

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

1. REGIMENTO - O funcionamento do Comitê de Remuneração ("Comitê") do Itaú Unibanco Holding S.A. ("Sociedade"), bem como a apresentação de pareceres e a formulação de temas do Comitê junto aos órgãos de administração e à Assembleia Geral da Sociedade será regulada por este Regimento Interno ("Regimento").

2. COMPOSIÇÃO - O Comitê reporta-se ao Conselho de Administração da Sociedade ("Conselho de Administração") e será composto por no mínimo três e no máximo dez membros, eleitos anualmente pelo Conselho de Administração, devendo ter em sua composição (i) profissionais com as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração da Sociedade, inclusive sobre as repercussões na gestão de riscos, e (ii) pelo menos um membro não administrador.

2.1. O Presidente será indicado pelo Conselho de Administração dentre os Conselheiros eleitos membros do Comitê.

2.2. A função de membro do Comitê é indelegável.

2.3. A eleição dos membros do Comitê ocorrerá na primeira reunião do Conselho de Administração após a Assembleia Geral Ordinária. O Conselho de Administração poderá eleger ou destituir membros a qualquer tempo.

2.4. No caso de vacância de membro do Comitê, em decorrência de destituição, renúncia, morte, impedimento comprovado, invalidez ou perda do mandato ou outras hipóteses previstas em lei, o Conselho de Administração deverá promover a indicação do substituto para completar o mandato do substituído. Não será obrigatória a indicação de novo membro caso se verifique que o número de membros restantes no Comitê é igual ou superior ao mínimo exigido nos termos do artigo 2º deste Regimento.

2.5. Os membros do Comitê de Remuneração poderão ser reconduzidos ao cargo, sendo vedada, contudo, a permanência de membro no Comitê de Remuneração por prazo superior a 10 (dez) anos. Cumprido tal prazo, o membro somente poderá integrar novamente o Comitê após decorridos, no mínimo, 3 (três) anos.

3. ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ – Compete ao Comitê promover e zelar pelas discussões, no âmbito do Conselho de Administração, de assuntos relacionados à remuneração, cabendo-lhe as seguintes tarefas:

- a. elaborar a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;
- b. discutir, analisar e supervisionar a implementação e operacionalização dos modelos de remuneração existentes para o Conglomerado Itaú Unibanco, discutindo os princípios gerais da política de remuneração dos funcionários e recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento;
- c. supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco;
- d. revisar anualmente a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento;
- e. propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral;
- f. avaliar e aprovar o modelo de remuneração do Diretor Presidente, bem como aprovar o valor individual de sua remuneração, incluindo os honorários fixos, variáveis e benefícios;
- g. avaliar e aprovar os modelos de remuneração, propostos pelo Diretor Presidente, para os Diretores membros do Comitê Executivo da Sociedade, bem como aprovar respectivos valores individuais, incluindo os honorários fixos e variáveis e benefícios, podendo, também, avaliar os modelos de remuneração, aprovar os valores individuais, incluindo os honorários fixos e variáveis e benefícios, dos demais administradores do Conglomerado Itaú Unibanco;
- h. avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco;
- i. analisar a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
- j. zelar para que a política de remuneração de administradores do Conglomerado Itaú Unibanco esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da Sociedade e com o disposto na Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 5.177/2024; e

k. elaborar, com periodicidade anual, “Relatório do Comitê de Remuneração”.

3.1. O Comitê poderá contratar consultores externos, zelando pela integridade e confidencialidade dos trabalhos. Contudo, o trabalho dos consultores externos não exime o Comitê de suas responsabilidades.

4. REUNIÕES - O Comitê reunir-se-á no mínimo 2 (duas) vezes por ano, por convocação de seu Presidente.

4.1. A convocação das reuniões do Comitê será efetuada mediante avisos que deverão ser enviados com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por telefone ou correio eletrônico.

4.2. Fica dispensada de convocação a reunião na qual comparecerem todos os membros do Comitê.

4.3. As reuniões do Comitê poderão validamente ser instaladas quando presente, no mínimo, a maioria de seus membros.

4.4. Os membros do Comitê deverão participar de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) das reuniões realizadas em cada mandato.

4.5. As reuniões poderão ser presenciais, por teleconferência ou videoconferência. Também serão consideradas válidas as deliberações tomadas por escrito, inclusive por correio eletrônico.

4.6. As deliberações do Comitê serão tomadas pela maioria absoluta de seus membros, cabendo ao Presidente, em caso de empate, o voto de qualidade.

4.7. A pauta das reuniões e a documentação de suporte, sempre que possível, serão distribuídas antecipadamente aos membros do Comitê.

4.8. Além das reuniões ordinárias, o Comitê agendará reuniões com a Diretoria da Sociedade e com o Conselho de Administração, sempre que necessário, para o desenvolvimento de suas atribuições.

4.8.1 O Comitê de Remuneração deve trabalhar conjuntamente com o Comitê de Gestão de Risco e Capital na avaliação dos incentivos criados pela política de remuneração.

5. DEVERES - Os membros do Comitê, além de observar os deveres legais inerentes ao cargo, devem pautar sua conduta por elevados padrões éticos, bem como observar e estimular as boas práticas de governança corporativa na Sociedade, devendo guardar rigoroso sigilo sobre qualquer informação relevante, relacionada à Sociedade, se e enquanto ela não for oficialmente divulgada ao mercado.

5.1. Os membros do Comitê sujeitam-se aos mesmos deveres do conselheiro.

6. CASOS OMISSOS - Os casos omissos neste Regimento serão resolvidos pelo Presidente, “ad referendum” do Comitê.

7. ALTERAÇÕES - Este Regimento somente poderá ser alterado pelo Conselho de Administração.
