
Política Institucional de Sucessão de Administradores do Sicoob

1- Esta Política:

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

Política Institucional de Sucessão de Administradores 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
 - 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.

Guaranésia, 17 de dezembro de 2.025.

José Roberto Ventavele
Secretário

João Guilherme Dias Pereira
Presidente do Conselho de Administração

César Aparecido Petretti
Vice-Presidente do Conselho de Administração

Thiago Miguel Gibrim
Coordenador do Conselho Fiscal