

1. RESUMO

O presente documento foi baseado na orientação do Comitê de Mercados da ANBIMA e tem como objetivo auxiliar na elaboração desta Política de Sucessão de Administradores (“Política de Sucessão”), exigida pela Resolução 4.538, de 24 de novembro de 2016 (“Resolução 4.538”).

Os membros da Diretoria da CODEPE Corretora de Valores e Câmbio S/A, na elaboração desta Política, basearam-se nos seguintes documentos:

- ✓ Resolução 4.538;
- ✓ Código Brasileiro de Governança Corporativa, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa;
- ✓ Guia de Orientação para Planejamento de Sucessão, Avaliação e Remuneração de Conselho de Administração e Diretor Presidente, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

2. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

A Política de Sucessão visa definir diretrizes, princípios, regras e procedimentos aplicáveis ao processo de sucessão dos cargos de alta administração da CODEPE, da Diretoria estatutária da (Alta Administração).

3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

A Política de Sucessão tem como princípios e diretrizes:

- I. Garantir que os cargos da Alta Administração sejam ocupados por profissionais qualificados, capacitados tecnicamente e que se identifiquem com os valores da CODEPE.
- II. Proporcionar aos executivos oportunidades de desenvolvimento profissional, preparando-os para assumirem novos desafios e responsabilidades na CODEPE, reforçando o plano de carreira.
- III. Garantir o processo de avaliação permanente para a nomeação e sucessão da alta administração, de maneira a permitir que a indicação de candidatos para ocupar vagas no conselho de administração ou na diretoria seja realizada observando, entre outros critérios, a meritocracia.
- IV. Assegurar que aspectos de diversidade, como gênero, raça e etnia, sejam respeitados quando da indicação de candidatos para preenchimento de vagas na alta administração.
- V. Garantir que a nomeação de profissionais para os cargos da Alta Administração esteja em conformidade com a legislação, as normas e os regulamentos que disciplinam o assunto.

4. DISPOSIÇÕES GERAIS

4.1. Processo de Recrutamento e Promoção

O processo de sucessão da Alta Administração da CODEPE pode acontecer por meio de recrutamento interno/promoção e recrutamento externo. Em ambos os casos, os critérios de avaliação devem ser claros, objetivos e transparentes.

A CODEPE deve buscar, sempre que possível, priorizar recrutamento interno/promoção para a sucessão, reforçando o plano de carreira adotado.

4.1.1. Recrutamento Interno

Os profissionais que assumirem cargos executivos e de liderança na CODEPE devem ser submetidos periodicamente a avaliação de desempenho, devendo o profissional atender aos seguintes requisitos:

- I.** Ser domiciliado no Brasil.
- II.** Ter reputação ilibada.
- III.** 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.
- IV.** 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 BCB ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”).
- V.** 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.
- VI.** Não estar declarado falido ou insolvente.
- VII.** Não ter controlado ou administrado, nos 2 (dois) anos que antecedem a eleição, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.
- VIII.** Ter capacidade técnica, devendo ser considerado para essa avaliação:
 - a.** Formação acadêmica e notório saber;
 - b.** Certificações exigidas pelo BCB, pela CVM ou por demais órgãos reguladores e autorreguladores para o exercício de função específica;
 - c.** Comprovada experiência profissional nas áreas da CODEPE e conhecimento dos setores de atuação – visão clara do mercado, da concorrência e dos aspectos legais ligados ao setor;
 - d.** Visão global de todas as áreas da CODEPE.

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

- IX.** Ter habilidades interpessoais e capacidade gerencial, devendo ser considerados os seguintes aspectos na avaliação:
- a.** Capacidade de liderança.
 - b.** Capacidade de motivar, inspirar e formar alianças à sua volta;
 - c.** Autoconhecimento e visão estratégica da CODEPE.
- X.** Ter noções da legislação societária e regulatória aplicável à CODEPE e a suas áreas de atuação.
- XI.** Ter percepção e conhecimento do perfil de risco da CODEPE, mantendo o alinhamento aos valores da companhia.

Com base na avaliação de desempenho descrita nos itens acima, a Alta Administração analisará os profissionais aptos a sucedê-los e poderá manter lista com os nomes desses profissionais, com vistas a mitigar riscos e preparar-se para uma eventual substituição tempestiva.

Havendo promoção de um desses profissionais, a CODEPE deve submetê-lo a um período de treinamento de, no mínimo, 3 (três) meses.

4.1.2. Recrutamento externo

A CODEPE, após exaurir todas as possibilidades de sucessão por meio do recrutamento interno, poderá acionar uma empresa especializada para conduzir o processo de seleção externo.

Para esse recrutamento, a CODEPE deve pré-selecionar uma empresa especializada de recrutamento, com base em critérios de qualidade, idoneidade e ampla atuação dentro do mercado de atividade da CODEPE. Os requisitos de elegibilidade descritos no item anterior devem, também, ser observados pela empresa de recrutamento para contratação.

5. PROCESSO DE ELEIÇÃO

Os profissionais designados a assumir o cargo na Alta Administração devem ser eleitos em assembleia geral ou reunião de cotistas, conforme previsto no estatuto social ou contrato social da CODEPE.

6. MECANISMOS DE RETENÇÃO

Para garantir a retenção de profissionais que se destacam na CODEPE e 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, conforme segue:

I. Aspectos financeiros:

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

II. Aspectos não financeiros:

- a. Imagem da CODEPE
- b. Ambiente de trabalho;
- c. Treinamento e desenvolvimento;
- d. Reconhecimento; e
- e. Oportunidades de carreira.

7. INÍCIO DO PROCESSO E PLANEJAMENTO DE SUCESSÃO

Os membros que compõem a Alta Administração poderão desempenhar suas funções até os 78 (setenta e oito) anos de idade.

A CODEPE deve iniciar o processo de sucessão da alta administração quando:

- I. Tiver cargos vagos na Alta Administração.
- II. Houver manifestação de membro da Alta Administração com intenção de deixar o cargo.
- III. Tiver membro com idade próxima a 78 (setenta e oito) anos de idade.

8. APROVAÇÃO, VIGÊNCIA E REVISÃO

A Diretoria é responsável pela aprovação da Política de Sucessão, devendo também supervisionar e controlar seu cumprimento e os processos a ela relacionados.

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e deve ser revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco anos), ou imediatamente, caso seu conteúdo sofra alguma alteração.