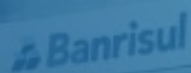




**REGIMENTO INTERNO DO  
COMITÊ DE ELEGIBILIDADE E  
REMUNERAÇÃO**



## REGIMENTO INTERNO DO

### COMITÊ DE ELEGIBILIDADE E REMUNERAÇÃO

#### I - Competências, Composição, Mandato, Coordenação e Secretaria

**Art.1** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração do Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A. (“Banrisul”) é órgão colegiado de assessoramento ao Acionista Controlador e ao Conselho de Administração, reportando-se funcionalmente ao Conselho de Administração do Banrisul (“Conselho de Administração” ou simplesmente “Conselho”).

**1.1** - Relativamente aos temas de remuneração, as deliberações do Comitê constituir-se-ão em recomendações ao Conselho de Administração no tocante:

(a) às políticas de remuneração dos Administradores de todas as demais instituições integrantes de seu conglomerado financeiro (o Banrisul, como instituição líder, e demais instituições por ele controladas, doravante designados conjuntamente “Conglomerado Banrisul”);

(b) aos incentivos por remuneração;

(c) ao planejamento, à operacionalização, ao controle, à supervisão e à revisão das referidas políticas.

**1.2** - Relativamente aos temas de elegibilidade e de avaliação, o Comitê terá as seguintes competências:

(a) opinar de modo a auxiliar os acionistas (controlador e minoritários) na indicação de Administradores e Conselheiros Fiscais, bem como sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas funções.

(b) verificar a conformidade do processo de indicação e de avaliação dos Administradores e dos Conselheiros Fiscais;

(c) prestar, quando solicitado pelo Conselho de Administração, apoio metodológico e procedimental para fins de avaliação dos diretores e membros de comitês estatutários.

**Art.2** As funções dos integrantes do Comitê de Elegibilidade e Remuneração são indelegáveis e abrangem todas as instituições integrantes do Conglomerado Banrisul.

**Art.3** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração, nomeado pelo Conselho de Administração, é composto por 3 (três) membros, pessoas naturais residentes no país, com mandato de 3 (três) anos, destituíveis a qualquer tempo, podendo ser reconduzidos até o máximo de período legalmente permitido.

**Art.4** Os membros do Comitê de Elegibilidade e Remuneração deverão possuir (i) formação profissional de nível superior; (ii) capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo; (iii) qualificações e experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração do Conglomerado Banrisul, inclusive sobre as repercussões de tal política na gestão de riscos; (iv) preencher as condições para o exercício de cargos em órgãos estatutários de instituições financeiras e outras autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.

**Art.5** No caso de vaga em quaisquer dos cargos do Comitê de Elegibilidade e Remuneração, em decorrência de substituição, destituição, renúncia, morte, impedimento comprovado, invalidez, perda de mandato ou outras hipóteses previstas em lei, caberá ao Conselho de Administração designar o substituto para exercer a função até o término do mandato do substituído. Não implicará vacância o afastamento de membro com permissão do Conselho.

**Art.6** A coordenação das atividades do Comitê de Elegibilidade e Remuneração será exercida pelo membro que vier a ser designado para esta função pelo Conselho de Administração e a função de secretaria do Comitê será exercida por integrante da Unidade de Governança Corporativa.

**Art.7** Os membros do Comitê de Elegibilidade e Remuneração serão empossados na primeira reunião que se realizar após sua eleição.

## **II - Responsabilidades e Atribuições:**

**Art.8** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração tem, além das competências fixadas no item 1 e respectivos subitens deste Regimento, as seguintes responsabilidades e atribuições:

**(a)** elaborar a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul, propondo aos seus respectivos Conselhos de Administração as diversas formas de remunerações fixas (no caso dos Administradores) e variáveis (em ambos os casos), além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento, levando em consideração, dentre outras, as seguintes premissas:

- I. as boas práticas de remuneração praticadas no mercado financeiro, as estratégias do Conglomerado Banrisul e a gestão adequada de riscos ao longo do tempo, de maneira a não incentivar comportamentos que elevem a exposições a riscos acima dos níveis considerados prudentes;
- II. a maximização do desempenho do Conglomerado Banrisul e de seu crescimento sustentável;
- III. a atração e retenção de talentos;
- IV. a remuneração de acordo com o nível de responsabilidade;

**(b)** levar igualmente em consideração, ao elaborar a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul, as diretrizes e determinações consignadas na Resolução nº 3.921 do Conselho Monetário Nacional, de 25 de novembro de 2010, em especial as seguintes:

- I. a política de remuneração dos Administradores deve ser compatível com a política de gestão de riscos e 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 adotadas pela instituição;
- II. a remuneração dos Administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos deve ser adequada para atrair e reter profissionais qualificados e experientes, e ser determinada independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse;
- III. as medidas do desempenho dos Administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos devem ser baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das unidades por eles controladas ou avaliadas;
- IV. os pagamentos a título de remuneração variável a Administradores devem levar em conta os seguintes fatores, entre outros:
  - os riscos correntes e potenciais;
  - o resultado geral da instituição em que atue, em particular o lucro recorrente realizado;
  - a capacidade de geração de fluxos de caixa da instituição em que atue;
  - o ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências;
  - as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos, das oscilações do custo do capital e das projeções de liquidez;
- V. quando do pagamento de remuneração variável a Administradores, devem ser considerados, no mínimo, os seguintes critérios:
  - o desempenho individual;
  - o desempenho da unidade de negócios;
  - o desempenho da instituição em que atue como um todo;
  - a relação entre os 3 (três) desempenhos retro listados e os riscos assumidos;
- VI. a remuneração variável pode ser paga em espécie, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos, em proporção que leve em conta o nível de responsabilidade e a atividade do Administrador; tais ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos utilizados para pagamento da remuneração devem ser avaliados pelo valor justo;
- VII. no mínimo 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável deve ser paga em ações ou instrumentos baseados em ações, compatíveis com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco; para as instituições que não possuam ações negociadas no mercado e que não emitam instrumentos baseados em ações, os referidos pagamentos devem tomar como base a

variação ocorrida no valor contábil de seu patrimônio líquido, livre dos efeitos das transações realizadas com os proprietários;

VIII. no mínimo 40% (quarenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro, crescendo com o nível de responsabilidade do Administrador, observando-se o seguinte:

- o período de diferimento deve ser de, no mínimo, três anos, e estabelecido em função dos riscos e da atividade do Administrador;
- os pagamentos devem ser efetuados de forma escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento, e no caso de redução significativa do lucro recorrente realizado ou de ocorrência de resultado negativo da instituição ou da unidade de negócios durante o período de diferimento, as parcelas diferidas ainda não pagas devem ser revertidas proporcionalmente à redução no resultado;

IX. contratos com cláusulas de pagamentos excedentes aos previstos na legislação, vinculados ao desligamento de Administradores, devem ser compatíveis com a criação de valor e com a gestão de risco de longo prazo;

X. A garantia de pagamento de um valor mínimo de bônus ou de outros incentivos a Administradores somente pode ocorrer em caráter excepcional, por ocasião da contratação ou transferência de Administradores para outra área, cidade ou empresa do mesmo conglomerado, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem à garantia;

XI. supervisionar a implantação e operacionalização da política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul;

XII. revisar, anualmente, a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul, recomendando aos respectivos Conselhos de Administração a sua correção ou aprimoramento;

XIII. propor aos Conselhos de Administração do Conglomerado Banrisul o montante de remuneração global dos Administradores a ser submetido às respectivas Assembleias Gerais, na forma do Art. 152, da Lei nº 6.404, de 1976;

XIV. avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul;

XV. analisar a remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;

XVI. examinar e recomendar os critérios para contratação, quando for o caso, e para promoção e demissibilidade de Administradores;

XVII. zelar para que a política de remuneração dos Administradores do Conglomerado Banrisul esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada para as instituições dele integrantes;

XVIII. prestar o devido suporte aos Conselhos de Administração das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul no tocante à elaboração e revisão do processo de sua avaliação anual, dos seus Comitês e dos demais Administradores;

XIX. solicitar esclarecimentos às Diretorias e Superintendências das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul ou a qualquer dos seus dirigentes;

XX. convocar funcionários, de comprovado conhecimento da área, para prestar esclarecimentos adicionais;

XXI. seguir outras atribuições determinadas pelo Banco Central do Brasil;

XXII. elaborar, com periodicidade anual, no prazo de 90 (noventa dias) relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado "Relatório do Comitê de Elegibilidade e Remuneração", com, no mínimo, as seguintes informações:

- (a)** descrição da composição e atribuições do Comitê de Elegibilidade e Remuneração;
- (b)** atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;
- (c)** descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração;
- (d)** principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre a remuneração e o desempenho, a política de deferimento 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 realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco da Instituição e sobre o comportamento dos Administradores quanto à assunção de riscos;
- (f)** informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos Administradores, indicando, para cada uma das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul:
  - o montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;
  - o montante dos benefícios concedidos e o número de beneficiários;
  - o montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;
  - o montante de remuneração que foi deferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da Instituição;

- o montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos Administradores e o número de beneficiários;
- o montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa;
- os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido;

XXIII. propor aos Conselhos de Administração do Conglomerado Banrisul mecanismos que demonstrem que os incentivos proporcionados no âmbito de seu sistema de remuneração de Administradores levam em consideração adequadamente os aspectos de gestão de riscos, adequação de capital e liquidez, de maneira a que o Conglomerado Banrisul possa estar, sempre, apto a atender ao disposto no Art. 17 da Resolução nº 3.921 do Conselho Monetário Nacional, de 25 de novembro de 2010;

XXIV. observar os procedimentos e prazos fixados na Lei 13.303/2016 e no Decreto RGS nº 54.110/2018, no tocante à fixação de suas opiniões e à verificação da conformidade dos processos de indicação e avaliação dos Administradores e Conselheiros Fiscais.

**Art.9** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração deverá manter referido Relatório à disposição do Banco Central do Brasil e do Conselho de Administração, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos de sua elaboração.

**Art.10** O Relatório do Comitê de Elegibilidade e Remuneração deverá apresentar as informações elencadas na alínea “n” do item 8 acima para cada uma das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul.

**Art.11** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração apresentará anualmente tal Relatório aos Conselhos de Administração das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul, na primeira reunião de cada um deles que vier a realizar-se após as respectivas Assembleias Gerais Ordinárias.

**Art.12** Os integrantes do Comitê de Elegibilidade e Remuneração têm o dever de lealdade para com o Conglomerado Banrisul, não podendo divulgar ou fornecer a terceiros documentos ou informações sobre seus negócios, devendo guardar sigilo sobre qualquer informação relevante, se, e enquanto ela não for oficialmente divulgada ao mercado, privilegiada ou estratégica do Conglomerado Banrisul, obtida em razão de seu cargo, zelar para que terceiros não tenham acesso, sendo proibido valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, qualquer tipo de vantagem, e estimular as boas práticas de Governança Corporativa do Banrisul.

### III – Regras de Funcionamento

**Art.13** O Comitê de Elegibilidade e Remuneração funcionará sob a observância das seguintes regras:

(a) o Comitê reunir-se-á, ordinariamente, uma vez por mês, e extraordinariamente quando necessário, em uma das salas de reunião localizadas no 4º andar do Edifício-Sede do Banrisul, na Rua

Capitão Montanha nº 177, Porto Alegre, ou em qualquer outra localidade previamente designada, de comum acordo, por seus membros, ou por seu Coordenador;

**(b)** as reuniões serão consideradas instaladas quando verificada a presença de pelo menos 2 (dois) de seus membros, sendo aceitável a participação de quaisquer membros por meio de vídeo ou teleconferência;

**(c)** nos casos de ausência do Coordenador, os trabalhos serão dirigidos pelo membro que vier a ser escolhido dentre os presentes na oportunidade;

**(d)** todos os assuntos a serem incluídos na agenda deverão ser informados ao Coordenador até, no máximo, o 5º (quinto) dia útil anterior ao da reunião;

**(e)** a agenda de cada reunião deverá ser enviada aos membros do Comitê pela Unidade de Governança Corporativa ou, quando for o caso, pelo Coordenador, até, no máximo, o 3º (terceiro) dia útil anterior ao da reunião;

**(f)** todo documento relacionado a assunto para cuja deliberação ou discussão seja mais produtora seu conhecimento ou análise prévia por parte dos membros do Comitê, deverá ser enviado pela Unidade de Governança Corporativa ou pelo membro responsável por tal assunto a todos os demais membros até, no máximo, às 12h00 do 3º (terceiro) dia útil anterior ao da reunião;

**(g)** o Comitê envidará todos os esforços para tomar decisões de maneira consensual; as decisões a respeito de assuntos em que não haja consenso serão decididas pelo voto da maioria dos membros presentes à reunião, um dos quais deverá ser necessariamente o do Coordenador, e as abstenções e/ou votos dissidentes deverão ser necessariamente registrados em ata.

**Art.14** - O Coordenador tem, além das responsabilidades de gestor do Comitê, as seguintes incumbências:

**(a)** definir assuntos a serem tratados pelo Comitê;

**(b)** convidar outros profissionais (internos ou externos) para contribuir com os debates;

**(c)** definir prioridades e estratégias relativas aos temas em análise;

**(d)** definir projetos e estudos adicionais relativos aos assuntos tratados;

**(e)** definir responsáveis por análises, estudos e projetos;

**(f)** aprovar custos e cronogramas de projetos;

**(g)** apresentar as conclusões e recomendações do Comitê nas reuniões dos Conselhos de Administração das instituições integrantes do Conglomerado Banrisul.



**Art.15** A Unidade de Governança Corporativa tem a incumbência de executar todo trabalho secretarial, i.e., dentre outros:

- (a)** auxiliar o Coordenador na elaboração da agenda de reuniões;
- (b)** dar todo o suporte técnico e administrativo para o funcionamento do Comitê de Elegibilidade e Remuneração, por meio de funcionário do Banrisul com responsabilidade em secretariar, preparar, organizar, elaborar e distribuir as agendas e assuntos a serem tratados nas reuniões;
- (c)** receber, expedir e manter sob a sua guarda, expedientes, processos, atas, relatórios e outros documentos elaborados pelo ou de interesse do Comitê de Elegibilidade e Remuneração;
- (d)** manter atualizado o acervo administrativo do Comitê de Elegibilidade e Remuneração;
- (e)** lavrar as atas das reuniões do Comitê de Elegibilidade e Remuneração, que conterão data, hora, local, verificação de presenças, expedientes, deliberações tomadas (registrando os principais fatos ocorridos e assuntos tratados), outros assuntos (se houver) e encerramento;
- (f)** enviar as minutas das atas que lavrar aos membros do Comitê até, no máximo, o 3º (terceiro) dia útil anterior ao da reunião subsequente, para que referidos membros possam analisá-la e, quando for o caso, solicitar ajustes;
- (g)** colher, no início de cada reunião, as assinaturas de todos os integrantes do Comitê presentes na reunião anterior e mantê-las arquivadas na sede do Banrisul;
- (h)** acompanhar a evolução dos estudos, projetos, decisões ou proposições derivadas do Comitê, mantendo seus membros devida e tempestivamente informados de seu andamento, em especial com relação às situações em que eventuais prazos estabelecidos não tenham sido cumpridos ou cujo atendimento estejam correndo o risco de não serem cumpridos;
- (i)** acompanhar a evolução das propostas feitas pelo Comitê ao Conselho de Administração e manter seus membros informados;
- (j)** disponibilizar cópias e/ou certidões das atas ou extratos de uma ou mais de suas resoluções, quando formalmente solicitado, ao Comitê de Auditoria, à Auditoria Interna e aos reguladores que a elas tiverem acesso legal.



**Unidade de Governança Corporativa**  
**Novembro 2019**