoas e Remuneração cumpram os requisitos exigidos pela Resolução nº 3.921/10.

### 5.2 COMITÊ DE PESSOAS E REMUNERAÇÃO

- I. Compete ao Comitê de Pessoas e Remuneração, sem prejuízo das atribuições previstas no seu Regimento Interno, as seguintes prerrogativas e funções:
  - (i) Propor ao Conselho de Administração 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 a sua correção ou seu aprimoramento;
  - (iv) 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;





- (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) Zelar para que essa Política esteja permanentemente compatível com as metas e a situação financeira atual e esperada do Inter e com o disposto na Resolução nº 3.921/10;
- (viii) Auxiliar o Inter 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.

### 5.3 GERÊNCIA EXECUTIVA DE *PEOPLE TO BUSINESS*

- I. Manter esta Política atualizada e em conformidade com as leis e a regulação.
- II. Auxiliar o Comitê de Pessoas e Remuneração na interpretação de qualquer disposição desta Política.

### 5.4 SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

- I. Auxiliar o Conselho de Administração na interpretação de qualquer disposição desta Política e coordenar o Comitê de Pessoas e Remuneração.

### 5.5 GERÊNCIA EXECUTIVA DE COMPLIANCE

- I. Apoiar a Gerência Executiva *People to Business* na aderência desta Política, às normas externas vigentes e às demais políticas internas do Inter.

### 5.6 AUDITORIA INTERNA

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



## 6. REGISTRO DA PUBLICAÇÃO E REVISÃO

PUBLICAÇÃO/REVISÃO		PÁGINA ALTERADA	DESCRIÇÃO	ÁREA RESPONSÁVEL
Versão	Data			
1.00	19/07/2017	-	Revisão Geral- Revoga Normativo 606	Comitê de Pessoas e Remuneração
2.00	08/01/2018	-	Revisão Geral	Comitê de Pessoas e Remuneração
3.00	31/03/2021	-	Revisão Geral e Adequação à Resolução 3.921	Comitê de Pessoas e Remuneração

## 7. APROVAÇÃO

- I. **Superintendência Executiva de Desenvolvimento Organizacional:** Ricardo Vescovi de Aragão
- II. **Gerência Executiva *People to Business*:** Thais Leite Lemos
- III. **Diretoria de Assuntos Corporativos, Governança e *Compliance*:** Ana Luiza Franco
- IV. **Diretoria de Riscos:** Thiago Garrides
- V. **Conselho de Administração:** Aprovado em ata de reunião em 29/04/2021.