

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

**POLÍTICA DE GESTÃO DE
IGUALDADE DE GÊNERO**

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

A Companhia Paulista de Securitização (CPSEC ou Companhia) é uma sociedade por ações, controlada pelo Estado de São Paulo e vinculada à Secretaria da Fazenda e Planejamento do Estado de São Paulo, constituída em 15 de outubro de 2009, na forma autorizada pela Lei Estadual nº 13.723/2009, alterada pela Lei Estadual nº 17.293/2020, e regida pela Lei Federal nº 13.303/2016 (“Lei das Estatais”).

A presente política tem por objetivo promover a equidade de gênero no âmbito da Companhia Paulista de Securitização, estabelecendo diretrizes para sua implementação, em conformidade com a Lei nº 15.177/2025, de modo a fomentar a representatividade feminina na composição do Conselho de Administração.

A CPSEC assume o compromisso de promover um ambiente de trabalho plural, seguro e respeitoso, no qual mulheres — em toda a sua diversidade — possam acessar, permanecer e progredir em posições técnicas e de liderança. Esse compromisso atende à legislação aplicável e reforça nossa visão de que equidade e boa governança caminham juntas: equipes diversas tomam decisões melhores e elevam o padrão de transparência e responsabilidade pública.

2. OBJETIVOS

A presente Política de Igualdade de Gênero (“Política”) tem como objetivos:

- Garantir a reserva de vagas exclusivas para mulheres no Conselho de Administração;
- Assegurar a representatividade de mulheres negras e com deficiência dentre as vagas reservadas;
- Promover a transparência e a prestação de contas, no mínimo anual, sobre gênero, remuneração e composição do quadro administrativo;

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

- Promover programas de capacitação para membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês e Diretoria Executiva sobre diversidade, inclusão de gênero, interseccionalidade e vieses inconscientes;
- Fomentar a cultura interna de inclusão, a fim de incentivar que mulheres se candidatem a cargos do Conselho de Administração e tenham acesso a redes de desenvolvimento, mentorias e formação para posições estratégicas;
- Incorporar e reiterar o compromisso com a equidade de gênero em suas comunicações institucionais e documentos de governança corporativa;
- Monitorar e incentivar a evolução de indicadores de igualdade de gênero no longo prazo.

Esta Política destina-se a todos os colaboradores e membros da Administração da CPSEC (incluindo diretores, membros dos Conselhos Fiscal e de Administração, ocupantes de cargos de livre provimento celetistas e/ou estatutários, e estagiários).

3. CONCEITOS

Para fins desta Política de Gestão de Igualdade de Gênero aplicam-se as seguintes definições:

Equidade: tratamento justo e proporcional, que considera as necessidades, condições e barreiras específicas enfrentadas por grupos minorizados ou historicamente sub-representados, com o objetivo de assegurar igualdade material de direitos, oportunidades e condições de participação;

Igualdade: princípio que assegura a todas as pessoas o mesmo reconhecimento, direitos e acesso a oportunidades, vedando qualquer forma de discriminação, direta ou indireta;

Diversidade: composição plural do Conselho de Administração e demais instâncias de

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

governança, contemplando variáveis como gênero, raça, etnia, idade, formação acadêmica, trajetória profissional e perspectivas distintas, a fim de ampliar a qualidade das decisões e fortalecer a governança corporativa;

Gênero: reconhecimento social e identitário de uma pessoa em relação ao conjunto de características socialmente designadas para delimitação dos conceitos de "homem" e "mulher";

Inclusão: é o processo em que todas as pessoas são acolhidas e respeitadas em suas especificidades, e atendidas em suas necessidades, para que cada uma desenvolva ao máximo suas potencialidades e contribua, conforme suas possibilidades, a fim de possibilitar a plena participação de todos;

Interseccionalidade: trata-se da sobreposição ou interação de múltiplos fatores de discriminação;

Pessoas negras: pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;

Pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas;

4. METAS REGULATÓRIAS E CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO

Nos termos da Lei nº 15.177/2025, a Companhia Paulista de Securitização se compromete a garantir a reserva mínima das vagas de membros titulares do Conselho de Administração para mulheres, observados os seguintes percentuais mínimos:

- I. no mínimo de 10% dos cargos, a partir da primeira eleição para os cargos do

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

- conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor da referida Lei;
- II. no mínimo de 20% dos cargos, a partir da segunda eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor da referida Lei;
 - III. no mínimo de 30% dos cargos, a partir da terceira eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor da referida Lei.

Attingido o patamar de 30%, pelo menos 30% das vagas reservadas serão ocupadas por mulheres negras ou com deficiência, por autodeclaração no primeiro caso. Em frações, aplica-se arredondamento ($\geq 0,5$ para cima). O descumprimento impede o Conselho de deliberar até a regularização, conforme a própria Lei.

5. COMPETÊNCIA

A governança da presente Política fundamenta-se na clara definição de competências, responsabilidades e mecanismos de controle, observada a matriz de responsabilidades adotada pela CPSEC, de modo a assegurar a adequada implementação, monitoramento e prestação de contas das diretrizes de igualdade de gênero.

A CPSEC tratará a diversidade de gênero como requisito de qualificação dos processos de indicação e sucessão, buscando ativamente candidatas mulheres com experiência e formação compatíveis aos cargos de governança e liderança, com atenção especial a mulheres negras e mulheres com deficiência, observando o disposto na Lei Federal nº 15.177/2025.

O Comitê de Elegibilidade considerará critérios de diversidade nas análises de indicações, em especial, o cumprimento das metas indicadas nesta política, nos termos do Capítulo VIII, do Estatuto da Companhia. Caso o Comitê verifique que a eleição e posse da indicação encaminhada para análise implicará em descumprimento aos quantitativos mínimos previstos, deverá fazer constar a respectiva observação em ata,

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

cuja cópia deverá ser também encaminhada ao Controle Interno.

Caberá à Diretoria de Governança Corporativa, realizando as funções de Controle Interno, monitorar a conformidade às metas e à transparência, reportando eventuais desvios ao Diretor-Presidente e ao Conselho de Administração, em especial, o descumprimento das metas previstas nesta política.

As atribuições dos órgãos estatutários, da Diretoria Executiva, dos comitês de assessoramento e das instâncias de controle interno articulam-se em consonância com o regime de fiscalização previsto na legislação aplicável, especialmente no âmbito da Lei nº 13.303/2016 e da Lei nº 15.177/2025, que atribui aos órgãos de controle interno e externo a verificação do cumprimento das reservas mínimas de participação feminina nos Conselhos de Administração.

6. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

A presente Política de Igualdade de Gênero observa as seguintes normas legais e regulatórias aplicáveis:

- Legislação Federal
 - (i) Constituição da República Federativa do Brasil
 - (ii) Lei nº 6.404/1976 – Lei das Sociedades por Ações, que dispõe sobre as Sociedades por Ações.
 - (iii) Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
 - (iv) Lei Federal nº 15.177, de 23 de julho de 2025, que estabelece a obrigatoriedade de reserva mínima de participação de mulheres em conselhos

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

de administração das sociedades empresárias que especifica; e altera a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

(v) Lei Federal nº 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

- Regulamentos e documentos internos da Companhia
 - (i) Estatuto Social da CPSEC

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política será objeto de acompanhamento contínuo e deverá ser revisada, no mínimo, anualmente, com o objetivo de assegurar sua permanente atualização, aderência ao marco legal vigente e alinhamento às diretrizes estratégicas e à realidade operacional da Companhia Paulista de Securitização – CPSEC.

Como parte desse processo, a CPSEC realizará avaliação interna anual acerca do cumprimento e da efetividade das diretrizes e metas estabelecidas nesta Política, considerando indicadores, evidências objetivas e eventuais desafios identificados ao longo do período. Os resultados dessa avaliação deverão ser consolidados e apresentados à alta administração e ao Conselho de Administração, de modo a subsidiar a tomada de decisões, o aprimoramento das práticas adotadas e a definição de eventuais ajustes ou medidas corretivas que se façam necessários.

Compete à Diretoria Executiva assegurar a adequada implementação desta Política e promover sua ampla divulgação no âmbito da Companhia, com o apoio das áreas responsáveis, garantindo que seus princípios e diretrizes sejam incorporados às rotinas institucionais e aos instrumentos de governança corporativa.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia Paulista de Securitização – CPSEC, permanecendo válida

COMPANHIA PAULISTA DE SECURITIZAÇÃO

até que seja formalmente revista ou substituída, nos termos das normas internas e da legislação aplicável.

Versão	Data de Aprovação	Nº Reunião	Colegiado Aprovação
1ª	17/03/2026	237ª	Diretoria
1ª	24/03/2026	197ª	Conselho de Administração