

O Conselho de Administração da Cielo S.A. – Instituição de Pagamento (“Companhia”), em reunião realizada em 12 de dezembro de 2025, aprovou o presente regimento interno (“Regimento”), conforme segue:

## 1. Objeto e missão

**1.1. Objeto.** O presente Regimento disciplina a composição, o funcionamento e as competências do Comitê de Pessoas, Remuneração<sup>1</sup> e Governança (“Comitê”), órgão estatutário, vinculado e de assessoramento ao Conselho de Administração da Companhia (“Conselho de Administração”), observadas as disposições do estatuto social da Companhia (“Estatuto Social”), do acordo de acionistas da Companhia (“Acordo de Acionistas”), bem como as atribuições e as responsabilidades previstas na Resolução nº 432, de 13 de novembro de 2024, emitida pelo Banco Central do Brasil (“BCB”) (“Resolução BCB nº 432/24”) e suas eventuais alterações.

**1.2. Missão.** O Comitê tem como missão assessorar o Conselho de Administração: **(a) Pessoas e Remuneração:** com foco na qualidade e na eficiência das atividades desempenhadas pela Companhia relacionadas ao desenvolvimento organizacional, ao planejamento e desenvolvimento de pessoas, à remuneração dos colaboradores e membros dos órgãos de governança da Companhia, compatibilizando as suas práticas com as do mercado e **(b) Governança Corporativa**<sup>2</sup>: por meio da adoção das melhores práticas de governança corporativa, sempre observadas as características peculiares à Companhia.

## 2. Regras Gerais do Comitê

**2.1. Instalação.** O Comitê é instalado pelo Conselho de Administração, nos termos do Artigo 25 do Estatuto Social e Artigo 2.3 - “Composição” deste Regimento.

**2.2. Competências.** Compete ao Comitê:

**(a) quanto à remuneração:**

**(a.1)** analisar, emitir recomendações e/ou apresentar propostas ao Conselho de Administração acerca da estratégia, das políticas e das práticas adotadas ou a serem adotadas

---

<sup>1</sup> **Nota:** as disposições sobre o Comitê de Pessoas e Remuneração previstas na Resolução BCB 432/24 se aplicam à Cielo, incluindo em relação à composição e ao mandato, tendo em vista que o disposto no art. 15, 1º, II da Resolução, ficando a Cielo enquadrada na qualidade de instituição de pagamento líder de conglomerado prudencial Tipo 2 com ativo total superior a 0,1% do PIB do Brasil. Ademais, quanto ao prazo previsto na referida Resolução para adequação do Comitê de Pessoas e Remuneração, a transformação do Comitê de Pessoas e Remuneração da Cielo (atualmente instalado) em órgão estatutário e os ajustes estatutários correspondentes devem ser realizados até 31 de dezembro de 2025.

<sup>2</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

pela Companhia em relação à remuneração e benefícios dos seus colaboradores, administradores<sup>3</sup> e membros dos órgãos de governança<sup>4</sup> da Companhia;

(a.2) analisar<sup>5</sup>, emitir recomendações e/ou apresentar propostas ao Conselho de Administração acerca da política de remuneração de administradores e membros dos órgãos de governança<sup>6</sup> da Companhia, dispondo sobre as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;

(a.3) analisar<sup>7</sup> e supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração de administradores e membros dos órgãos de governança<sup>8</sup> da Companhia;

(a.4) analisar<sup>9</sup> e revisar, anualmente, a política de remuneração de administradores e dos membros dos órgãos de governança da Companhia, recomendando e/ou propondo ao Conselho de Administração eventuais correções e/ou aprimoramentos;

(a.5) analisar as pesquisas de mercado em relação à remuneração de administradores e membros dos órgãos de governança da Companhia, recomendando e/ou propondo ao Conselho de Administração eventuais correções e/ou aprimoramentos;

(a.6) analisar<sup>10</sup> a política de remuneração de administradores e membros dos órgãos de governança da Companhia da Companhia em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em comparação com empresas congêneres, recomendando e/ou propondo eventuais ajustes ao Conselho de Administração;

(a.7) zelar<sup>11</sup> para que a política de remuneração de administradores e membros dos órgãos de governança da Companhia, conforme aplicável, esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da Companhia e com o disposto na Resolução BCB nº 432/24, recomendando e/ou propondo eventuais ajustes ao Conselho de Administração;

(a.8) analisar<sup>12</sup> cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores e dos membros dos órgãos de governança da Companhia, recomendando e/ou propondo eventuais ajustes ao Conselho de Administração;

(a.9) analisar<sup>13</sup>, em conjunto com o Comitê de Riscos da Companhia ou, na sua ausência, com o diretor responsável pela atividade de gerenciamento de riscos, a avaliação dos incentivos criados pela política de remuneração de administradores da Companhia, conforme

---

<sup>3</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>4</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>5</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento do artigo 18, inciso I “a” da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>6</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>7</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento ao artigo 18, inciso II da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>8</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>9</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento ao artigo 18, inciso III da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>10</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento ao artigo 18, inciso V da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>11</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento do artigo 18, inciso VI da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>12</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento ao artigo 18, inciso IV da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>13</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento ao artigo 19 da Resolução BCB nº 432/24.

regulamentação específica aplicável, recomendando e/ou propondo eventuais ajustes ao Conselho de Administração;

**(a.10)** analisar,<sup>14</sup> emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração, anualmente, acerca do montante global da remuneração dos administradores da Companhia a ser submetida à Assembleia Geral de acionistas;

**(a.11)** analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca dos beneficiários, do montante financeiro a ser outorgado, individualmente, aos beneficiários, bem como os prazos e quaisquer outras condições relativas ao programa de remuneração variável da Companhia;

**(b)** quanto ao tema desenvolvimento organizacional:

**(b.1)** analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca das políticas, estrutura e práticas de desenvolvimento organizacional da Companhia, à luz das melhores práticas do mercado e interesses estratégicos da Companhia;

**(b.2)** analisar e acompanhar o resultado de programas institucionais da Companhia;

**(b.3)** analisar e acompanhar os trabalhos decorrentes de avaliações do clima organizacional, propondo eventuais ações para aprimoramento;

**(b.4)** analisar e acompanhar as avaliações de aderência à cultura organizacional, propondo eventuais ações para reforçar, sempre que necessário, os valores da Companhia;

**(b.5)** analisar e acompanhar os principais indicadores e demais avaliações realizadas referentes ao tema desenvolvimento organizacional;

**(c)** quanto à indicação e sucessão:

**(c.1)** analisar e manifestar-se sobre os critérios indicativos de seleção e o resumo das qualificações, conhecimentos e experiência profissional tidos como o perfil adequado ao desempenho dos membros dos órgãos de governança<sup>15</sup> da Companhia, do Diretor-Presidente e dos demais membros da Diretoria-Executiva (“Diretoria”) da Companhia;

**(c.2)** analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca do perfil dos candidatos selecionados para a posição de Diretor-Presidente da Companhia, dos candidatos selecionados pelo Diretor-Presidente para a Diretoria da Companhia e dos candidatos a posição de membros dos órgãos de governança<sup>16</sup> da Companhia;

**(c.3)** analisar<sup>17</sup> o relatório ou matriz resultante da avaliação acerca das habilidades dos membros que compõem o Conselho de Administração, cujo objetivo é verificar a eficiência do

---

<sup>14</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento do artigo 18, inciso I “b” da Resolução BCB nº 432/24.

<sup>15</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>16</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>17</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

colegiado e a complementariedade de funções, bem como apontar eventuais *gaps* em sua composição, e emitir eventuais recomendações a serem encaminhadas aos responsáveis pelas indicações de membros ao Conselho de Administração, nos termos da política de indicação e remuneração de membros dos órgãos de governança da Companhia, visando adequar a composição do Conselho de Administração;

(c.4) analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca do plano de sucessão do Diretor-Presidente e de todas as pessoas chaves da Companhia;

(c.5) acompanhar o plano de desenvolvimento das competências e lideranças dos candidatos internos identificados no plano de sucessão do Diretor-Presidente e de todas as pessoas chaves da Companhia, emitindo eventuais recomendações, caso entenda necessário;

(c.6) analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca da aderência das indicações de membros para a Diretoria e de membros aos órgãos de governança<sup>18</sup> da Companhia, em observância ao disposto na política de indicação e remuneração de membros dos órgãos de governança da Companhia, bem como conformidade do processo de indicação;

(d) quanto à avaliação do Diretor-Presidente:

(d.1) analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca do processo de avaliação do Diretor-Presidente da Companhia, bem como sobre o seu questionário de avaliação;

(e) quanto à avaliação do Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento<sup>19</sup>:

(e.1) analisar e emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca do processo de avaliação do Conselho de Administração da Companhia e seus Comitês de Assessoramento, bem como sobre os seus respectivos questionários de avaliação;

(e.2) apoiar o Presidente do Conselho de Administração na organização do processo periódico de avaliação do Conselho de Administração, bem como os Coordenadores dos Comitês de Assessoramento da Companhia;

(f) quanto às políticas adotadas ou a serem adotadas pela Companhia relacionadas à área de atuação deste Comitê:

(f.1) analisar, emitir recomendações e/ou propostas, periodicamente, ao Conselho de Administração acerca das políticas adotadas ou a serem adotadas pela Companhia

---

<sup>18</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>19</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

relacionadas à área de atuação deste Comitê e/ou outras políticas que não estejam no rol de competências dos demais Comitês de Assessoramento da Companhia<sup>20</sup>, a fim de mantê-las constantemente atualizadas de acordo com a legislação aplicável, sempre observadas as características peculiares à Companhia;

- (f.2) analisar, emitir recomendações e/ou propostas, anualmente, ao Conselho de Administração sobre a política de indicação e remuneração de membros dos órgãos de governança corporativa, a fim de mantê-la constantemente atualizada de acordo com os mais altos padrões de governança corporativa e com a legislação aplicável, sempre observadas as características peculiares à Companhia;
- (f.3) supervisionar a implementação e operacionalização das políticas da Companhia;

- (g) quanto à governança corporativa<sup>21</sup>:

(g.1) analisar e acompanhar o funcionamento e eficácia do modelo de governança corporativa adotado pela Companhia, recomendando e/ou propondo ao Conselho de Administração eventuais ajustes;

(g.2) analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração acerca da adoção de melhores práticas de governança corporativa, conforme aplicável, bem como acompanhar o processo de implementação e manutenção das práticas de governança corporativa adotadas pela Companhia, que deverão ser constantemente atualizadas com os mais altos padrões de governança corporativa, sempre observadas as características peculiares à Companhia;

(g.3) analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração sobre o Estatuto Social, assim como quaisquer outros documentos relacionados à governança corporativa da Companhia que não estejam no rol de competências dos demais Comitês de Assessoramento da Companhia, a fim de mantê-los constantemente atualizados de acordo com a legislação aplicável, sempre observadas as características peculiares à Companhia;

(h) analisar, emitir recomendações e/ou propostas ao Conselho de Administração sobre as regras operacionais complementares para o funcionamento deste Comitê;

(i) analisar, emitir recomendações e/ou propostas sobre outros assuntos que forem solicitados pelo Conselho de Administração.

**2.3. Composição**<sup>22</sup>. O Comitê será composto por, no mínimo, 03 (três) membros, eleitos pelo Conselho de Administração, nos termos do Artigo 2.4 – “Eleição e Mandato” deste Regimento, que deverão atender aos

---

<sup>20</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>21</sup> **Nota:** considerando a extinção do Comitê de Governança Corporativa, ajuste realizado para que essa competência seja absorvida por esse Comitê, que passará a ser denominado Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa.

<sup>22</sup> **Nota:** ajuste realizado para atendimento ao artigo 16 da Resolução BCB nº 432/24.

requisitos previstos na regulamentação em vigor, devendo, obrigatoriamente, ao menos 01 (um) deles não ser administrador da Companhia.

**2.3.1.** Os integrantes do Comitê devem possuir qualificações e experiências necessárias ao exercício de julgamento competente e independente acerca dos temas de competência do Comitê, em especial, sobre a política de remuneração de administradores da Companhia, inclusive sobre as repercussões dessa política na gestão de riscos.

**2.3.2** O Comitê terá somente membros efetivos, sendo vedada a participação de membros do Conselho Fiscal, quando instalado.

**2.4.** Eleição e mandato<sup>23</sup>. Os membros do Comitê deverão ser eleitos durante a primeira reunião do Conselho de Administração que ocorrer após a realização da Assembleia Geral Ordinária da Companhia que eleger os membros do Conselho de Administração, com mandato unificado de 2 (dois) anos, coincidindo com o mandato dos membros do Conselho de Administração, sendo permitida a reeleição, prorrogável até o prazo máximo de 10 (dez) anos.

**2.4.1.** Cumprido o prazo máximo de 10 (dez) anos previsto acima, o membro do Comitê somente poderá voltar a integrar tal órgão após decorridos, no mínimo, 03 (três) anos do término do seu mandato anterior.

**2.5.** Investidura. Os membros do Comitê serão investidos nos seus cargos mediante assinatura de termo de posse no prazo de até 30 (trinta) dias seguintes à sua nomeação, o qual será devidamente arquivado na sede da Companhia.

**2.6.** Remuneração e Reembolso de Despesas. Os membros do Comitê poderão ser remunerados, a critério do Conselho de Administração, exceto nos casos em que: **(a)** o membro do Comitê também integre o Conselho de Administração da Companhia; e **(b)** o membro não administrador, quando funcionário da Companhia, nos termos da Resolução BCB nº 432/24.

**2.6.1.** As despesas incorridas pelos membros para o exercício de suas funções de membro do Comitê serão, obrigatoriamente, reembolsadas pela Companhia, mediante a apresentação dos respectivos comprovantes de despesas.

**2.7.** Eleição do Coordenador. Na primeira reunião imediatamente posterior à eleição dos membros do Comitê, estes elegerão o seu Coordenador, cujo mandato coincidirá com o mandato unificado dos membros do Comitê. O Coordenador deste Comitê deverá ser, preferencialmente, membro do Conselho de Administração da Companhia.

---

<sup>23</sup> Nota: ajuste realizado para atendimento ao artigo 17 da Resolução BCB nº 432/24.

**2.8. Atribuições do Coordenador.** O Coordenador terá como funções principais, com auxílio da Área de Governança Corporativa (“Área de Governança Corporativa”): **(a)** convocar e presidir as reuniões do Comitê; **(b)** coordenar e definir a pauta das reuniões; **(c)** assegurar que os membros dos Comitês recebam informações completas e tempestivas sobre os itens da pauta das reuniões; **(d)** assegurar a eficácia e bom desempenho do Comitê; **(e)** cumprir e fazer cumprir este Regimento; **(f)** propor, eventualmente, o convite a especialistas para participarem de reuniões; **(g)** representar o Comitê no seu relacionamento com o Conselho de Administração e com a Diretoria da Companhia; **(h)** reportar os temas discutidos nas reuniões do Comitê ao Conselho de Administração periodicamente.

**2.9. Ausência do Coordenador.** Na hipótese de ausência ou impedimento temporário do Coordenador do Comitê, as funções do Coordenador serão exercidas por outro membro indicado pela maioria dos membros do Comitê presentes à reunião.

**2.10. Vacância.** Ocorrendo vacância definitiva no Comitê, o Conselho de Administração deverá ser convocado para proceder à eleição do substituto, o qual deverá permanecer no cargo até o término do mandato do membro substituído, de modo a cumprir o prazo de mandato unificado dos membros do Comitê.

**2.11. Renúncia.** A renúncia ao cargo de membro do Comitê é feita mediante comunicação escrita ao Conselho de Administração, tornando-se eficaz perante a Companhia a partir do recebimento pelo Conselho de Administração.

### **3. Deveres e responsabilidades**

**3.1. Deveres e responsabilidades dos membros.** Os membros do Comitê deverão: **(a)** exercer suas funções respeitando os mesmos deveres e responsabilidades atribuídos aos administradores da Companhia, contidos nos Artigos 153 a 159 da Lei nº 6.404/1976 (“LSA”), conforme previsão contida no Artigo 160 da LSA; **(b)** ser responsáveis pelo cumprimento das atribuições e responsabilidades previstas na Resolução BCB nº 432/24<sup>24</sup>; **(c)** cumprir e fazer cumprir o Regimento do Comitê; **(d)** não divulgar a terceiros documentos ou informações da Companhia que tenham acesso, devendo manter o sigilo e a confidencialidade, utilizando-os somente para o exercício de suas funções de membro deste Comitê, bem como exigir o mesmo tratamento sigiloso dos profissionais que lhe prestam assessoria, sob pena de responder pelo ato que contribuir para sua indevida divulgação; **(e)** abster-se de intervir, isoladamente ou em conjunto com terceiro, em quaisquer transações entre a Companhia e suas Partes Relacionadas (conforme definição indicada na Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflito de Interesses); e **(f)** atuar com a máxima independência e objetividade, visando o melhor interesse da Companhia para que o Comitê possa atingir a sua finalidade, devendo, inclusive, observar e respeitar os códigos e as políticas da Companhia, aos quais estão sujeitos.

<sup>24</sup> Nota: ajuste realizado para atendimento ao artigo 15, parágrafo 2º da Resolução BCB nº 432/24.

#### 4. Funcionamento das Reuniões

**4.1. Periodicidade.** O Comitê reunir-se-á, ordinariamente, trimestralmente e, extraordinariamente, sempre que necessário, conforme regras de convocação indicadas nos Artigos 4.2 – “Convocação” e 4.3 – “Prazo para Convocação, Pauta e Material”, abaixo.

**4.2. Convocação.** As convocações para as reuniões do Comitê devem ser feitas pela Área de Governança Corporativa, com a orientação do Coordenador ou, no caso de sua ausência ou impedimento temporário, com a orientação do responsável por convocar as reuniões do Comitê, observados os termos deste Regimento, por meio do Portal de Governança Corporativa da Companhia ou, alternativamente, por correio eletrônico (*e-mail*), devendo conter a data, o horário e o local da reunião, os assuntos da ordem do dia, acompanhadas dos respectivos materiais de suporte.

**4.2.1.** Não obstante as formalidades de convocação previstas neste Regimento, serão consideradas regulares as reuniões: **(a)** que comparecerem todos os membros do Comitê; ou **(b)** que sejam convocadas em prazos menores do que os previstos anteriormente em razão de urgência.

**4.3. Prazo para convocação, pauta e material.** A convocação, pauta e material de suporte referentes às reuniões deverão ser realizadas e enviadas conjuntamente com 5 (cinco) dias de antecedência à data marcada para a reunião.

**4.3.1.** Caso os membros do Comitê não recebam tempestivamente os documentos de que trata o *caput* deste Artigo, qualquer membro poderá requerer que o item da pauta referente ao material não encaminhado tempestivamente seja retirado de pauta e incluído na pauta da próxima reunião. A manutenção ou não de referido item na ordem do dia dependerá da aprovação da maioria dos membros presentes à reunião, desde que o atraso não inviabilize a análise da matéria.

**4.3.2.** Na hipótese de reunião extraordinária, em face da urgência da convocação, caberá ao Coordenador ou, no caso de ausência ou impedimento temporário do Coordenador, ao responsável por convocar a reunião do Comitê, observados os termos deste Regimento, definir o prazo mínimo para encaminhamento da pauta e do material pertinente com o auxílio da Área de Governança Corporativa.

**4.4. Local.** As reuniões do Comitê serão, preferencialmente, realizadas na sede da Companhia.

**4.5. Quórum de instalação.** As reuniões do Comitê somente se instalarão, em primeira convocação, com a presença da maioria dos membros em exercício. Na falta do quórum mínimo estabelecido acima e observado o disposto no Artigo 4.3.2 acima, será convocada nova reunião de acordo com a urgência requerida para o assunto a ser tratado, que deverá se realizar com qualquer quórum.

**4.6. Composição da mesa.** As reuniões do Comitê serão presididas pelo Coordenador ou, na sua ausência ou impedimento temporário, nos termos do Artigo 2.9 – “Ausência do Coordenador” deste Regimento.

**4.7. Manifestação de voto.** Cada membro tem direito a 1 (um) voto nas reuniões do Comitê.

**4.8. Quórum de deliberações.** Como regra geral, as decisões do Comitê serão tomadas mediante aprovação da maioria dos membros presentes à reunião, excluídos os votos de eventuais membros com interesses conflitantes com os da Companhia.

**4.8.1.** Aquele que não for independente da matéria em discussão deverá manifestar, tempestivamente, seu conflito de interesses ou interesse particular, podendo outra pessoa manifestá-lo, caso o mesmo não o faça. Nesta hipótese, tal membro não poderá votar e nem participar das discussões, devendo ausentar-se da sala enquanto o tema estiver sendo abordado.

**4.9. Matérias extrapauta.** A inclusão de assuntos extrapauta na ordem do dia dependerá da aprovação da unanimidade dos membros do Comitê presentes à reunião.

**4.10. Convidados.** O Coordenador, por iniciativa própria ou solicitação de qualquer membro, poderá convidar, a seu critério, membros do Conselho de Administração da Companhia, diretores, colaboradores, auditores independentes e/ou terceiros para comparecer às reuniões do Comitê e prestar os esclarecimentos necessários em relação a determinado item constante da ordem do dia da respectiva reunião e sejam pertinentes à sua área de atuação.

**4.11. Reuniões não presenciais e participação à distância.** É facultada a realização de reuniões deste Comitê de forma não presenciais, bem como a participação à distância de seus membros.

**4.11.1** As reuniões podem ser realizadas por conferência telefônica, videoconferência ou por qualquer outro meio de comunicação que permita a identificação dos membros do Comitê participantes e a comunicação com as demais pessoas participantes.

**4.11.2.** Na hipótese de reunião não presencial e/ou participação à distância, os membros do Comitê devem comprometer-se a impedir que terceiros assistam à reunião sem prévia aprovação do Coordenador.

**4.11.3.** A respectiva ata deverá ser posteriormente assinada por todos os membros participantes da reunião, no menor prazo possível.

**4.12. Lavratura da ata.** Das reuniões do Comitê serão lavradas atas, as quais serão assinadas por todos e registradas no respectivo livro, arquivado na sede da Companhia.

---

**4.12.1.** As minutas das atas serão elaboradas pela Área de Governança Corporativa e remetidas aos membros do Comitê em até 5 (cinco) dias úteis, contados da data da realização da reunião.

**4.12.2.** Os membros do Comitê deverão encaminhar à Área de Governança Corporativa, em até 3 (três) úteis dias, contados do recebimento das minutas das atas, eventuais solicitações para correção e/ou aperfeiçoamento das minutas das atas. Eventuais solicitações recebidas pela Área de Governança Corporativa serão discutidas e aprovadas na reunião posterior.

**4.13. Área de Governança Corporativa.** O Comitê será secretariado por um(a) Secretário(a), a quem compete:

- (a) organizar, sob a orientação do Coordenador, a pauta dos assuntos a serem tratados, com base em solicitações dos Conselheiros de Administração, dos membros deste Comitê e consultas à Diretoria da Companhia;
- (b) providenciar a convocação para as reuniões do Comitê, dando conhecimento aos membros do Comitê – e eventuais participantes – do local, data, horário e ordem do dia;
- (c) secretariar as reuniões, anotar o tempo despendido nas deliberações, elaborar e lavrar as respectivas atas e outros documentos no livro próprio, coletar as assinaturas dos membros que participaram das reuniões, além de consignar o comparecimento de eventuais convidados;
- (d) arquivar na Companhia as atas e deliberações tomadas pelo Comitê, bem como encaminhar aos órgãos competentes para registro e publicação, caso aplicável;
- (e) emitir certidões, extratos e atestar, perante quaisquer terceiros, para os devidos fins, a autenticidade das deliberações tomadas pelo Comitê;
- (f) avaliar se as deliberações do Comitê não conflitam com disposições legais, estatutárias ou com deliberações anteriores.

## 5. Relatório Anual

**5.1. Periodicidade e submissão<sup>25</sup>.** Os membros do Comitê devem elaborar, com periodicidade anual, no prazo de até noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado “Relatório do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança Corporativa”, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

- (a) descrição da composição e das atribuições do Comitê;
- (b) atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;
- (c) descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração de administradores;
- (d) principais características da política de remuneração de administradores, abrangendo os critérios utilizados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre

---

<sup>25</sup> Nota: ajuste realizado para atendimento ao artigo 20 da Resolução BCB nº 432/24.

remuneração e desempenho, a política de diferimento 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 de administradores realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco da instituição e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos; e

(f) informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando: (f.1) o montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável, e o número de beneficiários; (f.2) o montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários; (f.3) o montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros; (f.4) o montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição; (f.5) o montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários; (f.6) o montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; (f.7) os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período; e (f.8) os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao patrimônio líquido.

**5.2.** O Relatório do Comitê deverá apresentar as informações mencionadas anteriormente para cada uma das instituições sob responsabilidade do respectivo Comitê e deverá ser mantido à disposição do BCB pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, conforme estabelecido pela regulamentação aplicável.

## **6. Disposições Gerais**

**6.1. Alteração do Regimento.** O Comitê poderá rever e avaliar, sempre que necessário, a adequação do presente Regimento e propor ao Conselho de Administração as alterações identificadas como necessárias ou convenientes. No entanto, o presente Regimento somente poderá ser alterado mediante decisão, por maioria, dos membros do Conselho de Administração.

**6.2 Casos omissos.** Os casos omissos relativos a este Regimento, dúvidas de interpretação e/ou alterações de seus termos serão submetidos ao Conselho de Administração para deliberação.

**6.3. Casos de conflito e inconsistência.** Em caso de conflito ou inconsistência entre as disposições do presente Regimento, do Estatuto Social ou do Acordo de Acionistas arquivado na sede social da Companhia, prevalecerão as disposições dos documentos na seguinte ordem:

- (a) Acordo de Acionistas;
- (b) Estatuto Social;
- (c) este Regimento.



**REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE PESSOAS, REMUNERAÇÃO E  
GOVERNANÇA CORPORATIVA**  
**ÓRGÃO DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

**6.4. Vigência.** O presente Regimento entra em vigor na data de aprovação pelo Conselho de Administração.

**6.5. Abrangência.** Este Regimento deverá ser observado pela Companhia, por seus Diretores, pelos membros de seu Conselho de Administração, pelos membros deste Comitê, pelos membros dos demais comitês de assessoramento, bem como pelas demais áreas da Companhia.

\* \* \* \*