CAIXA Asset

POLÍTICA DE **GESTÃO DE PESSOAS**

Versão JUN 2024

Vigência 17/06/2024

Sumário

1.OBJETIVO....3
2.DEFINIÇÕES....3
3.MOTIVAÇÃO....5
4.VIGÊNCIA....5
5.DIRETRIZES....6
6.RESPONSABILIDADES....9

1. Objetivo

Estabelecer as diretrizes que orientam a gestão de pessoas na CAIXA ASSET, para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais, bem como para a atuação e tomada de decisão dos dirigentes, conselheiros e empregados da Companhia e das participações societárias, quando com estas compartilhadas, no que se refere à Indicação dos Membros dos Órgãos Estatutários.

2. Definições

- *Accountability* – Diz respeito à responsabilidade da Companhia perante suas decisões e atividades e prestação de contas a seus órgãos de governança, autoridades legais e, de modo mais amplo, as suas outras partes interessadas;
- Administradores ou Administração – Consideram-se administradores os membros do Conselho de Administração e a Diretoria Colegiada, conforme Estatuto da Companhia;
- CAIXA ASSET ou Companhia – CAIXA Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A;
- Colaboradores – São os prestadores de serviço, fornecedores, parceiros, estagiários e aprendizes da Companhia;
- Conglomerado CAIXA – É o conjunto de empresas formado pela CAIXA e pelas empresas nas quais a CAIXA possui participação societária direta ou por meio de suas subsidiárias;
- Conselheiros – Membros dos Conselhos da Companhia;
- Diretoria Colegiada – Órgão colegiado estatutário ao qual compete a administração geral da Companhia, bem como as demais matérias previstas em estatuto. Compreende o Diretor-Presidente e os Diretores Executivos;
- Empregado – Trabalhador com contrato de trabalho e vínculo empregatício válido com a Caixa Econômica Federal - CAIXA e que atue a serviço da Companhia;
- Experimento – Teste ou conjunto de testes realizados com a finalidade de verificar uma hipótese ou induzi-la a partir da observação de um fenômeno natural ou provocado;

- Gestão de Pessoas – É a associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano na Companhia;
- Gestor – Todo Empregado que ocupa função gerencial e todo Diretor;
- Indicados – São os indicados pela Companhia aos cargos de diretor, conselheiro de administração, conselheiro fiscal, comitê de auditoria e demais comitês que eventualmente possam existir nas suas Participadas;
- Integridade – Alinhamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas para garantir e priorizar os interesses públicos sobre os interesses privados;
- Órgãos de Governança – Compreende Assembleia Geral, Conselho de Administração, Diretoria, Conselho Fiscal e comitês/conselhos existentes;
- Órgãos Estatutários – São o Conselho de Administração, a Diretoria, o Conselho Fiscal, o Comitê de Auditoria, o Comitê de legibilidade e, outros órgãos com funções técnicas ou consultivas da Companhia, criados por disposição estatutária;
- Parceiros – Conjunto de empresas nas quais a CAIXA ASSET possui participação societária direta ou por meio de suas participadas;
- Participadas ou Participações Societárias – Empresas em que a Companhia possua participação direta ou indireta como acionista, sócia ou quotista;

3. Motivação

Alinhamento à Lei nº 13.303/2016 e ao Decreto nº 8.945/2016, quanto à política de gestão de pessoas na empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

4. Vigência

A vigência desta política é de 05 anos, podendo ser alterada quando o(s) gestor(es) identificar(em) necessidade de aprimoramento, considerando o ambiente regulatório, contexto macroeconômico ou necessidade estratégica, além de eventual determinação advinda de órgãos reguladores e de fiscalização, ou por solicitações do colegiado que aprovou a matéria.

5. Diretrizes

Os objetivos estratégicos da CAIXA ASSET guiam a atuação no trabalho.

O desempenho das pessoas é norteado pelas estratégias institucionais.

Nos papéis de gestor e empregado, todos são responsáveis por promover um ambiente de bem-estar no trabalho e inspirar desempenho qualificado.

A COMPANHIA:

Estimula a busca de novas soluções e a promoção de um ambiente de criatividade e inovação.

Incentiva o diálogo aberto, a diversidade de pensamentos e divergências respeitosas de opiniões, em um ambiente colaborativo e de segurança psicológica.

Fomenta um ambiente de constante aprendizagem com todos os experimentos realizados e seus achados.

Preza pela evolução contínua de processos, produtos e serviços, visando amelhor experiência do cliente e do empregado.

Seleciona gestores que atuam como líderes que se comunicam de forma eficaz e com empatia, que gerem pessoas com integridade e respeito, promovendo desenvolvimento constante.

Conduz seus desafios para alcance dos objetivos organizacionais respeitando as diferenças individuais com inclusão e equidade para todos.

Valoriza o trabalho colaborativo, os relacionamentos de qualidade e a integração entre as equipes, em um ambiente de trabalho seguro e íntegro.

Estimula a celebração das pequenas e grandes conquistas das pessoas e equipes no cotidiano do trabalho e o reconhecimento dos resultados alcançados.

Preza pela sucessão sustentável e busca fomentar o encarreiramento do empregado, baseado em desenvolvimento consciente, direcionado por premissas claras, objetivas e transparentes.

Exige conduta íntegra na atuação das pessoas.

Incentiva o compromisso de todos com a cultura de Gestão de Risco e integridade e com as ações de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, à discriminação, à corrupção e aos atos ilícitos em geral, observando sempre o código de ética, conduta e política de combate ao assédio.

Estimula a comunicação para integração entre as pessoas e áreas, com respeito, incentivo e valorização de suas opiniões individuais, tendo a confiança como base para o engajamento e a inovação.

Comunica seus valores éticos e normas de conduta com clareza a todos os membros dos órgãos estatutários, empregados, colaboradores e parceiros, por meio de treinamentos periódicos e sensibilização permanente.

As práticas, ritos, símbolos e instrumentos processuais estão alinhados à cultura alvo da empresa.

ADOTA COMO PRÁTICAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS:

Incentiva a busca do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional proporcionando condições de trabalho saudáveis e ações de apoio aos cuidados com a saúde.

Zela por um ambiente de estímulo à criatividade, colaboração, autodesenvolvimento e preservação do conhecimento, com reconhecimento e valorização de talentos, contribuindo para o alcance dos resultados.

Fomenta o fortalecimento da Cultura Organizacional, por meio de gestão qualificada, com lideranças e encarreiramento sustentáveis, em um ambiente de trabalho humanizado, colaborativo, saudável, seguro e diverso.

Valoriza a experiência adquirida ao longo da carreira, a partir das possibilidades oferecidas pela Companhia e das aspirações de trajetória profissional de cada um.

AS INDICAÇÕES PARA EXERCÍCIO DE CARGOS NA COMPANHIA E NAS SUAS PARTICIPADAS:

Seguem premissas de imparcialidade, conduta ética e critérios objetivos, por todos os envolvidos.

Obedecem ao disposto na legislação pertinente, bem como nos estatutos sociais das empresas, além do disposto nesta política.

Observam a disponibilidade de tempo para o exercício da gestão ou atuação, análise das matérias e cumprimento dos deveres de diligência.

Privilegiam a complementaridade de experiências para permitir que a Companhia e as suas Participadas se beneficiem da pluralidade de argumentos para um processo de tomada de decisão com maior qualidade e segurança.

Seguem critérios de diversidade, equidade e inclusão, considerando a pluralidade de idade, etnia e gênero.

A CAIXA ASSET seleciona, a partir de seleção transparente, objetiva e meritocrática, candidatos com visão estratégica do negócio, reputação ilibada e integridade pessoal, notório conhecimento em sua área de atuação, formação

acadêmica compatível com o cargo e experiência profissional comprovada que lhes permitam desempenhar com eficiência suas atribuições legais e estatutárias.

Adota tratamento objetivo e imparcial no processo de verificação dos critérios de elegibilidade de todos os indicados para a Companhia e suas Participadas, e os indicados, inclusive quando da recondução, observam as vedações e cumprem os requisitos descritos no Estatuto Social da Companhia.

Demanda prestação de contas regular sobre a atuação dos seus indicados nas Participadas, que deverão evidenciar os resultados obtidos e justificar eventuais falhas (*accountability*), bem como irá atuar permanentemente junto a eles com o objetivo de alinhar as estratégias do Conglomerado CAIXA.

Os indicados atuam para otimização do valor agregado, geração de lucro, distribuição de dividendos, manutenção da sustentabilidade econômico-financeira, consolidação dos resultados e da imagem do Conglomerado CAIXA e perenidade da cultura de inovação.

Será observado o prazo limite de 36 (trinta e seis) meses, sendo permitida a prorrogação por mais 36 (trinta e seis) meses, nas designações efetivas em função gratificada dos titulares máximos não estatutários das áreas listadas seguir, quando existentes na Companhia:

- Auditoria Interna;
- Compliance, Conformidade e Controle Interno;
- Gestão de Riscos;
- Ouvidoria e
- Corregedoria.

A nomeação, sua eventual prorrogação e a destituição dos titulares máximos não estatutários mencionados acima, quando existentes na Companhia, serão feitas pelo Conselho de Administração.

Findo o prazo de 36 (trinta e seis) meses e de sua eventual renovação por igual período, se o titular da área for imprescindível para a finalização de trabalhos considerados relevantes, o Conselho de Administração poderá mantê-lo no cargo por mais 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, mediante decisão fundamentada e que contenha análise de plano de ação para transferência das referidas atividades relevantes.

Atingido o prazo máximo, ou em caso de destituição da função gratificada (inclusive a pedido), o titular só poderá voltar a ocupar a mesma função gratificada na Companhia após o interstício de 36 (trinta e seis) meses.

Todos são responsáveis pela sua atuação e arcam com as consequências pertinentes, que sejam de conformidade ou auditoria, conforme regras e ações previstas na legislação e normas internas, sendo justa e imparcial a aplicação das medidas cabíveis.

Unidade Responsável: GN Gestão Empresarial.

6. Responsabilidades

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Discutir, aprovar e monitorar a Política de Gestão de Pessoas.

Aprovar o orçamento de pessoal.

DIRETORIA EXECUTIVA

Aprovar normas de Gestão de Pessoas alinhadas a esta Política.

Deliberar sobre o orçamento de pessoal e submeter à aprovação do Conselho de Administração.

GN GESTÃO EMPRESARIAL

Propor atualizações a esta Política, sempre que necessário.

Desenvolver, propor e manter soluções para a implantação dos princípios e diretrizes desta Política.

Coordenar a comunicação interna relativa à Gestão de Pessoas.

Apoiar os Gestores nas ações de Gestão de Pessoas.

Desenvolver e manter mecanismos para avaliação do desempenho de unidades, requisito essencial para a identificação do desempenho de pessoas e equipes.

ADMINISTRADORES, GESTORES E EMPREGADOS

Zelar pelo cumprimento da Política de Gestão de Pessoas e normas decorrentes.

CAIXA Asset