

CAPÍTULO I**DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO, PESSOAS E GOVERNANÇA**

1.1. Em 29 de Novembro de dois mil e treze, foi constituído o Comitê de Remuneração, Pessoas e Governança do Banco BMG S.A. e empresas controladas, responsável por assuntos referentes à remuneração executiva, como política de remuneração dos administradores e divulgação das informações, em atendimento à Resolução 3.921 do BACEN.

1.2. O Comitê de Remuneração, Pessoas e Governança (o "Comitê") é um órgão colegiado de assessoramento e instrução, instituído pelo Conselho de Administração ("Conselho"), na forma do disposto no Artigo 34, Parágrafos 1º a 7º, do Estatuto Social do Banco BMG S.A. e empresas controladas.

1.3. As deliberações do Comitê serão tomadas pela maioria de seus membros presentes às reuniões. Por ser órgão de assessoramento do Conselho, as decisões do Comitê constituem-se em recomendações ao Conselho.

1.4. Sem prejuízo do disposto no caput deste artigo, o Conselho poderá solicitar ao Comitê que analise previamente assuntos específicos de sua competência.

1.5. A função de membro do Comitê é indelegável.

1.6. As Políticas discutidas e aprovadas nos termos previstos neste Regimento, serão levadas para avaliação e aprovação do Conselho de Administração do Banco BMG S.A, anteriormente às implementações, de acordo com o disposto no Estatuto Social do Banco BMG S.A.

1.7. As Políticas mencionadas no item 1.5. terão validade de 01 (um) ano, devendo ser renovadas mediante aprovação do Conselho de Administração do Banco, bem como poderão ser revistas em periodicidade menor que 01 (um) ano, se assim entendido necessário pelos membros do Comitê.

CAPÍTULO II**DA COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO, PESSOAS E GOVERNANÇA.**

2.1. O Comitê funcionará em caráter permanente e será constituído por até 08 (Oito) membros efetivos, eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração, sendo um deles eleito o Coordenador do Comitê, o qual necessariamente será membro do Conselho de Administração.

2.2. Serão necessariamente eleitos para integrar o Comitê ao menos um membro não administrador e um membro com qualificação comprovada em recursos humanos.

2.3. O Coordenador do Comitê decidirá pela forma como deseja organizar os trabalhos, podendo solicitar ao Diretor Executivo Presidente da Companhia a designação de um profissional para a função de secretário do Comitê, que exercerá as atribuições estabelecidas neste Regimento e outras que lhe venham a ser fixadas pelo Comitê.

2.4. O Coordenador será responsável pela supervisão e organização administrativa do Comitê, competindo-lhe, com o auxílio do Secretário, a preparação, a organização, a elaboração e a distribuição das agendas e das atas das reuniões e das informações necessárias para a discussão das matérias constantes da ordem do dia, podendo os demais membros sugerir assuntos adicionais. O Coordenador será responsável, ainda, pelo encaminhamento das recomendações do Comitê ao Presidente do Conselho de Administração.

2.5. São atribuições do secretário:

- a) Prover todo o apoio logístico para a realização das reuniões do Comitê, emitindo, em nome de seu Coordenador, as respectivas convocações e providenciando as necessárias reservas de espaço físico, equipamentos, etc.;
- b) Secretariar os trabalhos do Comitê, lavrando as respectivas atas de reunião;
- c) Manter os documentos do Comitê em arquivo organizado.

2.6. São atribuições de todos os participantes:

- a) Contribuir, durante o trabalho, para que seja alcançado o resultado coletivo;
- b) Preparar o material necessário ao assunto a ser debatido;
- c) Comprometer-se com as recomendações alcançadas;
- d) Contribuir com a experiência específica de seu campo de atuação.

2.7. Os membros do Comitê poderão ser removidos do seu posto em qualquer momento, por decisão do Conselho de Administração.

2.8. O prazo do mandato dos membros do Comitê será de 3 (três) anos.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

3.1. Compete ao Comitê promover e zelar pelas discussões de assuntos relevantes e de elevado impacto para a Companhia, cabendo-lhe as seguintes atribuições, além de outras que venham a ser fixadas pelo Conselho de Administração:

I. Elaborar a política de remuneração dos administradores do Conglomerado Prudencial BMG e propor ao Conselho as diversas formas de remuneração fixa e variável de curto prazo (ICP) e variável de longo prazo (ILP), além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento, de acordo com a resolução em vigor;

II. Supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração dos administradores das Instituições

III. Revisar anualmente a política de remuneração dos administradores do Conglomerado, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento;

IV. Propor ao Conselho de Administração o montante de remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral, conforme legislação em vigor;

V. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores;

VI. Analisar a política de remuneração dos administradores do Conglomerado Prudencial BMG em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários; e

VII. Zelar para que a política de remuneração dos administradores esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada do Conglomerado e com o disposto neste Regimento;

CAPÍTULO IV

REUNIÕES

4.1. O Comitê de Remuneração, Pessoas e Governança se reunirá periodicamente para poder cumprir com seus deveres e responsabilidades e tomar as medidas quanto aos assuntos pertinentes.

4.2. As reuniões ordinárias do Comitê deverão ocorrer no mínimo bimestralmente, conforme calendário que deverá ser aprovado anualmente, na primeira reunião de cada ano acompanhado do Plano de Trabalho do Comitê, a ser submetido para avaliação e aprovação do Conselho de Administração, visando avaliar e propor remuneração fixa e/ou variável dos administradores da Sociedade e de suas controladas que adotarem o regime de comitê único e nos 03 (três) primeiros meses do ano, para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, a ser submetidos às Assembleias Gerais da Sociedade e das Sociedades que adotarem o Regime de Comitê de Remuneração único e serão convocadas por seu Coordenador, por meio de carta, e-mail, telegrama ou fac-símile, com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência. Sempre que necessário, o Coordenador do Comitê poderá convocar reuniões extraordinárias.

4.3. Qualquer reunião do Comitê poderá ter caráter sigiloso, no todo ou em parte, se, a critério do Coordenador, houver assunto cuja natureza assim o aconselhe, inclusive, no que diz respeito à divulgação das conclusões havidas.

4.4. O Comitê reportará ao Conselho de Administração a execução dos seus deveres e responsabilidades, incluindo assuntos discutidos nas reuniões.

CAPÍTULO V

DOS DEVERES E PRERROGATIVAS DO COMITÊ E DE SEUS MEMBROS

5.1. Os membros do Comitê ficam sujeitos às disposições do Código de Conduta do Conglomerado Prudencial BMG e ao disposto no artigo 160 da Lei 6.404/76, no tocante aos deveres e responsabilidades do cargo.

5.2. O Comitê terá autonomia para requerer informações à Diretoria, devendo o seu Coordenador comunicar por escrito ao Conselho ou à Direção do Grupo BMG através de seu Coordenador, o teor de quaisquer informações requeridas à Diretoria, observadas as restrições quanto a eventual Conflito de Interesse.

5.3. Os membros do Comitê devem-se comprometer a exercer suas funções com julgamento competente e independente dos eventuais interesses dos Administradores.

5.4. Mediante prévia aprovação do Conselho de Administração, o Comitê poderá contratar profissionais independentes para a realização de consultorias ou auditorias externas e/ou para a obtenção de pareceres sobre os assuntos de sua competência.

5.5. Os membros do Comitê têm dever de lealdade para com o Grupo, não podendo divulgar a terceiros documentos ou informações sobre seus negócios, devendo guardar sigilo sobre qualquer informação relevante, privilegiada ou estratégica do Grupo, obtida em razão de seu cargo, bem como zelar para que terceiros a ela não tenham acesso, sendo-lhes proibido valer-se das informações para obter, para si ou para outrem, qualquer tipo de vantagem.

5.6. Para efeitos do disposto no caput deste artigo considera-se:

- (i) Privilegiada qualquer informação fornecida a uma determinada pessoa ou grupo antes de sua divulgação pública;
- (ii) Relevante qualquer deliberação da Assembleia Geral ou dos órgãos de administração do Grupo Financeiro BMG ou qualquer outro ato ou fato ocorrido nos seus

negócios que possa influir de modo ponderável (a) na cotação dos valores mobiliários de sua emissão; ou (b) na decisão dos investidores em negociar com aqueles valores mobiliários; ou (c) na determinação de os investidores exercerem quaisquer direitos inerentes à condição de titular de valores mobiliários emitidos pelo Grupo;

(iii) Estratégica, qualquer informação que possa conferir ao Grupo um ganho ou vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes ou que, devido à sua importância, deva ser mantida sob sigilo.

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS

6.1. Os membros do Comitê de Remuneração, Pessoas e Governança que forem também membros do Conselho de Administração, receberão remuneração como Conselheiros, os membros que sejam Diretores e empregados serão remunerados mensalmente na forma estabelecida pela Companhia, não recebendo nenhum adicional. Os demais membros, que não forem administradores ou funcionários, serão remunerados na forma previamente estabelecida pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO VII

DOS RELATÓRIOS E DA AVALIAÇÃO DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

7.1. Anualmente, na primeira reunião, o Coordenador submeterá ao Comitê, para seu conhecimento e avaliação, um relatório sumário dos resultados e efeitos das políticas, estruturas e práticas de remuneração da administração adotada pelo Conglomerado no período, ou que estejam em fase de implantação.

7.2. Uma vez submetido e validado pelo Conselho de Administração, o Comitê de Remuneração, Pessoas e Governança, respeitando-se o prazo determinado pelo Banco Central, divulgará o Relatório de Comitê de Remuneração.

7.3. O Relatório do Comitê de Remuneração, Pessoas e Governança deverá conter:

I. Descrição da composição e das atribuições do comitê de remuneração;

- II. Atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;

- III. Descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração;

- IV. Principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre 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;

- V. 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;

- VI. Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:
 - (i) O montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável (curto prazo e longo prazo) e o número de beneficiários;

 - (ii) O montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;

 - (iii) O montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;

 - (iv) 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;

 - (v) O montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;

 - (vi) O montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa;

(vii) Os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.

7.4. O Relatório do Comitê de Remuneração deverá ser mantido à disposição do Banco Central pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

CAPÍTULO VIII

DAS RESPONSABILIDADES DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO NO PLANO DE SUCESSÃO DO GRUPO FINANCEIRO BMG

8.1. A Política do Plano de Sucessão do Grupo BMG foi estabelecido a partir da Resolução 4.538, de 24 de novembro de 2016 do Conselho Monetário Nacional.

8.2. Fica definido que o Comitê de Remuneração, Pessoas e Governança passa a exercer atividades relacionadas ao Plano de Sucessão do Grupo BMG, como segue:

8.3. RESPONSABILIDADES DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO:

- a) Indicar profissionais para o plano de sucessão;
- b) Validar a compatibilidade dos candidatos as posições-chaves;
- c) Definir as ações para o processo sucessório;

8.4. RESPONSABILIDADES DA ÁREA DE CAPITAL HUMANO:

- a) Conduzir o processo de sucessão dos administradores e/ou líderes;
- b) Monitorar as ações definidas para o processo sucessório.

8.5. O Plano de Sucessão e os comentários e recomendações do Comitê em relação às mesmas serão submetidos à apreciação do Conselho de Administração.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

9.1. Uma vez aprovado este Regimento, ele será observado imediatamente pelo Conglomerado Prudencial BMG, seus Diretores e empregados, pelos membros do Comitê, pelos membros do Conselho, efetivos e suplentes, e somente poderá ser alterado mediante aprovação do Conselho de Administração.

Os casos omissos e as dúvidas surgidas na aplicação deste Regimento serão submetidos ao Conselho de Administração.

CAPÍTULO X

VIGÊNCIA

10.1. Este Regimento entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e as suas disposições vigorarão até o dia 31.12.2021, ficando revogadas quaisquer normas e procedimentos em contrário.

São Paulo, 29 de agosto de 2019.