

POLITICA CORPORATIVA

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

I. OBJETIVOS

O objetivo da presente Política de Remuneração de Administradores ("Política de Remuneração") é recompensar adequadamente, segundo padrões de mercado, a competência e o comprometimento dos administradores, assim considerados os membros da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração do Banco Pan S.A. e suas controladas ("Conglomerado Pan"), assim como os membros de seu Conselho Fiscal e os membros do Comitê de Auditoria, por meio da adoção de metodologia de remuneração voltada ao crescimento de valores individuais e coletivos de seus profissionais.

A metodologia de remuneração ora estabelecida busca, em última análise, incentivar os administradores para que desempenhem suas funções com eficiência e, conseqüentemente, gerem melhores resultados para o Conglomerado Pan.

Na hipótese do administrador e ou membro do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria ser remunerado por qualquer outra sociedade integrante do conglomerado Pan, para todos os fins e efeitos, o valor da remuneração decorrente da presente Política de Remuneração será considerado como integrado e compreendido ao valor que o referido profissional venha a auferir de tal terceira sociedade.

Consideram-se, para os fins de aplicação dos termos e condições da presente Política de Remuneração, única e exclusivamente, os administradores e membros do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria não empregados e eleitos estatutariamente.

II. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO

A presente Política de Remuneração será aplicável a todos os membros presentes e futuros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria do Conglomerado Pan, de acordo com os termos e condições abaixo definidos:

Data de Criação	Data de Atualização	Data da Última Revisão
07.Dez.2012	-	30.Jan.2013

(a) Conselho de Administração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração será composta exclusivamente por pró-labore mensal a ser estabelecido, nos termos do artigo 152 da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976 ("Lei 6.404/76"), em Assembleia Geral. Não se aplicam outros elementos como forma de remuneração, tais como remuneração variável, benefícios ou incentivos de longo prazo.

(b) Diretoria Estatutária

A remuneração dos membros da Diretoria tem por base as responsabilidades de cada membro e as práticas de mercado, objetivando criar e manter uma estrutura de remuneração que confira consistência interna, competitividade externa e eficácia motivacional a todos os níveis de referido órgão estatutário.

Nesse caso, a remuneração é composta por: (i) honorários fixos mensais e (ii) benefícios. Maiores especificações acerca do montante devido a título de pró-labore e dos elementos que compõem o pacote de benefícios atribuído aos membros da Diretoria serão estabelecidas em Assembleia Geral, nos termos do artigo 152 da Lei 6.404/76, observados, em qualquer caso, os termos e condições da regulamentação aplicável, devendo a Assembleia determinar o valor global de honorários destinados à remuneração de todos os membros da Diretoria Estatutária, compreendido todo o período anual e considerados tanto os honorários fixos quanto a remuneração variável ("Valor Global").

O Conglomerado Pan poderá pagar remuneração variável, a qual deverá ser deliberada em Assembleia Geral, observados os limites fixados pela legislação vigente.

(c) Conselho Fiscal

A Política de Remuneração dos membros do Conselho Fiscal, conforme artigo 162, parágrafo 3º da Lei 6.404/76, além de compreender o reembolso, obrigatório, das despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de sua função, é composta por salário fixo mensal a ser fixado pela Assembleia Geral que os eleger, e não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da que, em

Data de Criação	Data de Atualização	Data da Última Revisão
07.Dez.2012	-	30.Jan.2013

média, for atribuída a cada membro da Diretoria, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros. Não se aplicam outros elementos como forma de remuneração, tais como remuneração variável, benefícios ou incentivos de longo prazo.

(d) Comitê de Auditoria

A remuneração dos membros do Comitê de Auditoria é determinada de acordo com as funções e responsabilidades de cada membro e de acordo com as práticas de mercado, sendo composta exclusivamente por (i) honorários mensais e (ii) benefícios. O presidente do Comitê de Auditoria não fará jus à remuneração ora referida, pois também deverá exercer o cargo de membro do Conselho de Administração.

III. ELEMENTOS DE REMUNERAÇÃO

A remuneração dos administradores do Conglomerado Pan e membros dos demais órgãos contemplados pela presente Política de Remuneração é composta, conforme aplicável em função dos termos acima definidos, por:

(a) honorários mensais, aplicáveis aos membros de todos os órgãos estatutários do Conglomerado Pan, conforme suas respectivas especificações. Os honorários mensais têm por objetivo remunerar o profissional pelas atribuições e responsabilidades pertinentes ao cargo exercido e melhorar o desempenho, garantindo comprometimento e satisfação com a remuneração; e

(c) pacote de benefícios, aplicável exclusivamente aos membros da Diretoria. A composição da remuneração não comporta elementos atrelados a indicadores de desempenho. Por "benefícios" entende-se seguro de vida, assistência médica e odontológica. Os benefícios são atribuídos exclusivamente aos membros da Diretoria e membros do Comitê de Auditoria e têm por objetivo atender necessidades básicas em relação aos itens de cobertura acima mencionados, atraindo e retendo profissionais com excelência de qualificação e capacitação técnica e com real capacidade para atendimento das necessidades e prioridades do Conglomerado Pan.

Data de Criação	Data de Atualização	Data da Última Revisão
07.Dez.2012	-	30.Jan.2013

Na opção pelo pagamento de remuneração variável, esta deverá ser fixada conforme padrões, termos e condições deliberados em Assembleia Geral segundo os limites determinados pela legislação e regulamentação aplicáveis.

Considerados os valores de honorários mensais e de remuneração variável, fica certo que, para os fins de determinação do Valor Global a ser fixado pela Assembleia Geral deverão ser considerados como fatores relevantes para alocação dos valores devidos respectivamente a cada administrador:

- (i) os riscos correntes e potenciais;
- (ii) o resultado geral do Conglomerado Pan, em particular o lucro recorrente realizado;
- (iii) a capacidade de geração de fluxos de caixa;
- (iv) o ambiente econômico em que o Conglomerado Pan está inserido e suas tendências;
- e
- (v) as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos, das oscilações do custo do capital e das projeções de liquidez.

IV. METODOLOGIA DE CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO

O cálculo da remuneração, conforme aqui prevista, leva em consideração os valores de remuneração praticados pelo mercado e o nível de competitividade do Conglomerado Pan, a qualificação profissional e a capacitação técnica do administrador ou membro do órgão diretivo considerado.

O acompanhamento das remunerações praticadas no mercado dar-se-á por meio de pesquisa de mercado em instituições do mesmo porte, do mesmo setor e atuantes nas mesmas regiões, utilizando como elemento informador para decisões internas a variação percentual da remuneração das diversas características administrativas da organização (ex. diretor, membro do conselho de administração, etc.).

V. COMPATIBILIDADE DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO



Data de Criação	Data de Atualização	Data da Última Revisão
07.Dez.2012	-	30.Jan.2013

O Conglomerado Pan possui mecanismos de controle e gestão de riscos efetivos, sendo que a presente Política de Remuneração foi formulada em estrita consonância com referidos mecanismos, não resultando, portanto, em elevação de exposição de risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotadas pela instituição.

VI. REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES DAS ÁREAS DE CONTROLE INTERNO E DE GESTÃO DE RISCOS

Os administradores responsáveis por controles e gestão de riscos não receberão qualquer incentivo, benefício ou importância variável, vinculados a resultados de áreas de negócios cuja gestão e/ou controle estejam sob sua supervisão. A avaliação do desempenho de referidos administradores será baseada única e exclusivamente na realização dos objetivos de suas próprias funções. A remuneração aplicável a tais administradores será estruturada de modo a atrair profissionais qualificados e experientes.

VII. DISTRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Caberá ao Diretor Presidente do Banco Pan S.A. ("Banco") a distribuição do valor global da remuneração anual dos administradores do Conglomerado Pan e membros dos demais órgãos contemplados pela presente Política de Remuneração, conforme aprovado em Assembleia Geral.

VIII. SUPERVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

O Comitê de Remuneração do Banco será responsável pela supervisão de implementação, operacionalização e revisão da presente Política de Remuneração, regendo suas atividades e funções segundo os termos e condições fixados pela legislação e regulamentação aplicáveis e bem assim em conformidade com o quanto disposto no Regimento Interno do Comitê.



Data de Criação	Data de Atualização	Data da Última Revisão
07.Dez.2012	-	30.Jan.2013

As disposições aqui contidas, bem como quaisquer alterações a elas relacionadas, seguirão as normas aplicáveis, em especial a Resolução 3.921, de 23 de novembro de 2010, do Conselho Monetário Nacional, e eventuais alterações que a sucederem.