



1. Esta Política:

- a)** estabelece os princípios e diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob, considerando a natureza das entidades integrantes 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, também, 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 e os demais normativos complementares deve-se considerar:

- a)** *alta administração*: cargos ocupados por membros do Conselho de Administração e 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 preparado e revisado, no mínimo, anualmente, 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 atuação e experiência);
 - d.2) *identificação*: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;
 - 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 do Sicoob.
4. No processo de sucessão das entidades do Sicoob são observadas as condições para 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 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.