

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB COOMPERJ

OBJETIVO:

Estabelecer normas e procedimentos que regulem a operacionalização e o acompanhamento da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob Coomperj, em complemento à Política de Sucessão do Sistema Sicoob, visando zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, pela renovação qualificada da alta administração.

1. A presente política de sucessão está calcada nas seguintes diretrizes:
 - a) Segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob Confederação;
 - b) Segue as diretrizes da Política Institucional de Certificação de Dirigentes do Sicoob;
 - c) Caracteriza-se pelo planejamento estrategicamente alinhado às boas práticas de governança cooperativa;
 - d) E complementar ao disposto no Estatuto Social do Sicoob Coomperj e ao seu Regulamento Eleitoral;
 - e) E voltado à alta administração do Sicoob Coomperj, ao seu Conselho de Administração e a sua Diretoria Executiva e aos seus potenciais sucessores.

2. Esta política apresenta etapas calcadas na Política de Sucessão definida pela Resolução CMN nº 4.538/16, para a escolha de futuros candidatos aos cargos da alta administração, a saber:
 - a) **Identificação** – processo de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos;
 - b) **Seleção** – triagem e verificação das competências para atendimento aos requisitos mínimos: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação;
 - c) **Avaliação** – mensuração das competências para o desenvolvimento dos cargos;
 - d) **Capacitação** – ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósitos do Sicoob.

3. A Política de Sucessão é voltada para o preenchimento dos cargos da alta administração, seus potenciais sucessores e contempla processos distintos para o Conselho de Administração e Diretoria Executiva.

4. Para os fins da presente Política de Sucessão, os Conselhos de Administração e Fiscal estão subdivididos em três grupos:

- a) **Futuros Conselheiros** - associados que almejam participar do processo eleitoral e devem ser submetidos as etapas de identificação, seleção e capacitação, descritos no item 2, letras “a”, “b” e “c”;
- b) **Conselheiros em exercício do 1º mandato** – destina-se aos associados que já no cumprimento do primeiro mandato estarão sujeitos a etapa de capacitação, participando de programas de formação específicos para as funções desempenhadas de Conselheiro de Administração;
- c) **Conselheiros em recondução de mandato** – destina-se aos Conselheiros ocupantes dos cargos na alta administração que deverão estar em constante aperfeiçoamento de suas competências, que lhes permitirá identificar e formar os futuros sucessores através do compartilhamento de suas experiências.

5. Para os fins da presente Política de Sucessão, a Diretoria Executiva é subdividida em dois grupos:

- a) **Candidatos ao cargo de Diretor proveniente de seleção interna** – destina-se aos empregados da Cooperativa, em pleno desenvolvimento de sua carreira, com perfil adequado à sucessão. Estes candidatos devem passar pelas 4 etapas previstas no item 2;
- b) **Candidatos ao cargo de Diretor proveniente de seleção externa** – destina-se aos profissionais de mercado selecionados para participar do processo de preenchimento dos cargos da Diretoria Executiva. Deverão ser submetidos às 4 etapas previstas no item 2.

6. A presente Política de Sucessão também se aplica aos substitutos de membros da alta administração em casos de vacância, objetivando a manutenção das qualidades para a plena continuidade da gestão da Cooperativa.

7. A implementação da Política de Sucessão compreende sua operacionalização, momento em que, com base nas competências e experiências requeridas pelas boas práticas de governança, será possível identificar, selecionar, avaliar e capacitar os tanto os aspirantes aos quadros da administração superior quanto aqueles que, já pertencendo a ela, necessitam de aperfeiçoamento constante.

7.1 – Etapa do Conselho de Administração

Para a eleição do Conselho de Administração haverá a formação de chapas, conforme previsto no Regulamento Eleitoral, com associados que preencham as condições mínimas exigidas para o preenchimento dos cargos.

7.2 – Conselho de Administração – Etapa I – Identificação

Ocasão em que são verificadas as pré-condições exigidas, na forma do Item 2, “a”.

7.2.1 – Para atendimento aos pré-requisitos do cargo, o candidato/a deverá apresentar informações detalhadas em seu currículo, se possível evidenciadas por documentos ou outro meio comprobatório;

7.2.1 – As informações prestadas pelo candidato/a poderão ser verificadas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis, fontes públicas e privadas de dados cadastrais, documentos, certificações ou outras solicitada pelo Banco Central do Brasil, não se aplicando a Conselheiro de Administração no curso de mandato e pleiteando sua recondução, de vez que já foram devidamente identificados.

7.2.2 – São pré-requisitos ao cargo:

a) Apresentar reputação ilibada, sendo permitida a realização da pesquisa em nome do candidato sobre situação que o desabone, consultando ainda, empresas que tenham vínculo com o candidato/a ou com algum parente em 1º grau

b) Ser residente no país, que pode ser comprovado com a apresentação de comprovante de residência em nome do candidato ou Declaração do IRPF;

c) Não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, prevaricação, corrupção ativa ou passiva, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou Sistema Financeiro Nacional, ou condenado criminalmente a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos:

- Para comprovação emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (site da Polícia Federal), certidões dos cartórios distribuidores referentes à feito cíveis e criminais, certidão negativa da Receita Federal e comprovante de regularidade no Cadastro de Cheques sem Fundos (CCF) do Banco Central do Brasil;

d) não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de Conselheiro Fiscal, de Administração ou de Diretoria

- Para comprovação verificar situação no site do Banco Central do Brasil;

e) Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigação e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;

- Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr;

f) Não estar declarado falido ou insolvente.

7.2.3 – Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos acima elencados, os candidatos ao cargo de Conselheiro de Administração deverão comprovar:

a) Capacidade Técnica

- Nessa fase devem ser feitas a análise verificando, preferencialmente, conhecimentos em visão estratégica sistêmica de longo prazo, conhecimento das melhores práticas de governança, noções de legislação aplicável às funções do cargo, formação acadêmica (certificação

acadêmica de nível superior), participação em cursos e eventos na área do cooperativismo (certificado de participação ou certificação pela Universidade Sicoob).

7.3 – Conselho de Administração – Etapa II - Capacitação

O procedimento de capacitação dos Conselheiros de Administração envolve ações de desenvolvimento com o objetivo de adquirir ou aperfeiçoar os conhecimentos necessários ao exercício do cargo, além de alinhá-los aos valores e propósitos do Sicoob.

Nesse sentido, o Sicoob Coomperj tem o papel de oferecer, sob demanda, a capacitação continua sobre temas relevantes para a formação e desempenho do cargo de conselheiro de administração, atenta a esse pré-requisito para a governança lastreada nas boas práticas de gestão.

- Temas a serem oferecidos aos candidato/a de Conselheiro de Administração: DNA Sicoob: integração institucional e identidade institucional;
- Temas para os Conselheiros/as de Administração em 1º mandato: DNA Sicoob: integração institucional e identidade institucional; Gestão de Negócios; Gestão Operacional; Gestão de Processos; Controles Internos e Riscos; Estratégia, Inovação e Sustentabilidade. Certificações Profissionais: capacitação de Dirigentes do Sicoob (Universidade Sicoob e FGV);
- Temas a serem oferecidos aos Conselheiros/as de Administração em recondução de mandato: Aperfeiçoamento das competências de Conselheiro de Administração em exercício de 1º mandato; participação em fóruns e eventos estratégicos; compartilhamento de conhecimento e Certificações Profissionais: capacitação e ou Certificado de Dirigentes do Sicoob Universidade Sicoob e FGV).

7.4 – A Certificação de Dirigentes do Sicoob é obrigatória para os cargos de presidente do Conselho de Administração e Coordenador do Conselho Fiscal e Conselheiros de Administração em primeiro mandato, de acordo com o estabelecido na Política Institucional de Certificação de Dirigentes do Sicoob (item 3, letra “a”), que não tenham cumprido o requisito de experiência/qualificação comprovada (Item 7.2), sendo facultativa para os demais conselheiros (item 3, letra “b”).

7.4.1 - A certificação poderá ser obtida por meio da comprovação de experiência e qualificação, conforme estabelecido no item 8 da Política Institucional de Certificação de Dirigentes do Sicoob e processada na forma de seu item 9, com validade de 04 (quatro) anos, cuja revalidação dependerá da comprovação de realização do Plano Institucional de Capacitação de Dirigentes (item 10)

7.5 – Caso o dirigente não esteja certificado previamente, terá o prazo máximo de 12 (doze) meses, contados da posse para obtenção da certificação.

7.6 – Diretoria Executiva – Etapa I - Identificação

Momento em que acontece a verificação das pré-condições exigidas para o exercício do cargo pela regulamentação em vigor, pelas descritas no Estatuto Social e Regimento Interno da Diretoria Executiva do Sicoob Coomperj.

A verificação das pré-condições se aplica aos candidatos/as ao cargo de diretor, seja proveniente de seleção interna ou externa, não se aplicando ao Diretor já em exercício ou em recondução ao mandato, de vez que já identificados.

7.6.1 – Compreende-se por atendimento dos pré-requisitos ao cargo as informações prestadas no currículo, que deverão ser detalhadas o suficiente e devidamente comprovadas por meio de documentos ou outros meios probatórios.

7.6.2 - As informações prestadas pelo candidato/a poderão ser verificadas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis, fontes públicas e privadas de dados cadastrais, documentos, certificações ou outras solicitada pelo Banco Central do Brasil.

7.6.3 - A Cooperativa poderá utilizar consultoria especializada (Head Hunters) para melhor identificação dos candidatos externos.

7.6.4 – São pré-requisitos ao preenchimento do cargo:

a) Apresentar reputação ilibada, sendo permitida a realização da pesquisa em nome do candidato sobre situação que o desabone, consultando ainda, empresas que tenham vínculo com o candidato/a ou com algum parente em 1º grau

b) Ser residente no país, que pode ser comprovado com a apresentação de comprovante de residência em nome do candidato ou Declaração do IRPF;

c) Não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, prevaricação, corrupção ativa ou passiva, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou Sistema Financeiro Nacional, ou condenado criminalmente a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos:

- Para comprovação emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (site da Polícia Federal), certidões dos cartórios distribuidores referentes à feitos cíveis e criminais, certidão negativa da Receita Federal e comprovante de regularidade no Cadastro de Cheques sem Fundos (CCF) do Banco Central do Brasil;

d) não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de Conselheiro Fiscal, de Administração ou de Diretoria

- Para comprovação verificar situação no site do Banco Central do Brasil;

e) Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigação e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;

- Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr;

f) Não estar declarado falido ou insolvente.

g) Não ter controlado ou administrado, no dois (2) anos que antecedem a nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção ou falência ou recuperação judicial.

7.7 – Diretoria Executiva – Etapa II – Seleção

Nesta fase é feita a triagem e verificação dos candidatos/as ao cargo de Diretor por suas competências para atendimento aos requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento de leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência.

7.7.1- Antes do início da etapa de seleção importante a definição do perfil do candidato ideal à sucessão, nele incluídos a experiência profissional, a ser comprovada mediante a apresentação de documentos e declarações, as habilidades interpessoais, traços de personalidade e estilo de liderança almejados pela cooperativa.

7.7.2- Compete ao Conselho de Administração conduzir a etapa da seleção do principal executivo da cooperativa, bem como acompanhar a dos demais executivos.

7.7.3- O procedimento de seleção compreende a triagem e verificação, nos casos de candidatos ao cargo de diretor, das competências para atendimento dos requisitos mínimos, a saber:

- a) Capacidade técnica;
- b) Capacidade Gerencial;
- c) Habilidades interpessoais;
- d) Alinhamento com a cultura da Cooperativa;
- e) Conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação;
- f) Experiência.

7.7.4- De forma a oferecer apoio técnico e transparência na etapa de seleção, a Cooperativa pode optar por contratar empresa especializada para aplicação de instrumentos de aferição.

7.7.5- Sem prejuízo de outros que se tornarem necessários, os seguintes critérios deverão ser considerados para a seleção ao cargo de Diretor.

7.7.6- A seguir são apresentados os critérios de seleção:

a) Capacidade técnica e gerencial – análise curricular e entrevista individual e/ou coletiva, preferencialmente coordenada por um membro do Conselho de Administração verificando os conhecimentos apresentados em:

- Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo;
- Conhecimento das melhores práticas de governança;
- Planejamento estratégico;
- Conceitos básicos de finanças e economia;
- Noções da legislação aplicável às funções do cargo;
- Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis, financeiros e de auditoria;
- Gestão de riscos;
- Conhecimento do perfil de risco da cooperativa.

A aferição das competências profissionais se dará pela entrevista.

A formação acadêmica mediante comprovação de certificado acadêmico ou inscrição em entidades de representação da categoria, como, por exemplo, CRA, CRC, CRE e OAB dentre outras.

A formação acadêmica poderá ser comprovada por certificação que aborde aspectos da governança cooperativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos (Certificação de Dirigentes da Universidade Sicoob e FGV).

O estilo de Liderança e os traços de personalidade poderão ser aferidos por diversos testes existentes, como, por exemplo: Análise de Perfil Pessoal (PPA), Avaliação de Potencial e Perfil (APP), Teste de Liderança Situacional (TLS). Inventário Fatorial de Personalidade (IFP-II) Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) entre outros.

A experiência e a expertise técnica em uma ou mais área de interesse da entidade poderá ser aferida pelas certificações Anbima (CPA-10, CPA-20, CEA) CFP. Nos casos de seleção interna, a realização de trilhas e cursos do Sicoob Universidade.

b) Habilidade Interpessoais – sendo recomendado aferir:

- Capacidade de trabalhar em equipe;
- Capacidade de liderar e influenciar pessoas;
- Autogestão
- Comunicação

A aferição da habilidade interpessoal poderá ser aferida pelos testes: Análise de Perfil Pessoal (PPA), Avaliação de Potencial e Perfil (APP), Inventário de Habilidades Sociais (IHS- Del Prette) e Human Guide.

c) Experiência – aferida por meio de análise curricular e entrevista pessoal

- Profissional em cargo de gestão;
- Experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação apoio a outros conselhos;
- Participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshop, etc.;
- Participação em planejamento estratégico.

7.8 – Diretoria Executiva – Etapa III – Avaliação

Trata-se da etapa em que são avaliadas e mensuradas as competências necessárias para o desempenho do cargo, também aplicada aos Diretores no exercício de seu mandato.

Esta avaliação é de responsabilidade do Conselho de Administração que poderá valer-se da participação de especialistas externos com a finalidade da obtenção de maior objetividade no processo.

Nos casos de seleção interna para cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico de avaliações periódicas de desempenho, sempre preferindo as mais recentes às mais antigas.

Para o Diretor no exercício do cargo a avaliação para recondução, a ser realizada pelos membros do Conselho de Administração, deve ser realizada de uma forma mais abrangente, podendo incluir ferramentas de avaliação de desempenho bem como estabelecimento de metas.

7.8.1 – Na avaliação das competências devem ser observadas:

a) Visão Estratégica do Negócio com foco no resultado:

- com o objetivo de definir e disseminar estratégias competitivas de desempenho empresarial com foco no mercado financeiro e no cenário político e econômico para consolidar a atuação do Sicoob no Sistema Financeiro Nacional.
- Possibilitando o alcance de objetivos e metas da Diretoria Executiva sob sua responsabilidade, entregando resultados concretos e de qualidade, com foco estratégico no médio e longo prazo;
- Respondendo pelos resultados da Diretoria Executiva e pela condução de projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, monitorando indicadores e atuando preventivamente para evitar riscos que possam comprometer a eficiência ou impactar nos resultados da cooperativa

b) Foco na Eficiência e Eficácia:

- Com a finalidade de agregar valor por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios;
- Definindo prioridades orçamentárias e de alocação de recursos em sua Diretoria Executiva, influenciando a definição de prioridades e investimentos da Cooperativa;
- Garantindo a consistência entre o planejamento de sua Diretoria Executiva e a estratégia organizacional, respondendo pelo alinhamento de seus gestores às diretrizes já definidas.

c) Relacionamento Institucional:

- A fim de trabalhar para o fortalecimento da marca, representar o Sicoob e zelar pela imagem institucional, articulando e estabelecendo alianças estratégicas;
- Internamente é representado por projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, com foco na cooperação, integração de esforços e realização de objetivos conjuntos;
- Estabelecendo, interna e externamente, parcerias e contatos estratégicos para o alcance de benefícios conjuntos, sob a ótica da cooperação e integração de esforços.

d) Visão de Mercado:

- Tendo por objetivo posicionar o Sicoob como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da Cooperativa e sua expansão para o mercado, visando atender suas necessidades;
- Acompanhando as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando ações corporativas para assegurar o posicionamento da Cooperativa;
- Demonstrando equilíbrio e foco em suas decisões, atuando com dinamismo e flexibilidade em cenários que envolvem alto grau de incerteza, mantendo nível de eficiência e produtividade da Cooperativa.

e) Liderança:

- Demonstrar liderança, sendo referência para a Cooperativa na gestão e no reconhecimento de seu capital humano e inspirando a formação de talentos e de equipes com alto grau de desempenho;

- Definindo, em colegiado ou equipe, as estratégias da Cooperativa, com foco no longo prazo, contribuindo para a construção de uma visão integrada dos gestores e profissionais da Cooperativa;
- Delegando responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobiliando-o para o alcance de resultados organizacionais.

f) Tomada de Decisão:

- Tomando decisões consistentes com os objetivos estabelecidos, considerando os riscos envolvidos e seu impacto na Cooperativa;
- Identificando oportunidade para a Cooperativa, assumindo desafios, decisões e riscos calculados na diretoria, sempre com a visão dos impactos na cadeia de valor e nos resultados de médio e longo prazos;
- Tomando decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da Cooperativa.

7.9. Diretoria Executiva – Etapa IV – Capacitação

O processo de capacitação compreende ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito do Sicoob e da Cooperativa.

A Cooperativa tem o papel de oferecer a capacitação contínua sobre temas relevantes para a formação de líderes.

O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento das competências avaliadas na etapa anterior. Seu principal objetivo é reforçar as competências que apresentaram o resultado acima do esperado e promover a aquisição daquelas que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão.

Para a formação de novos gestores ao cargo de Diretor, conforme plano de sucessão, deve ser estabelecido um programa de aprendizado através das trilhas disponíveis no Sicoob Universidade.

Para os Diretores em exercício do cargo o programa de desenvolvimento deve contemplar os seguintes cursos disponíveis na Universidade Sicoob:

- DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional;
- Gestão de Negócios;
- Gestão Operacional;
- Gestão de Processos;
- Controles Internos e Riscos;
- Estratégia, Inovação e Sustentabilidade

7.9.1 – Para o cargo de diretor executivo é obrigatória a obtenção de certificação por meio da realização de exame, na forma do disposto na Política Institucional de Certificação de Dirigentes do Sicoob, item 7.1 (Certificação de Dirigentes – Diretor Executivo - (Universidade Sicoob/FGV), aplicando-se o disposto

no item 5 da mesma Política que concede o prazo de 12 (doze) meses a contar da posse para a obtenção da certificação.

8. Retenção de Gestores

A Cooperativa, no interesse primordial da continuidade de seus negócios deve privilegiar a retenção dos gestores que tenham demonstrado, através das avaliações do Conselho de Administração, estarem aptos a permanecer no desempenho de suas funções, através da recondução, utilizando os critérios anteriormente elencados para a recondução.

9. Vigência

A presente Política de Sucessão de Administradores do Sicoob Coomperj entrará em vigor na data de sua aprovação pela Assembleia Geral Ordinária, adotando as modificações que porventura ocorram na Política Institucional de Certificação do Dirigentes do Sicoob, especialmente no que toca à prazos e modalidades de certificação.

A presente Política de Sucessão de Administradores do Sicoob Coomperj foi aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 29 de março de 2021