


	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	1/12

TÍTULO:	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES
CLASSIFICAÇÃO:	NORMA ESTRATÉGICA
FINALIDADE:	Estabelecer as diretrizes para os processos de seleção, promoção, eleição e retenção de membros da Diretoria Colegiada e do Conselho de Administração do Banco e de suas subsidiárias integrais, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos a esses cargos.
ÂMBITO DE APLICAÇÃO:	Alta administração do BRB, CFI Financeira e BRB DTVM. Como referência para publicação de normas similares nas demais empresas do Conglomerado BRB.
ELABORAÇÃO:	Superintendência de Gestão de Pessoas - Sugep/Gedep.
APROVAÇÃO:	Aprovada pela 719ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração, em 31/3/2020, nos termos da Nota Executiva DIPES/SUGEP/GEDEP - 2020/003, de 10/2/2020.
INÍCIO DE VIGÊNCIA:	30 de abril de 2020.
NORMAS EXTERNAS RELACIONADAS:	Lei nº 13.303, de 30/6/2016 – Lei das Estatais. Resolução do CMN nº 4.538, de 24/11/2016. Resolução CMN nº 4.122/2012. Circular BCB nº 3.885/2018. Lei Complementar nº 64, de 18/5/1990. Lei Complementar nº 135, de 4/6/2010.
NORMAS INTERNAS RELACIONADAS:	Estatuto Social do BRB – Banco de Brasília S/A – Presi/Cojur. Regimento Interno do Comitê de Remuneração - Corem. Regimento Interno do Comitê de Elegibilidade Estatutário – Comitê de Elegibilidade.
NORMAS REVOGADAS:	Política de Sucessão de Administradores, 1ª versão, aprovada na 629ª Reunião do Conselho de Administração, em 26/4/2017.
HISTÓRICO:	1ª versão – Aprovada na 629ª Reunião do Conselho de Administração, em 24/04/2017.

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	2/12

NOTA DE ATUALIZAÇÃO DA VERSÃO

Foram realizados ajustes substanciais nesta versão da Política de Sucessão de Administradores, em relação à versão anterior, e, por essa razão, não serão elencados os dispositivos alterados. Todavia, cabe esclarecer que a presente norma adequou alguns conceitos e nomenclaturas, incluiu os princípios da Sucessão alinhados à Missão, Visão e Valores do BRB, definiu a estrutura para a Política, complementando o Estatuto Social e fornecendo as diretrizes para os critérios, processos e procedimentos que abrangem: Recrutamento/Identificação; Promoção/Seleção; Eleição/Avaliação e Retenção/Capacitação para os Administradores. Abrangeu a Política aos membros do Conselho de Administração que, conforme Lei nº 13.303/2016, em conjunto com os Diretores, são os Administradores da Instituição, regulou a necessidade de edital próprio nos processos de seleção de administradores e permitiu maior clareza quanto a competência do Conselho de Administração para eleger os Diretores do BRB e da Assembleia Geral para eleger os Conselheiros de Administração

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	3/12

ÍNDICE

TÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS	4
CAPÍTULO I – ASPECTOS GERAIS	4
SEÇÃO I – OBJETIVO	4
SEÇÃO II – PRINCÍPIOS	4
SEÇÃO III – CONCEITOS	5
SEÇÃO IV – ESTRUTURA	5
TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	6
CAPÍTULO I – IDENTIFICAÇÃO	6
SEÇÃO I – REQUISITOS	6
SEÇÃO II – VEDAÇÕES	7
SEÇÃO III – IMPEDIMENTOS	8
CAPÍTULO II – SELEÇÃO	9
CAPÍTULO III – PROMOÇÃO	10
CAPÍTULO IV – ELEIÇÃO	10
CAPÍTULO V – CAPACITAÇÃO	11
CAPÍTULO VI – AVALIAÇÃO	12
CAPÍTULO VII – RETENÇÃO	12
CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÕES FINAIS	12

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	4/12

TÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I – ASPECTOS GERAIS

SEÇÃO I – OBJETIVO

Art. 1º. Estabelece as diretrizes que norteiam os processos de seleção, promoção, eleição e retenção de membros da Diretoria Colegiada e do Conselho de Administração do Banco e de suas subsidiárias integrais, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos a esses cargos.

Art. 2º. A definição de regras para a ocupação de cargos de Administradores do BRB visa assegurar que os ocupantes de tais cargos tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções, garantindo a sustentabilidade e continuidade do negócio, evitando situações de instabilidade interna que possam causar impactos, tanto no clima organizacional, quanto na eficiência do negócio e fortalecendo a governança corporativa.

SEÇÃO II – PRINCÍPIOS

Art. 3º. A atuação do BRB está pautada em princípios aderentes à sua Missão, Visão e Valores, cujas estratégias são elaboradas pelos seus dirigentes e compartilhadas com os empregados e colaboradores, de forma a garantir o fortalecimento, a reputação e a integridade do Banco no mercado. São princípios de Sucessão da Administração do BRB:

I – Legalidade: a nomeação de Administradores está em conformidade com a legislação vigente e com as normas internas que disciplinam a matéria.

II – Adequabilidade: todos os membros da Diretoria Colegiada e do Conselho de Administração devem ser qualificados, ter reputação ilibada, ter reconhecida competência profissional, ser familiarizados com as atividades e funcionamento da Organização e estar aptos a implementar a estratégia definida pelo Banco.

III – Inexistência de Conflito de Interesse: a nomeação para o exercício de cargo estatutário ocorre na condição de inexistência de qualquer conflito de interesse.

IV – Diversidade: a composição da Administração deve favorecer a diversidade de formações, qualificações e experiências, com características e perfis distintos, inclusive em relação a gênero, idade e raça, promovendo a multiplicidade de conceitos e percepções.

V – Ética, Integridade e Transparência: a ética, a integridade e a transparência são inegociáveis e norteiam as nossas ações em todos os níveis.

VI – Meritocracia: nossa cultura estimula, valoriza e reconhece o mérito das equipes, proporcionando oportunidades de crescimento para quem faz a diferença e gera resultados superiores.

VII - Atitudes de dono: pensamos e agimos como donos, temos compromisso com a empresa, lideramos pelo exemplo e colocamos os objetivos da empresa acima dos nossos objetivos pessoais.

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	5/12

VIII – Foco no resultado: os resultados nos movem diariamente, garantem a sustentabilidade da empresa, o reconhecimento e a valorização das equipes, bem como a remuneração aos acionistas.

IX – Governança: implantamos os mais altos níveis de governança, gestão de riscos e controles visando garantir a perenidade da empresa e respeitar todos os *stakeholders*.

X – Simplicidade e eficiência operacional: a busca da simplicidade, da agilidade e da desburocratização são fundamentais para a eficiência operacional, a melhoria constante e uma experiência superior para nossos clientes e equipes.

XI - Inovação e criatividade: estimulamos a inovação, a criatividade, o uso de novos modelos de gestão e da tecnologia para superar nossos desafios e modernizar nossa empresa.

SEÇÃO III - CONCEITOS

Art. 4º. Para efeitos desta Política, considera-se:

I - Administração: exercida pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Colegiada.

II - Conselho de Administração: órgão colegiado encarregado do processo de decisão da empresa em relação ao seu direcionamento estratégico. O conselho exerce o papel de guardião dos princípios, valores, objeto social e sistema de governança da empresa.

III - Diretoria Colegiada: órgão responsável pela gestão da empresa, cujo principal objetivo é fazer com que a mesma cumpra seu objetivo e sua função social, bem como a execução da estratégia e das diretrizes gerais aprovadas pelo Conselho de Administração.

IV - Gestão Superior: para os fins desta Política, são funções gratificadas situadas nos dois níveis hierárquicos não estatutários mais altos da empresa.

V - Administradores: são considerados os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Colegiada.

SEÇÃO IV – ESTRUTURA

Art. 5º. A Política de Sucessão define critérios, processos e procedimentos para a sucessão de Administradores, vindo a complementar o Estatuto Social do Banco de Brasília, fornecendo as diretrizes para os procedimentos e critérios de capacidade técnica para a identificação e seleção dos candidatos. Está estruturada em processos sequenciais e inter-relacionados na seguinte forma:

I - Recrutamento/Identificação: verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos de Conselheiro de Administração e de Diretor;

II - Promoção/Seleção: triagem e verificação das competências para atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica e gerencial; habilidades interpessoais; experiência; conhecimento das leis e normativos relativos à área de atuação;

III - Eleição/Avaliação: mensuração das competências para o desempenho do cargo;

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	6/12

IV – Retenção/Capacitação: ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários para alinhá-las aos valores e propósitos do Banco, favorecendo a retenção de profissionais capacitados e qualificados.

TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO I – IDENTIFICAÇÃO

SEÇÃO I - REQUISITOS

Art. 6º. Os indicados aos cargos de Conselheiro de Administração e de Diretor, inclusive Presidente, serão escolhidos entre cidadãos de idoneidade moral e reputação ilibada, devendo ser atendidos, alternativamente, um dos requisitos das alíneas “a”, “b”, “c” e “d” do inciso I e, cumulativamente, os requisitos dos incisos II e III:

I – Ter experiência profissional de, no mínimo: 10 (dez) anos, no setor público ou privado, na área de atuação do BRB ou em área conexas àquela para o qual forem indicados em função de administradores; ou 04 (quatro) anos ocupando pelo menos um dos seguintes cargos:

- a) cargo de gestão superior em empresa de porte ou objetivo social semelhante ao do BRB;
- b) cargo em comissão ou função de confiança equivalente a DAS-4 ou superior, no setor público;
- c) cargo de docente ou de pesquisador em áreas de atuação do BRB; e
- d) 04 (quatro) anos de experiência como profissional liberal em atividade direta ou indiretamente vinculada à área de atuação do BRB.

II - Ter formação acadêmica compatível com o cargo para o qual foi indicado.

III - Não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas nas alíneas do inciso I do *caput* do artigo 1º da Lei Complementar nº 64/1990, com as alterações introduzidas pela Lei Complementar nº 135/2010.

§ 1º. A formação acadêmica deverá contemplar curso de graduação ou pós-graduação reconhecido ou credenciado pelo Ministério da Educação.


§ 2º. As experiências mencionadas em alíneas distintas do inciso I do *caput* não poderão ser somadas para a apuração do tempo requerido.

§ 3º. As experiências mencionadas em uma mesma alínea do inciso I do *caput* poderão ser somadas para a apuração do tempo requerido, desde que relativas a períodos distintos.

§ 4º. Somente pessoas naturais poderão ser eleitas para o cargo de administrador do BRB.

§ 5º. Os Diretores deverão residir no País.

§ 6º. Aplica-se o disposto neste artigo aos conselheiros de administração e diretores do BRB, inclusive aos representantes dos empregados e dos acionistas minoritários, da BRB CFI e da BRB DTVM, e também às indicações do Distrito Federal, ou do próprio BRB para o cargo de

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	7/12

administrador em suas empresas e/ou participações minoritárias em empresas estatais de outros entes federativos.

Art. 7º. No caso de os indicados serem empregados do BRB, poderão ser dispensados os requisitos previstos no inciso I do artigo 10, desde que atendidos os seguintes:

I - O empregado tenha ingressado no BRB por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos;

II - O empregado tenha mais de 10 (dez) anos de trabalho efetivo no BRB ou em suas sociedades subsidiárias e controladas.

III - O empregado ativo tenha ocupado função de gestão superior até o segundo nível não estatutário no BRB, conforme definido em política interna do Banco, pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos nos últimos 10 (dez) anos, comprovando sua capacidade para assumir as responsabilidades dos cargos de que trata o *caput* do artigo 10.

SEÇÃO II - VEDAÇÕES

Art. 8º. É vedada a indicação para o Conselho de Administração e para a Diretoria Colegiada:

I - de representante do órgão regulador ao qual o BRB e suas subsidiárias integrais estão sujeitos, conforme disposto no Estatuto de cada empresa;

II - de Ministro de Estado, de Secretário Estadual e de Secretário Municipal;

III - de titular de cargo, sem vínculo permanente com o serviço público, de natureza especial ou de direção e assessoramento superior na administração pública;

IV - de dirigente estatutário de partido político e de titular de mandato eletivo de qualquer ente da federação, ainda que licenciado;

V - de pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político;


VI - de pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, em trabalho vinculado a organização, estruturação e realização de campanha eleitoral;

VII - de pessoa que exerça cargo em organização sindical;

VIII - de pessoa física que tenha firmado contrato ou parceria, como fornecedor ou comprador, demandante ou ofertante, de bens ou serviços de qualquer natureza, com o GDF, com o próprio BRB ou suas subsidiárias e controladas, nos três anos anteriores à data de sua nomeação;

IX - de pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflito de interesse com a pessoa político-administrativa controladora do BRB ou com o próprio BRB.

X - de parentes consanguíneos ou afins até o terceiro grau das pessoas mencionadas nos incisos de I a IX.

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	8/12

§ 1º. Aplica-se a vedação do inciso III ao servidor ou ao empregado público aposentado que seja titular de cargo em comissão da administração pública federal direta ou indireta.

§ 2º. Aplica-se o disposto neste artigo a todos os conselheiros de administração e diretores do BRB, da BRB CFI e da BRB DTVM, inclusive aos representantes dos empregados e dos minoritários, e também às indicações do Distrito Federal, ou do BRB para o cargo de administrador em suas sociedades e/ou participações minoritárias em empresas estatais de outros entes federativos.

§ 3º. Os requisitos deverão ser comprovados documentalmente, na forma exigida pelo formulário padronizado, disponibilizado pelo BRB.

§ 4º. Será rejeitado o formulário que não estiver acompanhado dos documentos comprobatórios.

§ 5º. O indicado apresentará declaração de que não incorre em nenhuma das hipóteses de vedação, nos termos do formulário padronizado.

SEÇÃO III - IMPEDIMENTOS

Art. 9º. Além dos impedimentos estabelecidos por lei, estarão impedidos de exercer cargos no Conselho de Administração e na Diretoria Colegiada:

I - o impedido por lei especial, o 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, lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, contra a administração pública ou contra a licitação, ou o condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;

II - o declarado inabilitado ou suspenso para o exercício dos cargos de administração, conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor ou de sócio administrador nas instituições reguladas 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;

III - o que estiver respondendo pessoalmente, ou como controlador ou administrador de pessoa jurídica, por pendências relativas a protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;

IV - o declarado falido ou insolvente;

V - o inadimplente ou que tenha causado prejuízo ainda não ressarcido ao BRB, suas subsidiárias integrais, Controladas ou Coligadas;

VI - o que tiver cônjuge ou parente até segundo grau inadimplente ou tenha causado prejuízo ainda não ressarcido ao BRB, suas Subsidiárias Integrais, Controladas ou Coligadas;

VII - o que detiver controle ou participação relevante no capital social de pessoa jurídica inadimplente com o BRB ou que lhe tenha causado prejuízo ainda não ressarcido, estendendo-

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	9/12

se esse impedimento aos que tenham ocupado cargo de administração em pessoa jurídica nessa situação, no exercício social imediatamente anterior à data da eleição ou nomeação;

VIII - o que deteve o controle ou participou da administração de pessoa jurídica concordatária, falida ou insolvente, no período de 05 (cinco) anos anteriores à data da eleição ou nomeação, salvo na condição de síndico, comissário ou administrador judicial;

IX - o sócio, o ascendente, o descendente ou parente colateral ou afim, até o terceiro grau, de membro do Conselho de Administração ou da Diretoria Colegiada, salvo quando for oriundo do quadro de empregados da ativa do BRB;

X - o que ocupar cargo em sociedade que possa ser considerada concorrente no mercado, em especial, em conselhos consultivos, de administração ou fiscal, diretoria, ou em comitê de auditoria, e o que tiver interesse conflitante com a sociedade, salvo dispensa da Assembleia.

TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO II – SELEÇÃO

Art. 10. A seleção de Conselheiros de Administração e de Diretores ocorrerá internamente, entre empregados de carreira do Banco, ou externamente, por indicação dos Acionistas.

Parágrafo único. Os candidatos à seleção deverão obedecer aos requisitos definidos nos artigos 6º e 11.

Art. 11. Conforme previsto na Resolução CMN nº 4.538 de 24/11/2016, para a seleção de administradores serão consideradas as seguintes variáveis:

I - condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;

II - capacidade técnica;

III - capacidade gerencial;

IV - habilidades interpessoais;

V - conhecimento da legislação e da regulamentação, relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e

VI - experiência.

Art. 12. A identificação de perfil adequada para a seleção interna de administradores será precedida de plano de sucessão, cujo objetivo é identificar potenciais sucessores, desenvolver talentos, aliando-se à retenção e ao reconhecimento do corpo funcional.

Art. 13. Os empregados identificados como potenciais sucessores para ocupação dos cargos de Administração compõem o banco de sucessores e serão acompanhados pelos programas de *mentoring* e de *coaching*, visando a preparação e qualificação para a ocupação de futuras posições estratégicas.

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	10/12

Art. 14. A Seleção Interna de diretores ocorrerá conforme regras contidas em Edital de Processo Seletivo específico, preferencialmente, contendo as seguintes etapas:

I - Análise de Requisitos: triagem e verificação para atendimento dos requisitos mínimos;

II - Análise Curricular: verificação para a comprovação da formação acadêmica, capacidade técnica e gerencial, experiência profissional; e

III - Avaliação de Perfil Comportamental: verificação de habilidades interpessoais e competências comportamentais.

Art. 15. Após a aplicação dos instrumentos de aferição, o candidato será avaliado por entrevista com o propósito de conhecer o grau de desenvolvimento das competências para desempenho no cargo.

TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO III – PROMOÇÃO

Art. 16. Fica assegurado aos candidatos isonomia de gênero, raça, etnia, sexo e qualquer outro aspecto.

Art. 17. A seleção de Conselheiros de Administração e de Diretores indicados pelos acionistas obedecerão ao previsto no artigo 6º desta Política de Sucessão.

Art. 18. Os empregados eleitos pelo CONSAD serão empossados como Diretores estatutários.

Art. 19. Ao fim do mandato ou destituição, os empregados receberão remuneração equivalente à da função que exerciam antes da ascensão ao cargo de Diretor e serão lotados conforme interesse e conveniência do BRB. Esse benefício será concedido com base nos seguintes critérios:

I - Se o empregado ficou no cargo de Diretor por período de 180 a 360 dias, receberá por 02 (dois) meses consecutivos;

II - Se o empregado ocupou o cargo por mais de 360 dias, receberá o benefício por 04 (quatro) meses consecutivos.


TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO IV – ELEIÇÃO

Art. 20. Conforme previsto no art. 10 da Lei 13.303/2016, caberá ao Comitê de Elegibilidade a verificação de conformidade dos processos de indicação e de avaliação de membros para o Conselho de Administração e para a Diretoria Colegiada com atuação no Banco e em suas subsidiárias integrais, com competência de auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros.

Art. 21. A eleição para os membros do Conselho de Administração ocorrerá por deliberação da Assembleia Geral de Acionistas, conforme previsto no Estatuto Social.

Art. 22. A eleição para membros da Diretoria Colegiada ocorrerá por deliberação do Conselho de Administração, conforme previsto no Estatuto Social.

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	11/12

Art. 23. Os membros dos órgão da Administração serão investidos em seus cargos mediante assinatura de termos de posse no livro de atas do Conselho de Administração e da Diretoria Colegiada, conforme o caso.

TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO V – CAPACITAÇÃO

Art. 24. O exercício de cargos de Administração exige pré-condições reguladas por lei e competências específicas, que deverão ser aperfeiçoadas por aqueles que já são ocupantes do cargo ou adquiridas por aqueles que ainda não têm experiência e venham a fazer parte da Administração.

Art. 25. O programa de formação e capacitação para o exercício de funções de Administração compreende certificações obrigatórias e capacitações específicas:

I - São certificações obrigatórias para os Administradores:

a) Certificação de Integridade – módulos: Código de conduta BRB; Código de conduta de fornecedores BRB; Código de ética BRB; Controles internos; Gerenciamento de riscos e capital; Governança corporativa; Prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo; Prevenção e combate à corrupção; Segurança da informação.

b) Política de Relacionamento com Clientes e Usuários de Produtos e Serviços do BRB


II - São capacitações específicas para os Administradores:

- a) divulgação de informações;
- b) gestão de riscos para administradores;
- c) legislação societária;
- d) mercado de capitais;
- e) aprimoramento em governança para administradores e conselheiros fiscais de estatais e sociedade de economia mista;
- f) compliance e governança: da conformidade legal à integridade corporativa;
- g) licitações e contratos nas empresas estatais;
- h) liderança na administração;
- i) normas de anticorrupção, antissuborno (Lei nº 12.846, de 1º/8/2013) e compliance público.

Art. 26. Os ocupantes e empregados eleitos para o cargo de Conselheiro de Administração ou Diretor, serão aferidos nos treinamentos específicos/formações necessários ao nivelamento do conhecimento por ocasião da posse e anualmente.

Parágrafo único. O Banco poderá acrescentar outras formações conforme conveniência e necessidade.

Art. 27. Poderão ser custeadas formações técnicas e/ou especializadas aderentes à área de atuação da empresa e/ou relacionadas às áreas de interesse de cada Diretoria aos empregados candidatos à sucessão e aos ocupantes dos cargos de Administração.

	POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	Código	A.GOV.1.099/0002
		Responsável	SUGEP/GEDEP
		Vigência	30/4/2020
		Página	12/12

Parágrafo único. Compete ao Presidente do Conselho de Administração aprovar o custeio de formações técnicas e/ou especializadas para dirigentes e conselheiros em qualquer situação, independente de alçada.

TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO VI – AVALIAÇÃO

Art. 28. Anualmente, o Conselho de Administração e a Diretoria Colegiada, sob a condução de seus Presidentes, utilizar-se-ão do método de autoavaliação, previamente regulamentada nos Regimentos Internos dos Órgãos, para avaliação formal de seus desempenhos.

TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO VII – RETENÇÃO

Art. 29. Remunerar adequadamente os Administradores significa atrair e reter profissionais qualificados e experientes. A política de remuneração desenvolvida pelo Comitê de Remuneração contribui para manter o Banco economicamente sustentável, incentiva a melhoria constante da performance organizacional e dos dirigentes e conselheiros, e estabelece como remuneração, o pagamento devido em espécie, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado à instituição pelos Administradores.

Art. 30. A remuneração dos Administradores compreende remuneração fixa (honorários), remuneração variável (instrumentos baseados em ações), benefícios (plano de saúde, previdência privada) e vantagens (licença remunerada, gratificação natalina).

Art. 31. O valor global da remuneração dos membros da Diretoria Colegiada será fixado anualmente por deliberação da Assembleia Geral dos Acionistas. Caberá ao Comitê de Remuneração propor ao Conselho de Administração, com base em critérios técnicos, em práticas usuais de mercado, a remuneração fixa, a remuneração variável, os benefícios e as vantagens a serem concedidos aos diretores do BRB.

TÍTULO II – SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. O Banco deve manter a documentação relativa à Política de Sucessão de Administradores à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos.

Art. 33. As diretrizes estabelecidas neste documento aplicam-se ao Banco e às suas subsidiárias integrais (BRB DTVM e Financeira BRB).

Parágrafo único. As empresas controladas direta ou indiretamente pelo Banco – BRB Card, Corretora de Seguros BRB e BRB Serviços, confeccionarão suas próprias normas à luz dos princípios aqui elencados.

Art. 34. Esta política possui vigência a partir de sua publicação, sendo obrigatória a revisão a cada 02 (dois) anos, podendo ser revista extraordinariamente a qualquer momento, mediante justificativa do gestor da área responsável.