

1. Esta Política:

- a)** estabelece os princípios e as diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob União Centro Oeste, considerando a natureza das entidades do Sicoob.
- b)** é aplicável às entidades do Centro Cooperativo Sicoob (CCS), observadas as particularidades ligadas à composição da alta administração de cada CNPJ, e às cooperativas centrais e singulares do Sicoob;
- c)** é revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, por proposta da área responsável pelo Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob ou em decorrência de fatos relevantes e por sugestões encaminhadas pelas entidades do Sicoob;
- d)** tem aplicação imediata no âmbito das cooperativas centrais e singulares do Sicoob e é aprovada por suas respectivas Assembleias Gerais, tendo os respectivos Conselhos de Administração a competência de estabelecer, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento e à operacionalização desta Política.

2. As diretrizes fixadas nesta política têm o objetivo de assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração reúnam as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

3. Para esta Política deve-se considerar:

- a)** alta administração: cargos ocupados eletivos por membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;
- b)** sucessão: transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com objetivo de garantir a execução da estratégia e a continuidade do negócio;
- c)** plano de sucessão: planejamento preparação e revisão anual pelo Conselho de Administração com base nas boas práticas de governança para viabilizar a identificação, seleção, avaliação e capacitação continuada da alta administração, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes e zelando pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios;
- d)** *etapas do plano de sucessão*: fases que serão executadas pela alta administração, como forma de garantir o cumprimento do planejamento da sucessão de administradores, quais sejam:
 - d.1) elaboração do perfil do administrador**: descrição das competências, habilidades, atribuições e responsabilidades mínimas almejadas para o bom desempenho do cargo de administrador (capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência);
 - d.2) identificação**: procedimento de seleção/triagem dos possíveis candidatos;

d.3) indicação: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;

d.4) avaliação: mensuração do desempenho do administrador no cargo;

d.5) capacitação: ações de desenvolvimento com objetivos de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-los às diretrizes estratégicas aos valores e propósitos do Sicoob.

4. No processo de sucessão das entidades do Sicoob são observadas as condições para o exercício do cargo estabelecidas na legislação e regulamentação em vigor, além das seguintes premissas:

a. observância do estatuto social, bem como do disposto nas políticas sistêmicas, no Pacto de Ética do Sicoob e no Programa de Integridade do Sicoob;

b. obtenção de certificação de dirigentes, conforme previsto nas políticas e regras sistêmicas, obrigatória para diretores e facultativa para conselheiros;

c. alinhamento dos critérios de escolha e de desenvolvimento de sucessores à estratégia e à cultura sistêmica e das cooperativas em particular, com base nos interesses e nas expectativas do quadro social;

d. definição de ações que assegurem a perpetuação dos valores do cooperativismo, por meio da escolha de líderes engajados em atuar:

d.1) em favor dos cooperados;

d.2) no fomento da participação democrática;

d.3) na preservação da neutralidade da cooperativa;

d.4) na valorização da organização sistêmica;

d.5) na promoção do crescimento sustentável da comunidade.

5. Constarão do respectivo plano de sucessão de cada entidade do Sicoob os aspectos relacionados a: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento da legislação/regulamentação e experiência dos candidatos aos cargos da alta administração, bem como às regras ligadas à renovação dos membros do Conselho de Administração, as quais serão comunicadas aos cooperados na primeira assembleia geral realizada após sua aprovação.

6. O Centro Cooperativo Sicoob - CCS apoiará as equipes envolvidas na criação e gestão do Plano de Sucessão de Administradores.

7. Complementam esta Política, e a ela se subordinam, todas as normas e os procedimentos operacionais que regulam o Plano de Sucessão.

RAFAEL REZENDE LACERDA
PRESIDENTE DO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
CPF: 201.708.406-97, CI: M-2.946.973

SEBASTIÃO LUIZ GOMES DA SILVA
VICE-PRESIDENTE DO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
CPF: 054.595.916-00, CI: 2.106.287

WICENTE DE PAULO M DE SOUSA
COORDENADOR DO CONSELHO FISCAL
CPF: 597.866.046-87, CI: MG-3.685.940

MÁRCIA APARECIDA BERTO CRISTINO
DIRETORA ADMINISTRATIVA
CPF: 027.623.166-00, CI: MG-10.859.786