



BANCO
FIBRA

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

Versão Jun/21

1. NOSSO COMPROMISSO

Um processo sucessório organizado, planejado e divulgado é um importante pilar de governança corporativa pois garante o alinhamento dos potenciais sucessores de cargos chave ao posicionamento estratégico e a cultura organizacional, bem como à continuidade dos negócios e os resultados positivos da instituição.

Assim, em consonância com as melhores práticas de mercado e nosso compromisso de transparência, a presente política estabelece as regras e procedimentos para sucessão de administradores do Banco Fibra S.A. e suas controladas, doravante denominado “Banco Fibra” ou “Banco”.

2. PÚBLICO-ALVO

Cargos de Alta Administração do Banco Fibra, sendo eles: Diretor, Diretor Vice-Presidente e Diretor Presidente, conforme previsto no Estatuto Social do Banco Fibra.

3. OBJETIVO

Definir critérios, através dos quais será possível identificar sucessores para as posições especificadas no “público-alvo”, assegurando identificar as competências necessárias para preencher os requisitos das posições disponíveis e que precisem ser preenchidas, garantindo governança nos padrões de seleção, qualidade na escolha e observância às determinações do Banco Central, em linha com melhores práticas de mercado.

4. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento inicia-se com a demanda da Presidência ou Conselho de Administração sobre o preenchimento de uma posição de Diretor, Diretor Vice-Presidente ou Diretor Presidente para a instituição (“Alta Administração”) e ocorrerá quando:

- Houver desligamento de algum diretor por iniciativa da empresa e houver a decisão que a posição deva ser repostada;
- Pedido de renúncia de algum diretor e houver a decisão que a posição deva ser repostada;
- Contratação de um novo diretor para uma nova posição.

Para identificação dos potenciais sucessores para os cargos acima, o Banco Fibra adota os seguintes procedimentos:



- Anualmente, o Banco Fibra realiza o processo de mapeamento de potenciais da empresa, através de identificação de possíveis sucessores para as posições de liderança da empresa. Esse mapeamento permite identificar quais são os potenciais sucessores para as posições da Alta Administração, tempo no qual o potencial sucessor estará apto para exercer as funções (imediatamente, de 1 a 2 anos ou mais de 3 anos). O referido mapeamento permite também que sejam analisados os pontos fortes e de desenvolvimento do potencial sucessor para que sejam trabalhados no período.
- O potencial sucessor em conjunto com seu gestor combinará um plano de desenvolvimento para que esses pontos de desenvolvimento sejam trabalhados ao longo do prazo estabelecido. Esse desenvolvimento poderá vir a partir da realização de treinamentos, processo de *coach* e/ou outras ações que forem aprovadas previamente pelo gestor em conjunto com a área de Pessoas.
- Não havendo um potencial sucessor já apto para exercer a função e havendo necessidade de preenchimento da vaga, o sucessor poderá ser identificado externamente, com apoio de consultoria externa (ou não) e deverá atender aos requisitos exigidos para a posição.

4.1 CRITÉRIOS PARA IDENTIFICAÇÃO DO EXECUTIVO:

Para enquadrar-se como um possível sucessor da Alta Administração, o potencial sucessor deverá atender os requisitos requeridos pela posição atendendo os seguintes aspectos:

- Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
- Capacidade Técnica comprovada por meio de experiências anteriores nas áreas de atuação. Serão identificados em entrevistas técnicas;
- Capacidade Gerencial a qual será medida por meio da aderência do profissional aos comportamentos esperados nos Princípios de Liderança do Banco e as habilidades interpessoais que são medidas por meio da Aderência ao Jeito Fibra;
- Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação;
- Experiência comprovada para a posição a ser ocupada ou de escopo similar. Caso o candidato a Diretor, Diretor Vice-Presidente ou Diretor Presidente seja responsável por mais de uma área, deverá comprovar a experiência em, no mínimo, uma das áreas de atuação; e
- Caso o candidato seja interno, deverá ter sido identificado como “Talento” no processo de Mapeamento de Potenciais.



4.2 FASES DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ELEIÇÃO:

1ª fase

Serão analisados os últimos "Mapeamentos de Potencial" realizados para identificação de potenciais sucessores internos. Caso não sejam identificados, será acionada a rede de relacionamento da Alta Administração do Banco e/ou consultoria externa para a busca de candidatos.

2ª fase

Será avaliado se os candidatos atendem aos requisitos necessários para o exercício de cargos em órgãos estatutários, segundo estabelecido pelo Banco Central devendo a área de Compliance promover a realização das diligências necessárias.

3ª fase

A área de Compliance promoverá a avaliação contemplando a integridade do cargo do candidato à administração, compreendendo diligências relacionadas à PLD/FTP, corrupção, fraudes e riscos socioambientais. Serão consideradas existências de processos judiciais, mídias negativas, registro em listas restritivas como, por exemplo, CEIS, CNEP, Lista MTE, de embargos, entre outros.

6ª fase

Caso a vaga seja para Diretor ou Diretor Vice-Presidente, os candidatos finalistas serão entrevistados pelo Presidente e pelos membros do Conselho de Administração. Caso a posição em aberto seja para Diretor Presidente, os finalistas serão entrevistados pelos Membros do Comitê de Remuneração e do Conselho de Administração.

5ª fase

Entrevista dos candidatos pela área de Pessoas e demais estatutários da organização para identificação dos finalistas.

4ª fase

Aplicação de ferramentas de avaliação de perfil, em parceria com consultoria externa, para identificação de maior detalhamento acerca dos candidatos.

7ª fase

Deliberação do Comitê de Remuneração acerca da contratação do profissional.

8ª fase

Deliberação do Conselho de Administração acerca da eleição do profissional, o qual somente tomará posse após a respectiva aprovação de seu nome pelo Banco Central.

5. AVALIAÇÃO

Anualmente, é realizado o processo de Gestão de Performance, no qual são avaliadas as metas das áreas, metas individuais e a aderência dos profissionais que trabalham na instituição à cultura e competências requeridas de acordo com cada posição.

Todos os Diretores, Diretores Vice-Presidentes e o Diretor Presidente participam desse processo. Os potenciais sucessores da Alta Administração (se não diretores) também são avaliados pela mesma metodologia, que permite a verificação da aderência quanto às metas qualitativas (que abrangem a aderência cultural e aos princípios de liderança) e quantitativas (definidas conforme cada área).

O processo de avaliação é a ferramenta utilizada para medir os resultados obtidos pelos diretores e de todos os colaboradores do Banco. A partir desta avaliação, é possível definir o plano de desenvolvimento dos diretores e o mapeamento do potencial dos sucessores.

6. PROMOÇÃO

O Comitê de Remuneração se reúne caso seja identificada a necessidade de alguma ação de reconhecimento para a Alta Administração. Esta avaliação considera como referência a avaliação do profissional e a referência de remuneração fixa e variável praticada pelo mercado. Uma vez aprovado pelo Comitê de Remuneração, o assunto é submetido ao Conselho de Administração para deliberação.

O mesmo processo é feito para os potenciais sucessores da Alta Administração (se não diretores), cabendo à Diretoria aprovar a promoção, conforme critérios acima. O Banco Fibra faz análises periódicas do mercado para verificar se a remuneração fixa e variável da Alta Administração está adequada.

7. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Em consonância com as melhores práticas de mercado e com as diretrizes da política institucional de treinamentos, a Alta Administração do Banco deve realizar, anualmente, os treinamentos obrigatórios para reciclagem dos conteúdos regulatórios, conforme previsto na referida política.

Além disso, participam de treinamentos para aperfeiçoamento da liderança e alinhamento à cultura e diretrizes institucionais.



Havendo necessidade ou pleito do interessado, outros treinamentos podem ser feitos pelos diretores ou para os potenciais sucessores (se não diretores), desde que a instituição entenda ser adequado para a função. A análise é feita caso a caso pelo gestor direto e a área de Pessoas.

8. RETENÇÃO

Com o objetivo de convergir os objetivos dos acionistas com os administradores do Banco, gerando comprometimento com os resultados sustentáveis e de longo prazo da instituição, é feito o diferimento da Remuneração Variável paga aos membros da Alta Administração.

A Alta Administração é elegível ao modelo de Remuneração Variável e recebe 50% do montante à vista em dinheiro e os outros 50% em 3 parcelas, cujo valor é corrigido pela variação do Patrimônio Líquido da instituição, conforme legislação em vigor e Política de Remuneração dos Administradores.

O diferimento é um importante mecanismo para convergir os interesses de longo prazo do Banco e da Alta Administração.

O modelo de diferimento também é aplicado para os potenciais sucessores (se não diretores) da Alta Administração conforme proposta do Comitê de Remuneração e do Conselho de Administração aprovada anualmente.

Havendo necessidade específica, o Comitê de Remuneração poderá aprovar um programa de retenção específico para os potenciais sucessores da Alta Administração.

