

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB CENTRO UNIÃO

1. Esta Política:

- A) estabelece os princípios e as diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Centro União, considerando a natureza das entidades integrantes do Sistema 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 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 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.

ESTA POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES FOI ATUALIZADA E APROVADA NA ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA DA COOPERATIVA DE CRÉDITO UNIÃO DO CENTRO OESTE DE MINAS LTDA. – SICOOB CENTRO UNIÃO EM 20/03/2025.

**COOPERATIVA DE CRÉDITO UNIÃO DO CENTRO OESTE DE MINAS LTDA
SICOOB CENTRO UNIÃO**

JORDELHO JOÃO DA FONSECA RABELO
Presidente do Conselho de Administração