



## 10.3 Descrever as políticas e práticas de remuneração dos empregados do emissor, informando:

O ingresso no quadro de funcionários do Banco ocorre mediante aprovação em concurso público, realizado por meio de edital. Este processo é efetuado por entidade externa, de acordo com a legislação vigente. Para a carreira administrativa, o único cargo de entrada/admissão é o de escriturário.

Em 2011, foi criada a carreira de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho ("SESMT"). Na referida carreira, o provimento dos cargos funcionais ocorre por intermédio de seleção externa específica, para o exercício de atividades inerentes à engenharia de segurança e medicina do trabalho. Os SESMT contemplam os cargos de Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho.

### (a) política de salários e remuneração variável

No Plano de Carreira e Remuneração do Banco do Brasil, os critérios para atualização periódica da remuneração fixa dos funcionários são antiguidade e mérito, a seguir detalhados:

- (i) Antiguidade: apresenta doze faixas salariais (A1 a A12), observado o acréscimo de 3% no Vencimento-Padrão (VP) entre cada nível. A promoção ocorre automaticamente pelo tempo de serviço, após 1.095 dias (três anos), descontados eventuais retardamentos, com exceção da primeira promoção, cujo interstício é de 90 dias;
- (ii) Mérito: a ascensão entre os níveis de mérito ocorre, exclusivamente, por meio do exercício de funções gratificadas ou de confiança em caráter efetivo ou substituição. A cada dia, uma pontuação por mérito é acumulada, sendo necessários 1.095 pontos para a promoção a cada nível (M1 a M25).

Além do cargo de escriturário e cargos pertencentes à carreira SESMT, os funcionários podem exercer funções gratificadas ou de confiança. Neste último caso, trata-se de funções de destaque na estrutura organizacional, investidas de confiança especial decorrente das atividades desenvolvidas, as quais envolvem a capacidade de influenciar a gestão do Banco, além de acesso exclusivo a informações confidenciais.

Quando investidos em função gratificada ou de confiança, além das verbas pessoais, os funcionários recebem adicional de acordo com a posição hierárquica de sua função na organização. As funções de confiança e gratificadas do Banco possuem um piso remuneratório, de modo que pessoas que exercem a mesma função recebem remunerações equivalentes.

Dessa forma, a remuneração fixa praticada no Banco do Brasil para seus funcionários corresponde à:

- Remuneração base, composta por valor básico de salário mensal, definido de acordo com o nível de antiguidade do Plano de Carreira e Remuneração - PCR, e por adicional por mérito indicado no item "a", alínea II acima.
- remuneração adicional vinculada ao exercício de função gratificada ou de confiança, que apresenta valores definidos conforme para cada função, de acordo com atribuições, nível hierárquico, complexidade, praça, grupamento entre outros fatores.

A remuneração variável, por sua vez, reconhece os resultados alcançados e a sustentabilidade desses resultados, conforme descrito a seguir.

### Participação nos Lucros ou Resultados

O programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) é um programa anual com previsão de pagamento semestral aos funcionários do Banco composto por dois módulos:



### a. Módulo Fenaban

O módulo Fenaban corresponde a 45% do salário-paradigma acrescido de valor fixo, ambos definidos em Acordo Coletivo de Trabalho. O salário-paradigma é definido conforme abaixo:

- 1) para escriturários e integrantes da Carreira Técnico-Científica: Vencimento-Padrão do sexto nível de antiguidade do plano de carreira e remuneração do BB;
- 2) para caixas-executivos: Vencimento-Padrão do sexto nível de antiguidade do plano de carreira e remuneração do BB somado à gratificação de caixa;
- 3) para comissionados: VR da função ou salário paradigma do caixa-executivo, o que for maior.

### b. Módulo BB

O módulo BB é composto por duas parcelas, a saber:

- 1) Parcela Fixa: corresponde a 4% do lucro líquido divulgado no balanço semestral, rateado linearmente entre os funcionários. Para efeito de determinação desta parcela, o número de funcionários corresponde ao somatório dos dias trabalhados por cada funcionário dividido pelo número de dias do semestre;
- 2) Parcela Variável: equivalente à diferença entre o valor correspondente à quantidade de salários-paradigma definido pelo Banco e a soma do Módulo Fenaban e da Parcela Linear definida acima, e vinculada ao cumprimento do Acordo de Trabalho (ATB) do respectivo semestre de verificação de lucro líquido.

### (b) política de benefícios

Prezando pela qualidade de vida, o Banco do Brasil oferece uma série de benefícios aos funcionários, listados a seguir:

| Benefícios   | Descrição  |
|--|--|
| <b>Ajuda Alimentação/Refeição</b>                                | Valor disponibilizado em cartão eletrônico utilizado para o custeio parcial de despesas com aquisição de alimentos em restaurantes, lanchonetes. O valor é definido em Acordo Coletivo de Trabalho ("ACT").  |
| <b>Ajuda Deslocamento Noturno</b>                                | Ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência para funcionários cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas da manhã.  |
| <b>Auxílio-Creche</b>  | Auxílio financeiro com a finalidade de ressarcir despesas realizadas com creches e instituições pré-escolares de livre escolha e, inclusive, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá. O valor é definido em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). |
| <b>Auxílio Filho com Deficiência</b>                             | Auxílio financeiro com a finalidade de atender de forma parcial as necessidades dos funcionários que tenham filhos com deficiência, a partir da constatação da deficiência, sem limite de idade. O valor é definido em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).  |
| <b>Caixa Executivo - Vantagem em Caráter Pessoal - LER</b>       | Pagamento, em caráter pessoal, da gratificação de caixa executivo, por um período de até 540 dias, a partir do momento que o funcionário, afastado por LER (Lesão por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), retorne às atividades no Banco.                       |
| <b>Cesta Alimentação</b>   | Valor disponibilizado em cartão eletrônico utilizado para o custeio parcial de despesas com aquisição de alimentos em mercearias ou supermercados. O valor é definido em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).  |
| <b>Faltas Abonadas</b>   | Concessão anual de cinco faltas abonadas por ano.  |
| <b>Indenização por Assalto</b>                                   | Indenização em favor do funcionário e seus dependentes legais, no caso de invalidez permanente ou morte, em consequência de sequestro e/ou assalto tentado contra o Banco.   |
| <b>Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família (LAPEF)</b> | Concessão de afastamento aos funcionários, não superior a 90 dias, após esgotar os saldos de férias, abonos, licença-prêmio e folgas, para acompanhar pessoas enfermas da família em situações transitórias e pontuais.  |



|   |   |
|---|---|
| <b>Licença-Prêmio</b>   | Aquisição anual de 18 dias para cada ano de efetivo exercício no Banco. Somente para funcionário admitido até 11.01.1998.   |
| <b>Programa de Assistência às Vítimas de Assalto e de Sequestro (PAVAS)</b>                         | Prestação de assistência médica, psicológica, jurídica e de segurança à população vitimada em situações de atentado ao patrimônio do Banco do Brasil (assalto e sequestro), colaborando ainda para o restabelecimento da rotina da(s) pessoa(s) e dependência envolvida. Prevê atendimento emergencial, que acontece no local do evento, abrangendo não apenas funcionários, mas estagiários, aprendizes e empregados de empresas terceirizadas; e atendimento continuado, caso haja necessidade. Em casos de sequestro, estão cobertos também familiares e empregados domésticos atingidos pela ocorrência. Quanto à segurança da integridade física e emocional do funcionário e seus dependentes, o Banco arca com despesas de deslocamento (passagens, hospedagem e alimentação) no período do afastamento. |
| <b>Programa de Assistência Social - Adiantamentos - Aquisição de óculos e lentes de Contato</b>     | Concessão de adiantamento para cobertura de despesas com aquisição de óculos ou lentes de contato, recomendados por médico. A restituição do adiantamento é feita em até 48 meses, sem juros.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Adiantamentos - Catástrofe Natural ou Incêndio Residencial</b>  | Concessão de adiantamento para cobertura de despesas com aquisição ou reforma de bens essenciais danificados por catástrofe natural como enchente, vendaval, abalo sísmico ou incêndio residencial. A restituição do adiantamento é feita em até 48 meses, sem juros.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Adiantamentos - Funcionário PcD</b>                             | Destinado a funcionários portadores de deficiência, trata-se de concessão de adiantamento para aquisição de bens e serviços de tecnologia assistiva (relacionados na Portaria Interministerial nº 604, de dezembro de 2013) e veículo zero quilômetro, quando atendidas as premissas da Lei 8.989/95. A restituição do adiantamento é feita em até 48 meses, sem juros.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Adiantamentos - Funeral de Dependente Direto</b>                | Concessão de adiantamento para cobertura de despesas com funeral de dependente direto, quando ultrapassar os valores cobertos pela Cassi. A restituição do adiantamento é feita em até 48 meses, sem juros.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Adiantamentos - Glosas da Cassi</b>                             | Concessão de adiantamento para pagamento das glosas da Cassi na livre escolha, quando caracterizada a insuficiência/inexistência de recursos médico-hospitalares e laboratoriais credenciados/conveniados na localidade que está sendo realizado o tratamento. A restituição do adiantamento é feita em até 48 meses, sem juros.  |
| <b>Programa de Assistência Social - Adiantamentos - Tratamento Odontológico</b>                     | Concessão de adiantamento para cobertura de despesas com tratamento odontológico, com restituição em até 48 meses, sem juros.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Adiantamentos - Tratamento Psicoterápico</b>                    | Concessão de adiantamento para cobertura de despesas com sessões de psicoterapia após o esgotamento das 200 sessões individuais, disponibilizadas pela Cassi, às quais, tanto o funcionário quanto seus dependentes direto têm direito. A restituição do adiantamento é feita em até 48 meses, sem juros.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Assistência a Dependentes com Deficiência</b>         | Cobertura das despesas com internato, semi-internato, externato e terapias complementares decorrentes de dependentes diretos ou pensionistas (cadastrados no Banco) portadores de deficiências física, mental e/ou neurossensorial, de caráter permanente, que limite ou gere sua incapacidade para o desempenho da vida diária e/ou do trabalho.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio Arbitrio Especial</b>                                   | Cobertura parcial das despesas médico-hospitalares com doenças graves, quando não existirem recursos médicos no Plano de Associados da Cassi na localidade do evento.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Deslocamento para Tratamento de Saúde no Exterior</b> | Ressarcimento de 50% das despesas médico-hospitalares, 100% das despesas com deslocamento para tratamento de saúde no exterior (passagens, hospedagem) e refeição conforme os valores previstos no programa, para o paciente e o acompanhante, quando inexistirem recursos adequados ou suficientes no Brasil.  |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Deslocamento para Tratamento de Saúde no País</b>     | Ressarcimento das despesas com deslocamento para tratamento de saúde no País (passagens, hospedagem e refeição) para o paciente e o acompanhante, quando inexistir recursos adequados e/ou suficientes no local de origem do funcionário (localidade onde lotado).  |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Doação/Recepção de Órgãos e Transplantes</b>          | Ressarcimento de despesas do funcionário com deslocamento para doação/recepção de órgãos para transplante.  |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Enfermagem Especial</b>                               | Cobertura dos valores glosados pela Cassi sobre serviços de enfermagem hospitalar e domiciliar para paciente que necessite de cuidados permanentes e intensivos de enfermagem, com condição de ser mantido fora da Unidade de Tratamento Intensivo (UTI).   |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Falecimento em Situação de Serviço</b>                | Cobertura de gastos com funeral e traslado do corpo, em caso de falecimento de funcionário em situação de serviço fora da região metropolitana de sua dependência de localização, inclusive durante o trânsito.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Remoção em UTI Móvel ou Táxi Aéreo</b>                | Cobertura de despesas com remoção em UTI móvel ou táxi aéreo para tratamento de saúde, em situações médicas de real gravidade e/ou emergências, caracterizadas pela necessidade de acompanhamento médico no deslocamento.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Auxílio - Tratamento com Hormônio do Crescimento</b>            | Cobertura para aquisição de hormônio de crescimento decorrente do tratamento aos portadores de nanismo hipofisário, equivalente a 30% do valor total da despesa. Os 70% restantes é coberto pela Cassi.   |
| <b>Programa de Assistência Social - Controle do Tabagismo</b>                                       | O funcionário inscrito no Programa de Controle do Tabagismo terá a cobertura integral das despesas de deslocamento, para tratamento até o local mais próximo, quando não houver   |



|   |  |
|---|--|
|   | recursos suficientes na rede credenciada na localidade do funcionário. Também será ressarcido em 50% do valor dos medicamentos prescritos, se for o caso.  |
| <b>Vale-Transporte</b>  | Custeio parcial das despesas com transporte urbano de funcionários, nos deslocamentos entre a residência e o local de trabalho e vice-versa. Não se aplica nos deslocamentos aqueles efetuados com transportes seletivos ou especiais.   |
| <b>Vantagem em Caráter Pessoal (VCP)</b>                        | Continuidade do pagamento da remuneração em caráter pessoal e por determinado período da função exercida pelo funcionário quando há dispensa de função em razão de redução da dotação da dependência ou nomeação em função de remuneração inferior.  |
| <b>Vantagem em Caráter Pessoal (VCP) - Licença Saúde ACT</b>    | Pagamento em caráter pessoal da função, por um período de até 360 dias, a partir do momento que o funcionário, afastado por licença saúde, que perdeu a função por ter sido incluído no quadro suplementar, retorna da licença.  |
| <b>Licença-Adoção</b>   | É abonado o afastamento para adoção de crianças com idade de até 12 anos incompletos. Adotantes podem afastar-se por 120 dias, na forma da Lei 12.873/2013, contados a partir da data do termo da adoção definitiva ou guarda provisória para fins de adoção. Funcionários que adotarem ou obtiverem a guarda de criança para fins de adoção, fazem jus, também, ao salário-maternidade. |
| <b>Licença-Maternidade</b>                                      | Por ocasião do parto a funcionária faz jus ao benefício de salário-maternidade e ao afastamento pelo período de 120 dias previsto na lei.  |
| <b>Salário-Maternidade</b>                                      | É garantido à funcionária durante o período que estiver de licença-maternidade ou licença-adoção, o valor igual à sua remuneração integral devida no mês de afastamento ou à média aritmética dos últimos seis meses, o que for melhor.  |
| <b>Prorrogação Licença-Maternidade e Licença-Adoção</b>         | Opção de estender em 60 dias o período de afastamento em decorrência de parto, adoção definitiva ou guarda provisória para fins de adoção, por adesão ao Programa Empresa Cidadã – Lei 11.770 (Programa do Governo Federal que amplia o período previsto na legislação brasileira). Assim, as licenças poderão ter até 180 dias de duração.  |
| <b>Prorrogação licença Paternidade</b>                          | Opção de estender em 15 dias, além dos 5 dias previstos em lei, o período de afastamento da licença paternidade, por adesão ao Programa Empresa Cidadã – Lei 11.770 (Programa do Governo Federal que amplia o período previsto na legislação brasileira). Assim, as licenças poderão ter até 20 dias de duração.   |
| <b>Extensão da licença paternidade</b>                          | A licença poderá ser estendida em até 10 dias no caso de nascimento prematuro com permanência do recém-nascido em UTI.   |
| <b>Ampliação da licença maternidade</b>                         | A licença poderá ser ampliada, na forma da STF/ADI nº 6.327, quando houver necessidade de internação hospitalar da mãe e/ou do recém-nascido por período superior a duas semanas em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto.   |
| <b>Assistência Médica</b>                                       | É facultado ao Banco do Brasil contribuir como patrocinador apenas para um plano de saúde por funcionário, independentemente da modalidade, inclusive aqueles oriundos de instituições financeiras incorporadas.   |
| <b>Previdência Complementar</b>                                 | É facultado ao Banco do Brasil contribuir como patrocinador apenas para um plano de benefício em previdência complementar por funcionário, inclusive aqueles oriundos de instituições financeiras incorporadas.  |
| <b>Plano Odontológico</b>                                       | Oferecido pelo Banco do Brasil, por meio da Brásildental, aos funcionários da ativa e seus dependentes diretos. Possui rede credenciada de dentistas com abrangência nacional.   |
| <b>Vantagens na Nomeação e Remoção</b>                          | Destinam-se ao custeio parcial de despesas inerentes ao processo de desinstalação, instalação, deslocamento, entre outros, para os funcionários que efetuem mudança de residência no interesse do serviço e para município não limítrofe do atual e não pertencente a mesma região metropolitana, devido a nomeação ou remoção por reestruturação ou extinção de prefixo.                |
| <b>Benefício aos Funcionários Pais de Filho com Deficiência</b> | Possibilitar a redução da jornada aos funcionários pais de filhos com deficiência, e que apresentem elevado grau de dependência, visando o equilíbrio da rotina de trabalho e o acompanhamento em tratamentos terapêuticos.  |
| <b>Auxílio Educacional para Dependentes</b>                     | Benefício concedido, por meio de ressarcimento, para dependente de funcionário falecido ou diagnosticado com invalidez permanente, em decorrência de assalto tentado contra o Banco, auxiliando, quando for o caso, todos os ciclos letivos da formação educacional (infantil, fundamental 1 e 2, médio e superior).   |

## (c) características dos planos de remuneração baseados em ações dos empregados não administradores

### (i) grupos de beneficiários

O Banco do Brasil não dispõe de plano de remuneração baseado em ações para empregados não-administradores.

**(ii) condições para o exercício**

O Banco do Brasil não dispõe de plano de remuneração baseado em ações para empregados não-administradores.

**(iii) preços de exercício**

O Banco do Brasil não dispõe de plano de remuneração baseado em ações para empregados não-administradores.

**(iv) prazos de exercício**

O Banco do Brasil não dispõe de plano de remuneração baseado em ações para empregados não-administradores.

**(v) quantidade de ações comprometidas pelo plano**

O Banco do Brasil não dispõe de plano de remuneração baseado em ações para empregados não-administradores.

**(d) razão entre:**

**(i) a maior remuneração individual (considerando a composição da remuneração com todos os itens descritos no campo 8.2.d) reconhecida no resultado da Companhia no último exercício social, incluindo a remuneração de administrador estatutário, se for o caso; e**

R\$ 1.598.364,31

**(ii) a mediana da remuneração individual dos empregados da Companhia no Brasil, desconsiderando-se a maior remuneração individual, conforme reconhecida em seu resultado no último exercício social.**

R\$ 195.897,13

A razão entre a maior remuneração individual, considerando-se a composição da remuneração com todos os itens descritos no campo 8.2.d para os administradores, e a mediana da remuneração individual dos empregados, desconsiderando-se a maior remuneração individual, é de **8,16**.