

Política Sistêmica instituída na Resolução do Sicoob Confederação 194 de 12/04/2017. Atualização mandatória conforme Resolução nº 312 de 08/11/2024 do Centro Cooperativo Sicoob.

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB CREDICAF</p> <p>Artigo 1º</p> <p>1. Esta Política: visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução do Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Credicaf, considerando a natureza das entidades integrantes do Sistema Sicoob.</p>	<p>POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB CREDICAF</p> <p>Artigo 1º</p> <p>1. Esta Política:</p> <p>a) estabelece os princípios e as diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Credicaf, considerando a natureza das entidades do Sicoob</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 2º</p> <p>2. As diretrizes estão pautadas em:</p> <p>a) categoria e porte: as cooperativas de crédito são classificadas, pela regulação a que estão sujeitas, em: Plenas, Clássicas e Capital Empréstimo, estando o Sicoob Credicaf classificada como Cooperativa Clássica 1.</p> <p>b) risco e complexidade: corresponde ao grau de exposição aos riscos e à complexidade da instituição, alinhados às leis e normas que disciplinam a regulamentação prudencial, observadas as regras de segmentação.</p>	<p>Artigo 2º</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 3º</p> <p>3. Esta Política de Sucessão de Administradores é revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, por proposta da área responsável pelo Plano de Sucessão de Administradores ou em decorrência de fatos relevantes e, também, por sugestões encaminhadas pelas entidades do Sicoob.</p>	<p>Artigo 3º</p> <p>3. Para esta Política deve-se considerar:</p> <p>a. <i>alta administração</i>: cargos ocupados eletivos por membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;</p> <p>b. <i>sucessão</i>: transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com objetivo de garantir a execução da estratégia e a continuidade do negócio;</p>

	<p>c. <i>plano de sucessão</i>: 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;</p> <p>d. <i>etapas do plano de sucessão</i>: fases que serão executadas pela alta administração, como forma de garantir o cumprimento do planejamento da sucessão de administradores, quais sejam:</p> <p>d.1) <i>elaboração do perfil do administrador</i>: 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);</p> <p>d.2) <i>identificação</i>: procedimento de seleção/triagem dos possíveis candidatos;</p> <p>d.3) <i>indicação</i>: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;</p> <p>d.4) <i>avaliação</i>: mensuração do desempenho do administrador no cargo;</p> <p>d.5) <i>capacitação</i>: 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.</p>
<p>Artigo 4º</p> <p>4. Para esta Política deve-se considerar:</p> <p>alta administração: cargos ocupados por membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva;</p> <p>sucessão: transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com objetivo de garantir a execução da estratégia e a continuidade do negócio;</p> <p>plano de sucessão: planejamento com base nas boas práticas de governança para identificar, selecionar, avaliar e capacitar continuamente a alta administração, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes e zelando pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios;</p> <p>identificação: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;</p> <p>validação: triagem e verificação de pessoas com competências para atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência;</p> <p>avaliação: mensuração das competências para o desempenho no cargo;</p> <p>capacitação: ações de desenvolvimento com objetivo de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-las aos valores e propósitos do Sicoob.</p>	<p>Artigo 4º</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>b) obtenção de certificação de dirigentes, conforme previsto nas políticas e regras sistêmicas, obrigatória para diretores e facultativa para conselheiros;</p> <p>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;</p> <p>d) definição de ações que assegurem a perpetuação dos valores do cooperativismo, por meio da escolha de líderes engajados em atuar:</p> <p>d.1) em favor dos cooperados;</p> <p>d.2) no fomento da participação democrática;</p> <p>d.3) na preservação da neutralidade da cooperativa;</p> <p>d.4) na valorização da organização sistêmica;</p> <p>d.5) na promoção do crescimento sustentável da comunidade.</p>

<p>Artigo 5º</p> <p>5. No processo de sucessão das entidades do Sicoob são observadas as condições para exercício do cargo estabelecidas na legislação e regulamentação em vigor. No caso das cooperativas centrais e singulares, também são observadas as demais disposições específicas dispostas nos modelos estatutários do Manual de Regulação Institucional.</p>	<p>Artigo 5º</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 6º</p> <p>6. 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.</p>	<p>Artigo 6º</p> <p>6. O Centro Cooperativo Sicoob - CCS apoiará as equipes envolvidas na criação e gestão do Plano de Sucessão de Administradores.</p>
<p>Artigo 7º</p> <p>7. O Centro Cooperativo Sicoob - CCS apoiará as equipes envolvidas na criação e gestão do Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Credicaf.</p>	<p>Artigo 7º</p> <p>7. Complementam esta Política, e a ela se subordinam, todas as normas e os procedimentos operacionais que regulam o Plano de Sucessão.</p>

MARCAÇÃO DO TEXTO:	EXPLICAÇÃO:
Vermelha	Trecho excluído
Azul	Trecho com redação ajustada