

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB CREDCOOPER**

1. Esta Política:

- a) estabelece os princípios e as diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Credcooper, 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

ESTA POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES FOI APROVADA NA ASSEMBLEIA GERAL ORDINARIA DO SICOOB CREDCOOPER EM 06/05/2025.

Caratinga (MG), 06 de abril de 2025

VAGNER RIBEIRO DOS SANTOS
Presid. do Cons. de Administração
CPF: 430.305.646-49

SATURNINO NUNES BRAGA
Coordenador do Conselho Fiscal
CPF: 586.456.081-20

DANIEL DE SOUZA ARCANJO
Diretor de Gestão de Riscos
CPF: 554.935.996-00

JOSÉ MARIA MOREIRA
Diretor Administrativo
CPF: 433.964.456-00

HUGO LEONARDO M. GRACIANO
Diretor de Negócios
CPF: 044.915.386-03