

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.
REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

1. OBJETIVO

1.1. Este regimento interno ("**Regimento Interno**") tem por objetivo estabelecer as regras gerais relativas à organização, funcionamento e estruturação das atividades do Comitê de Remuneração ("**Comitê**") do Banco Santander (Brasil) S.A. ("Companhia").

2. NATUREZA

2.1. O Comitê de Remuneração é um órgão consultivo que tem como atribuição assessorar o Conselho de Administração da Companhia em assuntos relacionados à remuneração de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva da Companhia e dos Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, às políticas de remuneração fixa e variável e de benefícios e aos planos de incentivo de longo prazo.

3. COMPOSIÇÃO

3.1. O Comitê será composto por, no mínimo, 3 (três) e no máximo 5 (cinco) membros, devendo ao menos 2 (dois) membros serem independentes, observado o disposto no Art. 14, § 3º do Estatuto Social da Companhia, dentre pessoas, membros ou não do Conselho de Administração, sendo um deles não administrador, que preencham as condições legais e regulamentares exigidas para o exercício do cargo.

3.2. Os membros do Comitê serão nomeados pelo Conselho de Administração, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução por até 4 (quatro) vezes consecutivas, nos termos da legislação aplicável. Para a designação dos membros, o Conselho de Administração deverá considerar as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração da instituição, inclusive sobre as repercussões dessa política na gestão de riscos.

3.3. Na mesma reunião em que ocorrer a designação dos membros do Comitê, o Conselho de Administração nomeará o Coordenador do Comitê.

4. COMPETÊNCIAS

4.1. Compete ao Comitê:

- (i) avaliar e propor ao Conselho de Administração políticas de remuneração de administradores da instituição, contemplando as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento, tendo em conta o alinhamento dos interesses dos membros da administração e dos acionistas, as regras aplicáveis à Companhia, a atratividade e retenção de talentos e a sustentabilidade dos resultados da Companhia;
- (ii) reunir-se com o Conselho de Administração, sempre que por este solicitado, para discutir acerca de políticas, práticas e procedimentos identificados no âmbito das suas respectivas competências;
- (iii) supervisionar a implementação e operacionalização da Política de Remuneração, bem como com o disposto na legislação aplicável;
- (iv) revisar anualmente a Política de Remuneração, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento, quando necessário;
- (v) propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à assembleia geral, na forma do art. 152 da Lei n 6.404, de 1976;
- (vi) avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a Política de Remuneração;
- (vii) analisar a política de remuneração de administradores da instituição em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários; e
- (viii) zelar para que a política de remuneração de administradores esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição e com o disposto na Resolução nº 3.921/10.

4.2. Compete também ao Comitê, elaborar anualmente o Relatório do Comitê de Remuneração e **(“Relatório”)**, com observância das prescrições legais e regulamentares aplicáveis, relativamente à data-base de 31 de dezembro de cada ano.

4.3. Compete ao Coordenador do Comitê:

- (i) convocar e presidir as reuniões do Comitê;
- (ii) avaliar e definir os assuntos a serem discutidos nas reuniões;
- (iii) cumprir e fazer cumprir o Regimento do Comitê;
- (iv) autorizar a apreciação de matérias não incluídas na pauta de reunião; e
- (v) reportar as atividades e os trabalhos realizados pelo Comitê ao Conselho de Administração na primeira reunião do Conselho de Administração que se realizar após a reunião do Comitê.

5. RELATÓRIO

5.1. O Relatório previsto no item 4.3 conterá, no mínimo, as seguintes informações:

- (i)** descrição da composição e das atribuições do Comitê;
- (ii)** atividades exercidas pelo Comitê no âmbito de suas atribuições no período;
- (iii)** descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração e suas principais características, 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;
- (iv)** 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;
- (v)** informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:
 - a) o montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;
 - b) o montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;
 - c) o montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;
 - d) 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;
 - e) montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;
 - f) montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; e
 - g) os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.

5.2. O Relatório permanecerá à disposição do Banco Central do Brasil e do Conselho de Administração da Companhia pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, contados de sua elaboração.

6. REUNIÕES

6.1 PERIODICIDADE E FORMA

6.1.1. O Comitê reunir-se-á, ordinariamente, duas vezes por ano, podendo, entretanto, as reuniões serem realizadas com maior frequência, caso o Coordenador assim solicite.

6.1.2. O Comitê poderá, a critério de seu coordenador, se reunir periodicamente de forma concomitante ao Comitê de Nomeação e Governança para tratar de assuntos relacionados a capital humano de forma mais ampla;

6.1.3. As reuniões do Comitê deverão ocorrer na sede da Companhia, ou, caso todos os membros do Comitê decidam, em outro local.

6.1.4. As reuniões poderão ser realizadas através de videoconferência, teleconferência, internet ou qualquer outro meio de comunicação que permita conversa entre pessoas em tempo real, desde que tenha sido previamente acordado que a reunião realizar-se-ia por esse meio.

6.2 CONVOCAÇÃO

6.2.1. As convocações das reuniões do Comitê serão expedidas pela Secretaria do Conselho de Administração, por solicitação do Coordenador, em tempo hábil para apreciação adequada das matérias constantes na ordem do dia pelos membros.

6.2.2. O Coordenador do Comitê enviará, sempre que possível, juntamente com a ordem do dia, os documentos de suporte dos assuntos a serem deliberados, a fim de que cada membro possa inteirar-se adequadamente das matérias e tenha condições de debater-las.

6.2.3. A presença de todos os membros permitirá a realização de reuniões do Comitê independentemente de convocação prévia.

6.2.4. As reuniões do Comitê somente se realizarão com a presença da maioria de seus membros.

6.2.6. Nas suas ausências ou impedimentos temporários, o Coordenador será substituído por outro membro, escolhido pelos demais.

6.3 FUNCIONAMENTO

6.3.1. As reuniões do Comitê serão secretariadas por 1 (um) Secretário nomeado pelo Coordenador e todas as suas deliberações constarão de atas que serão lavradas em livro próprio e enviadas para o conhecimento do Conselho de Administração.

6.3.2. Os membros do Comitê poderão contratar, a expensas da Companhia e quando autorizado pelo Conselho de Administração, assessores ou profissionais externos sempre que julgarem necessário para o exercício de suas funções.

6.3.3. Quando da realização das reuniões do Comitê, o Coordenador poderá convocar Diretores ou outros colaboradores para esclarecimento de assuntos afetos às áreas sob sua responsabilidade, bem como solicitar o suporte técnico e administrativo da estrutura executiva da Companhia.

6.3.4. Após o debate das matérias, o Comitê deverá emitir uma recomendação favorável ou não à aprovação da matéria pelo Conselho de Administração. Esta recomendação será emitida pela maioria dos votos dos presentes.

7. DEVERES

7.1. Em linha com os deveres fiduciários previstos nos artigos 153, 154 , 155 e 245 da Lei de Sociedades por Ações, os membros do Comitê devem servir com lealdade à Companhia e demais empresas do Grupo Santander Brasil, guardar sigilo sobre toda e qualquer informação recebida em razão de sua participação no Comitê, e cumprir as disposições do Código de Ética da Companhia.

7.2. Os membros do Comitê não poderão participar direta ou indiretamente de negociação de valores mobiliários de emissão da Companhia ou a eles referenciados:

- (a) antes da divulgação ao mercado de ato ou fato relevante ocorrido nos negócios da Companhia;
- (b) no período de 30 (trinta) dias anterior à divulgação das informações trimestrais (ITR) e anuais (DFP e IAN) da Companhia;
- (c) se existir a intenção de promover incorporação, cisão total ou parcial, fusão, transformação ou reorganização societária;
- (d) durante o processo de aquisição ou alienação de ações de emissão Companhia, exclusivamente nas datas em que a Companhia estiver negociando.

8. REMUNERAÇÃO

8.1. A remuneração dos membros do Comitê será fixada anualmente pelo Conselho de Administração.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1. O presente Regimento Interno poderá ser modificado a qualquer momento, mediante aprovação do Conselho de Administração da Companhia.

9.2. Em caso de conflito entre este Regimento Interno e o Estatuto Social, este último prevalecerá.

9.3. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

* * * *

Regimento interno do Comitê de Remuneração aprovado em reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 22 de fevereiro de 2017.