POLÍTICA DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES (APROVADA EM RCA DE 21/02/2025 E AGE DE 31/03/2025)

1. Objetivo: Esta política tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades que norteiam os processos de indicação e sucessão dos membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva. Ela complementa e delineia as definições advindas da legislação e do Estatuto Social do Banco do Nordeste do Brasil S.A (BNB).

2. Regulamentação: Lei 13.303/2016, Decreto 8.945/2016 e Resolução Bacen 4.878/2020.

3. Periodicidade de revisão: No mínimo a cada três anos ou, extraordinariamente, a qualquer tempo.

4. Conceitos: Para fins desta Política são considerados os seguintes conceitos:

4.1. Órgãos da Administração: Conselho de Administração e Diretoria Executiva.

4.2. Conselho de Administração (Consad): é órgão de deliberação estratégica e colegiada do Banco, composto por pessoas naturais, eleitas pela Assembleia Geral, devendo exercer suas atribuições considerando os interesses de longo prazo do Banco, os impactos decorrentes de suas atividades na sociedade e no meio ambiente e os deveres fiduciários de seus membros, em alinhamento ao disposto na Lei nº 13.303/2016.

4.3. Conselho Fiscal (Confis): é órgão colegiado de funcionamento permanente, responsável pela fiscalização dos atos dos administradores e pela verificação do cumprimento dos seus deveres legais e estatuários, buscando por meio dos princípios da transparência, equidade e prestação de contas, contribuir para o melhor desempenho da empresa.

4.4. Comitês de Assessoramento: são órgãos estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração. Sua existência não implica a delegação das responsabilidades que competem ao Conselho de Administração e suas recomendações não vinculam as deliberações do Conselho de Administração.

4.5. Comitê de Auditoria (Coaud): é órgão colegiado de suporte ao Conselho de Administração e tem por finalidade assessorar o referido Conselho no que concerne ao exercício das suas funções de auditoria, supervisão e fiscalização.

4.6. Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corel): é órgão colegiado de assessoramento ao Conselho de Administração que tem por finalidade auxiliar os acionistas e o próprio Consad na indicação e sucessão de administradores, de membros do Conselho Fiscal e de membros dos Comitês de Assessoramento, bem como na instituição e acompanhamento das normas e políticas de gestão de pessoas e de remuneração dos administradores do Banco.

4.7. Comitê de Sustentabilidade, Riscos e de Capital (CSRC): é órgão colegiado de assessoramento ao Conselho de Administração e tem por finalidade auxiliá-lo no que concerne ao exercício das funções relativas à gestão de riscos e de capital, além da sustentabilidade na estratégia dos negócios e nas práticas administrativas do Banco, monitorando sua evolução.

4.8. Conselheiro Independente: é conceituado em conformidade com a Lei nº 13.303/2016: (i) não ter vínculo com o Banco do Nordeste, exceto participação no capital; (ii) não ser cônjuge ou parente consanguíneo ou afim, até o terceiro grau ou por adoção, do chefe do Poder Executivo Federal, de Ministro de Estado, ou de administrador do Banco; (iii) não ter mantido, nos últimos três anos, vínculo de qualquer natureza com o Banco, ou seu controlador, que possa vir a comprometer sua independência; (iv) não ser ou não ter sido, nos últimos três anos, empregado ou diretor do Banco; (v) não ser fornecedor ou comprador, direto ou indireto, de serviços ou produtos do Banco, de modo a implicar perda de independência; (vi) não ser funcionário ou administrador de sociedade ou entidade que esteja oferecendo ou demandando serviços ou produtos ao Banco, de modo a implicar perda de independência; (vii) não receber outra remuneração do Banco além daquela relativa ao cargo de conselheiro, à exceção de proventos em dinheiro oriundos de participação no capital.

4.9. Diretoria Executiva: é o órgão de administração e representação do Banco, cabendo-lhe assegurar o seu funcionamento regular em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração.

4.10. Processo de indicação e sucessão: Abrange as atividades de identificação, recrutamento e seleção de talentos, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos da alta administração, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos:

I - Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;

II - Capacidade técnica;

III - capacidade gerencial;

IV - Habilidades interpessoais;

V - Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e

VI - Experiência.

5. Diretrizes

5.1. Consideramos o processo de indicação e sucessão como parte do processo de continuidade da empresa.

5.2. Estruturamos os processos de indicação e sucessão com base na legislação, no mérito e na variedade de competências e experiências requeridas para o funcionamento da organização.

5.3. Almejamos que os administradores no exercício de suas funções possam exercê-las de forma independente.

5.4. Avaliamos as experiências dos profissionais e levamos em consideração essa análise no processo de verificação de requisitos para nomeação e eleição.

5.5. Reconhecemos e buscamos, por meio de ações concretas e programas institucionais, uma maior diversidade na composição dos colegiados estatutários, especialmente em relação a gênero, raça, idade, experiência e formação.

5.6. Observamos os requisitos mínimos e as vedações para indicação de membros para o Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês de Assessoramento ao Consad e Diretoria Executiva, previstos na legislação, nos normativos internos e no Apêndice deste documento, em conformidade com as melhores práticas de governança.

POLÍTICA DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

Normas, Práticas e Procedimentos

1. Indicação e Sucessão

1.1. Os administradores, conselheiros fiscais e membros dos comitês de assessoramento deverão ter a indicação formalizada por meio de formulário específico, com todas as informações pertinentes ao atendimento dos requisitos do cargo, acompanhado de documentação comprobatória e análise prévia de compatibilidade feita pelo órgão ou entidade da administração pública federal responsável pelas indicações.

1.2. A ausência da documentação comprobatória, bem como o não preenchimento de todas as informações, poderá implicar a rejeição do formulário.

1.3. As indicações de administradores e conselheiros fiscais realizadas pelo órgão ou entidade da administração pública federal responsável pela indicação só serão consideradas válidas se acompanhadas de aprovação prévia da Casa Civil, na forma do inciso II do Art. 22 do Decreto n° 8.945/2016.

1.4. As indicações para o Conselho de Administração e Conselho Fiscal deverão ser encaminhadas com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias em relação à data da Assembleia Geral de Acionistas, com vistas a garantir tempo hábil para inclusão na proposta de administração e no boletim de voto à distância, e para verificação dos requisitos e ausência de vedações pelo Corel.

2. Verificação de Conformidade

2.1. O Corel é o responsável por verificar a conformidade do processo de indicação de membros para o Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva e dos titulares das Superintendências responsáveis pelas áreas de Auditoria, Corregedoria, Ouvidoria e Controles interno e Riscos.

2.2. O funcionamento do Corel será regulado pelo seu Regimento Interno, aprovado pelo Conselho de Administração, pelo Estatuto Social do Banco e por legislação e normativos internos vigentes.

2.2.1. A verificação do atendimento aos requisitos e ausência de vedações dos candidatos indicados para o Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva será realizada

pelo Corel e o resultado será declarado por meio de manifestação assinada pelo Coordenador.

2.2.2. A manifestação do Corel será encaminhada ao Conselho de Administração, que deverá incluir, na proposta da administração para a realização da assembleia geral que tenha na ordem do dia a eleição de membros do conselho de administração e do conselho fiscal, sua manifestação acerca do enquadramento dos indicados aos requisitos e às vedações legais, regulamentares e estatutários à luz da autodeclaração e dos documentos apresentados pelo indicado e da manifestação do Comitê, cujas cópias autenticas serão arquivados pelo Banco.

2.2.3. As atas das reuniões que versarem sobre análise do preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para os indicados aos cargos de administradores, conselheiros fiscais e membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração serão lavradas na forma de sumário dos fatos ocorridos, inclusive das dissidências e dos protestos, se for o caso, e serão divulgadas, observado o disposto na Lei nº 13.709 e na Lei nº 12.527 sobre proteção a dados de caráter pessoal e acesso à informação.

2.3 A comprovação quanto à reputação ilibada e ausência de situações de conflito de interesse, será efetuada por meio de declaração firmada pelo indicado nos termos definidos pela Comissão de Valores Mobiliários, a qual terá a sua conformidade analisada pelo Corel, de forma antecedente ao encaminhamento para o Conselho de Administração.

2.4 O Corel deverá opinar, no prazo de 8 (oito) dias úteis, contado da data de recebimento do formulário padronizado, sob pena de aprovação tácita e responsabilização dos seus membros caso se comprove o descumprimento de algum requisito.

2.5 Caso o Corel identifique a necessidade de maiores informações ou comprovação de requisitos do indicado, o prazo será suspenso após comunicação formal e fundamentada ao órgão responsável pela indicação.

3. Eleição

3.1. A eleição dos membros dos órgãos contemplados na presente Política de Indicação e Sucessão deverá obedecer às regras estabelecidas no Estatuto Social do Banco e nos Regimentos Internos dos órgãos de governança, além do estabelecido em legislação vigente e normativos internos.

4. Diversidade, Equidade e Inclusão

4.1. Deverão ser observados critérios com base na diversidade, equidade e inclusão nos processos de seleção para preenchimento de vagas nas funções de direção e chefia superior do Banco e na composição dos colegiados estatutários.

4.2. A composição da Diretoria Executiva ou do Conselho de Administração deverá contar, em sua composição, com a participação de:

I. 1 (uma) mulher, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento; e

II. 1 (um) membro de comunidade sub-representada, assim entendido como qualquer pessoa que seja:

(a) “preta”, “parda” ou “indígena”, segundo classificação apresentada pelo IBGE,

(b) integrante da comunidade LGBTQIA+, ou (c) pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015.

4.3. A comprovação do cumprimento ao disposto nos incisos I e II do item 4.2 ocorrerá por meio de autodeclaração.

4.4. As regras de diversidade previstas no item 4.2 passam a ser obrigatórias a partir de 31.12.2025.

5. Treinamentos e avaliação anual obrigatória

5.1. O Banco adotará um conjunto de ações voltadas à identificação e desenvolvimento de talentos, visando oportunizar o encarreiramento dos empregados e a gestão do conhecimento para que estejam aptos a ocupar os cargos executivos e estatutários.

5.2 Os administradores, Conselheiros Fiscais e membros dos comitês estatutários, devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos disponibilizados pelo Banco sobre:

i - legislação societária e de mercado de capitais;

ii-divulgação de informações;

iii - controle interno;

iv - código de conduta;

v - Governança Corporativa

vi – Integridade e lei anticorrupção; e

vii - demais temas relacionados às atividades do Banco.

5.3 A avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos colegiados estatutários, deverá observar os seguintes quesitos mínimos para os administradores:

a) exposição dos atos de gestão praticados quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa;

b) contribuição para o resultado do exercício; e

c) consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo;

6. Requisitos e Vedações

6.1. Normas Comuns para Administradores – Requisitos

6.1.1. Os Órgãos da Administração do Banco serão integrados por brasileiros residentes no País, dotados de notórios conhecimentos, idoneidade moral, reputação ilibada, experiência e capacidade técnica compatível com o cargo, observados, também, os requisitos impostos pela Lei nº 6.404/76, Lei nº 13.303/16 e seu respectivo Decreto Regulamentador e demais normas aplicáveis.

6.1.2. Os processos de indicação e sucessão do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e dos Comitês de Assessoramento ao CONSAD serão regulados pelo Estatuto Social do Banco e pelos seus respectivos Regimentos Internos, observado ainda o disposto na presente Política de Indicação e Sucessão e na legislação atinente.

6.1.3. Os requisitos obrigatórios para os administradores do Banco aplicam-se inclusive aos representantes dos empregados e acionistas minoritários.

6.1.4. Os administradores devem atender, alternativamente, aos seguintes requisitos mínimos de experiência profissional:

6.1.4.1. Possuir no mínimo 10 (dez) anos de experiência profissional, no setor público ou privado, na área de atuação do Banco ou em área conexa àquela para a qual forem indicados em função de direção superior.

6.1.4.2. Possuir no mínimo 4 (quatro) anos de experiência ocupando pelo menos um dos seguintes cargos:

i. Cargo de direção ou de chefia superior em empresa de porte ou objeto social semelhante ao do Banco, entendendo-se como cargo de chefia superior àquele situado nos 2 (dois) níveis hierárquicos não estatutários mais altos da empresa.

ii. Cargo em comissão ou função de confiança equivalente a DAS-4 ou superior, no setor público.

iii. Cargo de docente ou de pesquisador em áreas de atuação do Banco.

6.1.4.3. Possuir no mínimo 4 (quatro) anos de experiência como profissional liberal em atividade direta ou indiretamente vinculada à área de atuação do Banco.

6.1.3.4 As experiências mencionadas em alíneas distintas do item 6.1.4.2 não poderão ser somadas para a apuração do tempo requerido.

6.1.4.5 As experiências mencionadas em uma mesma alínea do item 6.1.4.2 poderão ser somadas para a apuração do tempo requerido, desde que relativas a períodos distintos.

6.1.4.6. A formação acadêmica deverá contemplar curso de graduação e/ou pós-graduação reconhecido pelo Ministério da Educação.

6.1.4.7. São consideradas compatíveis as formações acadêmicas preferencialmente em: i. Administração ou Administração Pública. ii. Ciências Atuariais. iii. Ciências Econômicas. iv. Comércio Internacional. v. Contabilidade ou Auditoria. vi. Direito. vii. Engenharia. viii. Estatística. ix. Finanças. x. Matemática. xi. Curso aderente à área de atuação do Banco.

6.1.5. Os requisitos mínimos de experiência profissional poderão ser dispensados no caso de indicação de empregado do Banco para administrador ou membro de comitê, desde que tenha mais de 10 (dez) anos de trabalho efetivo e tenha ocupado cargo na chefia superior do Banco, comprovando sua capacidade para assumir as responsabilidades do cargo para o qual foi indicado.

6.1.5.1. Entende-se por cargo de chefia superior o situado nos 2 (dois) níveis hierárquicos não estatutários mais altos do Banco, nos termos do art. 17, I, “b” da Lei nº 13.303/2016.

6.2. Normas Comuns - Vedações e impedimentos

6.2.1 Não poderão participar dos órgãos de Administração e Comitês de Assessoramento, os que se enquadrarem nas hipóteses de inelegibilidade previstas nas alíneas do inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64/90 e art. 147, §1º da Lei nº 6.404/76.

6.2.2. Não podem participar dos órgãos da Administração e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração os enquadrados nas vedações previstas no art. 13 do Estatuto Social.

6.2.3. É vedada também a indicação para órgãos da Administração e para os Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração os enquadrados nas vedações previstas no art. 17, §2º, da Lei nº 13.303/2016

6.2.4. Aplicam-se as vedações e impedimentos do item 6.2.2 a todos os administradores do Banco, inclusive aos representantes dos empregados e dos minoritários.

6.2.5. Os requisitos e as vedações exigíveis para os administradores deverão ser respeitados por todas as nomeações e eleições realizadas, inclusive em caso de recondução.

6.2.6. É vedada a recondução do administrador ou do Conselheiro Fiscal que não participar de nenhum treinamento anual disponibilizado pelo Banco nos últimos dois anos.

6.3. Normas Específicas - Conselho de Administração

6.3.1. O Conselho de Administração será formado por sete membros, com a seguinte composição:

6.3.1.1. Três membros indicados pelo Ministro de Estado da Fazenda, sendo pelo menos um deles membro independente, nos termos da legislação vigente;

6.3.1.2. um membro indicado pelo Ministro de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

6.3.1.3. um membro indicado pelos acionistas minoritários.

6.3.1.4. um representante dos empregados, nos moldes da Lei nº 12.353/2010 e do Decreto nº 8.945/2016;

6.3.1.5. O Presidente do Banco.

6.3.2. É assegurado aos acionistas minoritários o direito de eleger um conselheiro de administração, necessariamente independente, se maior número não lhes couber pelo processo de voto múltiplo.

6.3.3. É assegurado aos empregados o direito de eleger um conselheiro de administração, na forma do disposto na Lei nº 12.353/2010, com sujeição a todos os critérios e exigências para o cargo, mediante pleito organizado por Comissão Eleitoral composta de representantes do Banco, designados pelo Presidente, e representantes das entidades sindicais com representação entre os empregados, de forma paritária, sendo presidida por um dos representantes do Banco, consoante disciplinamento

estabelecido em normativo interno, aprovado pelo Conselho de Administração. O processo eleitoral para escolha do representante dos empregados deverá ser concluído até 30 dias antes do término do prazo de gestão.

6.3.4. O Presidente do Conselho de Administração e seu substituto serão escolhidos na primeira reunião do órgão que ocorrera pós a eleição de seus membros, devendo o Presidente ser um dos membros indicados pelo Ministro de Estado supervisor.

6.3.5. O Conselho de Administração terá prazo de gestão unificado de 2 (dois) anos, permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções consecutivas. Serão considerados nesse prazo os períodos anteriores de gestão ocorridos há menos de dois anos.

6.3.6. O prazo de gestão dos membros do Conselho de Administração prorrogar-se-á até a investidura dos novos membros

6.3.7. Atingido o limite de reconduções previsto no item 5.3.6, o retorno de membro do Conselho de Administração somente poderá ocorrer após decorrido o período equivalente a um prazo de gestão.

6.3.8. O Conselho de Administração fará recomendação não vinculante de novos administradores e perfis para aprovação da assembleia, sempre relacionadas aos resultados do processo de avaliação e às diretrizes da política de indicação e do plano de sucessão.

6.3.9. O Conselho de Administração deverá aprovar e manter atualizado um plano de sucessão não-vinculante de Administradores, cuja elaboração deve ser coordenada pelo Presidente do Conselho de Administração;

6.3.10. O plano de sucessão de Administradores, de caráter não vinculante, consistirá na identificação da empregados aptos a serem eleitos para o colegiado e visa dar oportunidade de encarreiramento e assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

6.3.11. O Plano de sucessão deverá ser estruturado com critérios de cunho objetivo e transparentes, com perfis técnicos adequados às características de cada função, visando a constituição de um banco de talentos.

6.3.12. os empregados selecionados deverão participar, ao longo do prazo de vigência do banco de talentos, de formação específica através de cursos e treinamentos de formação executiva, com o objetivo de aprimoramento da totalidade das competências, habilidades e atitudes relacionadas aos cargos da alta administração.

6.3.13. Para o desenvolvimento do Plano de Sucessão serão respeitadas as seguintes premissas:

a) entendimento prévio do planejamento estratégico e dos negócios do Banco;

b) caracterização do perfil das posições das funções estatutárias;

c) priorização das posições estatutárias quanto à necessidade de intervenção/sucessão;

d) identificação dos potenciais talentos dos grupos de gestores do Banco para assumir posições estatutárias; e

e) alinhamento com as demais funções de Recursos Humanos.

6.3.14. Sempre que a Política de Indicação do Banco pretender impor requisitos adicionais aos constantes no estatuto social e na legislação aplicável para os membros do Conselho de Administração, tais requisitos deverão ser objeto de deliberação dos acionistas em Assembleia Geral.

6.3.15. O Conselho de Administração deve ser composto tendo em vista a disponibilidade de tempo de seus membros para o exercício de suas funções e a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero.

6.4. Normas Específicas - Diretoria Executiva

6.4.1. A Diretoria Executiva será composta, no mínimo, por cinco e, no máximo, por sete Diretores Executivos, incluindo o Presidente, sendo todos eleitos e destituídos pelo Conselho de Administração.

6.4.2. Em obediência ao disposto no Art. 24, II, do Decreto nº 8.945/2016, o Estatuto Social do Banco deverá conter, no mínimo, um requisito específico adicional para o cargo de Diretor, em relação ao cargo de Conselheiro de Administração

6.4.3. Além dos requisitos previstos no item 1 da presente Política de Indicação e Sucessão, devem ser observadas, cumulativamente, as seguintes condições para o exercício de cargos na Diretoria Executiva do Banco:

6.4.3.1. Ser graduado em curso superior, de preferência em um dos cursos mencionados no item 6.1.4.7.

i. por pelo menos quatro anos, cargos gerenciais em instituições integrantes do Sistema Financeiro Nacional; ou

ii. por pelo menos quatro anos, cargos gerenciais na área financeira de outras entidades detentoras de patrimônio líquido não inferior a um quarto dos limites mínimos de capital realizado e patrimônio líquido exigidos pela regulamentação para o Banco; ou

iii. por pelo menos quatro anos, cargos relevantes em órgãos ou entidades da administração pública equivalentes a DAS-4 ou superior, com atuação em área conexa àquela em que o indicado exercerá a função de diretor

6.4.3.3. O prazo de gestão da Diretoria Executiva será unificado de 2 (dois) anos, sendo permitidas, no máximo, 3(três) reconduções consecutivas. Serão considerados nesse prazo os períodos anteriores de gestão ocorridos há menos de dois anos e a transferência de Diretor para outra Diretoria.

6.4.3.4. Atingido o limite de reconduções previsto no item 5.4.4.3, o retorno do membro da Diretoria Executiva só poderá ocorrer após decorrido período equivalente a um prazo de gestão

6.4.3.5. O prazo de gestão dos membros da Diretoria Executiva se prorrogará até a efetiva investidura dos novos membros.

6.4.3.6. Em caso de vacância, ausências ou impedimentos eventuais de qualquer membro da Diretoria Executiva, o Presidente designará o substituto dentre os demais membros da Diretoria Executiva, em caráter cumulativo. O Diretor designado para preencher vaga ocorrida no curso do prazo de gestão completará o período interrompido.

6.4.3.7. Em caso de vacância ou ausência do Presidente do Banco, o Conselho de Administração designará o seu substituto.

6.4.4. O plano de sucessão da Diretoria Executiva, de caráter não vinculante, consistirá na identificação da empregados aptos a serem eleitos para o colegiado e visa dar oportunidade de encarreiramento e assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

6.4.4.1. O Plano de sucessão da Diretoria Executiva deverá ser estruturado com critérios de cunho objetivo e transparentes, com perfis técnicos adequados às características de cada Diretoria, visando a constituição de um banco de talentos.

6.4.4.2. os empregados selecionados deverão participar, ao longo do prazo de vigência do banco de talentos, de formação específica através de cursos e treinamentos de

formação para o cargo, com o objetivo de aprimoramento da totalidade das competências, habilidades e atitudes relacionadas ao cargo.

6.5. Normas Específicas - Comitê de Auditoria

6.5.1. O Comitê de Auditoria será composto por quatro membros, eleitos e destituídos a qualquer tempo pelo Conselho de Administração, em sua maioria independentes.

6.5.2. O exercício de cargo no Comitê de Auditoria dependerá da observância dos requisitos previstos abaixo:

I. ter conhecimento e experiência profissional em auditoria ou em contabilidade societária;

II. ter residência no Brasil, reputação ilibada, bem como notório conhecimento e formação acadêmica compatíveis com o cargo;

III. pelo menos um dos membros deve ser conselheiro independente do Banco;

IV. comprovar uma das experiências abaixo:

a) ter sido, por três anos, diretor estatutário ou membro de Conselho de Administração, de Conselho Fiscal ou de Comitê de Auditoria Estatutário de empresa de porte semelhante ou maior que o BNB;

b) ter sido, por cinco anos, sócio ou diretor de empresa de auditoria independente registrada na CVM;

c) ter ocupado, por dez anos, cargo gerencial em área relacionada às atribuições do Comitê de Auditoria Estatutário;

6.5.3. Ao menos 1 (um) dos membros do Comitê de Auditoria deve ter reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária.

6.5.4. Além dos impedimentos dispostos no item 6.2 da presente Política de indicação e Sucessão, são condições mínimas para integrar o Comitê de Auditoria:

6.5.4.1. Não ser ou ter sido, nos doze meses anteriores à nomeação para o Comitê:

i. diretor, empregado ou membro do conselho fiscal do Banco ou de sociedade controlada, coligada, assim como sociedade em controle comum, direta ou indireta;

ii. Responsável técnico, diretor, gerente, supervisor ou qualquer outro integrante com função de gerência de equipe envolvida nos trabalhos de auditoria no Banco.

6.5.4.2. Não ser cônjuge ou parente consanguíneo ou afim, até o terceiro grau ou por adoção, das pessoas referidas no item 6.5.4.1

6.5.4.3. Não receber qualquer outro tipo de remuneração do Banco, de seu controlador ou de empresas ligadas que não seja aquela relativa à função de integrante do Comitê de Auditoria.

6.5.4.4. Não ser ou ter sido ocupante de cargo público efetivo, ainda que licenciado, ou de cargo em comissão da União, nos doze meses anteriores à nomeação para o Comitê de Auditoria.

6.5.4.5. O atendimento às previsões do item 5.5 deve ser comprovado por meio de documentação mantida na sede do Banco pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, contado a partir do último dia de mandato do membro do Comitê de Auditoria.

6.6. Normas Específicas - Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corel).

6.6.1. O Corel será constituído por 5 (cinco) membros, eleitos pelo Conselho de Administração, observando-se os artigos 156 e 165 da Lei nº 6.404/76 e o seguinte:

I. Será constituído por membros do Conselho de Administração ou de outros comitês estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração, desde que em sua maioria sejam independentes e sem remuneração adicional, de acordo com o artigo 21, §3ºdo Decreto nº 8.945/2016.

II. Poderá ainda ser constituído por membros externos remunerados, hipótese em que a remuneração será definida em assembleia geral.

6.6.2. Os membros do Corel serão eleitos para mandato de dois anos, sendo permitidas, no máximo, três reconduções.

6.6.3. Além dos impedimentos dispostos no item 6.2 da presente Política de indicação e Sucessão, devem ser obedecidas as condições mínimas e a ausência de vedações para integrar o Corel previstos nas normas aplicáveis, bem como no Estatuto Social e Regimento Interno do Comitê.

6.6.4. Os membros do Corel deverão possuir a qualificação e a experiência necessárias para avaliar de forma independente a Política de Remuneração de Administradores e a Política de Indicação e Sucessão.

6.6.5. O Conselho de Administração deverá verificar o enquadramento dos membros externos indicados por meio da análise da autodeclaração apresentada e respectivos documentos, nos moldes do formulário padronizado.

6.6.6. Os membros do Corel deverão se abster de opinar sobre as suas próprias indicações.

6.7. Normas Específicas – Comitê de Sustentabilidade, Riscos e de Capital

6.7.1. O CSRC será formado por quatro membros efetivos, majoritariamente não empregados, com mandato de 2 anos, admitidas até três reconduções consecutivas.

6.7.2. Além de observar as vedações e impedimentos do item 6.2, são requisitos para os membros integrarem o CSRC:

6.7.2.1. Para todos os membros do Comitê:

i. Ser graduado em curso superior, de preferência em um dos cursos mencionados no item 6.1.4.7.

ii. Possuir comprovados conhecimentos e experiência em gerenciamento de riscos.

iii. Não ser integrante da Diretoria Executiva do Banco do Nordeste.

iv. Não ser cônjuge ou parente em linha reta, em linha colateral ou por afinidade, até o segundo grau, de empregados da ativa ou ex-empregados que tenham deixado a instituição nos últimos seis meses.

v. Não figurar como autor de ação judicial contra o Banco do Nordeste ou quaisquer entidades por ele mantidas ou patrocinadas.

6.7.2.2. Para a maioria dos membros do Comitê:

i. Não ser e não ter sido, nos últimos seis meses, funcionário do Banco do Nordeste

ii. Não receber do Banco do Nordeste outro tipo de remuneração que não decorra do exercício da função de integrante do Comitê ou do Conselho de Administração.

6.7.3. Os membros do CSRC deverão possuir a qualificação e a experiência necessárias para assessorar o Conselho de Administração na gestão dos riscos e de capital, assim como na incorporação da sustentabilidade na estratégia dos negócios e nas práticas administrativas do Banco.

6.8. Normas Específicas - Conselho Fiscal

6.8.1. O Conselho Fiscal será formado por três membros efetivos e respectivos suplentes, eleitos pela Assembleia Geral Ordinária, sendo:

I. dois indicados pelo Ministro de Estado da Fazenda, sendo um como representante do Tesouro Nacional, que deverá ser servidor público com vínculo permanente com a Administração Pública Federal; e

II. um representante dos acionistas minoritários.

6.8.2. São requisitos para os membros integrarem o Conselho Fiscal:

6.8.2.1. ser pessoa natural, residente no País e de reputação ilibada, acionistas ou não

6.8.2.2. Ter formação acadêmica considerada compatível com o exercício da função, preferencialmente nos cursos mencionados no item 6.1.4.2.

6.8.2.3. ter experiência mínima de três anos, em pelo menos uma das seguintes funções:

a) direção ou assessoramento na administração pública federal, direta ou indireta;

b) Conselheiro Fiscal ou administrador em empresa;

c) membro de comitê de auditoria em empresa;

d) cargo gerencial em empresa;

6.8.2.4. Não ter sido responsabilizado por decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado, por crime de sonegação fiscal, corrupção, lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, contra o Sistema Financeiro Nacional, contra a Administração Pública ou contra a licitação, bem como por atos de improbidade administrativa.

6.8.2.5. Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de Conselheiro de Administração, de Diretor ou de sócio-gerente nas instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, ou em outras instituições sujeitas a autorização, ao controle e a fiscalização de órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, incluídas as entidades de previdência complementar, as sociedades seguradoras, as sociedades de capitalização e as companhias abertas.

6.8.2.6. Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por pendências relativas a protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas.

6.8.2.7. Não estar declarado falido ou insolvente, nem ter participado da administração ou ter controlado firma ou sociedade em recuperação judicial ou insolvente.

6.8.2.8. Não ser, ou haver sido nos últimos vinte e quatro meses, responsável técnico, diretor, gerente, supervisor ou qualquer outro integrante, com função de gerência, da equipe envolvida nos trabalhos de auditoria no Banco.

6.8.2.9. Não ser cônjuge ou parente em linha reta, em linha colateral até o terceiro grau e por afinidade até o segundo grau, das pessoas referidas no item 6.8.2.8.

6.8.2.10. Não receber, a qualquer título, outro tipo de remuneração do Banco ou de suas coligadas, que não aquela a que faz jus em decorrência de sua função de integrante do Conselho Fiscal, fixada na forma do § 2º do artigo 42 do Estatuto Social.

6.8.2.11. Não podem ser eleitos para o Conselho Fiscal, os administradores e empregados do Banco, ou de sociedade por este controlada, e o cônjuge ou parente, até o terceiro grau, de administrador do Banco.