1. Esta Política visa a estabelecer princípios e diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob, considerando a natureza das entidades integrantes do Sistema.

2. Esta política:

   a) é aplicável às entidades do CCS, observadas as particularidades ligadas à composição da alta administração cada CNPJ, e às cooperativas centrais e singulares do Sicoob;

   b) 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) no âmbito das cooperativas centrais e singulares do Sicoob, é aprovada por suas respectivas Assembleias Gerais, tendo os respectivos Conselhos de Administração a competência de aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento e à operacionalização desta Política.

3. As diretrizes estão pautadas em:

   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 regulamentação prudencial, observadas as regras de segmentação.

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

   a) *alta administração*: cargos ocupados 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 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;

   d) *identificação*: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;

   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;

f) *avaliação*: mensuração das competências para o desempenho no cargo;

g) *capacitação*: ações de desenvolvimento com objetivo de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-las aos valores e propósitos do Sicoob.

5. No processo de sucessão das entidades do Sicoob são observadas as condições para exercício do cargo estabelecidas na legislação e regulamentação em vigor. No caso das cooperativas centrais e singulares, também são observadas as demais disposições específicas dispostas nos modelos estatutários do Manual de Regulação Institucional.

6. 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.

7. O CCS apoiará as equipes envolvidas na criação e gestão do Plano de Sucessão de Administradores.

8. Complementam esta Política, e a ela se subordinam, todas as normas e os procedimentos operacionais que regulam o Plano de Sucessão.