



POLÍTICAS:	Nº: 03
Tema: Política de Indicação e Sucessão dos Administradores	Data da Elaboração: 04/01/2024
Elaborador: Suzana Fagundes	Aprovador: Conselho de Administração
Área: Diretoria Jurídica	Data da última atualização: 27/02/2025

1. NORMAS GERAIS

1.1. Introdução

- 1.1.1.** Este documento estabelece a Política de Indicação e Sucessão dos Administradores (“Política”) da Localiza Rent A Car S.A. (“Localiza” ou “Companhia”), elaborada de acordo com a Lei nº 6.404/76, as boas práticas de governança corporativa do Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo, as normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) sobre o assunto, bem como o Regimento Interno do Conselho de Administração e Código de Conduta da Companhia.
- 1.1.2.** Quaisquer dúvidas acerca das disposições da presente Política, da regulamentação aplicável pela CVM ou outros órgãos reguladores nacionais e estrangeiros a que a Localiza esteja sujeita deverão ser esclarecidas com o Diretor de Relações com Investidores.

1.2. Definições

- 1.2.1.** Na aplicação e interpretação dos termos e condições contidos na presente Política, os termos abaixo relacionados terão os seguintes significados:

“Acionistas de Referência”	Acionistas que não sejam controladores, mas detenham participação relevante que lhes permita influenciar as deliberações e/ou na gestão da Companhia.
“Administradores”	Membros do Conselho de Administração (“Conselho”), assim como membros dos Comitês de assessoramento ao Conselho (“Comitês”), Diretor Presidente e demais membros da Diretoria Estatutária da Companhia.
Comitês	Órgãos de assessoramento ao Conselho de Administração, composto por membros por ele indicados.
Conselho de Administração	Órgão deliberativo, composto pelos membros eleitos em Assembleia Geral de acionistas da Companhia.
“Diretor de Relações com Investidores”	Diretor estatutário da Localiza responsável pela prestação de informações ao mercado, à CVM e à Bolsa de Valores ou entidade de mercado de balcão organizado, conforme estabelecido pela Regulamentação aplicável.
Diretoria Estatutária	Diretores eleitos pelo Conselho de Administração, atualmente composta pelo Diretor Presidente, Diretor de Finanças e de Relações com Investidores, e demais Diretores Executivos (“Diretores Estatutários”), na conformidade do que for estabelecido pelo Conselho de Administração.
“LID”	<i>Lead Independent Director</i> – Conselheiro independente designado por maioria absoluta pelos demais Conselheiros, para apoiar o Presidente do Conselho em todas as questões de governança no papel de elemento neutro, assegurando que a pauta deste órgão da administração reflita também a visão dos conselheiros independentes.

2. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

- 2.1.** A presente Política tem por objetivo definir os critérios e o processo de modo a assegurar que a indicação, recondução e sucessão a cargos de Administrador concilie a preparação do candidato, a previsibilidade e



planejamento das transições nos órgãos de administração da Companhia, sempre que possível, além da garantia de continuidade do desempenho e geração de valor da Companhia.

- 2.2.** A indicação de candidatos ou a (re)condução a cargos de Administrador da Companhia, Presidente do Conselho, Vice-Presidente do Conselho ou LID deverá considerar um conjunto de competências alinhadas aos desafios estratégicos da Companhia, observando a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária, gênero, raça e categorias sub-representadas, sempre priorizando as competências requeridas, bem como o atingimento, por parte dos candidatos, de resultados considerados satisfatórios no processo de avaliação, conforme aplicável.
- 2.3.** O candidato ao cargo de Administrador deverá ser escolhido dentre profissionais de reputação ilibada e de notório conhecimento no que tange às competências e vivências priorizadas, devendo ser atendidos os critérios de experiência, e, cumulativamente, de capacidade técnica, gerencial e de administração, bem como o conhecimento de governança e o alinhamento aos valores e cultura da Companhia.
- 2.4.** O Conselho de Administração deverá apresentar nível de independência que assegure processos de decisão isentos e direcionados para o interesse da Companhia, prevendo o equilíbrio com os interesses das partes interessadas.
- 2.5.** Todos os Administradores escolhidos devem ter disponibilidade de tempo para o exercício de suas respectivas funções e não atuar ou prestar serviços relevantes para organizações que possam conflitar com os interesses da Companhia.

3. COMPETÊNCIA

- 3.1.** Caberá ao Conselho de Administração, com suporte do Comitê de Governança, Indicação e Sustentabilidade ("Comitê GIS"), deliberar sobre as questões que envolvam a indicação e sucessão dos Administradores da Companhia, incluindo o acompanhamento da execução e monitoramento dos trabalhos relativos à sucessão do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.
- 3.2.** O Conselho de Administração, com suporte do Comitê GIS, deverá manter um plano de sucessão de Conselheiros considerando prazo de mandato, necessidade de renovação de competências, requisitos de independência, posições de liderança no Conselho de Administração e nos Comitês. O Conselho de Administração deverá rever a implementação desse plano ao menos uma vez ao ano.
 - 3.2.1.** O Comitê GIS, além de interagir com o Comitê de Gente e Remuneração ("Comitê GR") sobre os assuntos atinentes à presente Política, poderá contar com o apoio técnico de consultoria independente, bem como da Diretoria de Gente da Companhia, dentre outras, para realizar os trabalhos necessários à implementação das deliberações do Conselho de Administração, nos termos e prazos por este definidos.

4. PREMISSAS

- 4.1.** Os processos para a seleção de Administradores devem basear-se em uma análise prévia das necessidades da Companhia, da sua estratégia e da dinâmica de atuação dos órgãos de governança. Essa análise será realizada pelo Conselho de Administração com o parecer do Comitê GIS.
- 4.2.** O Conselho de Administração, como o apoio dos Comitês de GIS e CGR, deverá manter um plano de sucessão da Diretoria Estatutária, que preveja potenciais sucessores para as diversas posições executivas, considerando experiências, conhecimento desejáveis, desenvolvimento de potenciais sucessores e, na falta destes, possíveis candidatos externos. O Conselho de Administração deverá rever a implementação desse plano ao menos uma vez ao ano.
- 4.3.** Todos os processos de indicação e eleição de qualquer membro da Administração devem basear-se em processos estruturados de:

- 4.3.1. Avaliação Anual do Conselho de Administração; e
4.3.2. Avaliação de Desempenho de Diretores.

- 4.4. O processo de avaliação do Conselho de Administração e dos Conselheiros deverá ser conduzido por especialistas independentes, conforme definido pelo Comitê GIS. O processo de avaliação de desempenho de Diretores deve ser supervisionado pelo Conselho de Administração através do Comitê CGR.
- 4.5. O processo de seleção dos candidatos a Administradores poderá contar com apoio de assessorias especializadas e independentes.

5. INDICAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHEIRO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. Composição

- 5.1.1. A composição do Conselho e suas regras de funcionamento estão descritas em detalhe no Estatuto e Regimento Interno do Conselho e segue ainda as provisões legais e de autorregulação.
- 5.1.2. Os pré-requisitos descritos abaixo são eliminatórios para o processo de indicação dos conselheiros, ou mesmo imprescindíveis para garantir que o conjunto destes elementos estejam alinhados com o contexto e desafios estratégicos atuais e futuros da companhia. Abaixo descrevemos com mais detalhes os critérios que deveremos perseguir a cada processo de indicação e (re) eleição.

- 5.2. **Diretrizes, Requisitos e Critérios para Indicação:** são os fatores que deverão ser seguidos em cada processo de indicação e eleição dos membros do Conselho de Administração.

5.2.1. Diretrizes

- 5.2.1.1. Diversidade de competências, conhecimentos, comportamentos, experiências, vivências, aspectos culturais, gênero, idade e tempo no conselho; e
- 5.2.1.2. Equilíbrio entre perfil, experiência, conhecimento e competência para se obter um processo de tomada de decisão mais efetivo.
- 5.2.1.3. Desde que atenda a todos os requisitos para a seleção e posteriormente demonstre uma efetiva contribuição ao Conselho de Administração, a Companhia espera que seus conselheiros permaneçam por 10 anos para permitir profundo conhecimento e compromisso com a Companhia, e uma visão de longo prazo em linha com a expectativa de todos os seus acionistas e partes interessadas, observado o disposto no item 8.1.4.
- 5.2.1.4. O Conselheiro com participação inferior a 80% das reuniões de Conselho e dos comitês que integra não deverá ser indicado para reeleição. Situações especiais poderão ser consideradas pelo Presidente do Conselho.

5.2.2. Requisitos e critérios para a indicação

Pré-requisitos individuais:	Habilidades individuais: Detalhado em excesso para uma política	Competência e Vivências do Colegiado:
(i) Reputação ilibada (ii) Padrões éticos e de integridade (iii) Não ocupar cargos em sociedades que possam ser consideradas concorrentes da Companhia (iv) Não ter ou representar interesse conflitante com a Companhia (v) Comprometimento com a visão de longo prazo dos acionistas	(i) Habilidade analítica e capacidade cognitiva (ii) Conhecimento e julgamentos maduros (iii) Perspectiva inquisitiva (iv) Atitude assertiva (v) Habilidades socioemocionais (<i>soft skills</i>) (vi) Habilidade de comunicação (vii) Visão Estratégica (viii) Planejamento Estratégico	Competências: (i) Conhecimentos do setor de atuação da empresa ou setores correlatos (ii) Conhecimento do ambiente do negócio (iii) Conhecimento em uma das seguintes áreas funcionais: administração, direito, pessoas, sustentabilidade, finanças,



(vi) Disponibilidade de tempo (vii) Alinhamento com os valores e cultura Localiza	(ix) Conhecimento das boas práticas de governança corporativa (x) Independência e alto alinhamento com os valores corporativos	contabilidade, gestão corporativa, marketing, tecnologia ou outra que seja priorizada pela Companhia; (iv) Vivências relevantes como administrador, executivo ou conselheiro, em áreas, negócios ou ainda campos de conhecimento relevantes e priorizado pela Companhia; (v) Capacidades ou experiências do interesse da Companhia – novos modelos de negócio, inovação M&A, transformação cultural, excelência operacional, gestão de pessoas e criação de times de alta performance, outros dependendo do contexto e desafios estratégicos Vivências: (i) Participação em outros conselhos (ii) Experiência Internacional (iii) Experiência em companhias listadas
---	--	---

5.3. Procedimento para Indicação de Conselheiros

- 5.3.1.** Os procedimentos aqui descritos para a indicação de conselheiros são complementares ao Regimento do Conselho de Administração.
- 5.3.2.** Além disso, o Conselho de Administração poderá engajar com seus principais investidores para entender suas expectativas em relação ao colegiado o que reforça a cada ano uma análise mais profunda da sua composição.
- 5.3.3.** A indicação dos membros para composição do Conselho de Administração será do próprio Conselho de Administração, com apoio do Comitê GIS, ou de qualquer acionista da Companhia, nos termos da Lei das Sociedades por Ações.
- 5.3.4.** Quando se tratar de indicação do Presidente do Conselho de Administração (“PCA”), deverão ser adicionados o atendimento à critérios específicos, dentre eles:
- 5.3.4.1.** Liderança engajadora com capacidade de potencializar a atuação da gestão da Companhia;
 - 5.3.4.2.** Ter comprovada experiência e senioridade para liderar o CA;
 - 5.3.4.3.** Credibilidade externa e comunicação eficaz para interagir com investidores;
 - 5.3.4.4.** Indicação e aprovação prévias dos principais acionistas de referência, principais acionistas, do mercado e da Administração; e
 - 5.3.4.5.** Preferencialmente:
 - 5.3.4.5.1.** Deverá ser um membro do Conselho ou da Administração bem avaliado nos últimos ciclos de avaliação;

- 5.3.4.5.2. Ter conhecimento do negócio da Companhia
- 5.3.4.5.3. Ter disponibilidade de tempo necessário para ocupar a presidência do CA da Localiza;
- 5.3.4.5.4. Demonstrar potencial de alto grau de engajamento com a empresa;
- 5.3.4.5.5. Ter disponibilidade para permanecer no conselho potencialmente por 10 anos;
- 5.3.4.5.6. Demonstrar fortes habilidades socioemocionais;
- 5.3.4.5.7. Capacidade de atuação institucional e relacionamento com interlocutores de alto nível.

5.3.5. O Comitê GIS avaliará e indicará candidatos para a apreciação do Conselho de Administração, partindo da avaliação do Conselho de Administração e seus Comitês, realizada anualmente com o suporte de especialistas independentes. Essa avaliação, que deve ser apreciada pelo Conselho de Administração, possibilitará uma visão aprofundada do órgão e de cada conselheiro. Com base na análise da referida avaliação, o Comitê GIS propõe a composição do Conselho de Administração no que se refere à independência, diversidade e mix de competências, ou seja, à luz dos requisitos descritos nesta política. Abaixo descrevemos o processo:



5.3.6. A composição do Conselho de Administração deverá ser avaliada ao final de cada mandato, que considerará os critérios estabelecidos nesta Política, incluindo os seguintes fatores:

- 5.3.6.1.** desempenho durante o período;
- 5.3.6.2.** experiência, a assiduidade nas reuniões e compromisso com a Companhia;
- 5.3.6.3.** resultados do processo de avaliação anterior;
- 5.3.6.4.** adequação ou necessidade de ajustes em sua composição e requisitos; e,
- 5.3.6.5.** enquadramento do Conselheiro como independente segundo critérios definidos no Regimento do Conselho.

5.3.7. A Companhia não adota uma política de idade máxima para seus conselheiros ou limite de mandatos, mas se vale da avaliação anual do Conselho de Administração, para atestar a contribuição de cada um dos conselheiros e a manutenção de sua isenção e independência.

5.3.8. O acionista que desejar indicar candidatos ao Conselho de Administração poderá notificar a Companhia por escrito informando nome completo e qualificação dos candidatos, conforme requisitos e critérios estabelecidos nesta Política, em particular o atendimento à matriz de competências priorizadas para o mandato, até 45 dias antes da realização da Assembleia Geral que elegerá o novo Conselho de Administração para avaliação do Comitê GIS.

5.4. Eleição

5.4.1. Os membros do Conselho de Administração, após análise da lista de candidatos apresentada pelo Comitê GIS, incluindo aquelas eventuais indicações de acionistas, e a realização do background check das novas indicações, recomendam os nomes a serem submetidos à aprovação da assembleia.

6. DA INDICAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS

6.1. Composição



- 6.1.1. As regras de composição e forma atuação dos comitês estão descritas no Estatuto da Companhia, no Regimento Interno do Conselho e no Regimento dos Comitês de Assessoramento do Conselho.
- 6.1.2. Os comitês serão compostos por no mínimo 3 e o máximo de 4 (quatro) membros eleitos pelo Conselho de Administração e que tenham competência e potencial para tratar das matérias de responsabilidade dos Comitês.
- 6.1.3. O Conselho de Administração designará os membros que exercerão a função de Coordenador e de Secretário, este último preferencialmente não integrante do Comitê.

6.2. Diretrizes, Requisitos e Critérios para Indicação

- 6.2.1. Os Comitês deverão ser compostos na sua maioria por conselheiros independentes e poderão apresentar em sua composição membros externos especialistas, profissionais com experiência e técnica cuja contribuição seja útil ao desempenho dos trabalhos do comitê.
- 6.2.2. O coordenador deve ser um conselheiro de administração independente.
- 6.2.3. Os membros dos Comitês serão eleitos a cada nova eleição do Conselho de Administração para mandato unificado. Eles serão escolhidos entre os membros do CA e profissionais de comprovado conhecimento na área de atuação.
- 6.2.4. A (re)eleição dos membros dos Comitês deverá levar em consideração o seu bom desempenho durante o período, sua experiência e a assiduidade nas reuniões durante o mandato anterior.
- 6.2.5. O Comitê GIS deverá apoiar o Conselho de Administração na indicação e seleção de candidatos a membros dos Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração nos termos do Estatuto Social e Regimento Interno dos Comitês de Assessoramento da Companhia.
- 6.2.6. O Comitê ARC terá em sua composição a maioria de membros independentes, nos termos de seu Regimento e da regulamentação legal aplicável, observado que um dos membros desse Comitê, no mínimo, será designado como Especialista, atendidos os seguintes requisitos:
 - 6.2.6.1. Conhecimento dos princípios contábeis geralmente aceitos e das demonstrações financeiras;
 - 6.2.6.2. Habilidade para avaliar a aplicação desses princípios em relação às principais estimativas contábeis;
 - 6.2.6.3. Experiência preparando, auditando, analisando ou avaliando demonstrações financeiras que possuam nível de abrangência e complexidade comparáveis aos da companhia;
 - 6.2.6.4. Formação educacional compatível com os conhecimentos de contabilidade societária necessários às atividades do Comitê; e
 - 6.2.6.5. Conhecimento de controles internos e procedimentos de contabilidade societária.

7. DA INDICAÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

7.1. Composição

- 7.1.1. A Diretoria Estatutária da Companhia compreende os cargos de Diretor Presidente, Diretor de Finanças e de Relações com Investidores e Diretores Executivos (“Diretores Estatutários”), na conformidade do que for estabelecido pelo Conselho de Administração. O Conselho de Administração elegerá a qualquer tempo o Diretor Presidente e demais Diretores Estatutários e supervisionará a contratação dos Diretores Executivos não estatutários indicados pelo Diretor Presidente.
- 7.1.2. As funções dos Diretores Estatutários são indelegáveis, com mandatos de 1 (um) ano, permitida a reeleição.



7.2. Diretrizes, Requisitos e Critérios para indicação de Diretores Estatutários:

7.2.1. Diretrizes

- 7.2.1.1.** Formação de um grupo alinhado com os princípios e valores da Companhia;
- 7.2.1.2.** Diversidade e ocupação por pessoas com competências complementares e habilitadas para enfrentar os desafios da Companhia; e
- 7.2.1.3.** Capacidade de combinar, de modo harmônico, o interesse da Companhia, dos acionistas, gestores bem como a responsabilidade social e ambiental.

Pré-requisitos individuais:	Requisitos Técnicos e Habilidades:	Vivências e Experiências Desejadas:
(i) Reputação ilibada (ii) Padrões éticos, de integridade e profundo respeito pelas pessoas (iii) Comprometimento com a visão de longo prazo dos acionistas (iv) Visão de “dono” (v) Capacidade de atuar no contexto da Cultura Localiza. (vi) Direcionado a resultados excepcionais	(i) Formação acadêmica compatível com as suas atribuições, conforme descritas no Estatuto Social (ii) Conhecimento e experiência profissional compatíveis com o cargo para o qual foi indicado (iii) Habilidades para implementar as estratégias, enfrentar os desafios e atingir os objetivos da Companhia (iv) Experiência em liderança, preferencialmente, no negócio ou em área correlata, incluindo experiência em cargo de direção em empresa de grande porte nacional ou internacional (v) Habilidades socioemocionais (<i>softskills</i>) (vi) Fluência no idioma inglês e desejável a fluência em espanhol (vii) Desejável especialização ou pós-graduação em área afim ou de gestão	(i) Conhecimentos do setor de atuação da empresa ou setores correlatos (ii) Experiência comprovada de liderança na mesma área funcional ou correlata (iii) Experiência em cargo de direção em empresa de grande porte nacional ou internacional (iv) Conhecimento do ambiente do negócio (v) Vivência em ambientes de transformação e inovação

7.2.2. Em adição às atribuições gerais dos Diretores Estatutários, o Diretor de Finanças e Relações com Investidores deve apresentar:

Cargo de Diretor de Finanças e Relações com Investidores

- (i) Experiência ou qualificação em área de finanças;
- (ii) Experiência na gestão e análise de relatórios econômicos e financeiros periódicos;
- (iii) Experiência na gestão de tesouraria e análise de viabilidade de investimentos, captações e aplicações financeiras; e,
- (iv) Conhecimento na legislação vigente aplicável e das normas contábeis e fiscais nacionais e internacionais.
- (v) Conhecimento de mercado de capitais e expectativas de investidores nacionais e internacionais.
- (vi) Habilidade de comunicação

7.2.3. Nas indicações dos Diretores Estatutários, deverão ser observados cumulativamente os seguintes requisitos:

- 7.2.3.1.** Respeitar o Plano de Sucessão da Companhia que indique potenciais sucessores que apresentem as competências necessárias para o desempenho das funções exigidas e critérios estabelecidos nesta Política;



- 7.2.3.2. Submeter os candidatos à sucessão ao Comitê GI&S para avaliação dos requisitos;
- 7.2.3.3. Considerar, no caso de candidato interno, as avaliações de desempenho individual, medido principalmente a partir de indicadores e metas objetivas e mensuráveis derivadas do seu contrato de gestão nos últimos 3 (três) anos, além de competências aplicáveis para o cargo em questão.

7.2.4. A proposta de (re)eleição de Diretores Estatutários deverá ser baseada em sua avaliação anual, seu contrato de gestão e seus indicadores de desempenho.

7.2.5. A indicação dos demais Diretores Executivos não Estatutários seguirá as premissas definidas pelo Comitê G&R e será validada pelo Conselho de Administração.

8. SUCESSÃO PLANEJADA

8.1. A sucessão de Administradores deve ser planejada com antecedência.

8.1.1. O período de preparação para sucessão deverá ser preferencialmente de 2 (dois) anos.

8.1.2. O processo de preparação do candidato para ocupação do cargo deverá incluir:

8.1.2.1. Treinamentos sobre os processos, códigos, procedimentos internos e diretrizes de conduta, incluindo anticorrupção, da Companhia;

8.1.2.2. Imersão nas principais áreas de negócios da Companhia, acompanhado dos Diretores e demais líderes dos times.

8.1.3. No caso de Conselheiros, idealmente, serão indicados candidatos que tenham disponibilidade para permanecer como conselheiro por pelo menos 10 anos. A continuidade por mais de 10 anos de Conselheiro que não seja Acionista de Referência, poderá ocorrer em decorrência de situações que requeiram a manutenção de profundo conhecimento do ambiente de negócios, objetivando a preservação de adequado histórico decisório da Companhia, ou em outras circunstâncias em que o Conselho entenda adequado. Seja qual for o caso, a Companhia esclarecerá a seus acionistas a motivação da manutenção de conselheiro, fora do prazo de 10 anos.

8.1.4. No caso do PCA, a sucessão planejada deverá considerar, além dos itens anteriores:

8.1.4.1. *Onboarding* específico de participação nos Comitês de assessoramento do Conselho;

8.1.4.2. Participação e acompanhamento do processo anual de *Engagement* de acionistas; e

8.1.4.3. Mentoria conduzida pelo PCA em exercício.

8.1.4.4. Idealmente o sucessor do PCA deveria entrar no CA um mandato antes de assumir a presidência, podendo observar a atuação do então presidente.

8.2. Em adição às disposições referidas no item acima, a sucessão do Diretor Presidente deverá ser planejada com antecedência.

8.2.1. Constitui obrigação do Diretor Presidente o desenvolvimento de potenciais sucessores que apresentem habilidades e competências e que poderão ser candidatos internos para a sua sucessão.

8.2.2. O processo de sucessão deverá contar com a preparação deste candidato a sucessor, sob a supervisão do Diretor Presidente em exercício com apoio da Diretoria de Gente.

8.2.3. Ao longo do aprimoramento das habilidades e competências do candidato, o Diretor Presidente em exercício deverá compartilhar seu conhecimento sobre o negócio, atuando como mentor do sucessor, incluindo, mas não se limitando as seguintes atribuições junto ao candidato, garantindo a formação de todas as habilidades relacionadas na descrição de Cargo de Diretor Presidente:



- 8.2.3.1.** Capacitação para formulação e execução da estratégia da Companhia a curto, médio e longo prazo, por meio do controle e direcionamento para alcance das metas propostas;
- 8.2.3.2.** Orientação na elaboração de orçamento e plano de metas anual;
- 8.2.3.3.** Aprimoramento da capacidade analítica, visando rever processos, a fim de prevenir e mitigar potenciais riscos operacionais;
- 8.2.3.4.** Contribuição para expansão do relacionamento com áreas estratégicas, clientes, acionistas, fornecedores, stakeholders e parceiros da Companhia;
- 8.2.3.5.** Garantia da compreensão da importância da segurança das informações da Companhia;
- 8.2.3.6.** Orientação para treinamento e preparação de banco de talentos, que suporte o crescimento, sucessão e desafios da Companhia, em cumprimento às metas estabelecidas e ao atingimento dos indicadores de performance;
- 8.2.3.7.** Garantia do zelo pela disseminação e cumprimento dos valores do Código de Conduta, da cultura organizacional e das diretrizes de governança corporativa;
- 8.2.3.8.** Garantia de alto grau de favorabilidade em clima organizacional.

8.2.4. O período de preparação deverá ser preferencialmente de 2 (dois) anos.

8.2.5. A ausência de candidato interno apto a ocupar o cargo de Diretor Presidente, ensejará na contratação de Executivo especialmente para este fim, atendidos os requisitos desta Política.

8.2.6. O Executivo contratado não está dispensando da preparação mencionada no item 8.1.2 para ocupar o cargo.

9. SUCESSÃO NÃO PLANEJADA

9.1. Em caso de vacância do cargo de Conselheiro, LID, PCA ou Vice-Presidente do Conselho por renúncia, destituição, falecimento, caso fortuito e força maior ou incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes ao cargo, a critério do Conselho de Administração e nos termos do Estatuto Social da Companhia e da presente Política e com a recomendação do Comitê GIS, será mantido o cargo vago ou nomeado substituto pelos Conselheiros remanescentes que servirá até a primeira Assembleia Geral subsequente.

9.2. Especificamente em relação ao PCA, se a vacância ocorrer antes do término do mandato vigente, o Conselho indicará o substituto interino dentre os demais conselheiros, para exercer o cargo até a primeira Assembleia Geral subsequente.

9.3. Em caso de vacância do cargo de Diretor Executivo por renúncia, destituição, falecimento, caso fortuito e força maior ou incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes ao cargo, a critério do Conselho de Administração e nos termos do Estatuto Social da Companhia e da presente Política, será mantido cargo vago ou nomeado substituto pelo Conselho de Administração.

9.4. Em caso de vacância do cargo de Diretor Presidente por destituição 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, e, na impossibilidade de o candidato em preparação assumir a posição, poderá assumir como Diretor Presidente interino, o(a) indicado(a) pelo Conselho de Administração.

9.5. O Diretor Presidente interino, deverá ser substituído pelo Diretor Presidente definitivo em até 180 (cento e oitenta) dias da data da vacância.

9.5.1. Excepcionalmente, o Conselho de Administração poderá estipular novo limite para o cumprimento do item 9.4.

9.5.2. O Diretor Presidente definitivo poderá ser um executivo contratado especialmente para esse fim, atendidos os requisitos dos itens 7.2.1 e 7.2.2, respectivamente.



10. OUTRAS DISPOSIÇÕES

- 10.1.** As renúncias ou destituições de membros do Conselho ou de Diretores Estatutários serão divulgadas ao mercado até o dia útil seguinte à comunicação / deliberação.
- 10.2.** A Companhia deverá oferecer programas e ferramentas para proporcionar o constante aprimoramento e a ampliação do conhecimento e das habilidades dos Administradores por meio de treinamentos, workshops, cursos e palestras. Especificamente em relação à integração de novos integrantes do Conselho, será realizado programa de imersão (*onboarding*) para que possam conhecer as áreas executivas da Companhia.
- 10.3.** Qualquer alteração desta Política deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração, formalmente comunicada à Diretoria da Companhia, CVM e à B3 e arquivada na sede da empresa.
- 10.4.** Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração, apoiado pelos Comitês GIS e GR.

11. VIGÊNCIA

- 11.1A** presente Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

12. REFERÊNCIAS

- 12.1.** Constituem anexos à presente Política, os seguintes documentos:
- 12.1.1.** Estatuto Social da Localiza;
 - 12.1.2.** Regimento Interno do Conselho de Administração; e
 - 12.1.3.** Regimento Interno dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração.



POLICIES:	NO.: 03
Theme: Nomination and Succession Policy for Managers	Prepared on: 01/04/2024
Prepared by: Suzana Fagundes	Approved by: Board of Directors
Department: Legal	Last updated on: 02/27/2025

1. GENERAL RULES

1.1. Introduction

- 1.1.1.** This document establishes the Nomination and Succession Policy for Managers (“Policy”) of Localiza Rent A Car S.A. (“Localiza” or “Company”), prepared in accordance with Law No. 6,404/76, the best corporate governance practices of Novo Mercado of the São Paulo Stock Exchange, the general standards issued by the Brazilian Securities and Exchange Commission (“CVM”) on the matter, as well as the Internal Regulations of the Board of Directors and the Code of Conduct of the Company.
- 1.1.2.** Any queries regarding the provisions of this Policy, the regulations applicable by CVM, or other national and foreign regulatory bodies to which Localiza is subject should be clarified by the Investor Relations Officer.

1.2. Definitions

- 1.2.1.** In the application and interpretation of the terms and conditions contained in this Policy, the terms listed below shall have the following meanings:

“Reference Shareholders”	Non-controlling shareholders who hold a significant interest that allows them to influence the decisions and/or management of the Company.
“Managers”	Members of the Board of Directors (“Board”), as well as members of the Committees advising the Board (“Committees”), the CEO, and other members of the Statutory Board of the Company.
Committees	Advisory bodies to the Board of Directors, composed of members appointed by it.
Board of Directors	A decision-making body composed of members elected at the Shareholder’s General Meeting of the Company.
“Investor Relations Officer”	A Statutory Director of Localiza responsible for providing information to the market, to CVM (the Brazilian Securities Commission), and to the Stock Exchange or organized OTC market entity, as established by applicable regulations.
Statutory Board	Directors elected by the Board of Directors, currently consisting of the CEO, CFO, and Investor Relations Officer, as well as other Executive Officers (“Statutory Directors”), as determined by the Board of Directors.
“LID”	Lead Independent Director – An independent board member appointed by an absolute majority of the other Members to support the Chair of the Board in all governance matters, acting as a neutral party to ensure that the agenda of this management body also reflects the views of independent board members.



2. OBJECTIVE AND SCOPE

- 2.1. The purpose of this Policy is to define the criteria and process to ensure that the nomination, re-election, and succession to executive positions balance the candidate's preparation, the predictability, and the planning of transitions within the Company's management bodies, whenever possible, also ensuring the continuity of the Company's performance and value creation.
- 2.2. The nomination or (re)election to positions of Manager of the Company, Chair of the Board, Vice-Chair of the Board, or LID should consider a set of skills aligned with the strategic challenges of the Company, while observing diversity in knowledge, experiences, behaviors, cultural aspects, age, gender, race, and underrepresented categories. The required skills must always be prioritized, as well as the achievement of satisfactory results by the candidates in the evaluation process, as applicable.
- 2.3. The candidate for the position of Manager should be selected from professionals of solid reputation and notable knowledge regarding the prioritized skills and experiences. Criteria of experience, and cumulatively, technical, managerial, and administrative capacity, as well as knowledge of governance and alignment with the Company's values and culture, must be met.
- 2.4. The Board of Directors should demonstrate a level of independence that ensures impartial decision-making processes directed towards the Company's interests, while also maintaining a balance with the interests of stakeholders.
- 2.5. All selected Managers must have sufficient time available to carry out their duties and must not engage in or provide significant services to organizations that could conflict with the interests of the Company.

3. COMPETENCE

- 3.1. The Board of Directors, with support from the Governance, Nomination, and Sustainability Committee ("GIS Committee"), will be responsible for deliberating on matters involving the nomination and succession of the Company's Managers, including overseeing and monitoring the work related to the succession of the Board of Directors and the Executive Board.
- 3.2. The Board of Directors, with the support of the GIS Committee, must maintain a succession plan for Board members, considering the term of office, the need for renewal of skills, independence requirements, and leadership positions on the Board of Directors and Committees. The Board of Directors shall review the implementation of this plan at least once a year.
 - 3.2.1. The GIS Committee, in addition to interacting with the People and Compensation Committee ("GR Committee") on matters related to this Policy, may rely on the technical support of independent consulting services, as well as the Company's People Department, among others, to carry out the necessary work to implement the decisions of the Board of Directors, in accordance with the terms and deadlines set by the Board.

4. ASSUMPTIONS

- 4.1. The processes for selecting Managers must be based on a prior analysis of the Company's needs, its strategy, and the dynamics of governance bodies. This analysis will be conducted by the Board of Directors with the opinion of the GIS Committee.
- 4.2. The Board of Directors, with the support of the GIS and CGR Committees, should maintain a succession plan for the Statutory Board, which includes potential successors for various executive positions, considering desirable

experiences, knowledge, development of potential successors, and, in the absence of these, possible external candidates. The Board of Directors shall review the implementation of this plan at least once a year.

- 4.3. All processes of nomination and election of any member of Management must be based on structured processes such as:
 - 4.3.1. Annual evaluation of the Board of Directors; and
 - 4.3.2. Performance Evaluation of Directors.
- 4.4. The evaluation process of the Board of Directors and its members must be conducted by independent experts, as defined by the GIS Committee. The performance evaluation process of Directors shall be overseen by the Board of Directors through the CGR Committee.
- 4.5. The selection process of candidates for Managers may have the support of specialized and independent advisory services.

5. NOMINATION OF BOARD MEMBERS

5.1. Composition

- 5.1.1. The composition of the Board and its operating rules are detailed in its Bylaws and Internal Regulations, and comply with legal provisions and self-regulation.
- 5.1.2. The prerequisites described below are mandatory for nominating board members, or even essential to ensure that this set of elements is aligned with the current and future strategic context and challenges of the company. We provide below more detailed descriptions of the criteria we aim to pursue in each nomination and re-election process.

5.2. Guidelines, Requirements, and Criteria for Nomination: the factors that must be followed in each process of nominating and electing members of the Board of Directors.

5.2.1. Guidelines

- 5.2.1.1. Diversity of skills, knowledge, behaviors, experiences, backgrounds, cultural aspects, gender, age, and tenure on the board; and
- 5.2.1.2. Balance between profile, experience, knowledge, and skills to achieve a more effective decision-making process.
- 5.2.1.3. Provided they meet all the requirements for selection and subsequently demonstrate effective contribution to the Board of Directors, the Company expects its board members to remain in the BoD for 10 years to allow for deep understanding and commitment to the Company, and a long-term vision in line with the expectations of all its shareholders and stakeholders, as outlined in section 8.1.4.
- 5.2.1.4. A Board member with less than 80% attendance at Board meetings and the committees they belong to must not be nominated for re-election. Special circumstances may be considered by the Chair of the Board.

5.2.2. Requirements and criteria for nomination

Individual prerequisites:	Individual skills: Detailed for the policy	Skills and Experience of the Board:
(i) Solid reputation (ii) Ethical and integrity standards (iii) Not holding positions in companies that could be	(i) Analytical skills and cognitive ability (ii) Mature knowledge and judgment (iii) Inquisitive perspective	Skills: (i) Knowledge of the company's industry or related sectors (ii) Knowledge of the business environment



considered competitors of the Company (iv) Not having or representing conflicting interests with the Company (v) Commitment to the long-term vision of the shareholders (vi) Availability of time (vii) Alignment with Localiza's values and culture	(iv) Assertive attitude (v) Soft skills (vi) Communication skills (vii) Strategic vision (viii) Strategic planning (ix) Knowledge of best corporate governance practices (x) Independence and close alignment with corporate values	(iii) Knowledge in one of the following functional areas – management, law, human resources, sustainability, finance, accounting, corporate management, marketing, technology, or any other prioritized by the Company (iv) Relevant experiences as a manager, executive, or advisor in areas, businesses or fields of knowledge prioritized by the Company (v) Capabilities or experiences of interest to the Company – new business models, M&A innovation, cultural transformation, operational excellence, people management, and the creation of high-performance teams, among others depending on the context and strategic challenges. Experience: (i) Participation in other boards (ii) International experience (iii) Experience in listed companies
---	--	--

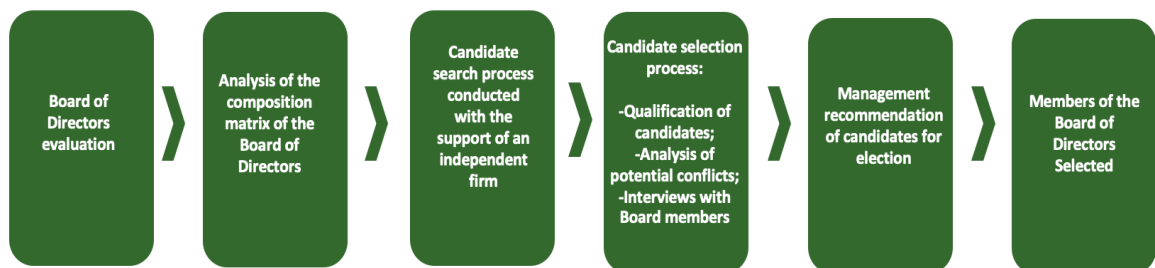
5.3. Procedure for Nominating Board Members

- 5.3.1.** The procedures described herein for the nomination of board members are complementary to the Board of Directors' Internal Regulations.
- 5.3.2.** In addition, the Board of Directors may engage with its key investors to understand their expectations regarding the board, which reinforces a deeper analysis of its composition each year.
- 5.3.3.** The nomination of members for the composition of the Board of Directors shall be made by the Board of Directors itself, with the support of the GIS Committee, or any shareholder of the Company, in accordance with the Brazilian Corporate Law.
- 5.3.4.** For the nomination of the Chair of the Board of Directors ("COB"), specific criteria must be added, including:
- 5.3.4.1.** Engaging leadership with the ability to enhance the performance of the Company's management;
 - 5.3.4.2.** Proven experience and seniority to lead the BoD;
 - 5.3.4.3.** External credibility and effective communication skills to interact with investors;
 - 5.3.4.4.** Prior nomination and approval by the key reference shareholders, major shareholders, the market, and the Management; and
 - 5.3.4.5.** Preferably:
 - 5.3.4.5.1. They should be a well-rated member of the Board or Management in the most recent evaluation cycles;



- 5.3.4.5.2. Have knowledge of the Company's business;
- 5.3.4.5.3. Have the necessary time availability to hold the position of Chair of the Board of Directors at Localiza;
- 5.3.4.5.4. Demonstrate potential for high level engagement with the company;
- 5.3.4.5.5. Have the availability to potentially remain on the board for up to 10 years;
- 5.3.4.5.6. Demonstrate solid soft skills;
- 5.3.4.5.7. Ability to engage in institutional activities and build relationships with high-level stakeholders.

5.3.5. The GIS Committee will evaluate and nominate candidates for the Board of Directors' review, based on the annual evaluation of the Board of Directors and its Committees, conducted with the support of independent experts. This evaluation, which must be reviewed by the Board of Directors, will provide an in-depth view of the body and each board member. Based on the analysis of the aforementioned evaluation, the GIS Committee proposes the composition of the Board of Directors regarding independence, diversity, and skill mix, that is, in accordance with the requirements described in this policy. The process is described below:



5.3.6. The composition of the Board of Directors shall be evaluated at the end of each term, considering the criteria established in this Policy, including the following factors:

- 5.3.6.1.** Performance during the period;
- 5.3.6.2.** Experience, attendance at meetings, and commitment to the Company;
- 5.3.6.3.** Results of the previous evaluation process;
- 5.3.6.4.** Adequacy or need for adjustments in its composition and requirements; and
- 5.3.6.5.** Classification of the Board Member as independent according to criteria defined in the Board's Internal Regulations.

5.3.7. The Company does not adopt a maximum age policy for its board members or a limit on terms, but relies on the annual evaluation of the Board of Directors to assess the contribution of each board member and the maintenance of their impartiality and independence.

5.3.8. Shareholders wishing to nominate candidates for the Board of Directors may notify the Company in writing, providing the full name and qualifications of the candidates, in accordance with the requirements and criteria established in this Policy, particularly addressing the prioritized skill matrix for the term, up to 45 days prior to the General Meeting that will elect the new Board of Directors for evaluation by the GIS Committee.

5.4. Election

5.4.1. After reviewing the list of candidates presented by the GIS Committee, including any shareholder nominations, and conducting background checks on the new nominations, the members of the Board of Directors recommend the names to be submitted for approval by the meeting.

6. NOMINATION OF COMMITTEE MEMBERS

6.1. Composition



- 6.1.1. The rules regarding the composition and functioning of the committees are described in the Company's Bylaws, the Internal Regulations of the Board, and the Regulations of the Board's Advisory Committees.
- 6.1.2. The committees shall be composed of a minimum of 3 and a maximum of 4 members elected by the Board of Directors, who have the competence and potential to address the matters within the committees' responsibility.
- 6.1.3. The Board will appoint the members who will serve as Coordinator and Secretary, with the latter preferably not being a member of the Committee.

6.2. Guidelines, requirements, and criteria for nomination

- 6.2.1. The Committees should be composed primarily of independent Board members and may include external members who are specialists, professionals with experience and expertise whose contributions are valuable to the committee's work.
- 6.2.2. The coordinator must be an independent board member.
- 6.2.3. Committee members will be elected at each new election of the Board of Directors for a unified term. They will be selected from the members of the Board of Directors and professionals with proven expertise in the field of operation.
- 6.2.4. The (re)election of committee members shall take into consideration their performance during the period, as well as their experience and attendance at meetings during the previous term.
- 6.2.5. The GIS Committee shall support the Board of Directors in the nomination and selection of candidates for members of the Advisory Committees to the Board of Directors in accordance with the Company's Bylaws and the Internal Regulations of the Advisory Committees.
- 6.2.6. The ARC Committee shall have a majority of independent members, in accordance with its Regulations and applicable legal regulations, provided that one of the members of this Committee, at least, shall be designated as a Specialist, subject to the following requirements:
 - 6.2.6.1. Knowledge of generally accepted accounting principles and financial statements;
 - 6.2.6.2. Ability to assess the application of these principles regarding key accounting estimates;
 - 6.2.6.3. Experience in preparing, auditing, analyzing, or evaluating financial statements that have a level of scope and complexity comparable to that of the company;
 - 6.2.6.4. Educational background compatible with the knowledge of corporate accounting necessary for the activities of the Committee; and
 - 6.2.6.5. Knowledge of internal controls and corporate accounting procedures.

7. NOMINATION OF THE STATUTORY BOARD

7.1. Composition

- 7.1.1. The Statutory Board of Directors of the Company comprises the positions of Chief Executive Officer, Chief Financial Officer and Investor Relations Officer, and Executive Directors ("Statutory Directors"), as determined by the Board of Directors. The Board of Directors will elect the Chief Executive Officer and other Statutory Directors at any time and oversee the hiring of non-statutory Executive Directors appointed by the Chief Executive Officer.
- 7.1.2. The duties of the Statutory Directors are non-delegable, with terms of 1 (one) year, and re-election is permitted.



7.2. Guidelines, Requirements and Criteria for nomination of Statutory Directors:

7.2.1. Guidelines

- 7.2.1.1.** Formation of a group aligned with the principles and values of the Company;
- 7.2.1.2.** Diversity and composition by individuals with complementary skills, capable of facing the company's challenges; and
- 7.2.1.3.** Ability to harmoniously combine the interests of the Company, shareholders, management, as well as social and environmental responsibility.

Individual prerequisites:	Technical Requirements and Skills:	Backgrounds and Experiences:
(i) Solid reputation (ii) Ethical standards, integrity, and deep respect for people (iii) Commitment to the long-term vision of the shareholders (iv) Ownership mindset (v) Ability to operate within the context of the Localiza Culture (vi) Driven towards exceptional results	(i) Academic background compatible with their responsibilities, as described in the Bylaws (ii) Knowledge and professional experience compatible with the position for which they have been nominated (iii) Skills to implement strategies, tackle challenges, and achieve the Company's objectives (iv) Experience in leadership, preferably in the business or in a related area, including experience in executive positions in a large national or international company (v) Soft skills (vi) Fluency in English is required, and fluency in Spanish is desirable (vii) A specialization or postgraduate degree in a related field or in management is desirable	(i) Knowledge of the company's industry or related sectors (ii) Proven leadership experience in the same functional area or related field (iii) Experience in executive positions in a large national or international company (iv) Knowledge of the business environment (v) Experience in environments of transformation and innovation

- 7.2.2.** In addition to the general responsibilities of the Statutory Directors, the Chief Financial Officer and Investor Relations Officer must present:

A Chief Financial Officer and Investor Relations Officer position
(i) Experience or qualification in finance; (ii) Experience in managing and analyzing periodic economic and financial reports; (iii) Experience in treasury management and analysis of investment feasibility, fundraising, and financial investments; and (iv) Knowledge of applicable current legislation and national and international accounting and tax standards. (v) Understanding of the capital markets and expectations of national and international investors. (vi) Communication skills

- 7.2.3.** The following requirements must be observed cumulatively in the nomination of Statutory Directors:

- 7.2.3.1.** Respect the Company's Succession Plan, which identifies potential successors possessing the necessary skills to perform the required functions and meet the criteria established in this Policy;
- 7.2.3.2.** Submit succession candidates to the GI&S Committee for assessment of requirements;



7.2.3.3. Consider, in the case of internal candidates, individual performance evaluations, primarily measured from objective and measurable indicators and goals derived from their management contract over the past 3 (three) years, in addition to applicable skills for the position in question.

7.2.4. The proposal for the (re)election of Statutory Directors shall be based on their annual evaluation, management contract, and performance indicators.

7.2.5. The nomination of other Non-Statutory Executive Directors will follow the assumptions defined by the G&R Committee and will be validated by the Board of Directors.

8. PLANNED SUCCESSION

8.1. Succession of managers must be planned in advance.

8.1.1. The succession preparation period should preferably be 2 (two) years.

8.1.2. The process of preparing the candidate for the position should include:

8.1.2.1. Training on the company's processes, codes, internal procedures, and conduct guidelines, including anti-corruption policies;

8.1.2.2. Immersion in the Company's key business areas, accompanied by the Directors and other team leaders.

8.1.3. In the case of Board members, candidates who ideally have availability to remain as board members for at least 10 years will be nominated. The continuation of a Board member for more than 10 years, who is not a Reference Shareholder, may occur due to situations that require the maintenance of deep knowledge of the business environment, aiming to preserve an adequate decision-making history of the Company, or in other circumstances deemed appropriate by the Board. In any case, the Company will clarify to its shareholders the reasons for retaining a member beyond the 10-year period.

8.1.4. In the case of the Chair of the Board (COB), the planned succession should consider, in addition to the previous items:

8.1.4.1. Specific onboarding for participation in the Board's advisory committees;

8.1.4.2. Participation in and monitoring of the annual shareholder engagement process;

8.1.4.3. Mentorship conducted by the current Chair of the Board.

8.1.4.4. Ideally, the successor to the Chair of the Board should join the Board one term before assuming their position, allowing them to observe the performance of the current chair.

8.2. In addition to the provisions mentioned above, the succession of the Chief Executive Officer should be planned in advance.

8.2.1. It is the obligation of the Chief Executive Officer to develop potential successors who demonstrate skills and competencies and who may be internal candidates for their succession.

8.2.2. The succession process should include the preparation of the successor candidate, under the supervision of the current CEO, with the support of the People Department.

8.2.3. Throughout the enhancement of the candidate's skills and competencies, the incumbent Chief Executive Officer should share their knowledge about the business, acting as a mentor to the successor, including but not limited to the following responsibilities alongside the candidate, ensuring the development of all skills related to the Chief Executive Officer position:



- 8.2.3.1.** Training for formulating and executing the Company's strategy in the short, medium, and long term, through control and direction to achieve the proposed goals;
- 8.2.3.2.** Guidance in the preparation of the annual budget and goal plan;
- 8.2.3.3.** Enhancement of analytical skills aimed at reviewing processes to prevent and mitigate potential operational risks;
- 8.2.3.4.** Contribution to expanding relationships with strategic areas, clients, shareholders, suppliers, stakeholders, and partners of the Company;
- 8.2.3.5.** Ensuring understanding of the importance of Company information security;
- 8.2.3.6.** Guidance for training and preparation of a talent pool that supports the Company's growth, succession, and challenges, in compliance with established goals and performance indicators;
- 8.2.3.7.** Ensuring diligence in disseminating and adhering to the values of the Code of Conduct, organizational culture, and corporate governance guidelines;
- 8.2.3.8.** Ensuring a high degree of favorability in the organizational climate.

8.2.4. The preparation period should preferably be 2 (two) years.

8.2.5. The absence of an internal candidate qualified to hold the position of Chief Executive Officer will result in the hiring of an Executive specifically for this purpose, provided that the requirements of this Policy are met.

8.2.6. The hired Executive is not exempt from the preparation mentioned in item 8.1.2 to occupy the position.

9. UNPLANNED SUCCESSION

- 9.1.** In the event of a vacancy in the position of Board Member, LID, COB, or Vice-Chair of the Board due to resignation, removal, death, fortuitous event, force majeure, or temporary or permanent incapacity preventing the exercise of the functions inherent to the position, at the discretion of the Board of Directors and in accordance with the Company's Bylaws and this Policy, and with the recommendation of the GIS Committee, the position may remain vacant or a substitute may be nominated by the remaining Board members, who will serve until the first subsequent General Meeting.
- 9.2.** Specifically regarding the COB, if the vacancy occurs before the end of the current term, the Board will appoint an interim substitute from among the other members to hold the position until the first subsequent General Meeting.
- 9.3.** In the event of a vacancy in the position of Executive Officer due to resignation, removal, death, force majeure, or temporary or permanent disability that prevents the performance of the duties inherent to the position, at the discretion of the Board of Directors and in accordance with the Company's Bylaws and this Policy, the vacant position will be maintained or a substitute will be appointed by the Board of Directors.
- 9.4.** In the event of a vacancy in the position of Chief Executive Officer due to removal or resignation, death, dismissal with cause, force majeure, or temporary or permanent disability that prevents the performance of the duties inherent to the position, and in the event that the candidate in preparation is unable to assume the position, an interim Chief Executive Officer may be appointed by the Board of Directors.
- 9.5.** The interim Chief Executive Officer should be replaced by the permanent Chief Executive Officer within 180 (one hundred and eighty) days from the date of the vacancy.
 - 9.5.1.** Exceptionally, the Board of Directors may establish a new deadline for complying with item 9.4.
 - 9.5.2.** The permanent Chief Executive Officer may be an executive hired specifically for this purpose, provided that the requirements of items 7.2.1 and 7.2.2 are met.



10. OTHER PROVISIONS

- 10.1. Resignations or removals of members of the Board or Statutory Directors will be disclosed to the market by the next business day following the communication/decision.
- 10.2. The Company must offer programs and tools to provide ongoing improvement and expansion of knowledge and skills for Managers through training sessions, workshops, courses, and lectures. Specifically regarding the integration of new members of the Board, an immersion program (onboarding) will be conducted to allow them to become acquainted with the executive areas of the Company.
- 10.3. Any change to this Policy must be approved by the Board of Directors, formally communicated to the Company's Management, CVM (the Brazilian Securities Commission), and B3 (Brazilian stock exchange), and filed at the company's headquarters.
- 10.4. Any matters not covered in this Policy will be resolved by the Board of Directors, supported by the GIS and GR Committees.

11. DURATION

- 11.1 This Policy shall enter into force on the date of its approval by the Board of Directors and shall remain in effect indefinitely until otherwise decided.

12. REFERENCES

- 12.1. The following documents are appendices to this Policy:
 - 12.1.1. Localiza's Bylaws;
 - 12.1.2. Internal Regulations of the Board of Directors; and
 - 12.1.3. Internal Regulations of Advisory Committees to the Board of Directors.