

RELATÓRIO DO COMITÊ DE REMUNERAÇÃO E ELEGIBILIDADE - COREL

Exercício de 2020

Composição do Corel

Leany Barreiro de Sousa Lemos (Presidente)

Lauren de Vargas Momback

Alex Mussoi Ribeiro

Maio de 2021

SUMÁRIO

I - Introdução

II - Do Comitê de Remuneração e Elegibilidade.

2.1 Composição e das atribuições do Comitê de Remuneração e Elegibilidade.

2.1.1 Das Regras de Composição.

2.1.2 Das Atribuições do Comitê De Remuneração e Elegibilidade.

2.1.3 Composição do Comitê em 31 de dezembro de 2020.

2.2 Atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período

2.3 A Política de Remuneração da Diretoria e a Política de Sucessão.

2.3.1 Política de Remuneração da Diretoria.

2.3.2 Política de Sucessão.

2.4 Processo Decisório e Reuniões Realizadas no Comitê, Alterações de Normativos, Composição e Alterações de Composição dos Conselhos e Comitês do Banco.

III - Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores.

3.1 Montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;

3.2 Montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;

3.3 Montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;

3.4 Percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.

IV - ANEXO: Composição da Diretoria, Conselho de Administração e Comitê de Auditoria em janeiro e dezembro de 2020.

I- Introdução¹

O presente Relatório é elaborado em conformidade com o Regimento Interno do Comitê de Remuneração e Elegibilidade – COREL, aprovado pela Resolução nº 2.596/2019 do Conselho de Administração e tem por objetivo expor os trabalhos do Comitê no Exercício de 2020.

O Item 9.4 da Resolução nº 2.596/2019 do Conselho de Administração determina que este Relatório deve conter:

- a) Descrição da composição e das atribuições do Comitê de Remuneração e Elegibilidade;
- b) Atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;
- c) Descrição do processo de decisão adotado para as proposições relacionadas ao estabelecimento das políticas de remuneração e de indicação e sucessão;
- d) Principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, a política de diferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração;
- e) Principais características da Política de Indicação e Sucessão;
- f) Descrição das modificações na Política de Remuneração realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco da instituição e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos;
- g) Descrição das modificações na composição dos órgãos de administração, comitês de assessoramento ao CA, Conselho Fiscal e posição da conformidade dos ocupantes dos cargos aos requisitos e vedações previstos na Política de Indicação e Sucessão;
- h) Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:
 - 1) O montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;
 - 2) O montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;
 - 3) O montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;
 - 4) O montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição;
 - 5) O montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;
 - 6) O montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; e

¹ Relatório Preliminar. Será submetido ao COREL na próxima reunião do Comitê.

- 7) Os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.”

O Item 9.5 da referida Resolução determina que o COREL deva manter a disposição do Banco Central do Brasil, do Conselho de Administração e do CODESUL, o Relatório do Comitê de Remuneração e Elegibilidade, pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos de sua elaboração.

II- Do Comitê de Remuneração e Elegibilidade

O Funcionamento do Comitê de Remuneração e Elegibilidade é regido fundamentalmente pela Resolução nº 2596/2019 do Conselho de Administração, tendo sua existência prevista na Lei nº 13.303/2016.

2.1 Composição e das atribuições do Comitê de Remuneração e Elegibilidade

2.1.1 Das Regras de Composição

As regras de composição do COREL estão descritas nos itens de 5 a 7 da Resolução nº 2596/2019 do Conselho de Administração, sendo o Comitê composto por:

- a) Membros do Comitê de Auditoria;
- b) Presidente do Conselho Fiscal;
- c) Diretor-Presidente do BRDE, que será, também, o presidente do COREL.

A composição do COREL observando, ainda, o disposto pelo Conselho Monetário Nacional na Resolução BACEN nº 3.921/2010², devendo, para isso:

- a) Ser composto por, no mínimo, três integrantes, com mandato fixo, vedada a permanência de integrante no comitê por prazo superior a dez anos;
- b) Ter na sua composição pelo menos um membro não administrador; e
- c) Ter na sua composição integrantes com as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração da instituição, inclusive sobre as repercussões dessa política na gestão de riscos.

A função de membro do COREL é indelegável, sendo o mandato como membro idêntico ao respectivo mandato de exercício como membro do Comitê de Auditoria, membro do Conselho Fiscal ou como Diretor-Presidente do BRDE³.

Em caso de vacância de membro do COREL, em decorrência de destituição, renúncia, falecimento, impedimento comprovado, invalidez, perda do mandato que lhe assegura o exercício de membro do COREL ou outras hipóteses previstas em lei, o Comitê continuará a funcionar com os demais membros, observado o quórum mínimo estabelecido neste Regimento.

No caso de impedimento, o membro do COREL deve comunicar ao presidente do Comitê, devendo registrá-lo na ata da respectiva reunião.

² Resolução BACEN nº 3.921/2010 – Art. 13.

³ Resolução BACEN nº 3.921, de 25/11/2010 – art. 13, inciso II - Ser composto por, no mínimo, três integrantes, com mandato fixo, vedada a permanência de integrante no comitê por prazo superior a dez anos.

O presidente do Comitê, no caso de eventual ausência, será substituído na função por qualquer um dos demais membros, conforme indicação da maioria

2.1.2 Das Atribuições do Comitê De Remuneração e Elegibilidade:

Os itens 9.1 a 9.3 do Regimento Interno do Comitê de Remuneração e Elegibilidade – COREL estipulam as atribuições do Comitê e derivam de vários diplomas legais.

Em observância ao estipulado na Lei nº 13.303/20164 e no Regimento Administrativo:

- a) Estabelecer e formalizar as regras operacionais para seu próprio funcionamento, submetendo-as à aprovação do Conselho de Administração na forma de Regimento Interno, mantendo-o atualizado e em aderência às disposições legais e regulamentares;
- b) Opinar, com base na legislação aplicável e no Regimento Administrativo, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações daqueles indicados para membro da Diretoria, do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal;
- c) Observar o disposto na Política de Indicação e Sucessão do BRDE estabelecida pelo CODESUL, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos quando da avaliação de pessoa indicada para compor órgão de administração ou o Conselho Fiscal:
 - 1- Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor, notadamente o disposto no art. 17 da Lei nº 13.303/2016 e no Regulamento Anexo II à Resolução BACEN nº 4.122/20125;
 - 2- Capacidade técnica;
 - 3- Capacidade gerencial;
 - 4- Habilidades interpessoais;
 - 5- Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
 - 6- Experiência.
- d) Avaliar e propor ao Conselho de Administração critérios de integridade e *compliance*, bem como demais critérios e requisitos relacionados ao processo de indicação ou destituição de membros da Diretoria;
- e) Promover e acompanhar a adoção de práticas de boa governança corporativa relativas à sucessão, assim como a eficácia de seus processos, propondo atualizações e melhorias quando necessário;

Fornecer, quando requisitado pelo Conselho de Administração, apoio metodológico e procedimental para a avaliação individual e coletiva, de periodicidade anual, dos administradores (membros do Conselho de Administração e Diretores) e dos membros

⁴ Art. 10. A empresa pública e a sociedade de economia mista deverão criar comitê estatutário para verificar a conformidade do processo de indicação e de avaliação de membros para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal, com competência para auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros.

⁵ Regulamento anexo II à Resolução BACEN nº 4.122/2012 - Disciplina as condições para o exercício de cargos em órgãos estatutários ou contratuais das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil

do Conselho Fiscal, na forma exigida nos arts. 10 e 13, inciso III6, da Lei nº 13.303/2016, observados os seguintes quesitos mínimos:

- a) Exposição dos atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa;
- b) Contribuição para o resultado do exercício;
- c) Consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo;
- d) Propor ao Conselho de Administração e acompanhar:
- e) A divulgação, nos relatórios anuais do BRDE, das atividades desempenhadas pelo COREL, quando julgar pertinente;
- f) A execução da Política de Remuneração de Administradores estabelecida nos Atos Constitutivos do Sistema CODESUL/BRDE e em regulamentações do CODESUL.

Em observância ao estipulado pelo Conselho Monetário Nacional – CMN na Resolução BACEN nº 3.921, de 25/10/2010:

- a) Elaborar a Política de Remuneração de Administradores, propondo ao Conselho de Administração, para encaminhamento ao CODESUL⁷, na forma dos Atos Constitutivos do Sistema CODESUL/BRDE, as diversas formas de remuneração fixa ou variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;
- b) Supervisionar a implementação e operacionalização da Política de Remuneração de Administradores do Banco;
- c) Analisar a Política de Remuneração de Administradores em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
- d) Zelar para que a Política de Remuneração de Administradores esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição e com o disposto no Planejamento Estratégico do BRDE;
- e) Revisar anualmente a Política de Remuneração de Administradores do Banco, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento;
- f) Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a Política de Remuneração de Administradores;
- g) Cumprir outras atribuições determinadas pelo Conselho de Administração, pelo CODESUL ou pelo Banco Central do Brasil.
- h) Opinar, de modo a auxiliar aos Estados detentores do capital social do BRDE na indicação de administradores, dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e conselheiros fiscais, quanto ao preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;

⁶ Lei nº 13.303/2016 – Art. 13 – III - avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos administradores e dos membros de comitês, observados os seguintes quesitos mínimos:

⁷ Art. 31, VII – Propor ao CODESUL a remuneração dos membros da Administração do BRDE.

- i) Verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores, dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e dos conselheiros fiscais.

Em observância ao estipulado no art. 59, § 4º, do Regimento Administrativo do BRDE9, o COREL deverá apreciar a indicação realizada pelo Diretor-Presidente do BRDE do gestor da unidade organizacional responsável pelo gerenciamento de capital, para que este, no âmbito de suas competências, verifique se estão atendidas as exigências regulamentares e legais aplicáveis.

2.1.3 Composição do Comitê em dezembro de 2020:

Representantes no Comitê de Auditoria que Acumulam as Funções no COREL (Dezembro de 2020)	
Representante do Estado do Paraná	➤ VAGO
Representante do Estado de Santa Catarina	➤ ALEX MUSSOI RIBEIRO
Representante do Estado do Rio Grande do Sul	➤ LAUREM VARGAS MOMBACK

2.2 Atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período:

Reunião e Ata	Temas Tratados	Participantes
Ata nº 001/2020, 28.02.2020	APRESENTAÇÃO do Voto PRES/CA-2020/007- Propõe a instituição do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Administradores e do Conselho Fiscal, bem como dos Comitês Estatutários do BRDE	MARCELO HAENDECHEN DUTRA (PRESIDENTE) DAGOBERTO BONFILHO DUTRA (REPRESENTANTE RS) ALEX MUSSOI RIBEIRO (REPRESENTANTE SC)
Ata nº 002/2020, 23.03.2020	APROVAÇÃO do Voto PRES/CA-2020/007- Propõe a instituição do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Administradores e do Conselho Fiscal, bem como dos Comitês Estatutários do BRDE	MARCELO HAENDECHEN DUTRA (PRESIDENTE) LAUREM VARGAS MOMBACK (REPRESENTANTE RS) ALEX MUSSOI RIBEIRO (REPRESENTANTE SC)

⁸ Art. 59, § 4º §4º O Diretor-presidente submeterá à apreciação do Comitê de Remuneração e Elegibilidade a Indicação do gestor da unidade organizacional para que este, no âmbito de suas competências, verifique se estão atendidas as exigências regulamentares e legais aplicáveis.

⁹ Resolução BACEN nº 4.557/2017 – arts. 43, 44, 46 e 47.

<p>Ata nº 003/2020, 25.06.2020</p>	<p>APRECIÇÃO e APROVAÇÃO dos documentos relativos à indicação de LEANY BARREIRO DE SOUZA LEMOS, como Diretora Representante do Estado do Rio Grande do Sul na Diretoria Colegiada, conforme Ofício 032/2020/RO/GOV-RS do Senhor Governador do Estado do Rio Grande do Sul. Participou o Chefe da Consultoria Jurídica do Banco.</p>	<p>MARCELO HAENDECHEN DUTRA (PRESIDENTE) LAUREM VARGAS MOMBACK (REPRESENTANTE RS) ALEX MUSSOI RIBEIRO (REPRESENTANTE SC)</p>
<p>Ata nº 004/2020, 03.07.2020</p>	<p>APRECIÇÃO e APROVAÇÃO dos documentos relativos à recondução de LUIZ CORRÊA DE NORONHA, como Diretor Representante do Estado do Rio Grande do Sul na Diretoria Colegiada, conforme Ofício 032/2020/RO/GOV-RS do Senhor Governador do Estado do Rio Grande do Sul. Participou o Chefe da Consultoria Jurídica do Banco.</p>	<p>MARCELO HAENDECHEN DUTRA (PRESIDENTE) LAUREM VARGAS MOMBACK (REPRESENTANTE RS) ALEX MUSSOI RIBEIRO (REPRESENTANTE SC)</p>
<p>Ata nº 005/2020, 13.07.2020</p>	<p>APRECIÇÃO e APROVAÇÃO dos documentos relativos à indicação de PEDRO FERNANDO DE ALMEIDA NERY FERREIRA e VANESSA NEUMANN SULZBACH, como Conselheiros Representante do Estado do Rio Grande do Sul no Conselho de Administração, conforme Ofício 032/2020/RO/GOV-RS do Senhor Governador do Estado do Rio Grande do Sul.</p>	<p>MARCELO HAENDECHEN DUTRA (PRESIDENTE) LAUREM VARGAS MOMBACK (REPRESENTANTE RS) ALEX MUSSOI RIBEIRO (REPRESENTANTE SC)</p>

2.3 A Política de Remuneração da Diretoria e a Política de Sucessão:

2.3.1 Política de Remuneração da Diretoria:

Remuneração dos membros da Diretoria do Banco é definida, pela Resolução nº 511, de 03 de junho de 1993, da seguinte forma:

- a) O Diretor Presidente recebe a maior remuneração percebida por funcionário do Quadro de Carreira do Banco, acrescido de 50% (cinquenta por cento);
- b) desse total, 50% (cinquenta por cento) serão pagos a título de honorários e 50% (cinquenta por cento) a título de adicional de representação (ADR);
- c) os demais membros da Diretoria percebem 94% (noventa e quatro por cento) do total recebido pelo Diretor Presidente;
- d) o funcionário do Banco que esteja no exercício de cargo de Diretor, que optar pelo salário do seu cargo de carreira, perceberá ADR equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do ADR de Diretor ou de Presidente, conforme o cargo em que ocupar;

- e) O Diretor, do Banco não perceberá gratificação de Natal e o reajuste de seus vencimentos se fará de acordo com a política salarial aprovada pela Resolução nº 4 466/92, de 31.01.92, deste CODESUL.

A Ajuda de Custo destinada à indenização das despesas referentes à locomoção e à estada do Diretor na sede do Banco em Porto Alegre (RS) e que tenha domicílio nos Estados do Paraná e Santa Catarina, e equivalente a um terço da remuneração total.

2.3.2 Política de Sucessão.

A Política de Sucessão dos Administradores do BRDE em vigor é regido pela Resolução nº 1241/2017 do CODESUL, existindo, ainda uma atualização proposta pelo Conselho de Administração por meio da Decisão nº 2019/423, ainda não apreciada pelo CODESUL.

As condições para preenchimento das vagas no Conselho de Administração e na Diretoria estão consignadas no item V da Resolução nº 1241/2017 do CODESUL, que dispõe que esses cargos podem ser ocupados por brasileiros com reputação ilibada e notório conhecimento, indicados pelos Governadores do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, observando as seguintes condições:

- I- Ter experiência profissional, capacidade técnica e experiência profissional compatíveis com as áreas de atuação do BRDE, atendida a legislação vigente e normas do Banco Central do Brasil;
- II- Não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade, conforme legislação em vigor;
- III- Ser residente no País;
- IV- Não estar declarado falido ou insolvente;
- V- Não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de concussão ou peculato, contra a economia popular, fé pública, a propriedade ou sistema Financeiro Nacional, ou condenado a penas que vedem acesso a cargo público
- VI- Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de administração, diretor ou de sócio administrador em instituições financeiras ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da CVM;
- VII- Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;
- VIII- Não ter controlado ou administrado nos últimos 2 anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação individual;
- IX- Não descumprir norma ou legislação que vedem o exercício do cargo ou função a que for indicado.

2.4 Do Processo Decisório e Reuniões Realizadas no Comitê, Alterações de Normativos, Composição e Alterações de Composição dos Conselhos e Comitês do Banco:

Foram realizadas cinco reuniões no ano de 2020, onde foi discutido e aprovado o Regulamento do Comitê (em decorrência do Regimento), foram analisadas duas indicações de diretores e duas indicações de conselheiros ao Conselho de Administração.

Resta pendente, ainda, apreciação pelo CODESUL da Decisão nº 2019/423, que atualiza a Política de Sucessão dos Administradores do Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE).

Não foram encaminhadas novas alterações em 2020 da Política de Sucessão ou Remuneração de Administradores.

A Resolução BRDE nº 2.616, de 25.03.2020 (voto Pres-CA-2020/007) estabelece o procedimento de avaliação desempenho dos administradores. Em virtude da pandemia, a deliberação CA nº 072/2021, adiou a avaliação dos exercícios de 2019 e 2020 para maio de 2021.

III- Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores

Alguns itens do item 9.4 da Resolução 2.596/2019 não se aplicam à realidade do BRDE em 2020, uma vez que não foi diferida remuneração, contratado administradores mediante mecanismos de recrutamento diverso da indicação e deslocamento de administrador, a saber:

- a) O montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição; e
- b) O montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;

Isto posto resta a análise de apenas cinco itens que nos deteremos abaixo, tendo por base as informações encaminhadas pelo Setor de Pessoal do BRDE em 03/05/2021.

3.1 O montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários:

O montante de remuneração fixa no ano R\$ 4.596.939,05, paga a 17 beneficiários.

O montante de remuneração variável foi de R\$ 153.056,83, perfazendo um montante total de R\$ 4.749.995,88 pagos a título de remuneração aos dirigentes.

3.2 O montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários:

O montante de benefícios concedidos foi de R\$ 340.802,87, referente a 06 beneficiários.

3.3 O montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros:

O montante foi de R\$ 153.056,83, pagos em espécie.

3.4 O montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa:

Tivemos, no período, uma rescisão de Dirigente, no valor de R\$ 108.297,56.

3.5 Os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido:

	Remuneração fixa	Remuneração Variável	Benefícios
Remuneração	4.596.939,05	153.056,83	340.802,87
% em relação ao PL	0,15%	0,00%	0,01%
% em relação ao LL	2,31%	0,08%	0,17%
PL informado	3.099.861.497,47		
LL informado	199.305.723,24		
Tem por Base a remuneração paga à Diretoria, Conselho de Administração e Comitê de Auditoria.			

IV - ANEXOa) Composição da Diretoria e Conselhos em janeiro de 2020:**DIRETORIA**

Diretor-Presidente	➤ MARCELO HAENDCHEN DUTRA
Vice-Presidente, Diretor de Planejamento e Diretor Financeiro	➤ LUIZ CORRÊA NORONHA
Diretor de Acompanhamento e Recuperação de Créditos	➤ VLADIMIR ARTHUR FEY
Diretor de Operações	➤ WILSON BLEY LIPSKI
Diretor Administrativo	➤ LUIZ CARLOS BORGES DA SILVEIRA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente	➤ MARCELO HAENDCHEN DUTRA
Representantes do Estado do Paraná	➤ VALMOR WEISS ➤ VAGO
Representantes do Estado de Santa Catarina	➤ JULIANA BALDESSAR WEBER BECKER ➤ WAGNER MARCOS SALAI
Representantes do Estado do Rio Grande do Sul	➤ RAFFAELE MARSIAJ QUINTO DI CAMELI ➤ THIAGO ROCHA MOYSÉS

COMITÊ DE AUDITORIA

Representante do Estado do Paraná	➤ ALLAN JONES DOS SANTOS
Representante do Estado de Santa Catarina	➤ OSNI JOSÉ SCHROEDER
Representante do Estado do Rio Grande do Sul	➤ DAGOBERTO BONFILHO BELTRAME

b) Composição da Diretoria e Conselhos em dezembro de 2020:

DIRETORIA

Diretora-Presidente	➤ LEANY BARREIRO DE SOUSA LEMOS
Diretor Vice-Presidente e Diretor de Operações	➤ WILSON BLEY LIPSKI
Diretor de Planejamento	➤ LUIZ CORRÊA NORONHA
Diretor Financeiro	➤ MARCELO HAENDCHEN DUTRA
Diretor de Acompanhamento e Recuperação de Créditos	➤ VLADIMIR ARTHUR FEY
Diretor Administrativo	➤ LUIZ CARLOS BORGES DA SILVEIRA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente	➤ LEANY BARREIRO DE SOUSA LEMOS
Representantes do Estado do Paraná	➤ VALMOR WEISS ➤ WAGNER CARLOS AICHNER
Representantes do Estado de Santa Catarina	➤ JULIANA BALDESSAR WEBER BECKER ➤ WAGNER MARCOS SALAI
Representantes do Estado do Rio Grande do Sul	➤ PEDRO FERNANDO DE ALMEIDA NERY FERREIRA ➤ VANESSA NEUMANN SULZBACH
Conselheiros sem Direito a voto	➤ WILSON BLEY LIPSKI ➤ VLADIMIR ARTHUR FEY
Representante dos Empregados	➤ VAGO

COMITÊ DE AUDITORIA

Representante do Estado do Paraná	➤ VAGO
Representante do Estado de Santa Catarina	➤ ALEX MUSSOI RIBEIRO
Representante do Estado do Rio Grande do Sul	➤ LAUREN DE VARGAS MOMBACK

LEANY BARREIRO DE SOUSA LEMOS

Diretora-Presidente e Presidente do Comitê
de Remuneração e Elegibilidade - COREL

LAUREN DE VARGAS MOMBACK

Membro do Comitê de Auditoria –
Representante do Estado do RS

ALEX MUSSOI RIBEIRO

Membro do Comitê de Auditoria -
Representante do Estado de SC

(vago)

Membro do Comitê de Auditoria –
Representante do Estado do PR