

# REGULAMENTO DO COMITÊ DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES DA AMPER, S.A.

## CAPÍTULO I: NATUREZA, OBJETO E PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

### ARTIGO 1. NATUREZA E FINALIDADE

1.1. O presente regulamento (o “Regulamento”) tem por objeto determinar os princípios de atuação do Comitê de Nomeações e Remunerações (o “Comitê”) da AMPER, S.A. (a “Sociedade”) e as regras básicas da sua composição, funcionamento e competências, tudo isso observando as melhores práticas de boa governança corporativa e de acordo com o sistema de governança da Sociedade.

1.2. O Comitê de Nomeações e Remunerações é um órgão interno permanente, de caráter informativo e consultivo, sem funções executivas, exceto se outra coisa for determinada pela normativa aplicável, com poderes de informação, assessoria e proposta dentro do seu âmbito de atuação e será regido pelas normas contidas no Estatuto Social, no Regulamento do Conselho de Administração e nesse Regulamento do Comitê de Nomeações e Remunerações (o “Regulamento”).

1.3. Esse Regulamento tem por objeto favorecer a independência do Comitê de Nomeações e Remunerações e determinar os princípios de atuação e o regime do seu funcionamento interno, sem prejuízo das competências dos comitês ou órgãos equivalentes que possam existir em sociedades, negociadas na Bolsa ou não, integrantes do grupo de sociedades (o “Grupo”) cuja entidade controladora é, no sentido estabelecido pela lei, a Sociedade.

### ARTIGO 2. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE ATUAÇÃO

2.1. **Independência e ceticismo:** Os membros do Comitê preservarão em todos os momentos a independência de atuação do Comitê em relação às instruções e vinculações com terceiros que possam comprometer-lá, assim como a liberdade de critério e julgamento dos seus membros. Manterão uma atitude crítica e de ceticismo, sem simplesmente aceitar as propostas e relatórios de pessoas de fora do Comitê, em particular dos conselheiros executivos e alta diretoria da Sociedade, especialmente em relação à avaliação dos potenciais candidatos para sua seleção como conselheiros independentes quando seu nome tiver sido indicado por conselheiros executivos ou por conselheiros proprietários ou dominicais de controle *[na legislação espanhola corresponde ao conselheiro que representa os interesses dos acionistas controladores]* ou com influência significativa.

2.2. **Diálogo construtivo que promova a livre expressão dos seus membros:** O presidente do Comitê estimulará o debate e a participação ativa dos seus membros durante as sessões, resguardando sua livre tomada de posição e expressão de opinião e a atitude crítica, sem que sejam afetados por pressões internas ou de terceiros e favorecendo a pluralidade de opiniões.

3.3. **Diálogo interno:** Para o adequado cumprimento das suas funções, o Comitê manterá contatos de modo regular ou pontual com o presidente do Conselho de Administração e com o primeiro executivo, assim como, se julgar conveniente, com diretores, sem que essa interlocução afete a independência do Comitê.

3.4. **Capacidade de análise suficiente:** Para o melhor cumprimento das suas funções, o Comitê poderá contar com a assessoria de profissionais externos em matérias próprias de sua competência, conforme o estabelecido no presente Regulamento.

## CAPÍTULO II: COMPOSIÇÃO E CONHECIMENTOS

### ARTIGO 3. COMPOSIÇÃO

3.1. O Comitê será formado por conselheiros não executivos e majoritariamente independentes, com um mínimo de 3 e um máximo de 5 conselheiros.

3.2. Atendendo à estrutura acionária da Sociedade, caso se avalie a oportunidade de que conselheiros dominicais sejam membros do Comitê, se levará em consideração que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Que pelas características, porcentagem e valor da sua participação acionária (incluindo seu valor em termos relativos, comparado ao resto do seu patrimônio), o acionista representado não tenha controle ou influência significativa sobre a gestão da Sociedade nem seja titular de uma porcentagem relevante do capital (por exemplo, superior a 5%), nem possa ser afetado por interesses distintos dos que, em geral, são próprios dos acionistas minoritários da Sociedade; e
- b) Que cumpram os requisitos para serem considerados como conselheiros independentes de acordo com a normativa aplicável, exceto pelo que se refere ao fato em si de ter relação com um acionista significativo.

#### **ARTIGO 4. CONHECIMENTOS E PLURALIDADE**

4.1. Os membros do Comitê serão designados pelo Conselho de Administração tendo em consideração seus conhecimentos, aptidões e experiência e as missões do Comitê, devendo reunir os membros do Comitê, em seu conjunto, conhecimentos e experiência adequados às funções para as quais estão sendo chamados a desempenhar e, em particular, nas seguintes áreas:

- a) governança corporativa
- b) análise e evolução estratégica de recursos humanos;
- c) seleção de conselheiros e diretores, incluindo a avaliação dos requisitos de idoneidade que possam ser exigidos em virtude da normativa aplicável da Sociedade;
- d) desempenho de funções de alta diretoria; e
- e) elaboração de políticas e planos de remuneração de conselheiros e alta diretoria.

4.2. Buscar-se-á que a composição do Comitê seja plural, tendo em conta o relativo a gênero, experiência profissional, competências, capacidades pessoais e conhecimentos setoriais.

#### **ARTIGO 5. RECURSOS E ASSESSORIA EXTERNA**

5.1. Para o melhor cumprimento das suas funções, o Comitê poderá utilizar os recursos que julgar oportunos, incluindo a assessoria de profissionais externos em matérias próprias de sua competência, garantindo um adequado alinhamento de interesses e tendo em conta, na hora da sua contratação, os potenciais conflitos de interesses existentes. O Comitê receberá os fundos adequados para esse fim e proporá um orçamento anual ou mecanismos alternativos para aprovação do Conselho de Administração. Em qualquer caso, as despesas incorridas deverão ser devidamente justificadas e relatadas ao Conselho de Administração e ficar sujeitas à revisão do Comitê de Auditoria e Controle.

5.2. Caso sejam contratados assessores para acompanhar o Comitê em seus trabalhos de seleção e nomeação além de avaliação, os assessores serão distintos para cada uma das funções. Da mesma forma, os assessores contratados serão distintos daqueles que poderão auxiliar o Comitê de Remunerações em seu trabalho de política de remuneração. Tudo isso levando em consideração o princípio da proporcionalidade e as circunstâncias específicas de cada caso.

5.3. As necessidades de recursos serão canalizadas através do secretário do Comitê. Caso essa pessoa não seja o secretário do Conselho de Administração, será este último que o fará.

5.4. Da mesma forma, o Comitê fará constar qualquer situação potencial de conflito de interesses que afete os assessores externos, o detalhamento dos valores recebidos por cada um no exercício e as medidas e ações adotadas para garantir que sua independência tenha sido resguardada, solicitando que os assessores externos declarem explicitamente em suas propostas de prestação de serviços quaisquer conflitos que possam ter com a Sociedade, com os conselheiros ou com possíveis candidatos a presidente, diretor-presidente ou conselheiro. O Comitê informará sobre esses conflitos na proposta ou relatório que, se for o caso, apresentar ao Conselho de Administração sobre a matéria na qual participou o assessor externo (sem prejuízo de que essas situações também sejam incluídas no relatório anual de funcionamento do Comitê).

## **ARTIGO 6. TREINAMENTO**

6.1. Para efeitos de iniciar os novos membros do Comitê no conhecimento da Sociedade e de suas regras de governança corporativa, será oferecido um programa de orientação e apoio, sem prejuízo de que a Sociedade possa estabelecer, quando as circunstâncias aconselharem, programas de atualização de conhecimentos.

6.2. O programa de orientação e apoio citado no parágrafo anterior cobrirá, no mínimo, o seguinte: (i) papel do Comitê, suas responsabilidades e objetivos; (ii) funcionamento dos outros comitês especializados; (iii) tempo de dedicação esperado para cada um dos membros; (iv) visão global do modelo de negócio e organizacional da Sociedade e da sua estratégia; (v) funções e competências das áreas de governança interna e sua relação com o Comitê e (vi) obrigações de informação da Sociedade.

6.3. Da mesma forma, o Comitê disporá de um plano de treinamento periódico que garanta a atualização de conhecimentos nas matérias de sua competência.

## **ARTIGO 7. CARGOS**

7.1. O Comitê será presidido por um conselheiro independente nomeado pelo Conselho de Administração, com valorização de experiência prévia em empresas comparáveis em tamanho ou complexidade como membro de comitês de nomeações e/ou remunerações ou como conselheiro executivo ou membro da alta diretoria. O presidente do Comitê deverá ser substituído a cada quatro anos, podendo ser reeleito uma ou mais vezes por períodos de igual duração.

7.2. O presidente do Comitê atuará como porta-voz nas reuniões do Conselho de Administração e, se for o caso, da Assembleia Geral de Acionistas da Sociedade.

7.3. O Comitê contará com um secretário e, opcionalmente, com um vice-secretário que poderão não ser conselheiros e ser pessoas diferentes do secretário e do vice-secretário do Conselho de Administração, respectivamente.

## **ARTIGO 8. AFASTAMENTO**

Os membros do Comitê serão afastados do cargo:

- a. Quando perderem sua condição de conselheiros da Sociedade.
- b. Quando, mesmo mantendo a condição de conselheiros da Sociedade, deixem de ser conselheiros não executivos.
- c. Quando terminar o período para o qual foram designados sem terem sido reeleitos.
- d. Por deliberação do Conselho de Administração.

## **CAPÍTULO III: COMPETÊNCIAS**

### **ARTIGO 9. COMPETÊNCIAS**

9.1. Sem prejuízo de outros encargos que estatutariamente sejam de sua responsabilidade e de outros designados pelo Conselho de Administração, a missão principal do Comitê é contribuir para a captação e retenção de talentos, buscando que a Sociedade conte com os melhores profissionais em seus órgãos de governança e alta diretoria.

Para isso, sem prejuízo de outras missões designadas pelo Conselho de Administração, o Comitê terá poderes gerais de informação, proposta e relatório em matéria de nomeações e afastamentos de conselheiros e altos diretores e, em especial e sem caráter limitativo, as responsabilidades reguladas no presente Capítulo.

9.2. Da mesma forma, o Comitê terá poderes gerais de informação, proposta e relatório em matéria de remuneração de conselheiros e altos diretores. Em especial e sem caráter limitativo, o Comitê terá as competências reguladas no presente Capítulo.

9.3. Da mesma forma, em matéria de suas competências, supervisionará e revisará as informações não financeiras incluídas no relatório de gestão anual.

### **ARTIGO 10. AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DE CONSELHEIROS**

O Comitê terá poderes gerais de proposta e relatório em matéria de nomeações e afastamentos de conselheiros e altos diretores. Em especial, sem prejuízo de outros encargos designados pelo Conselho de Administração, corresponderá ao Comitê:

- a) Propor ao Conselho de Administração a política de seleção de conselheiros e verificar anualmente seu cumprimento com inclusão disso no relatório anual de Governança Corporativa. A mencionada política de seleção de conselheiros será concreta e verificável e garantirá que as propostas de nomeação ou reeleição se baseiem em uma análise prévia das necessidades do Conselho de Administração e que favoreça a pluralidade de conhecimentos, experiências e gênero, de acordo com as melhores práticas de governança corporativa e com o estabelecido no presente artigo.
- b) Avaliar as competências, conhecimentos e experiências dos conselheiros que já fazem parte do Conselho de Administração de forma que isso permita (i) definir as funções e aptidões necessárias nos candidatos que devem preencher cada vaga e (ii) avaliar o tempo e dedicação necessários para que possam desempenhar de forma eficaz seu comprometimento, tendo em conta para tanto os objetivos de pluralidade fixados pela Sociedade e garantindo que os conselheiros não executivos tenham suficiente disponibilidade de tempo para o correto desenvolvimento das suas funções.
- c) Analisar as demais ocupações de cada conselheiro na Sociedade. Como parte da avaliação anterior e tendo em conta a exigência de dedicação ao Conselho de Administração, o Comitê realizará essa análise e, em especial, a do número máximo de conselhos dos quais o conselheiro pode razoavelmente fazer parte, devendo zelar para que os conselheiros dediquem na prática o tempo suficiente e propondo, em caso contrário, as medidas adequadas.
- d) Propor ao Conselho de Administração uma política de pluralidade de conselheiros e, se for o caso, relativa à alta administração, estabelecer um objetivo de representação para o sexo sub-representado no Conselho de Administração e elaborar orientações sobre como aumentar o número de pessoas do sexo sub-representado de modo a alcançar esse objetivo, com inclusão disso no relatório anual de governança corporativa. Da mesma forma, o Comitê zelar para que, ao preencher novas vagas, os procedimentos de seleção não sofram de preconceitos implícitos que dificultem a seleção de pessoas do sexo sub-representado.

e) Elaborar uma matriz com as competências necessárias do Conselho de Administração, que defina as aptidões e conhecimentos dos candidatos a conselheiros, especialmente os dos executivos e os dos independentes e que ajude o Comitê a definir as funções que devem corresponder a cada posto a ser preenchido, assim como as competências, conhecimentos e experiência mais adequados. Essa matriz de competências será revisada e atualizada periodicamente em função dos desafios e oportunidades que a Sociedade deverá enfrentar em curto, médio e longo prazo.

f) Antes do início do processo de cada seleção, o Comitê, tendo em conta a matriz de competências a que se refere o parágrafo anterior, determinará o perfil e capacidades necessárias para o novo conselheiro. O Comitê avaliará a idoneidade de cada candidato, independentemente da categoria à qual será designado e de quem o indicou (incluindo aqueles que serão nomeados exercendo seu direito de nomeação pelo sistema proporcional). O Comitê registrará a avaliação realizada e a adequação do candidato à categoria para a qual foi designado na ata da sessão em que o assunto foi debatido e, quando aplicável, no relatório ou proposta que o Comitê deverá submeter ao Conselho de Administração sobre a nomeação ou reeleição de conselheiros. Para isso, durante o processo, o Comitê ou, pelo menos, seu presidente ou algum dos seus membros, reunir-se-á com cada um dos candidatos a conselheiro antes de emitir seu relatório ou proposta, registrando nas atas das reuniões do Comitê as reuniões mantidas com os candidatos e, pelo menos, a avaliação dos candidatos finais ou considerados idôneos. O Comitê avaliará a conveniência de contar com a colaboração dos assessores externos nessa avaliação com a finalidade de tornar o processo o mais objetivo possível.

g) Ao selecionar a pessoa a ser indicada para o cargo de conselheiro, o Comitê garantirá que esta seja capaz de exercer a boa governança da Sociedade, de acordo com o previsto na normativa vigente na matéria.

h) O Comitê, em sua proposta ou relatório de nomeação ou reeleição de conselheiros, descreverá não apenas o resultado da análise prévia realizada das necessidades do Conselho de Administração, mas também das razões que justificam a adequação do candidato tendo em conta a matriz de competências. Nessa descrição e justificativa, o Comitê se referirá aos aspectos e circunstâncias específicas de cada caso que tenham sido relevantes na decisão, evitando justificativas meramente genéricas ou padronizadas e propiciando o rigor no processo de seleção e nomeação de conselheiros.

i) Obter a aceitação formal e por escrito das políticas da Sociedade por parte das pessoas designadas como conselheiros, comprometendo-se formalmente, no momento da sua tomada de posse, a cumprir as obrigações e deveres neles previstos e neste Regulamento. A nomeação do conselheiro deve ser acompanhada dessa aceitação pelo menos em relação aos seguintes aspectos: i. Obrigações legais e estatutárias; ii. Prevalência do interesse social; iii. Seu papel no Conselho de Administração; iv. Regulamentos internos; e v. Declaração do conselheiro sobre sua relação com acionistas significativos e qualquer outro tipo de conflito de interesses. O Comitê terá em conta o disposto nos parágrafos e) a j) anteriores, com as necessárias adaptações, em relação ao processo de avaliação e seleção da alta diretoria.

#### **ARTIGO 11. PROPOSTA PARA A NOMEAÇÃO, REELEIÇÃO E AFASTAMENTO DE CONSELHEIROS INDEPENDENTES**

O Comitê identificará, recomendará e apresentará ao Conselho de Administração as propostas de nomeação de conselheiros independentes para sua designação por cooptação ou, se for o caso, para submissão à decisão da Assembleia Geral de Acionistas, assim como as propostas para a reeleição ou afastamento desses conselheiros pela Assembleia Geral de Acionistas. Para isso, o Comitê executará as seguintes ações:

a) Terceirizar, se for o caso, a busca de candidatos mediante a contratação dos serviços de um especialista externo, que não deveria prestar à Sociedade outros tipos de serviços significativos que podem colocar em risco sua independência. Em qualquer caso, no relatório de atividades do Comitê devem ser informados todos os serviços prestados pelo especialista e sua remuneração. O assessor que participar do processo de seleção e nomeação de um conselheiro não se envolverá na sua avaliação posterior nem na determinação da sua remuneração.

b) O presidente e qualquer conselheiro poderão formular sugestões ao Comitê em relação às questões que caíam no âmbito da sua competência e, em especial, poderão propor potenciais candidatos para preencher as vagas de conselheiros. Não obstante, quando os candidatos tiverem sido apresentados para avaliação pelo Comitê por acionistas significativos, conselheiros dominicais ou conselheiros executivos, o Comitê exercerá extrema cautela e reunirá todas as informações que considerar apropriadas para garantir que o candidato proposto não tenha vínculos que possam comprometer sua independência. No seu relatório ou proposta ao Conselho de Administração, o Comitê identificará quem sugeriu o nome do candidato selecionado para avaliação do Comitê.

c) Exigir do candidato informação suficiente para suas outras atividades e os potenciais conflitos de interesses que podem afetá-lo, de maneira que o Comitê possa avaliar o efeito que podem ter sobre a capacidade do candidato de exercer sua função nas condições estipuladas ou sobre sua independência atual ou futura. Essas informações também serão coletadas periodicamente a partir de então, e pelo menos anualmente. Na avaliação da independência, o Comitê não se limitará a verificar a não ocorrência das situações concretas previstas na normativa aplicável, mas também analisará em geral se o candidato poderá desempenhar suas funções sem estar condicionado por suas relações com a Sociedade ou seu grupo, seus acionistas significativos ou seus diretores.

d) Informar ao candidato, antes de propor sua nomeação ao Conselho de Administração, sobre o que se espera dele em termos de dedicação, participação em comitês especializados e comprometimento com a Sociedade.

e) Nas propostas de reeleição de conselheiros, o Comitê levará em conta os mesmos fatores que para a primeira eleição e avaliará o desempenho e a evolução do conselheiro durante o tempo em que tiver exercido o cargo e sua capacidade de continuar com desempenho satisfatório.

f) Nas propostas de reeleição, o Comitê terá em conta a necessidade de uma renovação progressiva do Conselho de Administração. Para isso, considerará fatores tais como os objetivos de pluralidade estabelecidos pela Sociedade, podendo ser avaliados, entre outros aspectos, o tempo que cada conselheiro tem no cargo e a possibilidade de estabelecer um prazo inferior ao máximo legalmente permitido, assim como os relativos à sua idade, tanto individualmente como em relação à idade média do Conselho de Administração em seu conjunto.

g) Salvo pelas competências que correspondem à Assembleia Geral de Acionistas, qualquer proposta de afastamento de conselheiros independentes que o Conselho de Administração vá submeter à Assembleia Geral de Acionistas partirá do próprio Comitê, uma vez avaliada a ocorrência de causa justificada. Da mesma forma, quando, por renúncia ou por qualquer outro motivo, um conselheiro se afaste do seu cargo antes do término do seu mandato, o Comitê zelará para que a Sociedade atue de modo transparente em relação ao processo e suas causas. Assim, quando o afastamento for motivado por renúncia do conselheiro, o Comitê avaliará a informação contida, se for o caso, no escrito que o conselheiro que sai tiver enviado ao Conselho de Administração e, caso considere que a informação disponível não é suficiente, estabelecerá um diálogo com o conselheiro para conhecer as razões que levaram ao seu afastamento (sejam pessoais como saúde, compromissos familiares, excesso de trabalho, etc. ou de outra natureza, como discordâncias com a estratégia da Sociedade, com outros membros do Conselho de Administração ou da diretoria, com acionistas significativos ou com qualquer outro ator na governança corporativa da Sociedade). Da mesma forma, o Comitê zelará para que o Conselho de Administração dê publicidade de modo adequado às razões e circunstâncias do afastamento, incluindo uma explicação dos motivos do afastamento no relatório anual de governança corporativa.

h) Quando o presidente do Conselho de Administração tiver a condição de conselheiro executivo, propor a nomeação do conselheiro independente coordenador dentre os conselheiros independentes.

## **ARTIGO 12. RELATÓRIO SOBRE AS PROPOSTAS PARA A NOMEAÇÃO, REELEIÇÃO E AFASTAMENTO DOS CONSELHEIROS QUE NÃO SÃO INDEPENDENTES**

O Comitê identificará, recomendará e informará ao Conselho de Administração as propostas de nomeação dos demais conselheiros para sua designação por cooptação ou para submissão à decisão da Assembleia Geral de Acionistas, assim como as propostas para sua reeleição ou afastamento pela Assembleia Geral de Acionistas. Para isso, o Comitê executará as seguintes ações:

- a) Avaliará se os candidatos sobre os quais tem que informar cumprem ou não os requisitos estabelecidos na matriz de competências previamente elaborada. Isso sem prejuízo da nomeação de conselheiros dominicais pelo sistema de representação proporcional.
- b) Avaliará se na seleção dos candidatos sobre os quais tem que informar foram respeitados a política e os procedimentos de nomeação estabelecidos pela Sociedade. Quando forem observadas irregularidades ou desvios significativos no procedimento do Comitê, os incluirá no relatório ao Conselho de Administração e os mencionará no relatório anual de funcionamento do Comitê.
- c) Caso seja proposta a nomeação de um conselheiro dominical a pedido de um acionista cuja participação acionária seja inferior a 3%, o Comitê reunirá informações sobre as razões da proposta e as explicará no relatório a ser elaborado em relação à nomeação. Em particular, o Comitê será especialmente cuidadoso quando os critérios que guiarem as decisões da Sociedade nessa matéria o levem a tratar de maneira diferente os pedidos de acesso ao Conselho de Administração de acionistas com participações similares.
- d) Se for o caso, informar sobre a proposta do Conselho de Administração relativa ao afastamento de um conselheiro antes do cumprimento do período estatutário para o qual foi nomeado.

## **ARTIGO 13. RELATÓRIO SOBRE A NOMEAÇÃO, REELEIÇÃO E DESLIGAMENTO DE CARGOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

13.1. O Comitê informará a nomeação do presidente do Conselho de Administração previamente à sua nomeação por este.

13.2. O Comitê informará da mesma forma, se for o caso, a nomeação do diretor-presidente por proposta do presidente do Conselho de Administração previamente à sua nomeação pelo Conselho de Administração.

13.3. Quando o presidente do Conselho de Administração tiver a condição de conselheiro executivo, o Comitê proporá, dentre os conselheiros independentes, o conselheiro independente coordenador para sua nomeação pelo Conselho de Administração.

13.4. Para resguardar a independência, imparcialidade e profissionalismo do secretário e vice-secretário do Conselho de Administração, o Comitê informará sobre sua nomeação e destituição para sua aprovação pelo plenário do Conselho de Administração.

13.5. Informar ao Conselho de Administração sobre as propostas de destituição por descumprimento dos deveres inerentes ao cargo de conselheiro ou por ter incorrido posteriormente em quaisquer das circunstâncias de demissão ou afastamento obrigatório.

13.6 Receber e analisar as resoluções emitidas pela Unidade de Compliance em relação às irregularidades ou atos contrários à legalidade ou às normas do sistema de governança que afetem os membros do Conselho de Administração e propor sua admoestação, destituição ou qualquer outra medida considerada apropriada, atendendo às conclusões alcançadas na tramitação do processo.

13.7. Propor o desligamento dos conselheiros em caso de incompatibilidade, conflito de interesses estrutural ou qualquer outra causa de demissão ou renúncia, conforme a lei ou o sistema de governança.

13.8. Solicitar, para os efeitos previstos nos parágrafos anteriores, através do presidente do Conselho de Administração, as informações ou documentação que julgue necessária ou oportuna dos conselheiros e, no caso dos conselheiros dominicais, dos acionistas que tiverem proposto, requerido ou determinado sua nomeação.

13.9. Quando o desligamento for devido à renúncia do conselheiro, avaliar a informação incluída, se for o caso, no escrito que o conselheiro que sai tiver enviado ao Conselho de Administração e zelar para que se dê publicidade de um modo adequado às razões e circunstâncias do desligamento, incluindo uma explicação dos motivos do desligamento no relatório anual de governança corporativa.

13.10. Verificar que a informação que a Sociedade publica em seu site sobre os conselheiros e os membros da alta administração é suficiente e adequada e segue as recomendações de boa governança corporativa aplicáveis.

#### **ARTIGO 14. RELATÓRIO SOBRE A NOMEAÇÃO, REELEIÇÃO E DESLIGAMENTO DA ALTA DIRETORIA**

Em relação aos altos diretores, o Comitê executará as seguintes ações:

- a) Por iniciativa do presidente, informará, com caráter não vinculante, as deliberações do Conselho de Administração relativas à nomeação ou desligamento dos altos diretores e as condições básicas dos seus contratos, incluídas as condições em matéria de remuneração.
- b) Revisará periodicamente a política do Conselho de Administração em matéria de seleção e nomeação dos membros da alta diretoria e formulará recomendações.
- c) Consultará o presidente e, se for o caso, o primeiro executivo da Sociedade, especialmente quando se tratar de matérias relativas aos conselheiros executivos e alta diretoria.

#### **ARTIGO 15. ANÁLISE E ORGANIZAÇÃO DA SUCESSÃO DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DO PRIMEIRO EXECUTIVO E DA ALTA DIRETORIA**

O Comitê analisará a existência e atualização dos planos de sucessão do presidente, do vice-presidente, se for o caso, e do diretor-presidente e dos altos diretores da Sociedade e, se for o caso, formulará propostas ao Conselho de Administração para que a sucessão ocorra de forma ordenada e planejada. Em relação ao desempenho dessa função, o Comitê executará as seguintes ações:

- a) Na organização da sucessão do primeiro executivo consultará o presidente e o primeiro executivo atuais da Sociedade.
- b) Na organização da sucessão do presidente, de acordo com o estabelecido no Estatuto Social, também será envolvido o conselheiro coordenador, caso este já não seja membro do Comitê. Com base nessas consultas e, se for o caso, com a assistência dos assessores externos, o Comitê elaborará um plano de sucessão, de modo que se evite ou reduza as incertezas que poderiam afetar o andamento da Sociedade.
- c) Revisará periodicamente o plano de sucessão para adaptá-lo às novas necessidades e circunstâncias que possam surgir. Quando forem observadas irregularidades ou desvios significativos em relação ao plano ou pressões sobre os membros do Comitê em relação à sucessão do presidente ou do primeiro executivo, o presidente do Comitê ou quaisquer dos seus membros relatará isso ao Conselho de Administração e o incluirá no relatório anual de funcionamento do Comitê.

d) O Comitê será informado sobre os planos de sucessão e de carreira ou desenvolvimento profissional dos altos diretores antes da sua aprovação.

## **ARTIGO 16. AVALIAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E SEUS COMITÊS ESPECIALIZADOS E INFORMAÇÃO SOBRE A AVALIAÇÃO DA ALTA DIRETORIA**

16.1. O Comitê, com envolvimento do conselheiro coordenador, liderará o processo de avaliação anual do funcionamento do Conselho de Administração e o dos seus comitês, e apresentará ao Conselho de Administração os resultados da sua avaliação (que constituirá o ponto de partida para a realização da avaliação dos diferentes comitês pelo Conselho de Administração), junto com uma proposta de plano de ação ou com recomendações para corrigir as possíveis deficiências detectadas ou melhorar o funcionamento do Conselho de Administração ou seus comitês.

A avaliação do presidente será efetuada sob a direção do conselheiro independente coordenador.

Em todo caso, o presidente do Comitê se organizará e coordenará com o presidente do Conselho de Administração e com o presidente do Comitê de Auditoria e Controle a realização da avaliação periódica do Conselho de Administração.

16.2. A avaliação poderá ser feita com base em questionários ou sistemas de avaliação com participação e envolvimento mais pessoal e direto dos conselheiros e abará, no mínimo, os seguintes aspectos:

- a) A qualidade e eficiência do funcionamento do Conselho de Administração e dos seus comitês especializados, incluindo o grau de aproveitamento efetivo por parte do Conselho de Administração e dos comitês das contribuições dos seus membros e fazendo, se for o caso, recomendações ao Conselho de Administração a respeito de possíveis mudanças;
- b) A estrutura, tamanho, composição e pluralidade do Conselho de Administração e dos comitês especializados;
- c) A idoneidade dos diversos membros do Conselho de Administração e deste em seu conjunto;
- d) O desempenho do presidente do Conselho de Administração e, se for o caso, do primeiro executivo da Sociedade;
- e) O desempenho e a contribuição de cada conselheiro, prestando especial atenção aos responsáveis pelos distintos comitês do Conselho de Administração;
- f) A frequência e duração das reuniões;
- g) O conteúdo da ordem do dia e a suficiência do tempo dedicado a tratar os diferentes assuntos em função da sua importância (tendo em conta exemplos ou casos concretos);
- h) A qualidade da informação recebida;
- i) A amplitude e abertura dos debates, evitando o “pensamento em grupo”; e
- j) Se o processo de tomada de decisões do Conselho de Administração está dominado ou fortemente influenciado por um membro ou grupo reduzido de membros.

16.3. Da mesma forma, como parte da avaliação, o Comitê realizará um acompanhamento da presença dos conselheiros às reuniões do Conselho de Administração e dos comitês de que participem, quantificando as faltas. Caso as faltas de algum dos conselheiros sejam mais frequentes do que o normal, o Comitê recolherá informações sobre os motivos para, na medida do possível, propor ações para corrigi-las. Quando as faltas

forem inevitáveis, o Comitê zelará para que as representações sejam outorgadas em geral com instruções precisas de voto.

16.4. A cada três anos, no mínimo, o Conselho de Administração será auxiliado na realização da avaliação por um consultor externo que buscar-se-á evitar que seja o mesmo que assessora a Sociedade em matéria de nomeação de conselheiros ou altos diretores nem em matéria de sistemas de remuneração. No relatório anual de governança corporativa, se fará referência aos demais serviços prestados, se for o caso, pelo assessor e aos valores recebidos por ele, cuja independência será verificada pelo Comitê e sua relação com a Sociedade ou com qualquer sociedade do seu grupo deverá ser detalhada no relatório anual de governança corporativa.

16.5. O processo e as áreas avaliadas serão, da mesma forma, objeto de detalhamento no relatório anual de governança corporativa.

16.6. O presidente do Comitê e, se for oportuno, o presidente do Conselho de Administração e o conselheiro coordenador, debaterão com cada conselheiro sobre o resultado da sua avaliação pessoal e, se for o caso, as medidas a serem adotadas para melhorar o desempenho.

16.7. O Comitê será, no mínimo, informado sobre o processo de avaliação da alta administração da Sociedade.

#### **ARTIGO 17. GESTÃO E PROMOÇÃO DO TALENTO**

A respeito da gestão e promoção do talento, o Comitê terá como principais funções:

a) Ao formular uma proposta ou emitir um relatório, no âmbito das suas competências, prestar especial consideração ao possível impacto que a decisão submetida ao Conselho de Administração possa ter na estratégia de gestão e promoção do talento da Sociedade e zelar pelo crescimento profissional dos conselheiros executivos e dos membros da alta administração.

b) Verificar a quem, se for o caso, poderá solicitar o correspondente relatório que os processos de seleção de candidatos a conselheiros executivos e a membros da alta administração favoreçam a captação dos melhores profissionais.

c) Analisar e fazer acompanhamento das melhores práticas em nível internacional em termos de captação, retenção, gestão e promoção do talento.

d) Ser informado sobre a implantação das medidas adotadas no âmbito do Grupo para captar, impulsionar, contratar, reter, gerenciar e promover o talento e, em especial, dos programas de treinamento e acompanhamento de membros da diretoria estabelecidos de acordo com o disposto na política geral de governança corporativa.

#### **ARTIGO 18. PROPOSTA DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES E REVISÃO DAS CONDIÇÕES CONTRATUAIS DOS CONSELHEIROS E DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

18.1. O Comitê proporá ao Conselho de Administração a política de remunerações dos conselheiros e dos diretores gerais ou daqueles que desenvolvam suas funções de alta administração sob a dependência direta do Conselho de Administração, dos comitês executivos ou do diretor-presidente, bem como a remuneração individual e as demais condições contratuais dos conselheiros executivos, e comprovará e zelar por sua observância. Em relação à citada proposta da política de remunerações, o Comitê terá em conta o seguinte:

a) A proposta que o Comitê apresentar ao Conselho de Administração deve ser clara, precisa, verificável, baseada em critérios objetivos e ser coerente com as circunstâncias particulares da Sociedade e sua estratégia e considerar seu impacto no rendimento sustentável e em longo prazo da Sociedade e em termos

de tomada de riscos.

b) A normativa e recomendações de boa governança aplicáveis à Sociedade, em especial no que se refere às cláusulas *malus* e *claw-back* e aos limites nas indenizações e outros pagamentos por resolução do contrato.

c) O processo de elaboração da proposta de política de remunerações se ajustará a um procedimento predeterminado e transparente que será descrito de modo sucinto no relatório anual de funcionamento do Comitê e no relatório anual de remunerações dos conselheiros.

d) Se para a elaboração dessa política forem utilizados os serviços de um assessor externo, o Comitê deve avaliar adequadamente sua independência.

18.2. O Comitê zelará para que o Conselho de Administração esteja em condições de aprovar antes da sua aplicação, os objetivos, critérios e métricas dos diferentes conceitos de remuneração que tiverem sido estabelecidos para o exercício em curso, de acordo com a política de remunerações aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas.

18.3. O Comitê revisará as condições dos contratos dos conselheiros executivos e da alta administração e verificará se são consistentes com as políticas de remuneração vigentes e informará em matéria de remunerações da alta administração. Em todo caso, supervisionará a remuneração dos Diretores de Auditoria Interna, Riscos e de Compliance.

## **ARTIGO 19. REVISÃO PERIÓDICA DO CONTEÚDO E APLICAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

19.1. O Comitê revisará periodicamente os programas de remuneração, ponderando sua adequação e seus rendimentos, a política de remunerações aplicada aos conselheiros e alta administração, incluindo os sistemas de remuneração com ações e sua aplicação e garantirá que sua remuneração individual seja proporcional a que é paga aos demais conselheiros e alta administração da Sociedade. Em especial, o Comitê revisará a política de remunerações anualmente para garantir que esteja alinhada com a situação e a estratégia em curto, médio e longo prazo da Sociedade e com as condições do mercado, assim como para avaliar se contribuiu para a criação de valor em longo prazo e para uma gestão adequada dos riscos.

19.2. O Comitê avaliará detalhadamente o grau de cumprimento dos critérios e objetivos estabelecidos em relação ao exercício anterior, que deve determinar a proposta sobre as remunerações individuais dos conselheiros, especialmente os executivos, incluindo os componentes variáveis em curto, médio e longo prazo, envolvendo, se for o caso, o assessor externo. Tudo isso será realizado com a antecedência necessária, antes da data de publicação do relatório anual sobre remunerações dos conselheiros para que este contenha todas as informações necessárias e com nível de detalhamento suficiente.

19.3. Da mesma forma o Comitê verificará que a política de remunerações seja aplicada adequadamente e que não sejam feitos pagamentos a conselheiros que não estejam previstos nela. Assim como verificará se ocorreram as circunstâncias que tornam aplicáveis as cláusulas *malus* e *claw-back* e proporá medidas adequadas para, se for o caso, recuperar os valores aplicáveis.

19.4. Quanto à alta administração, o Comitê será, pelo menos, informado sobre as questões citadas nos parágrafos anteriores do presente artigo.

19.5. No desempenho dessas funções, o Comitê consultará o presidente e o primeiro executivo, especialmente quando se tratar de matérias relativas aos conselheiros executivos e aos altos diretores.

## **CAPÍTULO IV: FUNCIONAMENTO**

### **ARTIGO 20. PLANO ANUAL DE TRABALHO**

20.1. Antes do início de cada exercício, o Comitê aprovará um plano anual de trabalho que contemple, pelo menos, os seguintes aspectos:

- a) Os objetivos específicos estabelecidos para o exercício em relação a cada uma das competências do Comitê, sobretudo aquelas que possam ser novidades ou tratem de assuntos relevantes.
- b) As questões que devam ser tratadas de forma recorrente ou pontual ao longo do exercício.
- c) O planejamento do treinamento considerado oportuno para o correto desempenho das suas funções.

20.2. Ao elaborar esse planejamento, se levará em conta que os membros do Comitê têm responsabilidades, fundamentalmente, de supervisão e assessoria, sem intervenção na execução ou gestão, próprias da diretoria da Sociedade.

### **ARTIGO 21. CRONOGRAMA E REUNIÕES**

- 21.1. Uma vez aprovado o cronograma anual de sessões do Conselho de Administração, corresponderá ao presidente do Comitê elaborar uma proposta de cronograma anual de reuniões deste, zelando para que o número de sessões não seja inferior a quatro e para que sejam celebradas nos dias anteriores aos das reuniões do Conselho de Administração.
- 21.2. Para a elaboração da proposta de cronograma se considerará o tempo a ser dedicado às distintas funções do Comitê e se levará em conta o cronograma de reuniões do Conselho de Administração e a data de celebração da Assembleia Geral de Acionistas para preparar, se for o caso, os relatórios ou propostas a serem enviadas sobre os assuntos a serem tratados, bem como o relatório das atividades realizadas pelo Comitê.
- 21.3. A proposta de cronograma incluirá as ordens do dia provisórias e as presenças que, se for o caso, forem consideradas necessárias. Essa proposta refletirá de uma maneira sistemática a ordem do dia provisória, planejando sessões fixas para questões recorrentes e outras para temas que serão tratados somente em determinadas sessões.
- 21.4. O Comitê aprovará um plano anual de trabalho que contemple um cronograma anual de reuniões, que tenha em conta as reuniões a serem celebradas pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral de Acionistas. Ao elaborar esse planejamento, se levará em conta que os membros do Comitê têm responsabilidades, fundamentalmente, de supervisão e assessoria, sem intervenção na execução ou gestão, próprias da diretoria da Sociedade.
- 21.5. O cronograma de reunião será complementado, se oportuno, com a programação de sessões ou reuniões de trabalho preparatórias sobre temas específicos.
- 21.6. Sem prejuízo do disposto nos parágrafos anteriores, o Comitê se reunirá todas as vezes que forem necessárias, na opinião do seu presidente, para o exercício das suas competências, assim como quando solicitado por dois dos seus membros, no mínimo. Antes de enviar a convocação de uma reunião não prevista no cronograma de reuniões dos órgãos sociais, o secretário do Comitê enviará ao secretário do Conselho de Administração, para sua validação, a data, a ordem do dia e as presenças, se for o caso, consideradas necessárias.
- 21.7. O presidente do Conselho de Administração e o diretor-presidente poderão solicitar, excepcionalmente, reuniões informativas do Comitê.

## **ARTIGO 22. CONVOCAÇÃO**

- 22.1. O secretário do Comitê convocará suas reuniões, por ordem do seu presidente, com uma antecedência mínima de três dias, exceto no caso de sessões de caráter urgente.
- 22.2. A convocação será realizada por qualquer meio que permita seu recebimento e incluirá a ordem do dia da reunião e a documentação disponibilizada aos membros do Comitê, previamente revisadas pelo secretário do Conselho de Administração para garantir sua consistência com o cronograma de reuniões dos órgãos sociais e o Sistema de governança e sustentabilidade.
- 22.3. Não será necessária a convocação prévia das reuniões do Comitê quando, estando presente a totalidade dos seus membros, estes aceitem por unanimidade sua celebração e os pontos da ordem do dia a serem tratados.

## **ARTIGO 23. LUGAR DE CELEBRAÇÃO**

- 23.1. As reuniões do Comitê serão celebradas de forma presencial no lugar indicado na convocação.
- 23.2. Quando, excepcionalmente, o presidente do Comitê decidir, este poderá deliberar por escrito e sem sessão, de acordo com o estabelecido na normativa aplicável. Da mesma forma, é possível celebrar sessão do Comitê por videoconferência ou multiconferência telefônica, de modo que um ou mais conselheiros compareçam à esta mediante o sistema indicado. Para tal, a convocação da reunião do Comitê, além de indicar a localização onde ocorrerá a sessão física, à qual deve comparecer o secretário do Comitê, deverá mencionar que à esta é possível comparecer por conferência telefônica, videoconferência ou sistema equivalente, devendo ser indicados e disponibilizados os meios técnicos necessários para esse fim, que, em todo caso, deverão possibilitar a comunicação direta e simultânea entre os presentes. O secretário deverá fazer constar nas atas das reuniões assim celebradas, além dos membros que comparecerem fisicamente e, se for o caso, representados por outro conselheiro, aqueles que comparecerem à reunião pelo sistema de conferência telefônica, videoconferência ou sistema análogo. Os membros do Comitê presentes em quaisquer dos lugares interconectados serão considerados, para todos os efeitos, como presentes à mesma e única reunião do Comitê.

## **ARTIGO 24. CONSTITUIÇÃO**

- 24.1. O Comitê ficará validamente constituído quando comparecer, presente ou representada, a maioria dos seus membros.
- 24.2. A reunião será presidida pelo presidente do Comitê. Em caso de vacância, enfermidade, impossibilidade ou ausência do presidente do Comitê, a sessão será presidida pelo conselheiro mais antigo do Comitê e, em caso de empate, o mais idoso.
- 24.3. Atuará como secretário da reunião o secretário do Comitê. Em caso de vacância, enfermidade, impossibilidade ou ausência do secretário do Comitê, atuará como tal o vice-secretário ou a pessoa nomeada para tal pelo Comitê.
- 24.4. Os membros do Comitê poderão delegar sua representação a outro membro mediante comunicação por escrito pelos meios previstos e dirigida ao secretário do Comitê, na qual serão incluídos os termos da delegação. No entanto, não poderão delegar sua representação em relação a questões que lhes envolvam pessoalmente ou que se encontrem em qualquer situação de conflito de interesses.

## **ARTIGO 25. DELIBERAÇÕES**

- 25.1. As deliberações do Comitê serão adotadas pela maioria absoluta de votos dos membros presentes

ou representados na reunião. Em caso de empate, o presidente do Comitê terá o voto de qualidade.

- 25.2. As deliberações deverão constar nas atas firmadas pelo presidente do Comitê e seu secretário ou por aqueles que os substituírem. Deverão ser aprovadas na mesma reunião ou na imediatamente posterior, estarão ao dispor de todos os conselheiros e serão mantidas em um livro de atas do Comitê.
- 25.3. O Comitê consultará o presidente do Conselho de Administração e o primeiro executivo da Sociedade antes de adotar deliberações em matérias relativas aos conselheiros executivos.

## **ARTIGO 26. CONFLITOS DE INTERESSES**

Quando os temas a serem tratados nas reuniões do Comitê afetarem de forma direta algum dos seus membros ou pessoas a ele vinculadas e, em geral, quando esse membro incorrer em uma situação de conflito de interesses, este deverá se ausentar da reunião até que a deliberação seja adotada, descontando-o do número de membros do Comitê para efeitos do cômputo de quórum e majorias em relação ao assunto em questão.

## **ARTIGO 27. PRESENÇA**

- 27.1. A pedido do presidente do Comitê, através de requerimento dirigido ao presidente do Conselho de Administração, qualquer conselheiro poderá ser convocado para comparecer às suas reuniões.
- 27.2. Mediante solicitação justificada, o presidente do Comitê também poderá requerer, através do secretário do Conselho de Administração, a presença de qualquer administrador, membro da diretoria ou profissional do Grupo, assim como de qualquer membro dos órgãos de administração das sociedades controladas cuja nomeação tenha sido proposta pela Sociedade, desde que não haja impedimento legal.
- 27.3. Não poderão comparecer às reuniões as pessoas que não fizerem parte do Comitê quando forem tratados aspectos que não estão no âmbito das competências ou funções dessas pessoas.
- 27.4. A presença de membros da diretoria, de profissionais ou de outros conselheiros, executivos ou não, nas reuniões do Comitê, será ocasional e somente quando necessário, com prévio convite do presidente do Comitê e se limitará estritamente aos pontos da ordem do dia para os quais foram convocados e não participarão da parte decisória das reuniões do Comitê. Quando julgar oportuno, o presidente poderá autorizar sua presença à distância, empregando os sistemas de comunicação à distância descritos no artigo 23.2 acima. O secretário consignará na ata as entradas e saídas dos convidados das sessões.

## **CAPÍTULO V: PODERES DO COMITÊ DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES, PARTICIPAÇÃO E DIREITOS E DEVERES DE INFORMAÇÃO DOS SEUS MEMBROS**

### **ARTIGO 28. PODERES E ASSESSORIA**

- 28.1. O Comitê poderá acessar livremente, através do secretário do Conselho de Administração, a quaisquer tipos de informações ou documentações de que a Sociedade disponha relativas às questões que são competência do Comitê e que considere necessárias para o cumprimento das suas funções.
- 28.2. Da mesma forma, o Comitê poderá solicitar, às expensas da Sociedade, a colaboração ou assessoria de profissionais externos que deverão enviar seus relatórios diretamente ao presidente do Comitê. Nesse caso, o Comitê zelará para que os eventuais conflitos de interesses não prejudiquem a independência da assessoria externa recebida.

## **ARTIGO 29. PARTICIPAÇÃO E DIREITOS DE INFORMAÇÃO**

- 29.1. Com o objeto de favorecer uma pluralidade de opiniões que enriqueça as análises e as propostas do Comitê, seu presidente zelará para que todos os membros participem com liberdade nas deliberações, sem serem afetados por pressões internas ou de terceiros e fomentará o diálogo construtivo entre eles, promovendo a livre expressão e a atitude crítica-construtiva.
- 29.2. O presidente do Comitê canalizará e fornecerá as informações e documentações necessárias para os demais membros do Comitê, com a antecedência suficiente a cada reunião para que possam analisá-las e preparar a sessão corretamente.

## **ARTIGO 30. DEVERES DOS MEMBROS DO COMITÊ DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES**

- 30.1. Os membros do Comitê deverão agir com independência de critério e de ação em relação ao restante da organização e executar seu trabalho com a máxima diligência e competência profissional.
- 30.2. No exercício das suas competências, os membros do Comitê cumprirão o previsto nesse Regulamento e na legislação vigente em matéria de ceticismo profissional e atitude crítica-construtiva sobre as conclusões alcançadas pelos conselheiros executivos e pelos membros da alta administração da Sociedade, tomando nota dos argumentos a favor e contra e formando cada um dos membros, e o Comitê em seu conjunto, uma posição própria.
- 30.3. Os membros do Comitê estarão sujeitos, nessa qualidade, a todos os deveres do conselheiro previstos no Regulamento do Conselho de Administração, enquanto forem aplicáveis às funções desenvolvidas pelo Comitê.

## **ARTIGO 31. INFORMAÇÃO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

O presidente do Comitê informará ao Conselho de Administração sobre os assuntos tratados e as deliberações adotadas em suas sessões na primeira reunião do Conselho de Administração posterior às do Comitê.

## **ARTIGO 32. INFORMAÇÃO PARA A ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS**

- 32.1. De acordo com o disposto no Regulamento do Conselho de Administração, na ocasião da convocação da Assembleia Geral de Acionistas, serão disponibilizados aos acionistas e demais partes interessadas o relatório de atividades do Conselho de Administração e dos seus comitês, o qual incluirá informações sobre o funcionamento e as atividades do Comitê durante o exercício anterior.
- 32.2. Em especial, a sessão do relatório de atividades do Conselho de Administração e dos seus comitês relativa ao Comitê deverá permitir aos acionistas e outras partes interessadas entenderem as atividades realizadas pelo Comitê no exercício em questão, razão pela qual a publicação deverá conter, no mínimo, os seguintes aspectos:
  - a) Descrição da regulamentação do Comitê.
  - b) Composição do Comitê durante o exercício, incluindo a categoria e tempo de serviço de cada um dos seus membros, bem como as capacidades significativas de conhecimentos e experiência aportada por cada membro.
  - c) Os critérios utilizados para determinar e as razões que explicam a composição do Comitê, em especial, em relação à nomeação de membros que não sejam conselheiros independentes.

- d) Funções e tarefas desempenhadas ao longo do exercício pelo Comitê, mudanças nesses durante o exercício e referência ao presente Regulamento.
- e) Reuniões mantidas durante o exercício e número de participantes, incluindo se foram convidadas outras pessoas não membros do Comitê.
- f) Atividades significativas realizadas durante o período (informando sobre aquelas que foram realizadas contando com a colaboração de especialistas externos).
- g) Avaliação do funcionamento e desempenho do Comitê, assim como os métodos empregados para avaliar sua eficácia.
- h) Independência e conflitos de interesses de assessores, especialistas e consultores externos.
- i) Informação sobre quais guias práticos sobre comitês de nomeações e remunerações, nacionais ou internacionais, estão sendo seguidos, se for o caso, e em que medida.
- j) Desvios significativos em relação aos procedimentos adotados ou irregularidades que tenham sido reportadas por escrito ao Conselho de Administração nas matérias que forem competência do Comitê.

## **CAPÍTULO VI: APROVAÇÃO, MODIFICAÇÃO, CUMPRIMENTO, DIFUSÃO E PUBLICIDADE**

### **ARTIGO 33. APROVAÇÃO, MODIFICAÇÃO E PREVALÊNCIA**

- 33.1. Esse Regulamento deverá ser aprovado por deliberação do Conselho de Administração por iniciativa própria, do seu presidente, do presidente do comitê, por um terço dos conselheiros ou do próprio comitê.
- 33.2. Sua modificação deverá ser aprovada por deliberação do Conselho de Administração por iniciativa própria, do seu presidente, do presidente do Comitê, por um terço dos conselheiros ou do próprio Comitê.
- 33.3. Este Regulamento desenvolve e complementa as normas do Estatuto Social e do Regulamento do Conselho de Administração aplicáveis ao Comitê. Essas últimas normas prevalecerão em caso de contradição com o Regulamento.

### **ARTIGO 34. DIFUSÃO, CUMPRIMENTO E PUBLICIDADE**

- 34.1. Os membros do Comitê, bem como os demais do Conselho de Administração no que lhes concerne, têm a obrigação de conhecer, cumprir e fazer cumprir o Regulamento. Para isso, o secretário do Comitê fornecerá a todos eles um exemplar deste quando aceitarem suas respectivas nomeações, devendo estes entregarem ao secretário uma declaração firmada, na qual declarem conhecer e aceitar o conteúdo do Regulamento, comprometendo-se a cumprir todas as obrigações exigidas.
- 34.2. O Conselho de Administração e o Comitê adotarão as medidas oportunas para que esse Regulamento alcance a difusão necessária entre os acionistas da Sociedade, o público investidor em geral e os funcionários e altos diretores da Sociedade e seu grupo de sociedades, com sua publicação no site da Sociedade.

Versão aprovada em 27 de outubro de 2021.