

**BANCO RCI BRASIL S.A.**  
**CNPJ Nº 62.307.848/0001-15 - NIRE 41.300.075.336**  
**(Companhia Aberta)**

---

**ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

---

**DATA, HORA E LOCAL:** 08.05.2017, às 11 horas, na sede social do Banco RCI Brasil S.A. ("Companhia"), localizada na Rua Pasteur, 463, 2º andar, conjunto 204, Batel, CEP 80250-080, Curitiba – PR.

**PRESENÇA:** Presentes os membros do Conselho de Administração da Companhia ao final assinados.

**MESA:** Sr. Dominique Edmond Pierre Signora – Presidente da Mesa. Maick Felisberto Dias – Secretário da Mesa.

**ORDEM DO DIA:** Aprovar, nos termos da Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.538, de 24 de novembro de 2016, a Política de Seleção e Sucessão dos Membros da Alta Administração do Banco RCI Brasil S.A.

**DELIBERAÇÕES:** Após exame e discussão das matérias constantes da Ordem do Dia, os membros do Conselho de Administração da Companhia deliberaram, por unanimidade de votos dos presentes: aprovar, sem qualquer ressalva, a Política de Seleção e Sucessão dos Membros da Alta Administração do Banco RCI Brasil S.A., cuja cópia fará parte integrante desta Ata como Anexo I.

**ENCERRAMENTO:** Nada mais havendo a tratar, lavrando-se a presente Ata que, lida e achada conforme por todos os presentes que a subscrevem. **MESA:** Sr. Dominique Edmond Pierre Signora – Presidente da Mesa. Maick Felisberto Dias – Secretário da Mesa. **CONSELHEIROS:** Dominique Edmond Pierre Signora – Presidente do Conselho. Angel Santodomingo Martell, Andre de Carvalho Novaes, Patrick Jean Michel Claude, Géraud Henri Louis Lecerf e Marcus Alexandre Flores Manduca – Conselheiros Efetivos.

Certifico ser a presente transcrição fiel da Ata lavrada no livro próprio.

---

  
**Secretário da Mesa**  
**Maick Felisberto Dias**

---

**ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

---

**ANEXO I**

**POLÍTICA DE SELEÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DA ALTA  
ADMINISTRAÇÃO DO BANCO RCI BRASIL S.A.**

---

**1. PROPÓSITO**

O objetivo deste documento é estabelecer a política que regula a seleção e sucessão dos membros da Diretoria e do Conselho de Administração ("**Administradores**" ou "**Alta Administração**") do Banco RCI Brasil S.A. ("**Companhia**") conforme critérios estabelecidos na Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.538, de 24 de novembro de 2016, em seu Estatuto Social e no Acordo de Acionistas arquivado na sede da Companhia ("**Acordo de Acionistas**").

**2. ESCOPO DA APLICAÇÃO**

**2.1. Aplicação Geral**

Esta política cobre a seleção e sucessão dos Administradores do Banco RCI Brasil S.A.

**2.2. Soberania da Assembleia Geral e dos Direitos dos Acionistas**

A aplicação desta política é, em todos os casos, subordinada à soberania da assembleia geral de acionistas, ao exercício dos direitos dos acionistas (em especial o direito de representação proporcional) e ao Acordo de Acionistas, os quais podem causar desvios na aplicação desta.

**2.3. Considerações Especiais Para Determinados Conselheiros**

A aplicação da política pode estar subordinada, ainda, aos planos de sucessão específicos que o Conselho de Administração, venha a aprovar em relação à sucessão em determinadas posições, tal como: Presidente.

**3. PRINCÍPIOS GERAIS RELACIONADOS À COMPOSIÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

**3.1. Composição Quantitativa**



Garantir que a Diretoria e o Conselho de Administração, dentro dos limites definidos no Estatuto Social, tenham o número de membros que seja mais adequado para garantir sua natureza representativa e efetividade no funcionamento.

### **3.2. Diversidade de Gênero, Experiência e Conhecimento**

Favorecer a diversidade de gêneros, experiência e conhecimento, e não trazer um viés implícito que possa causar qualquer forma de discriminação. Os procedimentos deverão ter como objetivo garantir a representatividade do gênero que possuir a menor representatividade.

### **3.3. Qualificações e Adequabilidade**

Garantir que todos os membros da Alta Administração sejam qualificados e adequados para o exercício de suas funções, considerando sua capacidade técnica, gerencial, habilidade interpessoal, experiência e conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação, bem como considerando a análise individual das competências de cada membro e a conjuntura criada pela junção de tais competências na análise da Diretoria e do Conselho como um todo, bem como, que os Administradores estejam aptos a exercer suas funções de acordo com o que segue:

#### **3.3.1. Dedicação**

Disporem de tempo suficiente para desempenharem suas funções.

#### **3.3.2. Mitigação de Conflitos de Interesse**

Não apresentarem, na maior extensão possível, circunstâncias que possam: **(i)** ensejar potenciais situações de conflitos de interesses; **(ii)** afetar a forma apropriada de desempenho de suas funções; e **(iii)** comprometer sua independência de opinião.

#### **3.3.3. Reputação e Reconhecimento**

Os membros da Alta Administração serão eleitos dentre pessoas de reputação ilibada e reconhecida competência profissional.

## **4. REVISÃO DA COMPOSIÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

### **4.1. Frequência**

As revisões da composição da Diretoria e do Conselho de Administração deverão ser realizadas:

**(a) De forma regular:** Uma vez a cada 3 anos e coincidentemente com a aprovação da proposta para a eleição, reeleição ou recondução dos membros da Alta Administração.

**(b) De forma extraordinária:**



Em razão da renúncia ou exoneração de um membro da Alta Administração ou, ainda, em decorrência de situações inesperadas que impliquem em vacância do cargo de Administrador.

#### **4.2. Responsabilidade pela Revisão**

O Presidente do Conselho e o departamento de Recursos Humanos deverão coordenar a aplicação e supervisão desta política, e, especialmente, devem coordenar a revisão regular e extraordinária da composição da Alta Administração.

O processo inicia no departamento de Recursos Humanos, o qual analisa a composição da Alta Administração e organiza uma revisão a partir desta análise com o objetivo de alcançar uma sucessão apropriada. Deverá, na sequência, ser submetido um reporte ao Conselho de Administração quanto às ações recomendadas em relação à composição da Alta Administração.

O Conselho de Administração deverá deliberar sobre as ações propostas que serão levadas em consideração na identificação de potenciais candidatos e na seleção e nomeação de Administradores, conforme estabelecido nas Seções 6, 7 e seguintes.

#### **4.3. Conteúdo**

A revisão da composição da Alta Administração deverá incluir:

##### **4.3.1. Análise das Competências**

A análise das Competências (conhecimento profissional e/ou experiência) requeridas para cada cargo.

##### **4.3.2. Revisão da Composição**

A análise da composição da Diretoria e Conselho, a qual será realizada em alinhamento **(i)** com as regras e práticas estabelecidas ou recomendadas pelos reguladores; **(ii)** o Estatuto Social; **(iii)** o Acordo de Acionistas; **(iv)** a avaliação dos membros da Alta Administração, no que diz respeito a qualidade dos seus trabalhos e performance de seus membros e **(v)** o plano de sucessão pré-estabelecido dos membros da Diretoria/Conselho de Administração, utilizado para mapeamento e identificação dos talentos do Grupo e potenciais candidatos.

##### **4.3.3. Identificação das Lacunas e Planos de Ação**

Como resultado das análises propostas serão identificadas as lacunas existentes em relação à composição quantitativa e qualitativa da Alta Administração, estabelecendo-se os planos de ação eventualmente necessários para cada grupo.

A identificação das lacunas e dos planos de ação deverá considerar aquelas lacunas que já existem e qualquer uma que possa ser prevista em razão da renovação dos membros da Alta Administração.

~~O plano de ação também incluirá as razões para a proposta de reeleição de Administradores.~~

De forma exemplificativa, as ações acordadas poderão ser relacionadas:

- (a) A uma proposta para aumento do número de Administradores, até o limite do Estatuto Social, para corrigir qualquer lacuna identificada mediante a incorporação de novos membros; ou
- (b) A um plano para a busca de potenciais candidatos para antecipar mudanças decorrentes da necessidade de renovação de conselheiros.
- (c) Ao aprimoramento do programa para a instrução e treinamento dos Administradores.

## **5. IDENTIFICAÇÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS**

### **5.1. Frequência**

O processo de identificação de potenciais candidatos externos para a Alta Administração deverá ser realizado sempre que identificada a necessidade de renovação na composição da Diretoria e do Conselho e do pipeline de sucessão, caso necessário.

### **5.2. Responsabilidade Para o Processo**

O Presidente do Conselho e o departamento de Recursos Humanos atuarão como coordenadores da efetivação do plano de sucessão de conselheiros e diretores e deverão dirigir o processo de identificação de potenciais candidatos.

### **5.3. Conteúdo**

Este processo consiste nos seguintes passos:

#### **5.3.1. Identificação dos Perfis Desejados**

Com base nos resultados da revisão da composição da Diretoria e do Conselho conforme descrito na Seção 4, os perfis requeridos serão incluídos no plano de ação previsto na Cláusula 4.3.3.

#### **5.3.2. Busca por Candidatos que Atendam tais Perfis**

Quando da definição dos perfis dos candidatos:



(a) Nos termos do Acordo de Acionistas, os Acionistas podem indicar candidatos;

(b) Sendo necessário, um mandato será outorgado para uma ou mais ~~agências de recrutamento/headhunters que possam propor candidatos adequados;~~

### **5.3.3. Identificação do conjunto de candidatos**

Quando necessário, uma lista com os possíveis candidatos será preparada baseada nos perfis identificados conforme passos retro mencionados.

## **6. SELEÇÃO E NOMEAÇÃO DE ADMINISTRADORES**

### **6.1. Frequência**

Os Administradores serão selecionados e nomeados quando ocorrer uma vacância na Alta Administração, quando uma vacância é esperada, ou, se, como resultado da revisão da composição da Diretoria ou do Conselho, uma decisão tenha sido tomada de alterar o número de conselheiros ou diretores ou a composição do Conselho e da Diretoria Estatutária para resolver as deficiências ali detectadas.

### **6.2. Responsabilidade pelo processo**

O Presidente do Conselho e o departamento de Recursos Humanos deverão coordenar o processo de seleção e nomeação de conselheiros e diretores.

O Conselho de Administração deverá avaliar a proposta, e, se entender apropriada, deverá: (i) conceder uma aprovação definitiva em casos de nomeações de conselheiros e nomeações de diretores estatutários, ou (ii) adotar a proposta e enviá-la à assembleia geral de acionistas caso esta seja uma eleição ou reeleição de conselheiros.

### **6.3. Conteúdo**

A seleção e nomeação dos Administradores consistirá nos seguintes passos:

#### **6.3.1. Identificação do perfil desejado**

O perfil desejado será definido e deverá incluir:

- (a) O conhecimento e experiência requerida do candidato; e
- (b) A posição que ele/ela irá ocupar na Diretoria ou no Conselho.

#### **6.3.2. Identificação de candidatos**

Ao menos dois candidatos serão identificados, se assim for necessário, os quais, serão selecionados do conjunto de candidatos preparado como parte do



processo de identificação dos potenciais candidatos, conforme descrito na Seção 5 acima.

A razão justificada para seleção de candidatos fora do conjunto deverá incluir, ~~por exemplo, a ocorrência de uma sucessão não planejada ou caso os~~ candidatos definidos não sejam disponíveis ou interessados no momento. Neste caso, candidatos adicionais poderão ser buscados em atenção ao quanto disposto na Cláusula 5.3.2 acima.

### **6.3.3. Avaliação dos candidatos**

A avaliação dos candidatos identificados, conforme detalhado acima, será realizada de acordo com os procedimentos internos para avaliação da adequação dos conselheiros/Diretores e, em particular, através de:

**(i)** Entrevistas do candidato com o Presidente do Conselho, membros seniores da administração e o departamento de Recursos Humanos;

**(ii)** Avaliação da *suitability* (compatibilidade) do candidato considerando: **(a)** A avaliação do conhecimento adquirido em ambiente acadêmico e prático e em experiência profissional, trazendo especial atenção à natureza e complexidade das posições detidas e às responsabilidades associadas e ao poder decisório; **(b)** A reputação comercial e profissional do candidato; e **(c)** A habilidade para atingir as condições estabelecidas nas cláusulas desta política.

## **7. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS ADMINISTRADORES**

Todos os novos membros da Administração, com exceção daqueles que já faziam parte do quadro de funcionários da Companhia, receberão treinamento para que se familiarizem com as informações importantes da Companhia e o seu contexto, inclusive e especialmente regulatório, o qual será liderado pelo Presidente do Conselho e o CEO e incluirá, dentre outros tópicos:

- (a) Acesso às normas de governança da Companhia;
- (b) Apresentação aprofundada para os negócios e planos estratégicos da Companhia (inclusive riscos);
- (c) Reuniões com todos os executivos seniores e demais *stakeholders* relevantes;
- (d) Apresentações detalhadas sobre a indústria, inclusive referências de mercado;



## **8. PLANO DE RETENÇÃO DOS ADMINISTRADORES**

O programa de remuneração praticado pelo Banco RCI Brasil S.A. para seus Administradores, está formalizado em política própria aprovada pelo Conselho de Administração e ~~revisada anualmente pelo Comitê de Remuneração, conforme disposto na Resolução do Banco Central nº 3921, de 25 de novembro de 2010, e~~ tem como objetivo atrair e reter profissionais diferenciados que possam contribuir para o crescimento e perpetuidade da Companhia. O programa alinha os interesses dos executivos e dos acionistas da Companhia e é revisado periodicamente pelo Comitê de Remuneração da Companhia, visando garantir que a remuneração dos Administradores atenda aos padrões de moderação e correspondência com os lucros da Companhia, não promovendo a assunção de riscos inadequados e encorajando a criação de valor para os acionistas.

