



1. Esta Política:
- a) ~~visa a estabelecer~~ estabelece os princípios e as diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob, 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, ~~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 aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento e à operacionalização desta Política.

2. As diretrizes ~~estão pautadas em:~~ 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.

~~a) categoria e porte: as cooperativas de crédito são classificadas, pela regulação a que estão sujeitas, em: Plenas, Clássicas e Capital Empréstimo;~~

~~b) risco e complexidade: corresponde ao grau de exposição aos riscos e à complexidade da instituição, alinhados às leis e normas que disciplinam a regulação prudencial, observadas as regras de segmentação.~~

**Comentado [MC1]:** Fundamentação: aprimoramento da redação em todo o item 1 que foi unificado com o anterior item 2 da política - sem impacto no conteúdo vigente

**Comentado [MM2]:** Fundamentação: decorre do aprimoramento da regulamentação editada pelo BCB.



3. Para esta Política e os demais normativos complementares deve-se considerar:

- a) *alta administração*: cargos **eletivos** ocupados por membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;
- b) *sucessão*: transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com o 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 identificar, selecionar seleção, avaliar avaliação e capacitação capacitar continuamente a 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 identificação*: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;

**Comentado [MM3]:** Fundamentação: deixar claro que todos os administradores da cooperativa ocupam cargo eletivo.

**Comentado [MM4]:** Fundamentação: decorre da alteração do plano de sucessão e da importância de ser fixada uma periodicidade mínima para planejamento da sucessão, uma vez que a execução do plano é alçada do Conselho de Administração. Para harmonização sistêmica o prazo seria anual.

**Comentado [MM5]:** Fundamentação: as alterações previstas nos subitens da letra "d" tem como propósito refletir as etapas previstas no novo plano de sucessão de administradores, aprovado pelo Conselho de Administração de cada uma das cooperativas.



~~e) seleção: 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 a sua atuação e experiência;~~

- d.4) *avaliação*: mensuração ~~das competências para o~~ desempenho do administrador no cargo;
- d.5) *capacitação*: ações de desenvolvimento com ~~e~~ objetivos de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e ~~alinhá-las~~ alinhá-los às diretrizes estratégicas 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: No caso das cooperativas centrais e singulares, também são observadas as demais disposições específicas dispostas nos modelos estatutários do Manual de Regulação Institucional.~~

- 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;

**Comentado [MM6]:** Fundamentação: etapa incluída no escopo da "identificação" - letra d.2 acima.

**Comentado [MC7]:** Fundamentação da alteração proposta no item 5 inteiro: inclusão de premissas mínimas que devem ser consideradas no planejamento da sucessão, pelo Conselho de Administração, conforme novo plano e demais diretrizes/normas sistêmicas (harmonização sistêmica)



- 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, 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.

**Comentado [MC8]:** Fundamentação: para prever as regras ligadas à renovação dos membros do Conselho de Administração, conforme Res. CMN 5.131.