

BANCO RCI BRASIL S.A.
CNPJ Nº 62.307.848/0001-15 - NIRE 41.300.075.336
(Companhia Aberta)

ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

DATA, HORA E LOCAL: 02.06.2023, às 10:30 horas, na sede social do Banco RCI Brasil S.A. ("Companhia"), localizada na Rua Pasteur, 463, 1º andar, conjunto 101, Batel, CEP 80250-080, Curitiba – PR.

PRESENÇA: Presentes os membros do Conselho de Administração da Companhia ao final assinados.

MESA: Sr. Jean-Philippe Jacques Maurice Vallée – Presidente da Mesa; Maick Felisberto Dias – Secretário da Mesa.

ORDEM DO DIA: Tomar conhecimento e aprovar a Política de Remuneração da Companhia, nos termos da Resolução Bacen n.º 3921/2010, conforme aprovada pelo Comitê de Remuneração da Companhia em reunião realizada em 13 de abril de 2023.

DELIBERAÇÕES: Após exame e discussão das matérias constantes da ordem do dia, os membros do Conselho de Administração deliberaram, por unanimidade de votos dos presentes e sem quaisquer restrições tomaram conhecimento e aprovaram a Política de Remuneração da Companhia, nos termos da Resolução Bacen n.º 3921/2010, conforme aprovada pelo Comitê de Remuneração da Companhia em reunião realizada em 13 de abril de 2023, a qual segue anexa à presente ata, na forma de seu Anexo I.

ENCERRAMENTO: Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata que foi então lida e achada conforme por todos os presentes que a subscrevem. Mesa: Jean-Philippe Jacques Maurice Vallée - Presidente da Mesa. Maick Felisberto Dias - Secretário da Mesa. Conselheiros: Jean-Marc Marie Bernard Saugier- Presidente do Conselho. Denis Ferro Junior, Cezar Augusto Janikian, Jean-Philippe Jacques Maurice Vallee, José Luis Medina Del Río - Conselheiros Efetivos e Roberto Alexandre Borges Fischetti - Conselheiro Suplente.

Certifico ser a presente transcrição fiel da Ata lavrada no livro próprio.

JEAN PHILIPPE
 JACQUES MAURICE
 VALLEE:24086268892

Assinado de forma digital por
 JEAN PHILIPPE JACQUES
 MAURICE VALLEE:24086268892
 Dados: 2023.06.06 15:36:29
 -03'00'

Jean-Philippe Jacques Maurice Vallée
 Presidente da Mesa

MAICK
 FELISBERTO DIAS

Assinado de forma digital
 por MAICK FELISBERTO DIAS
 Dados: 2023.06.06 15:42:05
 -03'00'

Maick Felisberto Dias
 Secretário da Mesa

* * *

BANCO RCI BRASIL S.A.
CNPJ Nº 62.307.848/0001-15 - NIRE 41.300.075.336
(Companhia Aberta)

Política de Remuneração dos Administradores

1. SUMÁRIO

Política criada para direcionamento da remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

2. OBJETIVO

Este documento reúne, resumidamente, as principais práticas e princípios da Política de Remuneração¹ dos Administradores² ("Política de Remuneração") do Banco RCI Brasil S.A. ("Banco RCI"). A Política de Remuneração visa atrair, reter e recompensar de forma meritocrática as entregas realizadas pelos administradores, além de incentivá-los a manter níveis prudentes de exposição ao risco nas estratégias de curto, médio e longo prazos na condução de seus negócios, em consonância com os interesses dos acionistas e a cultura da organização, a fim de que o Banco RCI alcance resultados sustentáveis.

3. ABRANGÊNCIA

A Política de Remuneração aplica-se ao Banco RCI, especificamente aos Membros do Conselho de Administração e os Diretores Estatutários.

4. IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Tendo em vista a importância da estrutura da remuneração dos administradores, o tema é tratado nas mais altas esferas do Banco RCI inclusive com a participação de sua matriz, RCI Banque, quando necessário. O Departamento de Recursos Humanos é responsável pela implementação imediata desta Política de Remuneração.

5. REVISÃO E APROVAÇÃO

A Política de Remuneração foi elaborada e é revisada anualmente pelo Comitê de Remuneração da Companhia e aprovada pelo Conselho de Administração.

6. DETALHAMENTO

A política de remuneração apoia a estratégia da organização, visando garantir o alinhamento entre os interesses dos administradores, do próprio Banco RCI, dos acionistas e do público com os quais a Companhia se relaciona. Tem como objetivo reconhecer a meritocracia, diferenciando as contribuições individuais, das áreas e da Companhia no cumprimento dos objetivos e execução das estratégias do negócio no intuito de promover o bom desempenho recorrente da Companhia e garantir os interesses dos acionistas, mediante um comprometimento de longo prazo permitindo o

¹ Considera-se remuneração o pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores, compreendendo remuneração fixa, representada por salários, honorários e comissões, e remuneração variável, constituída por bônus, participação nos lucros na forma do § 1º do art. 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e outros incentivos associados ao desempenho.

² Consideram-se administradores os diretores estatutários e os membros do Conselho de Administração.

desenvolvimento da carreira profissional dos executivos. Ainda, manter a competitividade da remuneração da Companhia quando comparada com os principais concorrentes, com o objetivo de reter os executivos-chave.

A remuneração dos administradores deve ser compatível com a política de gestão de riscos 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 Companhia.

Como forma de evitar conflitos de interesses, a remuneração dos administradores quando atuando nas áreas de controle interno e de gestão de riscos deve ser adequada para atrair profissionais qualificados e experientes e deve ser baseada na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das áreas de negócios por eles controladas ou avaliadas.

Os membros da Diretoria³ podem fazer jus a: remuneração fixa composta por pagamentos mensais, benefícios e remuneração variável definidos nos termos desta Política de Remuneração, sempre dentro do limite global da remuneração anual aprovada pelos acionistas na Assembleia Geral Ordinária.

Membros do Conselho de Administração⁴, caso não remunerados por outras funções na Companhia ou pelos controladores em razão dos serviços prestados para a Companhia fazem jus a: remuneração fixa composta por pagamentos mensais, benefícios e remuneração variável definidos nos termos desta Política de Remuneração, sempre dentro do limite global da remuneração anual aprovada pelos acionistas na Assembleia Geral Ordinária.

6.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa é composta pela remuneração fixada contratualmente para cada executivo, ajustes serão realizados observando as premissas especificadas a seguir.

A remuneração levará em consideração o perfil do cargo exercido, o histórico de desempenho e senioridade do profissional, alinhado com as práticas de mercado.

Os reajustes anuais da remuneração dos Diretores expatriados, indicados pela acionista majoritária RCI Banque, seguirão a política de reajuste salarial definido pelo Grupo RCI Banque a nível global, desde que tal reajuste seja compatível com esta Política de Remuneração e eventuais normas locais. Para estes profissionais parte da remuneração fixa ou variável poderá ser paga no exterior.

Para o reajuste anual da remuneração fixa dos diretores contratados localmente pela Companhia será observado como parâmetro o percentual definido pela convenção coletiva de trabalho da categoria dos bancários aplicável para a sede da Companhia.

6.2 Remuneração Variável

A remuneração variável é composta pelo PVG (Parte Variável Grupo), com base na realização de indicadores globais do Grupo RCI Banque, indicadores locais da Companhia e indicadores individuais do Diretor executivo, sendo que a remuneração variável poderá corresponder a até 80% (oitenta por cento) da remuneração fixa anual.

³ Os membros da Diretoria Executiva que também exercem funções executivas no Banco Santander Brasil S/A podem ser remunerados, em decorrência de tais funções, diretamente pela referida sociedade, de acordo com as atividades por eles exercidas.

⁴ Os membros do Conselho de Administração que também exercem funções executivas no Santander e/ou RCI Banque podem ser remunerados, em decorrência de tais funções, diretamente pelas referidas sociedades, de acordo com as atividades por eles exercidas.

Os indicadores de performance do Grupo RCI Banque, da Companhia e os indicadores individuais dos Diretores executivos serão definidos e divulgados aos administradores até 31 de março do ano corrente, sendo que a apuração dos resultados ocorrerá até 30 de abril do ano subsequente.

A remuneração variável anual, para cada executivo, é paga da seguinte forma:

- a) 50% em dinheiro, com base na realização de objetivos da Companhia e individuais (PVG) no exercício apurado (ano anterior a este pagamento);
- b) 50% em dinheiro, diferido em no mínimo 3 parcelas anuais, sendo a primeira das parcelas remanescentes paga no ano subsequente ao pagamento da primeira parcela descrita no item "a" acima, com base na variação ocorrida no valor contábil do patrimônio líquido, livre dos efeitos das transações não recorrentes realizadas com os proprietários.

O Plano está ainda sujeito a uma cláusula Malus, ou seja, o Departamento de Recursos Humanos da Companhia, por recomendação do Comitê de Remuneração (CR), poderá reduzir proporcionalmente até 100% do valor da remuneração variável de cada administrador nas seguintes hipóteses:

- Performance financeira insatisfatória da Companhia;
- Inobservância de regras internas aplicáveis ao executivo, incluindo, mas não se limitando a, políticas de gerenciamento de risco;
- Mudança substancial na condição financeira da Companhia, exceto se em decorrência de mudanças de normas contábeis; ou
- Variações significativas no patrimônio de referência da Companhia ou na avaliação qualitativa de riscos.

No caso de redução significativa do lucro recorrente realizado⁵ ou de ocorrência de resultado negativo do Banco RCI ou da função ao qual o administrador esteja vinculado durante o período de diferimento, as parcelas diferidas ainda não pagas poderão ser revertidas proporcionalmente à redução do resultado.

Além disso, a garantia de pagamento de um valor mínimo de remuneração variável ou de outros incentivos aos administradores ocorre somente em caráter excepcional, por ocasião da contratação, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem à garantia de pagamento.

Caso sejam firmados contratos com cláusulas de pagamentos excedentes aos previstos na legislação, vinculados ao desligamento de administradores, estes devem ser compatíveis com a criação de valor e com a gestão de risco de longo prazo.

6.3 Benefícios

- Assistência Médica:

Plano de saúde com internação hospitalar em apartamento, com atendimento pela rede credenciada ou livre-escolha, com reembolso de despesas dentro dos limites previstos pelo plano.

A diferença entre os planos é o limite de reembolso e a rede credenciada que tem acesso.

- Assistência Odontológica:

⁵ Considera-se lucro recorrente realizado o lucro líquido contábil do período ajustado pelos resultados não realizados e livre dos efeitos de eventos não recorrentes controláveis pela instituição

Plano sem carência, extensivo a cônjuge e filhos dependentes (até 24 anos).
 Não são considerados dependentes pais, tios, sogros, etc.
 Cobertura em todo o território nacional.

- Seguro de Vida:

Opcional ao executivo, com subsídio de 80% da Companhia.

Ao realizar a inscrição, o executivo possui cobertura em caso de Morte Natural / Invalidez Doença (até 30 vezes a remuneração contratual) e em Morte Acidental / Invalidez Acidente (até 60 vezes a remuneração contratual).

- Automóvel:

Os executivos poderão ter direito, nos termos da política própria ao aluguel a preço subsidiado de até 2 (dois) veículos Renault ou Nissan, sendo um de função e outro de 2ª locação, que poderão ser substituídos a cada 6 (seis) meses, com opção de compra ao final deste período, mediante disponibilidade das montadoras. O IPVA dos veículos será suportado pela Companhia, bem como, o seguro do carro de função.

Este benefício não compreende os administradores cuja remuneração seja paga diretamente pelo acionista Banco Santander Brasil S/A ou RCI Banque em razão dos cargos já ocupados naquelas empresas e caso ocupem posições na diretoria ou Conselho de Administração do Banco RCI.

- Cartão Combustível:

Aos executivos será assignado um cartão combustível para abastecimento limitado a 300L mensais. Os litros não utilizados no mês não serão cumulativos.

- Previdência Privada

O plano é opcional e composto por uma contribuição básica mensal, correspondente à aplicação de um percentual sobre a remuneração. A Companhia também efetuará uma contrapartida que poderá chegar a 100% da contribuição realizada pelo administrador. As contribuições básicas realizadas pelo executivo e as efetuadas pela Companhia serão realizadas 13 vezes por ano, sendo em dobro no mês de dezembro. Os benefícios, atendidos os requisitos previstos no plano são de aposentadoria, incapacidade, pecúlio por morte, abono anual, dentre outros.

- Seguro de Responsabilidade Profissional

A Companhia possui apólice de seguro de Responsabilidade Civil Profissional – FIPI (Profissional para Instituições Financeiras), renovada anualmente, com o objetivo de garantir aos seus administradores o pagamento de indenizações decorrentes de reclamações que exijam a reparação de danos em virtude do exercício das suas funções.

- Benefícios dos executivos expatriados

A Companhia pode oferecer, para os executivos expatriados, a depender de seu contrato, benefícios exclusivos e associados a movimentação internacional, tais como pagamento de aluguel, escolas dos filhos, transporte e cursos de qualificação.

- Gympass

É uma plataforma corporativa com foco na atividade física, qualidade de vida, saúde e bem-estar que dá acesso a milhares de academias, estúdios e aulas ao vivo.

6.4. Programa especial de Recrutamento

Por ocasião da contratação ou transferência de executivos para outra área, cidade ou empresa do mesmo grupo econômico ou mobilidade internacional, em caráter excepcional, pode ser outorgada a garantia de um pagamento mínimo de bônus ou outros incentivos, limitado ao primeiro ano após o fato que der origem a garantia.

6.5. Programa especial de Desligamento

Em caráter excepcional, por ocasião do desligamento do executivo, pode ser firmado contrato com cláusula de pagamento excedente ao requisitado na legislação, visando pacto de não concorrência e não solicitação, em que os executivos desligados se comprometem a não trabalhar ou prestar serviços a empresas do mesmo segmento, assim como não contratar ou indicar funcionários da Companhia para outras Empresas.

Em caso de desligamento por iniciativa da Companhia, o executivo poderá receber o pagamento da remuneração variável, proporcional aos meses trabalhados no exercício, vinculado ao alcance das metas previamente estabelecidas.

6.6. Governança

6.6.1 Alterações na remuneração

As alterações de remuneração, incluindo promoções levarão em consideração a performance e qualificações individuais do administrador, além de respeitar as definições contidas em contrato, orientações do RCI Banque ou constantes nesta política.

Tais ajustes na serão avaliados pelo Comitê de Remuneração e implantados pelo Departamento de Recursos Humanos, embasados no desempenho, senioridade e desafios do cargo do executivo, alinhado com as melhores práticas de mercado.

6.6.2 Remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário

Não há qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário.

7 AMBIENTE REGULATÓRIO

O Banco RCI é uma instituição financeira com registro de Companhia Aberta na Categoria B perante a CVM, e, como tal, está sujeita às regras aplicáveis às companhias abertas e às financeiras, notadamente as regras estabelecidas pela Comissão de Valores Mobiliários, Banco Central do Brasil e Conselho Monetário Nacional.

8 APROVAÇÃO

Esta Política de Remuneração foi elaborada e é revisada anualmente pelo Comitê de Remuneração, e foi aprovada pelo Conselho de Administração do Banco RCI.



TERMO DE AUTENTICIDADE

Eu, Oduvaldo Lara Junior, com inscrição ativa no OAB/SP, sob o nº 232107, inscrito no CPF nº 29169421811, DECLARO, sob as penas da Lei Penal, e sem prejuízo das sanções administrativas e cíveis, que este documento é autêntico e condiz com o original.

IDENTIFICAÇÃO DO(S) ASSINANTE(S)		
CPF	Nº do Registro	Nome
29169421811	232107	