

Política Institucional de Sucessão de Administradores do Sicoob Credifor



Política Institucional de Sucessão de Administradores do Sicoob Credifor

1. Esta Política:

- a) estabelece os princípios e as diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Credifor, 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:
- observância do estatuto social, bem como do disposto nas políticas sistêmicas, no Pacto de Ética do Sicoob e no Programa de Integridade do Sicoob;
 - obtenção de certificação de dirigentes, conforme previsto nas políticas e regras sistêmicas, obrigatória para diretores e facultativa para conselheiros;
 - 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;
 - definição de ações que assegurem a perpetuação dos valores do cooperativismo, por meio da escolha de líderes engajados em atuar:
 - em favor dos cooperados;
 - no fomento da participação democrática;
 - na preservação da neutralidade da cooperativa;
 - na valorização da organização sistêmica;
 - 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.

Política Institucional de Sucessão de Administradores do Sicoob Credifor

8. Esta política tem vigência imediata a partir da aprovação em Assembleia Extraordinária do Sicoob Credifor realizada em 03/12/2025.

SECRETÁRIO: _____
RUY MARTINS FERREIRA JUNIOR

JÚLIO CÉZAR RIBEIRO DE ANDRADE

Presidente do Conselho de Administração.

ADRIANO ANTÔNIO DA SILVA
Coordenador do Conselho Fiscal

RUY MARTINS FERREIRA JUNIOR
Diretor Administrativo

BRUNO HENRIQUE ALMEIDA
Diretor de Gestão de Riscos e controles.

FELIPE FERNANDO DE FARIA
Diretor Financeiro

