

BB SEGURIDADE PARTICIPAÇÕES S.A
AGE 30.06.2022

**Propostas da Administração e Demais Documentos para
Informação aos Acionistas**

Assembleia Geral Extraordinária

- I. revisar o valor do montante global anual de remuneração dos membros dos órgãos de administração da Companhia, do Conselho Fiscal, do Comitê de Auditoria, do Comitê de Riscos e de Capital e do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas aprovado na Assembleia Geral Ordinária 2022 (Resolução CVM 81, Art. 13, Itens I e II).

PROPOSTAS DA ADMINISTRAÇÃO

REVISÃO DO VALOR DO MONTANTE GLOBAL DE REMUNERAÇÃO 2022-2023

Srs. Acionistas,

Submeto à apreciação de V. Sas.:

- a) A proposta de revisão do valor do montante global para pagamento de honorários e benefícios dos membros dos órgãos de administração da Companhia (Diretoria e Conselho de Administração), correspondente ao período de abril de 2022 a março de 2023, aprovado na Assembleia Geral Ordinária (“AGO”) realizada em 29.04.2022, para o valor máximo de R\$ 9.234.013,45 (nove milhões, duzentos e trinta e quatro mil, treze reais e quarenta e cinco centavos). O montante proposto considera, para os meses de abril e maio/2022, os honorários fixados na Assembleia Geral Ordinária – AGO, realizada em 29.04.2022 e, para os meses de junho/2022 a março/2023, a aplicação da proposta ora submetida;
- b) A proposta de fixação dos honorários mensais dos membros do Conselho de Administração em um décimo (10%) do que, em média mensal, percebem os membros da Diretoria Executiva, incluída a gratificação natalina, e excluídos os valores relativos à remuneração variável, plano de saúde, previdência complementar, seguro de vida, auxílio moradia e vantagens de remoção para o período de junho/2022 à março/2023. Manutenção dos valores aprovados em 29.04.2022 para os meses de abril/2022 e maio/2022;
- c) A proposta de fixação dos honorários mensais dos membros do Conselho Fiscal em 10% da remuneração média mensal percebida pelos membros da Diretoria Executiva, incluída a gratificação natalina, e excluídos os valores relativos à remuneração variável, plano de saúde, previdência complementar, seguro de vida, auxílio moradia e vantagens de remoção para o período de junho/2022 a março/2023. Manutenção dos valores aprovados em 29.04.2022 para os meses de abril/2022 e maio/2022; e
- d) A proposta de fixação das remunerações mensais individuais dos membros do Comitê de Auditoria, do Comitê de Riscos e de Capital e do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas em 16,71% da remuneração média mensal percebida pelos membros da Diretoria Executiva, incluída a gratificação natalina, e excluídos os valores relativos à remuneração

variável, plano de saúde, previdência complementar, seguro de vida, auxílio moradia e vantagens de remoção para o período de junho/2022 a março/2023. Manutenção dos valores aprovados em 29.04.2022 para os meses de abril/2022 e maio/2022.

À consideração de V. Sas.

Em 30 de maio de 2022.

Marcelo Cavalcante de Oliveira Lima
Presidente do Conselho de Administração

13 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

13.1. Política ou prática de remuneração do conselho de administração, da diretoria estatutária, do conselho fiscal, dos comitês estatutários e dos comitês de auditoria, financeiro e de transações com partes relacionadas

Conforme previsto no Estatuto Social da BB Seguridade, em seu Art. 10, a remuneração e demais benefícios dos integrantes dos órgãos de Administração é fixada anualmente pela Assembleia Geral Ordinária – AGO, observadas as prescrições legais. Os valores são definidos com base em pesquisa de mercado, equilíbrio interno, responsabilidade, desempenho da Empresa e individual, entre outros fatores. A remuneração total engloba remuneração fixa, remuneração variável e benefícios.

A diretoria da BB Seguridade é composta exclusivamente por estatutários. As características de remuneração de cada órgão da BB Seguridade são descritas a seguir:

Conselho de Administração

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

Os membros do Conselho de Administração (CA) da BB Seguridade fazem jus a uma remuneração mensal fixa, que não excederá 10% (dez por cento) da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva, sendo o objetivo remunerá-los pelos serviços prestados à Companhia.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários: remuneração mensal fixa praticada para os membros do Conselho de Administração da BB Seguridade.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

Elementos da Remuneração	Proporção (%)	Proporção (%)	Proporção (%)
	2019	2020	2021
Honorários	100	100	100

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

O valor praticado corresponde a 10% (dez por cento) da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva e aprovado anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

iv. razões que justificam a composição da remuneração

Definida por Assembleia Geral de acordo com Art. 152 da Lei 6.404/76 e Art. 1 da Lei 9.292/96.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

O Diretor-Presidente da BB Seguridade não é remunerado pela sua atuação no Conselho de Administração. O integrante do Comitê de Auditoria que for, também, membro do Conselho de Administração, não é remunerado pela sua atuação no Conselho de Administração, devendo receber remuneração apenas do Comitê de Auditoria, conforme previsto no Art. 31, § 6º, inciso III do Estatuto Social.

Ainda, o membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas que for, também, membro do Conselho de Administração, deverá optar pela remuneração relativa a apenas um dos cargos, conforme previsto no Art. 32, § 6º do Estatuto Social.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado. A remuneração do Conselho de Administração corresponde a 10% da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva e aprovada anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica. A remuneração dos membros do Conselho de Administração é suportada integralmente pela BB Seguridade Participações S.A.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica. A remuneração do Conselho de Administração não é vinculada à ocorrência de qualquer evento societário, correspondendo a 10% da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva e aprovada anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

(h) práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria

i. os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam

A remuneração global ou individual dos órgãos de administração é anualmente fixada pela Assembleia Geral, observadas as disposições da Lei nº 6.404/76, da Lei nº 13.303/16, do seu Decreto regulamentador e das demais normas aplicáveis.

Após fixada a remuneração global, o Conselho de Administração delibera sobre a respectiva distribuição entre os órgãos da Administração.

ii. critérios e metodologia utilizada para fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos

Os honorários dos membros do Conselho de Administração correspondem a um décimo da média da remuneração dos membros da Diretoria Executiva, excluídos os valores relativos à remuneração variável, plano de saúde, avaliação saúde, previdência complementar, auxílio moradia, vantagens de remoção e seguro de vida.

iii. frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor.

Não se aplica, considerando que a remuneração dos administradores da BB Seguridade observa as práticas adotadas pelo controlador e as disposições das Leis 6.404/76 e 9.292/96.

Conselho Fiscal

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

Os membros do Conselho Fiscal (CF) da BB Seguridade fazem jus a uma remuneração mensal fixa, que não excederá 10% (dez por cento) da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva, sendo o objetivo remunerá-los pelos serviços prestados à Companhia.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários: remuneração mensal fixa praticada para os membros do Conselho Fiscal da BB Seguridade.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

Elementos da Remuneração	Proporção (%)	Proporção (%)	Proporção (%)
	2019	2020	2021
Honorários	100	100	100

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

O valor praticado corresponde a 10% (dez por cento) da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva e aprovado anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

iv. razões que justificam a composição da remuneração

Definida por Assembleia Geral de acordo com Art. 152 da Lei 6.404/76 e Art. 1 da Lei 9.292/96.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

Não existem conselheiros titulares não remunerados. Os conselheiros suplentes são remunerados pela participação eventual nas reuniões.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado. A remuneração do Conselho Fiscal corresponde a 10% da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva e aprovada anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é suportada integralmente pela BB Seguridade Participações S.A.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica. A remuneração do Conselho Fiscal não é vinculada à ocorrência de qualquer evento societário, correspondendo a 10% da média dos valores pagos aos membros da Diretoria Executiva e aprovada anualmente pela Assembleia Geral Ordinária.

Diretoria Executiva

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

Remunerar os membros da Diretoria Executiva, considerando suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, suas competências e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, com o objetivo de maximizar os resultados da Companhia de maneira sustentável.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários, gratificação natalina, remuneração variável e benefícios.

Honorários: remuneração mensal fixa praticada para os dirigentes da BB Seguridade, representando a recompensa pelos serviços prestados à Companhia.

Gratificação Natalina: remuneração equivalente a um honorário mensal.

Programa de Remuneração Variável Anual – PRVA da Diretoria Executiva: visa reconhecer o esforço dos dirigentes na construção dos resultados alcançados, com base no desempenho apurado de indicadores vinculados ao planejamento estratégico da Companhia. A política de remuneração variável é estabelecida em conformidade com a Lei 6.404/76, artigo 152 e o CPC 10, sendo que parte da RVA é paga em ações.

Benefícios: parte da remuneração que visa a qualidade de vida dos administradores, incluindo plano de saúde, avaliação saúde, auxílio moradia, vantagens de remoção, previdência complementar e seguro de vida.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

Elementos da Remuneração	Proporção (%)	Proporção (%)	Proporção (%)
	2019	2020	2021
Honorários	64,57	47,35	52,38
Gratificação de Natal	5,66	2,25	3,95
Remuneração Variável	24,88	41,33	32,70
Benefícios Diretos e Indiretos	4,88	9,07	10,97

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

Os honorários da Diretoria Executiva são definidos pelo Conselho de Administração, limitados pela remuneração global aprovada em AGO, estando alinhados com as práticas de mercado de empresas de mesmo porte e com as regras de remuneração adotadas pelo Controlador da Companhia.

A remuneração variável da Diretoria Executiva é definida pela AGO e não ultrapassará 50% (cinquenta por cento) da remuneração anual dos membros da Diretoria Executiva e nem a 10% (dez por cento) do lucro líquido contábil do período.

Eventual reajuste nos honorários dos valores mensais automaticamente ajustam os demais componentes da remuneração (remuneração variável, por exemplo).

iv. razões que justificam a composição da remuneração

A composição de remuneração concedida aos membros da Diretoria Executiva está alinhada aos dispositivos legais referentes a empresas estatais e sociedades anônimas e visa recompensá-los pelo grau de responsabilidade de suas funções e pela fidúcia a elas inerente, bem como o valor de cada profissional no mercado, considerando a política de gestão de riscos da Companhia, seus resultados e ambiente econômico em que está inserida.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

Não existem membros não remunerados.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Honorários: atuação no cargo

Benefícios: atuação no cargo

Remuneração Variável: a determinação do pagamento e quantia da remuneração variável concedida aos estatutários ocorre mediante apuração de indicadores de desempenho que abrangem quatro níveis: corporativo, unidade de negócios, individual e colegiada.

A avaliação de desempenho da Diretoria Executiva da BB Seguridade, para fins de remuneração variável, é composta por uma ponderação entre os critérios dispostos nas tabelas a seguir:

Programa de 2019

Nível	Indicador		Sinal	Meta	Peso	Régua
Corporativo	RSPL da BB Seguridade		+	57,10%	50%	1
	Índice de Eficiência Operacional		-	13,04%	10%	1
	NPS Cliente		+	33,50%	10%	1
Colegiado	Indicador de Conformidade do SEST		+	430,00	5%	2
	Avaliação da Diretoria Executiva		+	8,00	5%	1
Unidade	CFO ¹	Receita de Corretagem	+	12,87%	3%	1
		Índice de Eficiência das Coligadas	+	22,14%	3%	1
		Rentabilidade Financeira dos Investimentos das Holdings e Coligadas	+	112,20%	2%	1
		Desempenho Portfólio de Projetos da CFO	+	7,0	2%	1
	CMO ²	Prioridade Comercial (Faturamento Segmento Core)	+	71,46%	3%	1
		Desempenho Portfólio Projetos Estratégicos da CMO	+	7,0	3%	1
		Market Share Ponderado (Vida, Prestamista, Previdência, Residencial)	+	100%	4%	1
	COO ³	Margem da Contribuição da BB Corretora	+	9,91%	3%	1
		% Sucessores Aptos	+	50%	3%	1
		Desempenho Portfólio de projetos Estratégicos	+	7,0	4%	1
	CEO ⁴	Média (CFO/CMO/COO)			10%	1
Individual	Avaliação de Desempenho Individual do CEO pelo CA e dos demais Diretores pelo CEO		+	3,50	10%	1

TOTAL	-	-	100%	-
¹ CFO - Diretor de Finanças, RI e Gestão das Participações ² CMO - Diretor Comercial e Marketing ³ CIO - Diretor de Estratégia, Tecnologia e Clientes ⁴ CEO – Diretor Presidente - A nota do CEO é a média aritmética das notas obtidas pelos indicadores de cada diretoria (CFO, CMO e CIO).				

Programa de 2020

Nível		Indicador	Sinal	Meta	Peso	Régua
Corporativo		RSPL	+	68,13%	50%	1
		Índice de Eficiência Ajustado	-	12,80%	10%	1
		NPS Clientes	+	40,00%	10%	1
Colegiado		Avaliação Diretoria Colegiada	+	8,00	5%	1
		Indicador Conformidade Sest	+	430	5%	2
Unidade	CFO ¹	Receita de Corretagem	+	-0,18%	4%	1
		Índice de Eficiência das Coligadas	-	21,71%	3%	1
		Rentabilidade Financeira dos Investimentos das Holdings e Coligadas	+	111,16%	3%	1
	CMO ²	Prioridade Comercial (faturamento seg core: vida, previdência, residencial e rurais total)	+	86,67%	3%	1
		Desempenho Portfólio de Projetos CMO	+	7,00	3%	1
		Market Share Ponderado (vida, empresarial, prev e residencial)	+	9,50%	4%	1
	CIO ³	Margem de Contribuição da BB Corretora	+	-1,68%	3%	1
		% Sucessores Aptos	+	50,00%	3%	1
		Desempenho Portfólio de Projetos CIO	+	7,00	4%	1
	CEO ⁴	Média (CFO/CMO/CIO)	+	-	10%	1
	Individual	Avaliação de Desempenho Individual do CEO pelo CA e dos demais diretores pelo CEO	+	3,50	10%	1
TOTAL			-	-	100%	-

¹ CFO - Diretor de Finanças, RI e Gestão das Participações

² CMO - Diretor Comercial e Marketing

³ CIO - Diretor de Estratégia, Tecnologia e Clientes

⁴ CEO – Diretor Presidente - A nota do CEO é a média aritmética das notas obtidas pelos indicadores de cada diretoria (CFO, CMO e CIO).

Programa de 2021

Módulo	Nível	Indicador		Sinal	Meta	Peso	Régua
Base	Corporativo	Percentual médio de atingimento dos indicadores dos objetivos estratégicos do Zênite: Ser leve e eficiente, Combinar online e offline para vender sempre mais, Conectar e acelerar o digital e Experimentar sem medo para acertar em cheio		+	100%	60%	1
	Unidade	CFO	Desempenho Portfólio de Projetos Estratégicos da Diretoria (CFO)		7	15%	3
		CMO	Desempenho Portfólio de Projetos Estratégicos da Diretoria (CMO)				
		CIO	Desempenho Portfólio de Projetos Estratégicos da Diretoria (CIO)				
		CEO	Média (CFO/CMO/CIO)				
	Individual	Avaliação de Desempenho Individual do CEO pelo CA e dos demais Diretores pelo CEO		+	3,5	15%	2
	Colegiado	Indicador de Conformidade Sest			430	10%	5
	TOTAL						100%
Bônus	-	Percentual médio de atingimento dos indicadores que compõem o objetivo estratégico do Zênite “Transformar Clientes em Fãs”		+	100%	100%	4
	CFO - Diretor de Finanças e RI CMO - Diretor Comercial, Marketing e Clientes CIO - Diretor de Estratégia e Tecnologia CEO - Diretor-Presidente - A nota para o CEO será a média aritmética do percentual de pagamento obtido pelos indicadores de cada unidade de negócio (CFO, CMO e CIO).						

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

A remuneração variável é acionada mediante atendimento dos indicadores de desempenho de modo que o não cumprimento de algum indicador influenciará diretamente no cálculo da remuneração variável. Da mesma forma, a superação das metas pode elevar o valor devido.

Para acionamento do Programa, é necessário que sejam atingidos, no mínimo os seguintes pré-requisitos: i) ativação do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR dos empregados do Banco do Brasil S.A.; e ii) existência de lucro líquido contábil no exercício.

O valor devido a cada participante é mensurado por meio da apuração de módulos definidos como: Base, Bônus e Atualização das Ações. O desempenho da Instituição, da Unidade de atuação e individual dos participantes compõem o conjunto de indicadores do módulo Base, cujo atingimento implica o pagamento de até 9 honorários.

O atingimento de, no mínimo, 100% da meta estabelecida no módulo Base, ativa o módulo Bônus, cuja superação habilita o pagamento de até 4 honorários. O módulo Bônus é composto pelo indicador que reflete o direcionamento de maior relevância para a sustentabilidade da Companhia.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

A política de remuneração se alinha aos interesses da Companhia considerando-se os resultados a serem alcançados no curto, médio e longo prazo, além de análises de tendências de mercado alinhadas às estratégias corporativas para os próximos períodos.

O Programa de Remuneração Variável da Diretoria Executiva está alinhado aos resultados obtidos pela Companhia. Parte da remuneração, 50% (cinquenta por cento), tem previsão de pagamento em ações da Companhia (sendo 20% à vista e 80% diferido pelo prazo de quatro anos). Assim, os dirigentes são estimulados a manter e ampliar os resultados, gerar retorno aos acionistas e receberem papéis sempre valorizados.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

A remuneração da Diretoria Executiva não é suportada pelos entes citados.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não há remuneração ou benefício vinculado a evento societário.

Comitê de Auditoria

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

A remuneração do Comitê de Auditoria (Coaud) é definida pela Assembleia Geral e será compatível com o plano de trabalho aprovado pelo Conselho de Administração e deve obedecer aos seguintes critérios, de acordo com o Estatuto Social da BB Seguridade, em seu artigo 31, parágrafo 6º:

- i. a remuneração dos membros do Comitê não será superior ao honorário médio percebido pelos Diretores;
- ii. no caso de servidores públicos, a sua remuneração pela participação no Comitê de Auditoria ficará sujeita às disposições estabelecidas na legislação e regulamento pertinentes;
- iii. o integrante do Comitê de Auditoria que for, também, membro do Conselho de Administração deverá receber remuneração apenas do Comitê de Auditoria.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários: remuneração mensal fixa praticada para os membros do Comitê de Auditoria da BB Seguridade.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

Elementos da Remuneração	Proporção (%) 2019	Proporção (%) 2020	Proporção (%) 2021
Honorários	100	100	100

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

A remuneração dos membros do Comitê de Auditoria Estatutário será fixada pela Assembleia Geral e compatível ao plano de trabalho aprovado pelo Conselho de Administração, não podendo exceder a remuneração mensal média dos Diretores Estatutários.

iv. razões que justificam a composição da remuneração

A composição da remuneração é atribuída por decisão do Conselho de Administração e segue as práticas de mercado para remuneração do Comitê de Auditoria.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

Não existem membros não remunerados.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica. A remuneração dos membros do Comitê de Auditoria é suportada integralmente pela BB Seguridade Participações S.A.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica. A remuneração do Comitê de Auditoria não é vinculada à ocorrência de qualquer evento societário.

Comitê de Transações com Partes Relacionadas

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

O Comitê de Transações com Partes Relacionadas tem a prerrogativa de aprovar previamente a celebração de contratos, bem como outros instrumentos, que tenham por objeto transações com partes relacionadas e que tenham como partes signatárias a Companhia e/ou suas subsidiárias diretas e indiretas de um lado e uma ou mais partes relacionadas de outro, bem como as revisões e rescisões de contratos e instrumentos da espécie.

A função de membro do Comitê de Transações com Partes Relacionadas não será remunerada, exceto para o membro independente, cuja remuneração será definida pelo Conselho de Administração, dentro do limite estabelecido pela Assembleia Geral na

ocasião da aprovação da Remuneração Global dos Administradores da Companhia, conforme previsto no Art. 32, §5º do Estatuto Social. Ainda, conforme §6º do mesmo artigo, o membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas que for, também, membro do Conselho de Administração, deverá optar pela remuneração relativa a apenas um dos cargos.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários: remuneração mensal fixa praticada para o membro independente do Comitê de Partes Relacionadas eleito nas formas previstas nos §§1º e §2º do Art. 32 do Estatuto Social.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

Elementos da Remuneração	Proporção (%)	Proporção (%)	Proporção (%)
	2019	2020	2021
Honorários	-	100	100

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

A remuneração do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas será definida pelo Conselho de Administração, dentro do limite estabelecido pela Assembleia Geral na ocasião da aprovação da Remuneração Global dos Administradores da Companhia, conforme previsto no Art. 32, §5º do Estatuto Social.

iv. razões que justificam a composição da remuneração

A remuneração do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas será definida pelo Conselho de Administração, dentro do limite estabelecido pela Assembleia Geral na ocasião da aprovação da Remuneração Global dos Administradores da Companhia, conforme previsto no Art. 32, §5º do Estatuto Social.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

A remuneração oferecida exclusivamente ao membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas é pautada pela necessidade de atrair profissional de mercado com capacitação adequada para exercício da função.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica: remuneração fixa do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas sem indicador vinculado.

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica: remuneração fixa do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas sem indicador vinculado.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica: remuneração fixa do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas sem indicador vinculado.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica. A remuneração do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas é suportada integralmente pela BB Seguridade Participações S.A.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica. A remuneração do membro independente do Comitê de Transações com Partes Relacionadas não é vinculada à ocorrência de qualquer evento societário.

Comitê de Riscos e de Capital

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

A remuneração do Comitê de Riscos e de Capital é definida pela Assembleia Geral limitada à remuneração percebida pelos membros do Comitê de Auditoria, conforme previsto no Art. 34, §6º do Estatuto Social.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

Honorários: remuneração mensal fixa praticada para os membros do Comitê de Riscos e de Capital.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

Elementos da Remuneração	Proporção (%) 2019	Proporção (%) 2020	Proporção (%) 2021
Honorários	-		100

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

A remuneração dos membros do Comitê de Riscos e de Capital é definida pela Assembleia Geral limitada à remuneração percebida pelos membros do Comitê de Auditoria, conforme previsto no Art. 34, §6º do Estatuto Social.

iv. razões que justificam a composição da remuneração

A remuneração dos membros do Comitê de Riscos e de Capital é definida pela Assembleia Geral limitada à remuneração percebida pelos membros do Comitê de Auditoria, conforme previsto no Art. 34, §6º do Estatuto Social.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

Não existem membros não remunerados.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica: remuneração fixa sem indicador vinculado.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica. A remuneração dos membros do Comitê de Riscos e de Capital é suportada integralmente pela BB Seguridade Participações S.A.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica. A remuneração do Comitê de Riscos e de Capital não é vinculada à ocorrência de qualquer evento societário.

Comitê de Elegibilidade

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

O Comitê de Elegibilidade tem a prerrogativa de assessorar os acionistas na indicação de administradores, de membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e de Conselheiros Fiscais sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não será remunerada.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada, conforme §7º do art. 33 do Estatuto Social da BB Seguridade.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

iv. razões que justificam a composição da remuneração

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

A função de membro do Comitê não será remunerada, conforme disposto no Art. 33, §7º do Estatuto Social da BB Seguridade.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Elegibilidade não é remunerada.

Comitê de Finanças e Investimentos

(a) objetivos da política ou prática de remuneração

O Comitê de Finanças e Investimentos é um órgão não estatutário que tem por objetivo assessorar a Diretoria Colegiada nas questões estratégicas quanto aos investimentos da Companhia e a função não é remunerada.

(b) composição da remuneração

i. descrição dos elementos da remuneração e os objetivos de cada um deles

A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada, conforme § 2º do art. 3º de seu Regimento Interno.

ii. proporção de cada elemento na remuneração total

A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

iii. metodologia de cálculo e de reajuste de cada um dos elementos da remuneração

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

iv. razões que justificam a composição da remuneração

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

v. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para este fato

A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada e é indelegável, conforme art. 3º, parágrafo segundo do seu Regimento Interno, devendo ser exercida com respeito aos deveres de lealdade e diligência, bem como evitando quaisquer situações de conflito que possam afetar os interesses da Companhia e de seus acionistas.

(c) principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

(d) como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

(e) como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

(f) existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

(g) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não se aplica. A função de membro do Comitê de Finanças e Investimentos não é remunerada.

13.2. Remuneração total do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal

Em relação à remuneração reconhecida no resultado dos três últimos exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal da BB Seguridade.

As tabelas apresentadas neste item demonstram a remuneração reconhecida no resultado dos três últimos exercícios sociais do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal da BB Seguridade.

O número de membros de cada órgão corresponde à média anual de membros de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, em conformidade com o item “b” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022. No caso de Conselho Fiscal, foram considerados somente os membros titulares.

O número de membros remunerados de cada órgão corresponde à média anual do número de membros remunerados de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, em conformidade com o item “b” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022. Para a apuração da média, foram considerados todos os membros remunerados, inclusive os que tenham recebido remuneração proporcional em razão do início e do fim do mandato eletivo, os que tenham recebido acertos referentes a meses anteriores e os que tenham recebido parcelas da Remuneração Variável de Administradores (RVA), inclusive as decorrentes de Programas anteriores. No caso do Conselho Fiscal, foram considerados também os membros suplentes que, em decorrência de sua atuação, tenham recebido remuneração.

Remuneração Total Observada para o Exercício Social 2019 – Valores Anuais				
a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
b) Número total de membros	6,83	4,00	3,00	13,83
c) Número de membros remunerados¹	3,92	4,75	3,00	11,67
d) Remuneração segregada em:				
(i) Remuneração fixa anual, segregada em:				
- Salário ou pró-labore (R\$)	261.671,23	2.821.305,28	212.644,80	3.246.594,88

- Benefícios diretos e indiretos (R\$)	N/A	196.023,36	N/A	196.023,36
- Participação em comitês	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Remuneração variável², segregada em:				
- Bônus	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação de resultados	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação em reuniões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Comissões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Outros (R\$)	N/A	709.473,29	N/A	709.473,29
(iii) Benefícios pós-emprego (R\$)	N/A	188.799,60	N/A	188.799,60
(iv) Benefícios cessação do cargo	N/A	N/A	N/A	N/A
(v) Remuneração baseada em ações³ (R\$)	N/A	772.400,30	N/A	772.400,30
e) Total da remuneração (R\$)	261.671,23	4.688.001,83	212.644,80	5.162.317,86

¹O Conselho de Administração da Companhia é constituído por 7 integrantes, entretanto, no exercício de 2019, dois deles renunciaram aos honorários, além do Presidente da Companhia não ser remunerado pela sua atuação no Conselho.

²Os valores de Remuneração Variável Anual dos administradores da BB Seguridade para o período 2019-2020 constam do montante global aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 24.04.2019 e sua definição, qual seja 50% em pecúnia e 50% em ações, das quais 20% foram pagas à vista e 80% diferidas no prazo de quatro anos, foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em 18.03.2018. Do total de R\$ 709.473,29 destinados à Remuneração Variável, R\$ 227.045,97 referem-se à parcela em pecúnia do Programa 2018, após deduzido o adiantamento, e R\$ 482.427,32 referem-se ao adiantamento do Programa 2019.

³Dos R\$ 772.400,30 destinados à remuneração baseada em ações, R\$ 146.556,99 referem-se à quarta parcela diferida do Programa 2014, R\$ 161.949,69 referem-se à terceira parcela diferida de 2015, R\$ 193.826,60 referem-se à segunda parcela do Programa 2016, R\$ 145.992,38 referem-se a primeira parcela de do Programa de 2017 e R\$ 124.074,64 referem-se à parcela à vista do Programa de 2018, em conformidade com o item “b” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022.

Remuneração Total Observada para o Exercício Social 2020 – Valores Anuais

a) Órgão	Conselho de	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
----------	-------------	-----------------------	-----------------	-------

	Administração			
b) Número total de membros	6,50	3,83	2,83	13,16
c) Número de membros remunerados	4,08 ¹	4,67	2,83	11,58
d) Remuneração segregada em:				
(i) Remuneração fixa anual, segregada em:				
- Salário ou pró-labore (R\$)	252.796,70	2.522.934,35	213.024,75	2.988.755,80
- Benefícios diretos e indiretos (R\$)	N/A	292.349,31	N/A	292.349,31
- Participação em comitês	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Remuneração variável², segregada em:				
- Bônus	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação de resultados	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação em reuniões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Comissões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Outros ² (R\$)	N/A	1.167.719,27	N/A	1.167.719,27
(iii) Benefícios pós-emprego (R\$)	N/A	168.832,31	N/A	168.832,31
(iv) Benefícios cessação do cargo	N/A	N/A	N/A	N/A
(v) Remuneração baseada em ações³ (R\$)	N/A	934.192,96	N/A	934.192,96
e) Total da remuneração (R\$)	252.796,70	5.086.028,20	213.024,75	5.551.849,65

¹Apesar de o Conselho de Administração ser composto por 7 integrantes, (i) o Presidente da Companhia não é remunerado por sua atuação no Conselho; (ii) há um membro do Conselho que, por também atuar no Comitê de Auditoria, recebe os honorários por aquele Comitê; (iii) o membro independente, por também atuar no Comitê de Transações de Partes Relacionadas, optou por receber os honorários por aquele Comitê; e (iv) houve período de vacância de um dos cargos.

²Do total de R\$ 1.167.719,27 destinados à Remuneração Variável, R\$ 765.547,47 referem-se à parcela em pecúnia do Programa 2019, após deduzido o adiantamento, e R\$ 402.171,80 referem-se ao adiantamento do Programa 2020.

³Dos R\$ 934.192,96 destinados à remuneração baseada em ações, R\$ 180.246,76 referem-se à quarta parcela diferida do Programa 2015, R\$ 215.725,10 referem-se à

terceira parcela diferida de 2016, R\$ 162.486,58 referem-se à segunda parcela diferida de 2017, R\$ 137.546,79 referem-se à primeira parcela diferida de 2018 e R\$ 238.187,73 referem-se à parcela à vista do Programa 2019, em conformidade com o item “b” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022.

Remuneração Total Observada para o Exercício Social 2021 – Valores Anuais				
a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
b) Número total de membros	6,92	4,00	3,00	13,92
c) Número de membros remunerados	3,67 ¹	4,75	3,00	11,42
d) Remuneração segregada em:				
(i) Remuneração fixa anual, segregada em:				
- Salário ou pró-labore (R\$)	246.517,39	2.672.435,93	212.658,64	3.131.611,96
- Benefícios diretos e indiretos (R\$)	N/A	244.803,75	N/A	244.803,75
- Participação em comitês	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Remuneração variável², segregada em:				
- Bônus	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação de resultados	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação em reuniões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Comissões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Outros ² (R\$)	N/A	810.673,67	N/A	810.673,67
(iii) Benefícios pós-emprego (R\$)	N/A	275.792,85	N/A	275.792,85
(iv) Benefícios cessação do cargo	N/A	N/A	N/A	N/A
(v) Remuneração baseada em ações³ (R\$)	N/A	741.057,96	N/A	741.057,96
e) Total da remuneração (R\$)	246.517,39	4.744.764,15	212.658,64	5.203.940,18

¹Apesar de o Conselho de Administração ser composto por 7 integrantes, o Presidente da Companhia não é remunerado por sua atuação no Conselho.

²Do total de R\$ 810.673,67 destinados à Remuneração Variável, R\$ 352.826,81 referem-se à parcela em pecúnia do Programa 2020, após deduzido o adiantamento, e R\$ 457,846,86 referem-se ao adiantamento do Programa 2021.

³Dos R\$ 741.057,96 destinados à remuneração baseada em ações, R\$ 169.518,55 referem-se à quarta parcela diferida do Programa 2016, R\$ 127.683,28 referem-se à terceira parcela diferida de 2017, R\$ 108.085,38 referem-se à segunda parcela diferida de 2018, R\$ 186.905,90 referem-se à primeira parcela diferida de 2019 e R\$ 148.864,85 referem-se à parcela à vista do Programa 2020, em conformidade com o item “b” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022.

Remuneração Total Prevista para o Exercício Social 2022 – Valores Anuais				
a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
b) Número total de membros	7,00	4,00	3,00	14,00
c) Número de membros remunerados	6,00 ¹	4,00	3,00	13,00
d) Remuneração segregada em:				
(i) Remuneração fixa anual, segregada em:				
- Salário ou pró-labore (R\$)	477.235,18	3.101.651,42	238.617,59	3.817.504,19
- Benefícios diretos e indiretos (R\$)	N/A	752.148,02	N/A	752.148,02
- Participação em comitês	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Remuneração variável², segregada em:				
- Bônus	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação de resultados	N/A	N/A	N/A	N/A
- Participação em reuniões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Comissões	N/A	N/A	N/A	N/A
- Outros ² (R\$)	N/A	1.466.920,08	N/A	1.466.920,08
(iii) Benefícios pós-emprego (R\$)	N/A	527.783,92	N/A	527.783,92
(iv) Benefícios cessação do cargo	N/A	N/A	N/A	N/A
(v) Remuneração baseada em ações³ (R\$)	N/A	863.119,36	N/A	863.119,36

e) Total da remuneração (R\$)	477.235,18	6.711.622,80	238.617,59	7.427.475,57
--------------------------------------	-------------------	---------------------	-------------------	---------------------

¹Apesar de o Conselho de Administração ser composto por 7 integrantes, o Presidente da Companhia não é remunerado por sua atuação no Conselho.

²Os valores referem-se à projeção da Remuneração Variável dos administradores da BB Seguridade para o período 2022-2023. Do total de R\$ 1.466.920,08 destinados à Remuneração Variável, R\$ 579.265,51 referem-se à parcela em pecúnia do Programa 2021, após deduzido o adiantamento, e R\$ 887.654,57 referem-se ao adiantamento do Programa 2022.

³Dos R\$ 863.119,36 destinados à remuneração baseada em ações, R\$ 113.955,55 referem-se à quarta parcela diferida do Programa 2017, R\$ 130.858,31 referem-se à terceira parcela diferida de 2018, R\$ 252.992,73 referem-se à segunda parcela diferida de 2019, R\$ 169.025,31 referem-se à primeira parcela diferida de 2020 e R\$ 196.287,46 referem-se à parcela à vista do Programa 2021, em conformidade com o item “b” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022.

13.3. Remuneração Variável dos Administradores

As tabelas apresentadas neste item demonstram a remuneração variável dos três últimos exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal.

O número de membros de cada órgão corresponde à média anual de cada órgão apurado mensalmente, com duas casas decimais, em conformidade com o item “c” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022, de 26.02.2021. Para a apuração foi considerada a quantidade de membros no último dia útil do mês.

O número de membros remunerados de cada órgão (letra “c”) corresponde ao número de diretores e conselheiros a quem foi atribuída remuneração variável reconhecida no resultado do exercício, em conformidade com o item “c” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022. Para a apuração da média foram considerados todos os membros que tenham recebido parcelas da remuneração variável de administradores (RVA) em espécie.

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da BB Seguridade não são público-alvo do Programa de Remuneração Variável dos Administradores da BB Seguridade.

Remuneração Variável Do Exercício Social 2019

a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
b) Número total de membros	6,83	4,00	3,00	13,83
c) Número de membros remunerados	0	9,00 ¹	0	9,00
d) Bônus				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	N/A	N/A	N/A	N/A
(iv) Valor efetivamente reconhecido	N/A	N/A	N/A	N/A
e) Participação no resultado				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	482.427,32	N/A	482.427,32
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	1.308.583,08	N/A	1.308.583,08
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas (R\$) ²	N/A	654.291,54	N/A	654.291,54
(iv) Valor efetivamente reconhecido (R\$) ³	N/A	709.473,29	N/A	709.473,29

¹Administradores que fizeram jus a remuneração variável no exercício, considerando parcela em espécie (quitação da parcela à vista do programa de 2018 e adiantamento do programa de 2019) pagas no exercício.

² Os valores de Remuneração Variável dos administradores da BB Seguridade para o período 2019-2020 constam do montante global aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 24.04.2019.

³Do total de R\$ 709.473,29 destinados à Remuneração Variável, R\$ 227.045,97 referem-se à parcela em pecúnia (quitação) do Programa 2018, após deduzido o adiantamento, e R\$ 482.427,32 referem-se ao adiantamento do Programa 2019.

Remuneração Variável Do Exercício Social 2020

a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
b) Número total de membros	6,50	3,83	2,83	13,16
c) Número de membros remunerados	0	5,00 ¹	0	5,00
d) Bônus				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	N/A	N/A	N/A	N/A
(iv) Valor efetivamente reconhecido	N/A	N/A	N/A	N/A
e) Participação no resultado				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	402.171,80	N/A	402.171,80
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	1.308.583,08	N/A	1.308.583,08
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas (R\$) ²	N/A	654.291,54	N/A	654.291,54
(iv) Valor efetivamente reconhecido (R\$) ³	N/A	1.167.719,27	N/A	1.167.719,27

¹Administradores que fizeram jus a remuneração variável no exercício, considerando parcela em espécie (quitação da parcela à vista do programa de 2019 e adiantamento do programa de 2020) pagas no exercício.

² Os valores de Remuneração Variável dos administradores da BB Seguridade para o período 2020-2021 constam do montante global aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 29.07.2020.

³ Do total de R\$ 1.167.719,27 destinados à Remuneração Variável, R\$ 765.547,47 referem-se à parcela em pecúnia do Programa 2019, após deduzido o adiantamento, e R\$ 402.171,80 referem-se ao adiantamento do Programa 2020.

Remuneração Variável Do Exercício Social 2021

a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
----------	---------------------------	-----------------------	-----------------	-------

b) Número total de membros	6,92	4,00	3,00	13,92
c) Número de membros remunerados	0,00	10,00 ¹	0,00	10,00
d) Bônus				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	N/A	N/A	N/A	N/A
(iv) Valor efetivamente reconhecido	N/A	N/A	N/A	N/A
e) Participação no resultado				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	457.846,86	N/A	457.846,86
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	1.308.583,08	N/A	1.308.583,08
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas (R\$)	N/A	981.437,31	N/A	981.437,31
(iv) Valor efetivamente reconhecido (R\$) ³	N/A	810.673,67	N/A	810.673,67

¹Administradores que fizeram jus a remuneração variável no exercício, considerando parcela em espécie (quitação da parcela à vista do programa de 2020 e adiantamento do programa de 2021) pagas no exercício.

² Os valores de Remuneração Variável dos administradores da BB Seguridade para o período 2021-2022 constam do montante global aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 29.04.2021.

³ Do total de R\$ 810.673,67 destinados à Remuneração Variável, R\$ 352.826,81 referem-se à parcela em pecúnia do Programa 2020, após deduzido o adiantamento, e R\$ 457.846,86 referem-se ao adiantamento do Programa 2021.

Remuneração Variável Prevista Do Exercício Social 2022				
a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
b) Número total de membros	7,00	4,00	3,00	14,00

c) Número de membros remunerados	0	4,00	0	4,00
d) Bônus				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração	N/A	N/A	N/A	N/A
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas	N/A	N/A	N/A	N/A
(iv) Valor efetivamente reconhecido	N/A	N/A	N/A	N/A
e) Participação no resultado				
(i) Valor mínimo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	887.654,57	N/A	887.654,57
(ii) Valor máximo previsto no plano de remuneração (R\$)	N/A	1.521.693,55	N/A	1.521.693,55
(iii) Valor previsto no plano de remuneração – metas atingidas (R\$)	N/A	1.141.270,16	N/A	1.141.270,16
(iv) Valor efetivamente reconhecido (R\$)	N/A	N/A	N/A	N/A

13.4. Plano de remuneração dos administradores baseado em ações

(a) termos e condições gerais

Exercer mandato de estatutário (Diretor-Presidente ou Diretor) vigente durante o exercício de 2020 e cumprir as metas e indicadores definidos como pré-requisitos para o acionamento do Plano.

(b) principais objetivos do plano

Estimular a maximização de resultados sustentáveis para a Companhia baseando-se nas melhores práticas de governança corporativa e do mercado, retribuindo os esforços dos Administradores à medida que os objetivos estratégicos sejam alcançados e mantidos ao longo do tempo.

Reforçar o compromisso com as estratégias da Companhia e não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazo da Companhia.

(c) forma como o plano contribuiu para esses objetivos

O plano contribui diretamente para os objetivos, pois é constituído de diversos indicadores de desempenho que são derivados do planejamento estratégico, do orçamento e do plano de negócios da Companhia.

A qualificação e a classificação dos administradores com base em indicadores que mensuram o atingimento das metas corporativas, específicas, individuais e colegiadas, que são auferidas por meio da realização de avaliações específicas e pelo atingimento do Acordo de Trabalho da Companhia.

Além disso, o Plano prevê o pagamento em espécie e em ações, com previsões de desembolsos à vista e diferidos ao longo do tempo, condicionadas à existência de lucro líquido à não ocorrência de redução superior a 20% no resultado da Companhia, livre de efeitos extraordinários.

(d) como o plano se insere na política de remuneração da Companhia

O Programa de Remuneração Variável é composto por pagamento em espécie e em ações e, do total pago em ações, 20% será imediatamente transferido e 80% será diferido em 4 anos, sendo 20% em um ano, 20% em dois anos, 20% em três anos e 20% em quatro anos.

As parcelas previstas para serem disponibilizadas assim que cumprido o período de diferimento terão a disponibilização anual condicionada à não ocorrência de redução a 20% no resultado da empresa, livre de efeitos extraordinários, apurado entre o ano que gerou o direito e os anos previstos para pagamento.

(e) como o plano alinha os interesses dos administradores e da Companhia a curto, médio e longo prazo

O alinhamento do Plano se dá por meio da busca do aumento do resultado e sua sustentabilidade nos períodos futuros. Além dos indicadores utilizados para mensuração dos resultados alinhados à estratégia, é estabelecido o pagamento de parte da remuneração variável de forma diferida, condicionada à não variação negativa do resultado.

O Programa promove a cultura de alta performance e do comprometimento com os resultados sustentáveis, alinhando os interesses dos administradores e da Companhia.

(f) número máximo de ações abrangidas

Não há número máximo de ações. A quantidade de ações será definida de acordo com a cotação média e em função dos resultados alcançados.

(g) número máximo de opções a serem outorgadas

Não aplicável. A remuneração se baseia apenas em ações.

(h) condições de aquisição de ações

A forma, o preço de aquisição, custódia e transferência de ações seguirão modelo adotado pela área financeira, podendo, inclusive, propor a utilização de ações existentes em tesouraria, e aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, que autorizará o pagamento da remuneração variável da diretoria, sendo a data de autorização, a data-base para a aquisição das ações.

(i) critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício

A quantidade de ações da BB Seguridade a ser destinada a cada diretor será apurada mediante a divisão do valor líquido equivalente a 50% dos honorários a que fizer jus, a título de remuneração variável, pelo preço médio de aquisição, que é dado pela cotação média de fechamento das ações da Companhia nos pregões realizados na semana que antecederá a data-base da RVA.

(j) critérios para a fixação do prazo de exercício

Não aplicável. A remuneração se baseia apenas em ações, não sendo prevista a utilização de opções de ações.

(k) forma de liquidação

Não aplicável. A remuneração se baseia apenas em ações, não sendo prevista a utilização de opções de ações.

(l) restrições à transferência das ações

No caso de redução nos resultados em percentual superior a 20%, livre de efeitos extraordinários, as parcelas diferidas ainda não pagas poderão ser revertidas proporcionalmente à redução no resultado.

(m) critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

O acionamento do programa de remuneração está condicionado aos seguintes pré-requisitos: i) ativação do programa de participação nos lucros ou resultados dos empregados da Companhia, se houver, e dos empregados do Banco do Brasil S.A.; ii) existência de lucro líquido; iii) existência de recursos livres e suficientes para o pagamento da remuneração variável à Diretoria Executiva, não podendo tais recursos serem provenientes de novos empréstimos realizados com tal finalidade; e iv) existência, no exercício de referência, de fluxo de caixa proveniente das atividades de

investimento correspondente a, no mínimo, 25% do lucro antes do imposto de renda e contribuição social, consideradas as demonstrações financeiras individuais da BB Seguridade.

Atualmente, não há previsão de descontinuidade do plano.

(n) efeitos da saída do administrador dos órgãos da Companhia sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações

O administrador faz jus ao recebimento dos valores de acordo com os dias de atuação no período. Não há alteração em relação às parcelas diferidas ainda não pagas em decorrência de desligamentos ou falecimento.

13.5. Remunerações baseada em ações do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

Não aplicável ao Conselho de Administração.

Em março de 2017, apurada a remuneração variável pelos resultados alcançados em 2016, foram adquiridas 25.703 ações e foram transferidas 5.151 ações aos membros da Diretoria referentes à primeira parcela anual. A segunda, terceira, quarta e quinta parcelas foram transferidas para os membros da Diretoria Estatutária em 2018, 2019, 2020 e 2021 não restando ações a pagar.

Em 2018, apurada a remuneração variável pelos resultados alcançados em 2017, foram adquiridas 19.359 ações e foram transferidas 3.879 ações aos membros da Diretoria referentes à primeira parcela anual. A segunda, terceira e quarta parcela anual foram transferidas para os membros da Diretoria Estatutária em 2019, 2020 e 2021, restando pagar a quinta parcela, totalizando 3.870 ações, que estão registradas em tesouraria e bloqueadas para movimentação.

Em março de 2019, apurada a remuneração variável pelos resultados alcançados em 2018, foram adquiridas 16.393 ações e foram transferidas 3.289 ações aos membros da Diretoria referentes à primeira parcela anual. A segunda e terceira parcela anual foram transferidas para os membros da Diretoria Estatutária em 2020 e 2021, restando pagar a quarta e quinta parcela, totalizando 6.552 ações, que estão registradas em tesouraria e bloqueadas para movimentação.

Em 30 de outubro de 2019 a Assembleia Geral de Acionistas autorizou a negociação das ações de emissão da BB Seguridade mantidas em tesouraria para premiação de empregados e remuneração variável de diretores da Companhia, até o limite de 3.359.550 de ações, e autorizou o Conselho de Administração a definir e implementar a melhor forma e o momento para realizar a referida negociação.

Neste sentido, em março de 2020 foram transferidas 28.333 ações do Programa de Recompra de Ações para o Programa de Remuneração Variável referente ao exercício de 2019 e foram transferidas 5.673 ações aos membros da Diretoria referentes à primeira parcela anual. A segunda parcela anual foi transferida para os membros da Diretoria Estatutária em 2021, restando pagar a terceira, quarta e quinta parcela, totalizando 16.995 ações, que estão registradas em tesouraria e bloqueadas para movimentação.

Em março de 2021, apurada a remuneração variável pelos resultados alcançados em 2020, foram transferidas 22.460 ações do Programa de Recompra de Ações para o Programa de Remuneração Variável referente ao exercício de 2020 e foram transferidas 4.512 ações aos membros da diretoria referentes à primeira parcela anual, permanecendo 17.948 ações registradas em tesouraria e bloqueadas para movimentação

Atualmente, existem 45.365 ações em tesouraria referentes às parcelas diferidas a serem pagas. Até a data de transferência aos beneficiários, essas ações não terão direitos econômicos ou a voto.

Remuneração baseada em ações prevista para o exercício social corrente (2022)		
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número total de membros	-	04 ¹
Número de membros remunerados	-	14 ²
Preço médio ponderado do exercício	-	22,39 ³
(a) Das opções em aberto no início do exercício social	-	Não se aplica
(b) Das opções perdidas durante o exercício social	-	Não se aplica
(c) Das opções exercidas durante o exercício social	-	Não se aplica
(d) Das opções expiradas durante o exercício social	-	Não se aplica
Diluição potencial no caso de exercício de todas as opções outorgadas	-	Não se aplica

¹Número total esperado de membros que atuaram no período de avaliação e farão jus ao recebimento no exercício de 2022.

²Número total esperado de beneficiários que atuaram no período de avaliação e farão jus ao recebimento de parcelas diferidas a serem pagas no exercício de 2022.

³Ainda não é possível prever com confiança o preço médio para o exercício corrente, sendo utilizada a cotação de fechamento em 27/01/22.

Remuneração baseada em ações para o exercício encerrado em 31.12.2021

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número total de membros	-	06
Número de membros remunerados	-	14 ¹
Preço médio ponderado do exercício	-	28,56 ²
(a) Das opções em aberto no início do exercício social	-	Não se aplica
(b) Das opções perdidas durante o exercício social	-	Não se aplica
(c) Das opções exercidas durante o exercício social	-	Não se aplica
(d) Das opções expiradas durante o exercício social	-	Não se aplica
Diluição potencial no caso de exercício de todas as opções outorgadas	-	Não se aplica

¹Número total de beneficiários que atuaram no período de avaliação e fizeram jus ao recebimento de parcelas diferidas pagas no exercício de 2021.

²Preço médio ponderado de aquisição das ações transferidas no âmbito do Programa.

Remuneração baseada em ações para o exercício encerrado em 31.12.2020

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número total de membros	-	04
Número de membros remunerados	-	12 ¹

Remuneração baseada em ações para o exercício encerrado em 31.12.2020		
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Preço médio ponderado do exercício	-	29,41 ²
(a) Das opções em aberto no início do exercício social	-	Não se aplica
(b) Das opções perdidas durante o exercício social	-	Não se aplica
(c) Das opções exercidas durante o exercício social	-	Não se aplica
(d) Das opções expiradas durante o exercício social	-	Não se aplica
Diluição potencial no caso de exercício de todas as opções outorgadas	-	Não se aplica

¹Número total de beneficiários que atuaram no período de avaliação e fizeram jus ao recebimento de parcelas diferidas pagas no exercício de 2020.

²Preço médio ponderado de aquisição das ações transferidas no âmbito do Programa.

Remuneração baseada em ações para o exercício encerrado em 31.12.2019		
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Número total de membros	-	04
Número de membros remunerados	-	10 ¹
Preço médio ponderado do exercício	-	29,33 ²
(a) Das opções em aberto no início do exercício social	-	Não se aplica
(b) Das opções perdidas durante o exercício social	-	Não se aplica
(c) Das opções exercidas durante o exercício social	-	Não se aplica

Remuneração baseada em ações para o exercício encerrado em 31.12.2019		
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
(d) Das opções expiradas durante o exercício social	-	Não se aplica
Diluição potencial no caso de exercício de todas as opções outorgadas	-	Não se aplica

¹Número total de beneficiários que atuaram no período de avaliação e fizeram jus ao recebimento de parcelas diferidas pagas no exercício de 2019.

²Preço médio ponderado de aquisição das ações transferidas no âmbito do Programa.

13.6. Informações sobre as opções em aberto do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

A BB Seguridade não possui plano de remuneração baseado em opções.

13.7. Opções exercidas e ações entregues relativas à remuneração baseada em ações do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

A BB Seguridade não possui plano de remuneração baseado em opções.

13.8. Informações necessárias para a compreensão dos dados divulgados nos itens 13.5 a 13.7 - Método de precificação do valor das ações e das opções

(a) modelo de precificação

A quantidade de ações da BB Seguridade a ser destinada a cada diretor será apurada mediante a divisão do valor líquido equivalente a 50% dos honorários a que fizer jus, a título de remuneração variável, pelo preço médio de aquisição, que é dado pela cotação média de fechamento das ações (BBSE3) da Companhia nos pregões realizados na semana que antecederá a data-base da RVA.

Se houver resultado fracionário no cálculo das parcelas diferidas, as frações serão acumuladas na primeira parcela. As parcelas diferidas serão diminuídas proporcionalmente à redução do resultado, caso haja apuração de resultado negativo ou redução significativa do lucro recorrente realizado, procedendo-se ao arredondamento para o inteiro superior em caso de fração.

(b) dados e premissas utilizadas no modelo de precificação, incluindo o preço médio ponderado das ações, preço de exercício, volatilidade esperada, prazo de vida da opção, dividendos esperados e a taxa de juros livre de risco

Para obter o preço da semana anterior à data do pagamento são utilizadas as cotações médias diárias e calculado a média aritmética simples. A remuneração variável não se baseia em opções.

(c) método utilizado e as premissas assumidas para incorporar os efeitos esperados de exercício antecipado

Não aplicável. A remuneração variável não se baseia em opções.

(d) forma de determinação da volatilidade esperada

Não aplicável. A remuneração variável não se baseia em opções.

(e) se alguma outra característica da opção foi incorporada na mensuração de seu valor justo

Não aplicável. A remuneração variável não se baseia em opções.

13.9. Participações em ações, cotas e outros valores mobiliários conversíveis detidos por administradores e conselheiros fiscais – por órgão

Exercício encerrado em 31 de dezembro de 2021	
	Ações da BB Seguridade
Conselho de Administração	1.982
Diretoria Executiva	2.011
Conselho Fiscal	0
Total	3.993
Exercício encerrado em 31 de dezembro de 2021	
	Ações do Banco do Brasil
Conselho de Administração	10.115
Diretoria Executiva	6
Conselho Fiscal	7.226
Total	17.347

13.10. Informações sobre planos de previdência conferidos aos membros do conselho de administração e aos diretores estatutários

Os diretores estatutários da BB Seguridade são funcionários de carreira cedidos pelo Banco do Brasil que, ao assumir suas funções na Companhia, mantêm os planos de previdência com as mesmas condições existentes para os colaboradores de seu acionista controlador.

Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº de membros	7	4
Nº de membros remunerados	2	4
Nome do plano	Plano de Benefícios nº1 – Previ; Plano de Benefícios Multifuturo I – Fusesc; e Prevmais - Eonomus	
Quantidade de administradores que reúnem as condições para se aposentar	0	0
Condições para se aposentar antecipadamente	Conforme Regulamento Geral do Plano de Benefícios nº 01 - Previ, art. 44 e Regulamento Geral do Plano Previ Futuro art.43, transcritos abaixo: O complemento antecipado de aposentadoria será devido ao participante a partir da data de seu requerimento, desde que satisfeitas as condições: a. Conte com pelo menos 50 anos de idade; b. Tenha cumprido a carência de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais para o Plano de Benefícios; c. Haja rescisão do vínculo empregatício com a empresa patrocinadora no mesmo ato do requerimento do benefício de que trata este artigo. Conforme Regulamento Geral do Plano de Benefícios Multifuturo I, art. 14.1, transcritos abaixo: A Aposentadoria Antecipada será concedida ao Participante desde que atendidas, simultaneamente, as seguintes condições:	

	I. Ter, no mínimo, 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, ressalvado o disposto no subitem 14.1.1 do Regulamento); II. Ter, no mínimo, 10 (dez) anos de Tempo de Vinculação ao Plano; III. Ter efetuado, no mínimo, 60 (sessenta) Contribuições mensais a este Plano de Benefícios, observado o disposto no subitem 14.1.2 deste Regulamento; IV. Ter o Término do Vínculo Empregatício com a Patrocinadora; V. Não ter direito à Aposentadoria Normal. Conforme Regulamento Geral do PrevMais - Economus, art. 20, transcritos abaixo: O Benefício de Aposentadoria será concedido ao Participante que atenda aos seguintes requisitos de elegibilidade: a) tenha, no mínimo, 53 (cinquenta e três) anos de idade; b) tenha, no mínimo, 60 (sessenta) meses de Vinculação ao PrevMais; e c) tenha concretizado o Término do Vínculo Empregatício com o Patrocinador. Será facultado ao Participante requerer o Benefício de Aposentadoria antes de completar a idade mínima de 53 (cinquenta e três) anos de idade, desde que cumpra as demais condições revistas no art. do Regulamento do PrevMais, acima.	
Valor acumulado atualizado das contribuições previdenciárias acumuladas até 31.12.2021, descontada a parcela relativa às contribuições feitas diretamente pelos administradores	1.652.142,52	5.093.621,88
Valor total acumulado das contribuições realizadas	52.830,67	470.438,86

durante o exercício de 2021, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores		
Possibilidade de resgate antecipado e quais as condições	Conforme Regulamento Geral do Plano de Benefícios n.º 1 - Previ, será condição para a opção pelo resgate antecipado: a. O comprovado rompimento do vínculo empregatício ou por requerimento de cancelamento da inscrição pelo participante; b. O pagamento do resgate será à vista. Por requerimento do participante o pagamento poderá ser feito pelo prazo de até 12 (doze) meses consecutivos, contados da data de sua opção; c. Ocorrendo o falecimento do interessado antes que lhe tenha sido feito o pagamento da respectiva reserva individual de poupança, o valor será pago aos seus herdeiros legais, em parcela única; d. No cancelamento da inscrição no Plano de Benefícios é assegurado o resgate do saldo existente em sua reserva individual de poupança, que representa a conta utilizada na PREVI para o registro das contribuições pessoais vertidas pelo participante. Conforme Regulamento Geral do Plano de Benefícios Multifuturo I, será condição para a opção pelo resgate antecipado: a. Desligamento da Patrocinadora e do Plano de Benefícios; b. O Participante que se desligar da Patrocinadora e da Fundação e não opte pelos Institutos do Autopatrocínio, do Benefício Proporcional Diferido e da Portabilidade terá direito, mediante termo de opção, a receber 100% (cem por cento) do saldo de Conta de Participante, excluída a Conta Portabilidade. c. O pagamento do Resgate será efetuado em parcela única ou, a critério do Participante, em até 12 (doze) parcelas mensais e sucessivas.	

	d. As importâncias não recebidas em vida pelo Participante, referentes a créditos vencidos e não prescritos, serão pagas ao Dependentes com direito ao recebimento do Benefício de Pensão por Morte, descontados os valores relativos ao Plano de Benefícios Multifuturo I devidos à Fundação. Conforme Regulamento Geral do PrevMais - Economus, será condição para a opção pelo resgate antecipado: a. ao Participante Ativo que tiver cessado seu vínculo empregatício com o Patrocinador, que não esteja em gozo de benefício previsto no Regulamento do PrevMais e que não tenha optado pelo Autopatrocínio ou pela Portabilidade, ou, ainda, que não tenha concretizada a concessão do Benefício de Aposentadoria sob a forma antecipada, conforme previsto no art. 20, parágrafo único do Regulamento do Plano, será assegurado receber o valor correspondente a 100% (cem por cento) dos saldos existentes nos FUNDOS A e B, na Data do Cálculo, acrescidos do Retorno de Investimentos. b. em nenhuma hipótese o Participante Assistido terá direito a Resgate. c. o valor do Resgate será efetuado sob a forma de pagamento único ou, a critério do Participante, em até 60 (sessenta) parcelas mensais e consecutivas. d. na hipótese de pagamento parcelado, as parcelas mensais serão atualizadas com base no valor da quota.
--	--

13.11. Remuneração individual máxima, mínima e média do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal

O valor da maior remuneração anual individual de cada órgão é apurado sem qualquer exclusão de membros, referente ao período de 12 meses, considerando todas as remunerações reconhecidas no resultado, aí incluídos os benefícios diretos e indiretos e os encargos sociais incidentes sobre suas parcelas da remuneração, conforme os itens “b” e “j” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022.

O valor da menor remuneração anual individual de cada órgão é apurado com a exclusão de todos os membros do respectivo órgão que tenham exercido o cargo por menos de 12 meses. O valor da menor remuneração individual corresponde à remuneração total anual, aí incluídos os benefícios diretos e indiretos e os encargos sociais incidentes sobre suas parcelas da remuneração, conforme os itens “b” e “j” do subtítulo 10.2.13 do Ofício-Circular/Anual-2022-CVM/SEP, de 24.02.2022.

Exercício 2019

Remuneração máxima, média e mínima			
a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
b) Número de membros	6,83 ¹	3,92	3,00
c) Número de membros remunerados	3,92	4,75	3,00
d) Valor da maior remuneração	R\$ 70.881,60	R\$ 1.105.328,05	R\$ 70.881,60
e) Valor da menor remuneração	R\$ 70.881,60	R\$ 886.348,36	R\$ 70.881,60
f) Valor médio de remuneração	R\$ 66.752,86 ¹	R\$ 986.947,75 ²	R\$ 70.881,60 ³

¹O Conselho de Administração da Companhia é constituído de sete integrantes, entretanto, em 2019, dois deles renunciaram à remuneração, além do Diretor-Presidente da Companhia que não recebe pelo Conselho (R\$ 261.671,23 / 3,92 = R\$ 66.752,86).

²O valor médio apurado é a razão de R\$ 4.688.001,83/ 4,75.

³O valor médio apurado é a razão de R\$ 212.644,80 / 3,00.

Exercício 2020

Remuneração máxima, média e mínima			
a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
b) Número de membros	6,50 ¹	3,83	2,83

c) Número de membros remunerados	4,08	4,67	2,83
d) Valor da maior remuneração	R\$ 70.881,60	R\$ 1.168.504,00	R\$ 70.881,60
e) Valor da menor remuneração	R\$ 70.881,60	R\$ 1.097.193,47	R\$ 70.881,60
f) Valor médio de remuneração	R\$ 61.959,98 ¹	R\$ 1.089.085,27 ²	R\$ 75.273,76 ³

¹O Conselho de Administração da Companhia é constituído de sete integrantes, entretanto, em 2020, dois deles renunciaram à remuneração, além do Diretor-Presidente da Companhia que não recebe pelo Conselho (R\$ 252.796,70 / 4,08 = R\$ 61.959,98).

²O valor médio apurado é a razão de R\$ 5.086.028,20 / 4,67.

³O valor médio apurado é a razão de R\$ 213.024,75 / 2,83.

Exercício 2021

Remuneração máxima, média e mínima			
a) Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
b) Número de membros	6,92 ¹	4,00	3,00
c) Número de membros remunerados	3,67	4,75	3,00
d) Valor da maior remuneração	R\$ 70.881,60	R\$ 896.437,08	R\$ 70.881,60
e) Valor da menor remuneração	R\$ 70.881,60	R\$ 896.437,08 ⁴	R\$ 70.881,60
f) Valor médio de remuneração	R\$ 67.232,02 ¹	R\$ 998.897,72 ²	R\$ 70.886,21 ³

¹O Conselho de Administração da Companhia é composto por sete integrantes. Entretanto, em 2021, um deles renunciou à remuneração, além do Diretor-Presidente da Companhia que não recebe honorários por sua atuação no Conselho (R\$ 246.517,39 / 3,67 = R\$ 67.232,02).

²O valor médio apurado é a razão de R\$ 4.744.764,15 / 4,75.

³O valor médio apurado é a razão de R\$ 212.658,64 / 3,00.

⁴Apenas 1 (um) membro da Diretoria Executiva permaneceu no cargo durante os 12 (doze) meses do exercício.

13.12. Mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria

A Companhia não possui arranjos contratuais, apólices de seguros ou outros instrumentos que estructurem mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou aposentadoria.

Nestes casos, serão aplicadas as mesmas condições previstas para os administradores da empresa controladora, uma vez que todos os dirigentes são funcionários oriundos daquela empresa.

13.13. Percentual na remuneração total devido por administradores e membros do conselho fiscal que sejam partes relacionadas aos controladores

¹ Os valores informados representam as indicações realizadas pelo controlador direto e indireto.

Exercício 2019			
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Remuneração total do órgão (R\$)	212.644,80	4.688.001,83	212.644,80
Remuneração total dos membros indicados pelo controlador (R\$) ¹	190.789,63	4.688.001,83	141.763,20
Percentual da remuneração dos indicados em relação ao total pago	89,72%	100%	66,67%

¹Os valores informados representam as indicações realizadas pelo controlador direto e indireto.

Exercício 2020			
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Remuneração total do órgão (R\$)	252.796,70	5.086.028,20	213.024,75
Remuneração total dos membros indicados pelo controlador (R\$) ¹	235.076,80	5.086.028,20	141.756,28
Percentual da remuneração dos indicados em relação ao total pago	92,99%	100%	66,54%

¹Os valores informados representam as indicações realizadas pelo controlador direto e indireto.

Exercício 2021			
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal
Remuneração total do órgão (R\$)	246.517,39	4.744.764,15	212.658,64
Remuneração total dos membros indicados pelo controlador (R\$) ¹	104.550,37	4.744.764,15	70.881,60
Percentual da remuneração dos indicados em relação ao total pago	42,41%	100%	33,33%

13.14. Remuneração de administradores e membros do conselho fiscal, agrupados por órgão, recebida por qualquer razão que não a função que ocupam
Não há.

13.15. Remuneração de administradores e membros do conselho fiscal reconhecida no resultado de controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e de controladas do emissor.

A BB Seguridade possui em sua estrutura de governança os seguintes membros: i) um Diretor-Presidente; ii) três diretores; iii) sete membros no Conselho de Administração e iv) três membros no Conselho Fiscal.

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, indicados pelo acionista controlador direto da BB Seguridade (Banco do Brasil S.A.), são funcionários de carreira e remunerados conforme os cargos exercidos no BB.

Os membros indicados pelo acionista controlador indireto são funcionários públicos e remunerados pela União Federal conforme os cargos exercidos naquela esfera.

A BB Seguridade arca somente com a remuneração mensal dos membros pela participação nos seus órgãos colegiados. Os conselheiros são remunerados, mensalmente, independentemente da quantidade de reuniões, nos limites estabelecidos pelos normativos internos. Nenhum membro da Diretoria da BB Seguridade tem sua remuneração paga pelo acionista controlador da BB Seguridade ou por controladas.

Ou seja, não existem parcelas de remuneração suportadas por controladas do emissor, seus controladores diretos ou indiretos e sociedades sob controle comum, que tenham

sido atribuídas aos integrantes do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal em função do exercício do cargo na BB Seguridade. Também não existem outras remunerações recebidas por administradores e membros do conselho fiscal da BB Seguridade que tenham sido reconhecidas nos resultados de nossas controladas por atuação nessas empresas nos exercícios de 2019, 2020 e 2021.

13.16. Outras informações relevantes

Todas as informações julgadas relevantes foram divulgadas nos itens acima.