

POLÍTICA DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. INTRODUÇÃO

Este instrumento contém o conjunto de políticas que orientam a ação do Banco da Amazônia de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas atribuições, observados os dispositivos legais e normativos. Sua elaboração buscou a construção de um documento descritivo que, em linhas gerais, norteará o processo de indicação e sucessão de administradores da instituição.

2. OBJETIVO

A Política de Indicação e Sucessão de Administradores tem como objetivo estabelecer conceitos, diretrizes, competências e responsabilidades que fundamentam, regulam e orientam a indicação e sucessão de cargos da Alta Administração do Banco da Amazônia.

3. ABRANGÊNCIA

A Política Indicação e Sucessão de Administradores do Banco da Amazônia aplica-se a todos os cargos da Alta Administração da Instituição.

4. REFERÊNCIAS LEGAIS E NORMATIVAS

BRASIL. Presidência da República. Lei n.º 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União. Brasília, 01 jul. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016. Regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União. Brasília, 28 dez. 2016, republicado em 04 jan. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 10.571, de 9 de dezembro de 2020. Dispõe sobre a apresentação e a análise das declarações de bens e de situações que possam gerar conflito de interesses por agentes públicos civis da administração pública federal. Diário Oficial da União. Brasília, 10 dez. 2020.

BRASIL. Banco Central do Brasil. Resolução nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020. Dispõe sobre a política de sucessão de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil. Diário Oficial da União. Brasília, 24 dez. 2020.

BANCO DA AMAZÔNIA. Estatuto Social. Versão aprovada na Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 14/11/2024, Belém 14 de novembro de 2024.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados. Portaria SEDDM/ME nº 3.192, de 8 de abril de 2022. Estabelece instruções sobre a participação de representante dos empregados nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto e dá outras providências.

5. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

ACUMULAÇÃO DE CARGOS: é a ocupação de mais de um cargo, emprego ou função pública. São considerados cargos, empregos ou funções públicas todos aqueles exercidos na administração direta, em autarquias públicas, sociedades de economia mista ou fundacionais mantidas pelo Poder Público.

ADMINISTRADOR: é o dirigente estatutário que compõe o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva, que tem atribuições e poderes conferidos pela legislação aplicável e pelo Estatuto Social do Banco.

ALTA ADMINISTRAÇÃO: é composta pelos dirigentes estatutários do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva; os membros do Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria; conselheiro independente e membro externo/estatutário dos Comitês de Assessoramento que tem atribuições e poderes conferidos pela legislação aplicável e pelo Estatuto Social do Banco.

CARGO: conjunto de atribuições de natureza e requisitos semelhantes e que tem responsabilidades específicas a serem praticadas pelo ocupante.

COMITÊ DE AUDITORIA (COAUD): é o órgão de assessoramento ao Conselho de Administração, auxiliando este, entre outros, no monitoramento da qualidade das demonstrações financeiras, dos controles internos, da conformidade, do gerenciamento de riscos e das auditorias interna e independente.

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO: têm como principal atribuição auxiliar o Conselho de Administração na tomada de decisão por meio de análise e manifestação especializada sobre os assuntos de sua competência.

COMPETÊNCIA: conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: é o órgão de deliberação e orientação superior do Banco da Amazônia, responsável pela definição das diretrizes e políticas a serem observadas pela Empresa. Além das normas previstas na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e sua regulamentação, aplicam-se aos membros do Conselho de Administração do Banco as disposições previstas na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, inclusive aquelas relativas a seus poderes, deveres e responsabilidades, a requisitos e impedimentos para investidura e a remuneração.

CONSELHO FISCAL: é órgão permanente de fiscalização, de atuação colegiada e individual. Além das normas previstas na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e sua regulamentação, aplicam-se aos membros do Conselho Fiscal do Banco as disposições para esse colegiado previstas na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, inclusive aquelas relativas a seus poderes, deveres e responsabilidades, a requisitos e impedimentos para investidura e a remuneração.

CONSELHEIRO INDEPENDENTE: é membro estatutário escolhido pelo voto múltiplo dos acionistas minoritários, nos termos da legislação societária, sendo que os critérios de independência deverão respeitar os termos do art. 22, §1º, da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 e do art. 36, §1º, do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016.

DIRETORIA EXECUTIVA: é o órgão executivo de administração e representação, cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular do Banco em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração.

EMPREGADO: é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário.

ENCARREIRAMENTO: processo de progressão e evolução funcional em trilha de carreira galgada por empregado dentro da estrutura de cargos e salários do Banco.

INDICAÇÃO DIRETA: assunção a cargo da alta administração que ocorrerá por nomeação/eleição do Conselho de Administração, após aprovação e/ou indicação pelo acionista majoritário da Instituição.

INDICAÇÃO INDIRETA: assunção a cargo da alta administração por meio de processo seletivo que utilizará a seleção de candidatos com maior aderência ao cargo em concorrência.

INVESTIDURA: assunção a cargo da alta administração por candidatos que cumpram os requisitos de acesso, seja por processo de indicação/eleição ou sucessão interna.

PLANO DE SUCESSÃO: etapa de planejamento que visa a desenvolver um plano de ação para a transição de comando, definindo quais áreas estratégicas serão consideradas e que deverão ser ocupadas por meio de um

programa de desenvolvimento das competências das lideranças com candidatos internos à sucessão vertical e horizontal.

REMUNERAÇÃO: remuneração é a soma dos honorários estipulado e demais vantagens percebidas na vigência do contrato de administrador.

6. PRINCÍPIOS

6.1 A Política de Indicação e Sucessão de Administradores do Banco da Amazônia está fundamentada na Constituição Federal, nas disposições legais constantes na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, Resolução BACEN nº 4.538, de 24 de novembro de 2016, Portaria SEDDM/ME nº 3.192, de 8 de abril de 2022, no Estatuto Social e Normas próprias da Instituição.

6.2 O Banco da Amazônia adotará as melhores práticas de mercado para a indicação e sucessão de administradores, recrutando, desenvolvendo, reconhecendo e retendo talentos capazes de produzir resultados de alta performance alinhadas às estratégias do Banco.

6.3 Dentre os princípios da indicação e sucessão de administradores considerados pela Instituição estão:

- a integridade e aderência aos valores éticos;
- a transparência nas ações é parte fundamental na continuidade da empresa;
- a atribuição de responsabilidade dos administradores de forma clara, definida e independente;
- a proatividade e eficiência;
- o respeito à diversidade social;
- o incentivo à inclusão social, oportunizando a investidora de pessoas pertencentes a todas as situações gênero, idade, raça e formação.
- o desenvolvimento de competências e a valorização do mérito;
- a habilidade de relacionamento interpessoal e de comunicação;
- a habilidade de negociação e a resolução de conflitos;
- a potencialização do seu capital humano como diferencial de mercado aptos a ocupar os cargos executivos e de Administradores.

6.5 É condição o atendimento às exigências estabelecidas pela legislação e regulamentação em vigor, que o eleito seja pessoa natural, residente no País, e possua capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, a qual deve ser demonstrada com base na formação acadêmica ou experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes, por meio de documentos comprobatórios.

6.6 A empresa disporá de Código de Conduta e Integridade, elaborado e divulgado na forma da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, o qual deverá ser assinado e seguido pelos administradores.

6.7 Todos os administradores do Banco deverão atender aos requisitos obrigatórios e observar as vedações para o exercício de suas atividades, conforme previsto nas Leis nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, nº 13.303, de 30 de junho de 2016 e Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, Estatuto do Banco e nessa norma.

7. DIRETRIZES

7.1 GERAIS

7.1.1 O Banco terá os seguintes órgãos estatutários:

- I. Conselho de Administração (CONSAD)
- II. Diretoria Executiva (DIREX)
- III. Conselho Fiscal (CF)
- IV. -Comitê de Auditoria (COAUD);
- V. Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (CPESR);
- VI. Comitê Estratégico de Crédito, Riscos e de Capital (COERC);
- VII. Comitê Estratégico Ambiental, Social e de Governança (COASG);
- VIII. Comitê Estratégico de Inovação e Tecnologia (COEIT)

7.1.2 Observadas as normas relativas à administração pública indireta, os administradores deverão orientar a execução das atividades do Banco com observância dos princípios e das melhores práticas adotadas por instituições e fóruns nacionais e internacionais que sejam referência no tema da governança corporativa, desde que compatíveis.

7.1.3 A critério do Conselho de Administração (CONSAD), a investidura em cargos da Administração ocorrerá de duas formas: indicação (direta ou indireta) e sucessão.

7.1.4 Observa-se que o processo de indicação e sucessão:

- a) Faz parte do processo de continuidade da empresa.
- b) É estruturado com base na legislação, no mérito e na variedade de competências e experiências requeridas para o funcionamento da organização.
- c) Avalia as experiências dos profissionais e leva em consideração essa análise no processo de verificação de requisitos para nomeação e eleição.
- d) Observa os requisitos mínimos e as vedações, previstos na legislação externa e nos normativos internos, para indicação de membros da alta administração, em conformidade com as melhores práticas de governança.

7.1.5 Dar-se-á preferência à diversidade na composição dos colegiados estatutários e dos comitês de assessoramento, especialmente em relação a gênero, raça, idade, experiência e formação.

7.1.6 Almeja-se que a alta administração, no exercício de suas funções, possa exercê-la:

- a) nos mais altos padrões de excelência e de forma independente.
- b) de forma ética e transparente, garantindo que as decisões sejam tomadas de forma justa e equitativa para todos os envolvidos.
- c) com transparência na divulgação de informações, da equidade no tratamento de todos os stakeholders, da prestação de contas pelos atos da gestão e da responsabilidade corporativa em relação aos impactos da empresa na sociedade e no ambiente.

7.1.7 Os membros da Alta Administração deverão ter a indicação formalizada por meio de formulário específico, com todas as informações pertinentes ao atendimento dos requisitos do cargo, com a documentação comprobatória anexa.

7.1.8 A ausência da documentação comprobatória, bem como o não preenchimento de todas as informações, poderá implicar na rejeição do formulário.

7.1.9 Na forma do Art. 22 do Decreto nº 8.945/2016, as indicações para o Conselho de Administração e conselheiros fiscais realizadas pelo Ministério da Fazenda e pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) só serão consideradas válidas se:

- a) acompanhadas de aprovação prévia da Casa Civil da Presidência da República;
- b) acompanhadas de formulário padronizado, disponibilizado no sítio eletrônico do Ministério, para análise do comitê ou da comissão de elegibilidade da empresa estatal, bem como dos documentos comprobatórios e da sua análise prévia de compatibilidade.

OBS: Tal exigência também se aplica a todos os membros da DIREX.

7.1.10 As indicações para membro da Alta Administração deverão ser encaminhadas com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias em relação à data da Assembleia Geral de Acionistas, com vistas a garantir tempo hábil para inclusão na proposta de administração e no boletim de voto à distância, e para verificação dos requisitos e ausência de vedações pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

7.1.11 O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração é o responsável por verificar a conformidade do processo de indicação de membros da alta administração.

7.2 REQUISITOS GERAIS E VEDAÇÕES PARA ADMINISTRADORES

7.2.1 Todos os requisitos e vedação para administradores encontram-se dispostos no Estatuto Social.

7.2.1.1 Os requisitos previstos no Estatuto Social, aplicam-se a todos os administradores do Banco, inclusive aos representantes dos empregados e dos acionistas minoritários.

7.2.2 Os requisitos deverão ser comprovados documentalmente, na forma exigida pelo formulário padronizado, disponibilizado em sítio eletrônico do órgão supervisor.

7.2.3 O indicado a cargo da alta administração deverá apresentar declarações quanto à:

- a) condição de ser ou não pessoa exposta politicamente ou candidato a cargo eletivo; e
- b) reputação ilibada e ausência de situações de conflito de interesse, nos termos definidos pela Comissão de Valores Mobiliários.

7.2.4 Além das declarações citadas no item 7.2.3, o indicado a cargo da alta administração deverá apresentar autodeclaração (nos moldes do formulário padronizado) com sua respectiva documentação comprobatória.

7.2.5 O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá verificar se os requisitos estão atendidos e se inexistam vedações, observando-se que:

- a) o comitê deverá opinar, no prazo de oito dias úteis, contado da data de recebimento do formulário padronizado, sob pena de aprovação tácita e responsabilização dos seus membros caso se comprove o descumprimento de algum requisito.
- b) Caso o Comitê identifique a necessidade de maiores informações ou comprovação de requisitos do indicado, o prazo será suspenso após comunicação formal e fundamentada ao demandante.
- b) A manifestação com o resultado da análise será encaminhada para os demandantes da indicação e deve compor o processo de eleição.

7.3 INDICAÇÃO

7.3.1 O processo de indicação poderá ser utilizado para suprimento das seguintes vagas:

- a) Conselho de Administração (CONSAD);
- b) Presidente (PRESI);
- c) Diretor;
- d) Conselho Fiscal (CF);
- d) Comitê de Auditoria (COAUD);

7.3.2 Os administradores deverão ter a indicação formalizada por meio de modelo específico, com todas as informações pertinentes ao atendimento dos requisitos do cargo, com a documentação comprobatória anexa.

7.3.3 No caso de vacância do cargo de conselheiro de administração, o substituto será nomeado pelos conselheiros remanescentes e servirá até a primeira assembleia geral subsequente, quando deverá ocorrer a homologação da eleição. Caso ocorra a vacância da maioria dos cargos, será convocada assembleia geral para proceder a nova eleição.

7.3.4 Aprovada a indicação pela Casa Civil da Presidência da República, o Conselho de Administração providenciará a investidura no cargo de Diretor do Banco da Amazônia, conforme Estatuto Social do Banco da Amazônia.

7.4 SUCESSÃO E RETENÇÃO

7.4.1 O Banco realizará um conjunto de ações de gestão de capital humano, voltadas à identificação e desenvolvimento de talentos, visando oportunizar o encarecimento dos empregados e a gestão do conhecimento para que estejam aptos a ocupar os cargos executivos e de administradores.

7.4.2 Para o desenvolvimento do Plano de Sucessão serão respeitadas as premissas a seguir:

- a) entendimento prévio dos direcionadores estratégicos do negócio e do Banco;

- b) caracterização do perfil das posições dos cargos estatutários;
- c) priorização das posições estatutárias quanto à necessidade de intervenção/sucessão;
- d) identificação dos potenciais talentos dos grupos de gestores do Banco para assumir posições estatutárias;
- e
- e) alinhamento com as demais funções de Recursos Humanos.

7.4.3 Poderão participar do processo de sucessão, exclusivamente, os empregados efetivos do Banco da Amazônia, desde que atendam aos critérios exigidos nesta Política.

7.4.4 O processo de sucessão poderá ser conduzido pela GEPES, ou por pessoa jurídica contratada, desde que, nesse caso, seja acompanhado por membros da GEPES e observe as diretrizes da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, da NP 753 – Compras e Contratações de Bens e Serviços e do Regulamento de Licitação do Banco.

7.4.5 Para identificação de potenciais sucessores deverá ser realizada a triagem no grupo de gestores de acordo com o critério previsto no Estatuto, por meio de instrumentos identificadores de perfil comportamental/competências da posição e o resultado da avaliação de desempenho.

7.4.6 Serão considerados os empregados potenciais aqueles que apresentam resultados superiores a desempenho esperados na avaliação de desempenho e forte aderência às competências da Instituição, com menores lacunas entre as características apresentadas e as necessidades requeridas pela posição de administrador.

7.4.7 Adicionalmente, serão consideradas a solidez dos resultados apresentados, seja pela constância de resultados positivos seja pela evolução destes, e as análises dos gestores dos potenciais sucessores quanto à sua atuação na Organização, resultando na seleção de até 03 (três) potenciais sucessores para cada posição de administrador.

7.4.8 Após a identificação dos potenciais sucessores por posição crítica, será desenhado o Mapa de Sucessão dos Administradores, contendo: a posição; ocupante atual; tempo de ocupação atual na posição; nome do sucessor 1, 2 ou 3; tempo de prontidão das competências, que será apreciado pela Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho de Administração, via Comitê Estratégico de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

7.4.9 Com os possíveis sucessores mapeados, serão planejadas as ações de desenvolvimento específicas para esse público, de forma a garantir que os sucessores estejam preparados para assumir as novas posições quando necessário e conforme planejamento da Instituição.

7.4.10 O processo de sucessão visa identificar valores e talentos internos, no entanto, não garante aos selecionados participação do processo de indicação, mantendo ao Conselho de Administração e aos acionistas as prerrogativas de indicação, desde que atendam aos critérios das legislações vigentes e desta Política.

7.4.11 O Banco atuará com Políticas de avaliação, reconhecimento, treinamento e de remuneração adequadas visando a retenção dos administradores com bom desempenho.

7.5 POSSE E RECONDUÇÃO

7.5.1 A posse e recondução dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria ocorrerão conforme previsto no Estatuto Social.

7.5.2 Antes de entrar em exercício e ao deixar o cargo, cada membro estatutário da administração, conselheiros fiscais, comitê de auditoria e membros independentes dos comitês de assessoramento deverão apresentar ao Banco comprovante de apresentação no sistema e-Patri da declaração de bens na forma do art 3º do Decreto nº 10.571/2020, bem como demais determinações descritas neste Decreto, inclusive, relacionadas a conflito de interesses.

7.5.3 No caso dos diretores, a declaração anual de bens e rendas também deve ser apresentada à Comissão de Ética Pública da Presidência da República – CEP/PR.

7.6 REMUNERAÇÃO

7.6.1 A remuneração dos membros estatutários e, quando aplicável, dos demais comitês de assessoramento, será fixada anualmente em assembleia geral, nos termos da legislação vigente, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em assembleia geral.

7.6.2 Após o exercício da gestão, o ex-membro da Diretoria Executiva que estiver em situação de impedimento poderá receber remuneração compensatória equivalente apenas ao honorário mensal do cargo que ocupava observadas as diretrizes estabelecidas no Estatuto do Banco.

7.6.3 Os membros da Diretoria Executiva farão jus, anualmente, a 30 (trinta) dias de licença remunerada, que podem ser acumulados até o máximo de dois períodos, sendo vedada sua conversão em espécie e indenização, salvo nos casos de desligamento da função.

7.6.4 Ficará a critério do Conselho de Administração deliberar sobre licenças remuneradas, incluindo, mas não se limitando, a licenças maternidade e médica, obedecendo o orçamento máximo aprovado pela Assembleia Geral.

7.7 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

7.7.1 Os administradores e os conselheiros fiscais devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos disponibilizados direta ou indiretamente pela Empresa, conforme disposições da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016.

7.7.2 Será vedada a recondução do administrador, conselheiros e membros de comitê que não participar de nenhum treinamento anual disponibilizado pelo Banco nos últimos dois anos consecutivos, salvo se demonstrar ter realizado outros treinamentos de forma avulsa, aderente as suas funções.

7.8 REQUISITOS ESPECIFICOS PARA CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

7.8.1 Os membros do CONSAD, inclusive os conselheiros representantes dos empregados e dos acionistas minoritários, deverão atender aos requisitos obrigatórios previstos no Estatuto Social.

7.8.2 O Conselho de Administração é órgão de deliberação estratégica e colegiada do Banco e deve exercer suas atribuições considerando os interesses de longo prazo do Banco, os impactos decorrentes de suas atividades na sociedade e no meio ambiente e os deveres fiduciários de seus membros, em alinhamento ao disposto na Lei nº 13.303/2016.

7.8.3 O Conselho de Administração será composto conforme Estatuto Social do Banco.

7.8.4 O Presidente do Conselho de Administração e seu substituto serão escolhidos na primeira reunião do Órgão que ocorrer após a eleição de seus membros, devendo o Presidente ser um dos indicados pelo Ministro de Estado da Economia.

7.8.5 Para que o Conselho de Administração proceda a nomeação de membros para o Colegiado, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá verificar o enquadramento dos indicados a conselheiros independentes por meio da análise da autodeclaração apresentada e respectivos documentos (nos moldes do formulário padronizado).

7.8.6 O prazo de gestão do Conselho de Administração encontra-se disposto no Estatuto Social.

7.8.7 A função de Conselheiro de Administração é pessoal e não admite substituto temporário ou suplente. No caso de ausências ou impedimentos eventuais de qualquer membro do Conselho, o Colegiado deliberará com os remanescentes.

7.8.8 O funcionamento e as competências do Conselho de Administração são regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, observados requisitos mínimos e vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo.

7.9 REQUISITOS ESPECIFICOS PARA DIRETORIA EXECUTIVA

7.9.1 Os membros da DIREX deverão atender aos requisitos obrigatórios previstos no Estatuto Social.

7.9.2 A Diretoria Executiva é o órgão executivo de administração e representação, cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular do Banco em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração.

7.9.3 A Diretoria Executiva, eleita pelo Conselho de Administração, é composta pelo Presidente do Banco e 5 (cinco) Diretores Executivos.

7.9.4 É condição para investidura em cargo de Diretor do Banco a assunção de compromisso com metas e resultados específicos a serem alcançados, que deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração.

7.9.5 A partir da investidura no cargo, os membros da Diretoria Executiva residirão, obrigatoriamente, na cidade onde o Banco tiver sua sede, sob pena de perda da gestão.

7.9.6 O prazo de gestão da Diretoria Executiva está apresentado no Estatuto Social.

7.9.7 O funcionamento e as competências da Diretoria Executiva são regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, observadas, além dos requisitos mínimos e vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo.

7.10 REQUISITOS ESPECIFICOS PARA CONSELHO FISCAL

7.10.1 O Conselho Fiscal é órgão permanente de fiscalização, de atuação colegiada e individual. Além das normas previstas na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e sua regulamentação, aplicam-se aos membros do Conselho Fiscal do Banco as disposições para esse colegiado previstas na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, inclusive aquelas relativas a seus poderes, deveres e responsabilidades, requisitos, impedimentos para investidura e remuneração.

7.10.2 A composição do Conselho Fiscal está prevista no Estatuto Social.

7.10.3 Os membros do Conselho Fiscal deverão atender aos requisitos obrigatórios e sujeitar-se às vedações para exercício das suas atividades determinados pela Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, pelo Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, e por demais normas que regulamentem a matéria.

7.10.4 O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá opinar sobre a observância dos requisitos e vedações para investidura dos membros.

7.10.5 O funcionamento e as competências do Conselho Fiscal são regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, os requisitos mínimos e as vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo.

7.11 REQUISITOS ESPECIFICOS PARA O COMITÊ DE AUDITORIA

7.11.1 O Comitê de Auditoria é o órgão de assessoramento ao Conselho de Administração, auxiliando este, entre outros, no monitoramento da qualidade das demonstrações financeiras, dos controles internos, da conformidade, do gerenciamento de riscos e das auditorias interna e independente.

7.11.2 O Comitê de Auditoria terá autonomia operacional e dotação orçamentária, anual ou por projeto, dentro de limites aprovados pelo Conselho de Administração, para conduzir ou determinar a realização de consultas, avaliações e investigações dentro do escopo de suas atividades, inclusive com a contratação e utilização de especialistas independentes.

7.11.3 O Comitê de Auditoria Estatutário, eleito e destituído pelo Conselho de Administração, será integrado por 3 (três) membros. Ao menos um dos integrantes deve ser membro do CONSAD que não participe da diretoria.

7.11.4 Os membros do Comitê de Auditoria Estatutário devem ter experiência profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo, preferencialmente na área de contabilidade, auditoria ou no setor de atuação do Banco, sendo que pelo menos 1 (um) membro deve ter reconhecida experiência profissional em assuntos de contabilidade societária e ao menos 1 (um) deve ser comitente independente do Banco.

7.11.5 São condições mínimas para integrar o Comitê de Auditoria as estabelecidas no art. 25 da Lei nº 13.303/16 e no art. 39 do Decreto nº 8.945/16, além das demais previstas em normas aplicáveis.

7.11.6 O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá opinar sobre a observância dos requisitos e vedações para os membros.

7.11.7 O funcionamento e as competências do Conselho de Administração serão regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, observados os requisitos mínimos e vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo.

7.12 REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA O COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO

7.12.1 O Banco disporá de Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração que visará a assessorar os acionistas e o Conselho de Administração nos processos de indicação, de avaliação, de sucessão e de remuneração dos administradores, conselheiros fiscais e demais membros de órgãos estatutários.

7.12.2 O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração será formado por 3 (três) a 5 (cinco) membros, nomeados na integralidade pelo Conselho de Administração, devendo ser composto por membros do Conselho de Administração, ou de outros comitês de assessoramento, sem remuneração adicional, ou por 1 (um) membro externo, hipótese em que a remuneração será definida em assembleia geral.

7.12.3 O Comitê deverá se manifestar no prazo máximo de 8 (oito) dias úteis, a partir do recebimento de formulário padronizado da entidade da Administração Pública responsável pelas indicações, sob pena de aprovação tácita e responsabilização de seus membros, caso se comprove o descumprimento de algum requisito.

7.12.4 A manifestação do Comitê será encaminhada ao Conselho de Administração, que deverá incluir, na proposta da administração para a realização da assembleia geral que tenha na ordem do dia a eleição de membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, sua manifestação acerca do enquadramento dos indicados nos requisitos e na ausência de vedações legais, regulamentares e estatutários à luz da autodeclaração e documentos apresentados pelo indicado e da manifestação do Comitê.

7.12.5 O mesmo procedimento descrito no item 7.13.4 acima deverá ser observado na eleição de diretores e membros do Comitê de Auditoria, sendo que a manifestação do Conselho de Administração deverá constar da ata da reunião que tiver como ordem do dia a eleição dos membros desses órgãos.

7.12.6 O funcionamento e as competências do Comitê serão regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, observados os requisitos mínimos e as vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo.

7.13 REQUISITOS ESPECÍFICOS DO COMITÊ ESTRATÉGICO DE CRÉDITO, RISCOS E DE CAPITAL

7.13.1 O Banco disporá de Comitê Estratégico de Crédito, Riscos e de Capital que visará a assessorar o Conselho de Administração nos processos sob o enfoque estratégico e estrutural do crédito, na gestão dos riscos e seus impactos, e na avaliação dos níveis de apetite por riscos fixados na Declaração de Apetite e Tolerância a Riscos.

7.13.2 O Comitê Estratégico de Crédito, Riscos e de Capital será formado por 3 (três) a 5 (cinco) membros, nomeados na integralidade pelo Conselho de Administração, devendo ser composto por membros do Conselho de Administração, podendo contar, ainda, com **2 (dois) membros externos independentes**, todos sem remuneração adicional, observados os artigos 156 e 165 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, exceto os membros independentes que serão remunerados.

7.13.3 O funcionamento e as competências do Comitê serão regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, observados os requisitos mínimos e vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo.

7.14 REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA O COMITÊ ESTRATÉGICO DE GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE

7.14.1 O Banco disporá de Comitê de Governança e Sustentabilidade para assessorar o Conselho de Administração sob o enfoque estratégico de governança e auxiliar no que se refere à sustentabilidade.

7.14.2 O Comitê Estratégico de Governança e Sustentabilidade será formado por 3 (três) a 5 (cinco) membros, nomeados na integralidade pelo Conselho de Administração, devendo ser composto por membros do Conselho de Administração, membros do Comitê de Auditoria ou empregados do Banco, todos sem remuneração adicional, observados os artigos 156 e 165 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

7.14.3 O funcionamento e as competências do Comitê serão regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, observados os requisitos mínimos e vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo.

7.15 REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA O COMITÊ ESTRATÉGICO DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

7.15.1 O Banco disporá de Comitê de Inovação e Tecnologia para apoiar o Conselho de Administração nas discussões sobre as estratégias de inovação em geral, tecnologia e transformação digital.

7.15.2 O Comitê Estratégico de Inovação e Tecnologia será formado por 3 (três) a 5 (cinco) membros, nomeados na integralidade pelo Conselho de Administração, devendo ser composto por membros do Conselho de Administração, podendo contar, ainda, com **1 (um) membro externo independente**, com membros da Diretoria Executiva, do Comitê de Auditoria ou empregados do Banco, todos sem remuneração adicional, observados os artigos 156 e 165 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, exceto o membro independente que será remunerado.

7.15.3 O funcionamento e as competências do Comitê serão regulados por meio do Estatuto Social e de seu Regimento Interno, observados os requisitos mínimos e vedações para indicação de seus membros previstos neste normativo

7.16 REGIME DE CONDUTA

7.16.1 Os padrões de conduta ética no Banco da Amazônia são norteados pelo Código de Ética do Banco da Amazônia, pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto 1.171/1994 e alterado pelo Decreto 6.029/2007, e pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal.

7.16.2 Todo administrador do Banco se pautará pelos valores e princípios constantes desse Código de Conduta Ética do Banco da Amazônia e demais códigos, aos quais fará adesão aquando da posse.

7.17 RESPONSABILIDADE

7.17.1 Pelo exercício irregular de suas atribuições, o administrador responderá civil, penal e administrativamente.

7.17.2 A responsabilidade civil decorrerá de procedimento doloso ou de procedimento culposos, de que resulte dano ou prejuízo para o Banco ou para terceiros.

7.17.3 A responsabilidade penal decorrerá de crime previsto na lei penal, praticado pelo administrador no exercício ou em decorrência do cargo.

7.17.4 A responsabilidade administrativa decorrerá de atos praticados pelo administrador, por ação ou omissão, dolosa ou culposa, no exercício de cargo, em sua conduta social e pessoal.

7.17.5 Apurada a responsabilidade do administrador, deverá ser providenciado, quando for o caso, o ressarcimento do prejuízo.

7.17.6 O prejuízo ou dano ocasionado ao Banco ou a terceiros, por dolo ou por culpa do administrador, seguirá os prazos e regras previstas em norma específica.

7.17.7 O ressarcimento do prejuízo não eximirá o administrador da penalidade disciplinar cabível em normas internas específicas.

7.17.8 Tratando-se de crime, deverá ser providenciada a instauração do respectivo inquérito policial.

8. COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

8.1 MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

8.1.1 A responsabilidade será apoiada na seguinte matriz de responsabilidades:

Área	Responsabilidades
Conselho de Administração (CONSAD)	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovar a política e as normas de procedimento de indicação e sucessão de administradores e suas revisões; • Fomentar a cultura de desenvolvimento e sucessão na Instituição. • Anualmente avaliar os administradores individual e coletivamente, bem como o chefe da auditoria interna e membros dos comitês, nos termos do inciso III do Art. 13 da Lei 13.303/2016, com o apoio metodológico e procedimental do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração
Diretoria Executiva (DIREX)	<ul style="list-style-type: none"> • Submeter à aprovação superior, com sua manifestação as propostas referentes a política e as normas de procedimentos de indicação e sucessão de administradores • Assegurar que as ações necessárias para aplicação da política de indicação e sucessão de administradores na Instituição sejam realizadas de forma eficaz; • Fomentar a cultura de desenvolvimento e sucessão na Instituição.
Diretor Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Responsável perante os órgãos controladores e fiscalizadores no que diz respeito à Gestão de Pessoas • Fomentar a cultura de desenvolvimento e sucessão na Instituição.
Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> • Assessorar os acionistas e o Conselho de Administração nos processos de indicação, de avaliação, de sucessão e de remuneração dos administradores, conselheiros fiscais e demais membros de órgãos estatutários.
Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGEP)	<ul style="list-style-type: none"> • Deliberar ou submeter à aprovação superior, com sua manifestação as propostas referentes as revisões/implementações das políticas e diretrizes de indicação e sucessão de administradores, assim como as propostas de parâmetros para avaliação de sua efetividade, observado o planejamento estratégico do Banco.
AUDIT	<ul style="list-style-type: none"> • Atuar como terceira linha de defesas nos processos de gestão de pessoas do Banco.
Gerência Executiva de Gestão de Pessoas (GEPES)	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir o cumprimento das exigências dos órgãos reguladores e supervisores; • Propor a política, as diretrizes, procedimentos referentes à política de indicação e sucessão de administradores; • Desenvolver o plano de capacitações dos administradores, planejando a progressão profissional em linha com as estratégias da organização;

Área	Responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none">• Gerir o quadro funcional, selecionando, retendo e administrando talentos;• Fomentar a cultura de gestão de pessoas na Instituição.
Gerência Executiva de Controles Internos (GECIN)	<ul style="list-style-type: none">• Atuar como segunda linha de defesa nos processos de gestão de pessoas do Banco.
Administradores	<ul style="list-style-type: none">• Conhecer e aplicar todas as políticas e normas referente à indicação e sucessão de administradores.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 A política de indicação e sucessão de administradores serão disciplinadas, quando necessário, por meio de normas específicas.

9.2 Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

9.3 Alterações nas legislações vigentes terão prevalência em relação ao presente instrumento.

10. ATUALIZAÇÃO

10.1 As diretrizes relativas à política de indicação e sucessão deverão ser revistas, no mínimo, a cada 2 (dois) anos ou, extraordinariamente, a qualquer tempo, a fim de que se mantenham adequadas e aderentes à legislação vigente, como também às necessidades internas institucionais.

10.2 A atualização da Política de Indicação e Sucessão de Administradores será de responsabilidade da Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES) e deverá ser aprovada conforme alçada definida pelo ME Alçadas.