



Política de Sucessão de Administradores



1. OBJETIVO

A Política de Sucessão de Administradores tem como objetivo definir diretrizes e procedimentos aplicáveis no processo de sucessão dos cargos da alta administração do BANCO CÉDULA, para garantia da continuidade e sustentabilidade dos negócios, objetivamente para os cargos de diretoria e para cargos de conselheiros (conselho de administração), nos termos definidos na Resolução CMN 4.878, de 23 de dezembro de 2020.

2. DIRETRIZES

São diretrizes a serem seguidas para a Sucessão da Alta Administração do BANCO CÉDULA:

- Garantir que os cargos da Alta Administração sejam ocupados por profissionais qualificados, capacitados e que se identifiquem com os valores do BANCO CÉDULA;
- Qualificação contínua do seu quadro de administradores;
- A meritocracia como critério único de promoção dos quadros internos e para a seleção de quadros externos para a alta administração;
- Promoção à diversidade, uma marca da instituição, que não permite qualquer discriminação de raça, cor, sexo, etnia, idade, opção religiosa, etc. e
- Garantir que a nomeação de profissionais para os cargos da Alta administração esteja em conformidade com a legislação e demais dispositivos que disciplinam o assunto.

3. PROCESSO DE PROMOÇÃO E RECRUTAMENTO

A Política de Sucessão de Administradores é compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio do BANCO CÉDULA, devendo serem respeitados, no recrutamento interno (promoção)



ou externo (processo seletivo) os seguintes critérios mínimos descritos nos incisos do artigo 2º da Resolução CMN nº 4.970 de 25/11/2021, dentre outros:

- I. capacidade econômico-financeira dos controladores, de forma isolada ou em conjunto, compatível com o capital necessário à estruturação e à operação da instituição, bem como às contingências decorrentes da dinâmica do mercado;
- II. origem lícita dos recursos utilizados na integralização do capital social, na aquisição de controle e de participação qualificada;
- III. viabilidade econômico-financeira do empreendimento;
- IV. compatibilidade da infraestrutura de tecnologia da informação com a complexidade e os riscos do negócio;
- V. compatibilidade da estrutura de governança corporativa com a complexidade e os riscos do negócio;
- VI. reputação ilibada dos ocupantes de cargos em órgãos estatutários ou contratuais, dos controladores e dos detentores de participação qualificada, no caso de pessoas naturais;
- VII. conhecimento, pela administração, do ramo do negócio, do segmento em que a instituição pretende operar, da dinâmica de mercado, das fontes de recursos operacionais, do gerenciamento das atividades e dos riscos a elas associados;
- VIII. capacitação técnica dos administradores, compatível com as funções a serem exercidas no curso do mandato; e
- IX. atendimento aos requerimentos mínimos de capital e de patrimônio previstos na regulamentação em vigor.

§ 1º Para fins do disposto nesta Resolução, a administração compreende os sócios administradores, os diretores e os membros do conselho de administração, se houver.

§ 2º Na comprovação do requisito referido no inciso III do caput, o Banco Central do Brasil poderá exigir a apresentação de plano de negócio.

§ 3º Na comprovação do requisito referido no inciso IV do caput, o Banco Central do Brasil poderá aceitar certificação técnica emitida por empresa qualificada independente.

- X. ser residente no País, nos casos de diretor, de sócio-administrador e de conselheiro fiscal;



- XI.** não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de concussão, de peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou o Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;
- XII.** não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor ou de sócio-administrador em instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários;
- XIII.** 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;
- XIV.** não estar declarado falido ou insolvente;
- XV.** não ter controlado ou administrado, nos 2 (dois) anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.

Além dos requisitos legais supra descritos deve ter formação acadêmica compatível e capacidade técnica, devendo ser considerado para essa avaliação:

- a) Formação acadêmica e/ou notório saber com, no mínimo 10 (dez) anos de experiência interna exercendo cargos de liderança no BANCO CÉDULA.
- b) Certificações exigidas por todos os órgãos reguladores e autorreguladores para o exercício de função específica;
- c) Visão clara do mercado, da concorrência e dos aspectos legais ligados ao setor;
- d) Visão global de todas as áreas do BANCO;



- e) Ter habilidades interpessoais e capacidade gerencial, devendo ser considerada a sua capacidade de liderança e motivação de pessoas ao redor, especialmente das equipes que estão sob sua gestão direta;
- f) Autoconhecimento e visão estratégica da BANCO;
- g) Ter noções da legislação aplicável ao BANCO e às suas áreas de atuação.

3.1. RECRUTAMENTO EXTERNO

Após exaurir as possibilidades de sucessão por meio do recrutamento interno poderá, o BANCO CÉDULA, buscar renomada empresa de *headhunter* para que, seguindo os mesmos critérios já citados para a seleção interna, faça a pré-seleção dos candidatos a um dos cargos dentro da alta administração da instituição devendo observar ainda:

- I. Mínimo de 10 (dez) anos de experiência, no setor público ou privado, em instituições financeiras, ou em área diretamente conexa àquela para a qual se busca a sucessão no BANCO CÉDULA e, cumulativamente, o mínimo de 4 (quatro) anos ocupando cargos de Diretor, Conselheiro, membro do Comitê Fiscal e de Auditoria, ou de Chefia.
- II. Alternativamente é possível a seleção de pesquisador/docente, de nível superior, nas áreas de atuação do Banco.
- III. A formação acadêmica deverá contemplar curso de graduação e/ou pós-graduação (*lato senso* ou *stricto senso*) reconhecido ou credenciado pelo Ministério da Educação.

Todo colaborador que for promovido ou selecionado em recrutamento externo para um cargo na Alta Administração do BANCO CÉDULA será treinado por um período mínimo de 6 (seis) meses, em que seu desempenho e aptidões serão testadas e avaliadas pelos demais membros com maior expertise e tempo de instituição.



4. PROCESSO DE ELEIÇÃO

Os profissionais designados a assumir o cargo na Alta Administração devem ser eleitos em assembleia geral - para os cargos de Conselheiros - ou pelo Conselho de Administração – para os cargos de Diretoria, conforme previsto no estatuto social do BANCO CÉDULA seguindo os procedimentos descritos na legislação de sociedades anônimas e demais normativos aplicáveis especialmente o previsto no artigo 2 Resolução CMN nº 4.970, de 25/11/2021, devendo ser enviado para a aprovação do Banco Central do Brasil, no prazo máximo de 15 (quinze) dias da ocorrência da eleição.

5. MECANISMOS DE RETENÇÃO

Para garantir a retenção de profissionais que se destacam no BANCO o alcance de resultados e objetivos de longo prazo, cabe à assembleia geral ou reunião de cotistas assegurar um pacote de benefícios capaz de atrair e motivar os membros da Diretoria.

As estratégias de remuneração devem contemplar aspectos financeiros e não-financeiros:

5.1. Aspectos financeiros:

- a) Salário fixo;
- b) Benefícios; e
- c) Remuneração variável.

5.2. Aspectos não-financeiros:

- a) Imagem do BANCO;
- b) Ambiente de trabalho;
- c) Treinamento e desenvolvimento;
- d) Reconhecimento; e
- e) Oportunidades de carreira.

6. INÍCIO DO PROCESSO E PLANEJAMENTO DE SUCESSÃO

Os membros que compõem a Alta Administração poderão desempenhar suas funções até idade estabelecida em ata do conselho, sendo certo que o BANCO CÉDULA deverá dar início ao processo de sucessão da alta administração quando:

- I. Possuir cargos vagos na Alta Administração.



- II. Houver manifestação de membro da Alta Administração com intenção de deixar o cargo.
- III. Possuir membro com idade próxima estabelecida na ata de conselho.

7. APROVAÇÃO, VIGÊNCIA E REVISÃO

O Conselho de administração é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores sempre auxiliado pelo Departamento de Compliance que auxiliará em todas as fases e atividades.

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e deve ser revisada, no mínimo, anualmente ou imediatamente, caso seu conteúdo sofra alguma alteração.

Área responsável pela Confecção	Diretoria de Riscos e Compliance
Área responsável pela Aprovação	Conselho de Administração
Vigência 1 ano	A contar de 30/12/2024