







**PO.009-C**

**Política de Sucessão do Diretor  
Presidente**

 	PO.009-C Política de Sucessão do Diretor Presidente	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0


## HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão	Data	Resumo da Mudança	Aprovação
1.0	01/2022	Primeira versão da Política.	Conselho Administrativo Marcelo Lombardo - CEO

 	PO.009-C Política de Sucessão do Diretor Presidente	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

## Índice

1. Objetivo	4
2. Público Alvo	4
3. Referências	4
4. Conceitos	4
5. Diretrizes Estratégicas	5
6. Procedimentos Gerais	6
Deliberação Inicial	6
Sucessão Planejada	6
Sucessão Não Planejada	7
7. Responsabilidades	7
Conselho de Administração	7
Comitê de Integridade Corporativa	7
Departamento de <i>Compliance</i>	7
Diretoria de Recursos Humanos	7
Colaboradores, Administradores e Terceiros	8
Líderes	8
8. Penalidades	8
9. Vigência, Revisão e Aprovação	8

	PO.009-C Política de Sucessão do Diretor Presidente	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

## 1. Objetivo

Estabelecer procedimentos para nortear o Plano de Sucessão do Diretor Presidente – *CEO* (“Plano”) da Omiexperience Ltda. (“Omie” ou “Empresa”) de forma a assegurar a perenidade dos negócios da Empresa, bem como alinhamento de tal processo às melhores práticas de governança corporativa e à legislação aplicável.

## 2. Público Alvo

Essa Política aplica-se à Omie, sempre respeitando seus documentos constitutivos e a legislação local vigente e aplicável.

Todos os colaboradores, administradores e membros do Conselho de Administração devem estar comprometidos com as regras estabelecidas nesta Política e são responsáveis por observar e cumprir as diretrizes aqui contidas.

## 3. Referências

- Código de Ética e Conduta da Omie.

## 4. Conceitos


**Colaboradores:** Funcionários, estagiários e menores aprendizes da Omie.

**Fornecedores:** Fornecedores de bens e prestadores de serviços contratados pela Omie.

**Demissão:** Ocorre quando o Colaborador solicita ao empregador para encerrar o contrato de trabalho.

**Dispensa:** Ocorre quando o empregador encerra o contrato de trabalho, dispensando o Colaborador de suas funções laborais.

**Sucessão Não Planejada:** É a imprevisível, que não é esperada e não seguiu o cronograma de planejamento sucessório. Decorre da demissão ou renúncia, falecimento, dispensa com justa causa, caso fortuito e força maior ou incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes ao cargo de Diretor Presidente.

	PO.009-C Política de Sucessão do Diretor Presidente	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

**Sucessão Planejada:** É aquela que pode ser prevista, esperada. Decorre da dispensa ou aposentadoria do Diretor Presidente.

**Interino:** Pessoa que assume o cargo de forma provisória, passageira.

**Vacância:** Tempo durante o qual um cargo ou emprego se encontra vago, não preenchido.

## 5. Diretrizes Estratégicas

O presente Plano tem por objetivo definir um conjunto de critérios de modo a assegurar que a indicação e sucessão ao cargo de Diretor Presidente da Omie conciliem:


- a) As capacidades técnicas, gerenciais, habilidades interpessoais, compatibilidade com a cultura e visão de negócio da Empresa, bem como a experiência necessária para o exercício de suas funções, e
- b) Garantia de continuidade do desempenho e geração de valor da Companhia.

Nos termos do Contrato Social da Empresa, compete à Única Sócia deliberar sobre a contratação e a demissão do Diretor Presidente, que deverá ser eleito pela Única Sócia, com mandato de 02 (dois) anos, permitida a reeleição.

Toda a tomada de decisão envolvendo a sucessão do Diretor Presidente deverá ser feita com o envolvimento do Conselho de Administração da Empresa (“Conselho”), e ocorrerá em respeito à legislação aplicável e o Contrato Social da Omie.

O cargo de Diretor Presidente poderá ser ocupado por pessoa escolhida no mercado ou por recondução de outro diretor da Empresa, que possua resultados considerados satisfatórios para a Omie. Em ambos os casos, deverão ser observados os termos desse Plano e do Contrato Social da Empresa.

O candidato à Diretor Presidente deverá possuir reputação ilibada e notório conhecimento, devendo ser atendidos os critérios de experiência, e, cumulativamente, de capacidade técnica e gerencial.

	PO.009-C Política de Sucessão do Diretor Presidente	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

## 6. Procedimentos Gerais

### Deliberação Inicial

No mínimo, 06 (seis) meses antes da data de término do prazo de gestão do Diretor Presidente em exercício, a Única Sócia, em conjunto com o Conselho de Administração, deverá deliberar sobre a necessidade de iniciar processo de sucessão do Diretor Presidente. Nessa deliberação, a Única Sócia poderá optar pela manutenção do Diretor Presidente em exercício, levando à consequente renovação de seu prazo de gestão e contrato de trabalho, conforme condições previstas no Contrato Social da Empresa.


### Sucessão Planejada

Havendo deliberação pela não manutenção do Diretor Presidente em exercício e início do processo sucessório, o Conselho poderá indicar um diretor a ser apresentado como candidato interno para sucessão do Diretor Presidente, ou poderá buscar no mercado um candidato com a qualificação e o perfil adequados, de acordo com o momento e os desafios futuros da Empresa.

A Diretoria de Recursos Humanos da Omie deve apoiar o Conselho de Administração no processo de seleção e indicação do Diretor Presidente, devendo ser contratada uma empresa especializada na seleção de executivos, que deverá proceder uma busca ampla entre executivos do mercado. A empresa contratada deverá considerar a capacidade, experiência e competência compatíveis com a complexidade do exercício do cargo, bem como a aderência dos candidatos ao Código de Conduta Ética e Conduta da Omie e à legislação aplicável.

A Diretoria de Recursos Humanos, mediante deliberação do Conselho, poderá encaminhar para avaliação da empresa de seleção de executivos contratada, nomes de potenciais candidatos internos mapeados e selecionados pelo Conselho para o Plano de Sucessão do Diretor Presidente da Omie.

O Diretor Presidente da Omie será selecionado pela Única Sócia entre os nomes propostos, incluindo candidatos internos e de mercado, em lista que deve ser minimamente tríplice, elaborada pela empresa de seleção de executivos contratada.

	PO.009-C Política de Sucessão do Diretor Presidente	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

## Sucessão Não Planejada

Em caso de vacância do cargo de Diretor Presidente por demissão ou renúncia, falecimento, dispensa com justa causa, caso fortuito e força maior ou incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes ao cargo, o Diretor de Tecnologia assumirá o cargo de Diretor Presidente interino, até a reunião do Conselho que deliberar sobre a eleição do novo Diretor Presidente.

O Conselho deverá se reunir em até 30 (trinta) dias para deliberar sobre a Sucessão Não Planejada do Diretor Presidente.

## 7. Responsabilidades

### Conselho de Administração

- Apoiar e garantir que as diretrizes desta Política sejam cumpridas pela Empresa;
- Garantir que haja um processo educativo e campanhas de sensibilização para promover esta Política, e
- Discutir e decidir sobre os casos de conflitos sob esta Política, quando o caso envolva membros da diretoria da Omie, acionistas ou membros de comitês da Empresa, inclusive o Comitê de Integridade Corporativa.

### Comitê de Integridade Corporativa


- Agir de forma independente e ter instrumentos para investigar e levar situações suspeitas ou possíveis violações às regras desta Política ao Conselho de Administração da Omie, e
- Estabelecer orientações e ministrar treinamentos necessários para o cumprimento desta Política.

### Departamento de *Compliance*

- Gerenciar a implementação, a aplicação e o monitoramento desta Política. Assim como, supervisionar e gerenciar as atividades do Comitê de Integridade Corporativa e seus membros.

### Diretoria de Recursos Humanos

- Implementar processos e práticas corporativas alinhadas com a presente Política,

	PO.009-C Política de Sucessão do Diretor Presidente	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

- Garantir que haja um processo educativo e campanhas de sensibilização para promover as práticas dessa Política.

#### **Colaboradores, Administradores e Terceiros**

- Cumprir as diretrizes dispostas nesta Política, e
- Notificar infrações e descumprimentos desta Política através do Canal de Denúncias;

#### **Líderes**

- Conscientizar os Colaboradores sob sua responsabilidade.

### **8. Penalidades**

Violações desta Política resultarão na aplicação de medidas disciplinares apropriadas, conforme previstas no Código de Ética e Conduta da Omie, que podem incluir a demissão do Empregado e/ou Administradores. A medida disciplinar será imposta com base na seriedade da violação e nas circunstâncias da situação e poderá ser recomendada pelo Comitê de Integridade da Omie.

Violações desta Política por Terceiros podem resultar no encerramento da relação comercial e respectiva rescisão contratual com esta parte.

### **9. Vigência, Revisão e Aprovação**

Esta Política entra vigor na data de sua publicação e deverá ser revisada periodicamente, no mínimo anualmente, ou quando houver necessidade de alteração de suas diretrizes, e submetida à aprovação do Conselho de Administração.