DE	PARA	Comentários
POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES	**POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES**	
Adesão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 31/07/2020	**Revisão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 25/04/2025**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
Versão 0	**Versão 1**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
A Política de Sucessão dos Administradores da COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS TRABALHADORES DA PRODESP – CREDIPRODESP, elaborada em atendimento à Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 4.538 de 24/11/2016, segue na íntegra a Política de Sucessão dos Administradores da Sicoob Central Cecresp, conforme transcrição a seguir.	A Política de Sucessão dos Administradores da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS TRABALHADORES DA PRODESP – CREDIPRODESP**, elaborada em atendimento à Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 4.538 de 24/11/2016 e Resolução CCS (Centro Cooperativo Sicoob) nº 312 de 08/11/2024, segue na íntegra a Política Institucional de Sucessão dos Administradores do Sistema Sicoob, conforme transcrição a seguir.	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
	1. Esta Política:	Adequar a redação.
1.Esta Política visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob, considerando a natureza das entidades integrantes do Sistema.	**a)** estabelece os princípios e as diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob, considerando a natureza das entidades do Sicoob;	Adequar a redação.
2. Esta política se aplica: a.ao Sicoob Confederação; b. às cooperativas centrais e singulares; c.ao Bancoob e suas empresas controladas.	**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;	Adequar a redação.
3. As diretrizes estão pautadas em:		Excluir
a. categoria e porte: as cooperativas de crédito são classificadas, pela regulação a que estão sujeitas, em: Plenas, Clássicas e Capital Empréstimo;		Excluir
b. risco e complexidade: corresponde ao grau de exposição aos riscos e à complexidade da instituição, alinhados às leis e normas que disciplinam a regulamentação prudencial, observadas as regras de segmentação.		Excluir
4. Esta Política de Sucessão de Administradores do Sicoob 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.	**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 por sugestões encaminhadas pelas entidades do Sicoob;	Adequar a redação.
	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.	Incluir

DE	PARA	Comentários
POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES	**POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES**	
Adesão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 31/07/2020	**Revisão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 25/04/2025**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
Versão 0	**Versão 1**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
	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.	Incluir e adequar a redação (exigência BACEN Resolução CMN nº 5.131/2024)
5. Para esta Política deve-se considerar:	**3.** Para esta Política e os demais normativos complementares deve-se considerar:	Adequar a redação.
a. alta administração: cargos ocupados por membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva;	**a)** *alta administração*: cargos eletivos ocupados por membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;	Adequar a redação.
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;	***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 com base nas boas práticas de governança para identificar, selecionar, avaliar e capacitar continuamente a alta administração, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes e zelando pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios;	**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;	Adequar a redação (padronização na periodicidade).
	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:	Incluir (padronização do plano de sucessão)
	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);	Incluir (padronização do plano de sucessão)
d. identificação: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;	**d.2)** *identificação*: procedimento de seleção/triagem dos possíveis candidatos;	Incluir (padronização do plano de sucessão)
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;		Excluir

DE	PARA	Comentários
POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES	**POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES**	
Adesão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 31/07/2020	**Revisão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 25/04/2025**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
Versão 0	**Versão 1**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
	d.3) *indicação*: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;	Incluir (padronização do plano de sucessão)
f. avaliação: mensuração das competências para o desempenho no cargo;	**d.4)** *avaliação*: mensuração do desempenho do administrador no cargo;	Incluir e adequar
g. capacitação: ações de desenvolvimento com objetivo de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-las aos valores e propósitos do Sicoob.	**d.5)** *capacitação*: ações de desenvolvimento com objetivos de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-los às diretrizes estratégicas do Sicoob.	Adequar a redação.
	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:	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	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;	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	b) obtenção de certificação de dirigentes, conforme previsto nas políticas e regras sistêmicas, obrigatória para diretores e facultativa para conselheiros;	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	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;	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	d) definição de ações que assegurem a perpetuação dos valores do cooperativismo, por meio da escolha de líderes engajados em atuar:	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	d.1) em favor dos cooperados;	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	d.2) no fomento da participação democrática;	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	d.3) na preservação da neutralidade da cooperativa;	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	d.4) na valorização da organização sistêmica;	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)
	d.5) na promoção do crescimento sustentável da comunidade.	Incluir (padronizar as premissas para o item 5)

DE	PARA	Comentários
POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES	**POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES**	
Adesão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 31/07/2020	**Revisão aprovada na Assembleia Geral Ordinária de 25/04/2025**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
Versão 0	**Versão 1**	Incluir e adequar a redação (padronização CREDI).
	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.	Incluir e adequar a redação (exigência BACEN Resolução CMN nº 5.131/2024)
6. O Sicoob Confederação apoiará as equipes envolvidas na criação e gestão do Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob.	**6.** O CCS apoiará as equipes envolvidas na criação e gestão do Plano de Sucessão de Administradores.	Adequar a redação.
7. Para que a presente Política seja eficiente, ela deverá ser divulgada para todo o público interessado das entidades do Sicoob.		Excluir
8. Complementam esta Política, e a ela se subordinam, todas as normas e os procedimentos operacionais que regulam o Plano de Sucessão.	**7.** Complementam esta Política, e a ela se subordinam, todas as normas e os procedimentos operacionais que regulam o Plano de Sucessão.	Adequar a redação.
Disposições finais Adicionalmente, foi deliberado pela Assembleia Geral Ordinária que é de competência do Conselho de Administração da CREDIPRODESP dirimir qualquer dúvida existente nesta Política; bem como, deliberar sobre os casos omissos, até que sejam ratificados em Assembleia oportuna.	**8.** Disposições finais Adicionalmente, foi deliberado pela Assembleia Geral Ordinária que é de competência do Conselho de Administração da CREDIPRODESP dirimir qualquer dúvida existente nesta Política; bem como, deliberar sobre os casos omissos, até que sejam ratificados em Assembleia oportuna.	Adequar a redação.

Controle de Atualizações

Data / Tipo de Aprovação	Descrição	Versão
31/07/2020 / AGO	Adesão	0
25/04/2025 / AGO	Revisão	1

POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

Revisão aprovada na Assembleia Geral Ordinária

de 25/04/2025 - Versão 1

A Política de Sucessão dos Administradores da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS TRABALHADORES DA PRODESP – CREDIPRODESP**, elaborada em atendimento à Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 4.538 de 24/11/2016 e Resolução CCS (Centro Cooperativo Sicoob) nº 312 de 08/11/2024, segue na íntegra a Política Institucional de Sucessão dos Administradores do Sistema Sicoob, conforme transcrição a seguir.

1. Esta Política:

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

8. Disposições finais

Adicionalmente, foi deliberado pela Assembleia Geral Ordinária que é de competência do Conselho de Administração da CREDIPRODESP dirimir qualquer dúvida existente nesta Política; bem como, deliberar sobre os casos omissos, até que sejam ratificados em Assembleia oportuna.

9. Histórico das Revisões

Data	Nº da Versão	Descrição
31/07/2020	0	Adesão à política institucional do sistema SICOOB.
25/04/2025	1	Revisão e adequação à política institucional adotada no sistema SICOOB.

Resolução CCS 312

Atualiza a *Política Institucional de Sucessão de Administradores do Sicoob*.

O Conselho de Administração do CCS informa que a Assembleia Geral Extraordinária do Sicoob Confederação, realizada em 23/10/2024, decidiu:

Art. 1º Atualizar a *Política Institucional de Sucessão de Administradores do Sicoob*, disponível em *Intranet do Sicoob → Menu → Normativos → CCS → Políticas*.

§ 1º A demonstração das alterações do conteúdo está apresentada como anexo, disponível na opção *Download* de anexos (📎) desta Resolução, na intranet do Sicoob (Anexo I).

§ 2º Para apoiar as cooperativas na apresentação do tema às suas respectivas assembleias gerais, nos termos da Resolução CMN nº 4.878/2020, art. 4º, § 2º, estão disponíveis na opção *Download* de anexos (📎) desta Resolução, na intranet do Sicoob:

I. um arquivo powerpoint (ppt), bem como orientações para as cooperativas sobre a forma de registro da aprovação/ratificação da Política na ata da Assembleia (Anexo II);

II. vídeo contendo a fundamentação dos ajustes na Política, o qual poderá ser utilizado pela cooperativa para exibição nas Assembleias (Anexo III).

Art. 2º Esta Resolução é destinada às entidades do Sicoob.

Brasília/DF, 8 de novembro de 2024

Miguel Ferreira de Oliveira
Conselho de Administração
Presidente