

POLÍTICA DE SUCESSÃO

The logo for Banricoop is located at the bottom of the page. It features a stylized white graphic of a sun or a series of peaks above the word "Banricoop" in a white, sans-serif font. A yellow curved shape is positioned behind the end of the word. The logo is set against a dark green background that is part of a larger graphic element at the bottom of the page.

Banricoop

HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES E REVISÕES

Elaboração

Autor: Diretoria Executiva	
Versão: 001	Data de início da vigência: 27/04/2023
Ata de Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária de 27/04/2023	

Revisão

Revisor:	
Versão:	Data de início da vigência:
Ata de Assembleia Geral:	

SUMÁRIO

1	OBJETIVO	1
2	DIRETRIZES	1
3	RECRUTAMENTO E PROMOÇÃO	1
4	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	1
4.1	ASSEMBLEIA GERAL	1
4.2	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	2
4.3	DIRETORIA EXECUTIVA	2
5	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	2
5.1	RECRUTAMENTO E PROMOÇÃO	2
5.2	ELEIÇÃO	2
5.2.1	Identificação	2
5.2.2	Validação	3
5.2.3	Seleção	3
5.2.4	Capacitação	4
6	DIRETORIA EXECUTIVA	5
6.1	RECRUTAMENTO E PROMOÇÃO	5
6.1.1	Identificação e Validação	5
6.1.2	Seleção	5
6.1.3	Avaliação	6
6.1.4	Capacitação	6
7	ABRANGÊNCIA	7
8	VIGÊNCIA	7
	GLOSSÁRIO	8

1 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e regras para o processo sucessório dos cargos da alta administração da Cooperativa, observando as boas práticas de governança corporativa.

2 DIRETRIZES

As diretrizes do processo sucessório da Banricoop estão baseadas em:

- a. Adequar o provimento de cargos à categoria da Cooperativa, conforme classificação do Bacen, e ao seu porte;
- b. Compatibilizar o processo com a natureza, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio executado pela Cooperativa;
- c. Assegurar que os cargos da alta administração reúnam as competências necessárias para o desempenho de suas funções;
- d. Preservar os valores, os princípios, a sustentabilidade e longevidade da Cooperativa.

3 RECRUTAMENTO E PROMOÇÃO

O processo de recrutamento dos cargos da alta administração será estimulado pelo Conselho de Administração da Cooperativa através de:

- a. Ações de divulgação institucional e promoção de eventos junto ao quadro de cooperados, que gerem engajamento e interesse pela participação;
- b. Estímulo continuado à participação dos cooperados nas assembleias gerais;
- c. Eventos presenciais ou por participação digital, que promovam a participação e envolvimento dos cooperados;
- d. Ações de promoção de incentivo a participação dos cooperados em cursos, treinamentos, graduação, pós-graduação e outros que versem sobre o cooperativismo, em especial o ramo crédito.

4 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

4.1 Assembleia Geral

- a. Aprovar a Política de Sucessão.

4.2 Conselho de Administração

- a. Planejar o processo sucessório;
- b. Supervisionar e controlar os processos relativos à política de sucessão e implementação do planejamento sucessório;
- c. Propor melhorias à revisão da Política de Sucessão à Assembleia Geral.

4.3 Diretoria Executiva

- a. Executar a gestão do processo de preparação de sucessão de conselheiros, conforme planejamento apresentado pelo Conselho de Administração, podendo valer-se de consultorias externas.

5 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1 Recrutamento e Promoção

O processo de recrutamento e promoção para cargos ao Conselho de Administração será estimulado através de:

- a. Ações de divulgação institucional e promoção de eventos junto ao quadro de cooperados, que gerem engajamento e interesse pela participação;
- b. Estímulo continuado à participação dos cooperados nas assembleias gerais;
- c. Eventos presenciais ou por participação digital, que promovam a participação e envolvimento dos cooperados;
- d. Ações de promoção de incentivo a participação dos cooperados em cursos, treinamentos, graduação, pós-graduação e outros que versem sobre o cooperativismo, em especial o ramo crédito.

5.2 Eleição

O processo eleitoral dos cargos do Conselho de Administração da Cooperativa rege-se pelos dispositivos estatutários, e, complementarmente, por regulamento próprio, denominado "Regulamento Eleitoral".

5.2.1 Identificação

O processo de verificação de atendimento aos pré-requisitos para candidatura aos cargos do Conselho de Administração é realizado pela área de controladoria da Cooperativa, mediante análise de conformidade em relação às exigências previstas nesta Política, no Regulamento Eleitoral, no Estatuto Social, na regulamentação e legislação vigentes.

O procedimento de identificação ocorre a partir de consultas em bases de dados, interna e externas, bem como checagem inicial de documentação apresentada pelos candidatos aos cargos.

5.2.2 Validação

O processo de validação às candidaturas aos cargos do Conselho de Administração é realizado pela Comissão Eleitoral, composta na forma do Regulamento Eleitoral.

A Comissão Eleitoral é responsável pela validação do registro de inscrições de candidaturas, mediante avaliação do resultado do processo de identificação realizado pela área de controladoria, podendo recusar aquele que não atenda aos pré-requisitos.

As informações devem ser apresentadas pelo candidato ao cargo através de currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.

5.2.3 Seleção

Para concorrer a cargo de Conselheiro de Administração é necessário que o cooperado preencha os seguintes requisitos, além de atender às exigências legais, regulamentares e estatutárias:

- a. estar associado à Cooperativa, há no mínimo 3 (três) anos;
- b. não ter exercido, nos últimos cinco anos, ou estar exercendo cargo ou função político-partidária;
- c. reunir qualificação profissional exigida para o cargo, nos termos da legislação em vigor, compatível com a complexidade das atividades inerentes;
- d. não estar com qualquer pendência financeira junto à Cooperativa;
- e. ter certificado de participação nos cursos de formação para conselheiro de administração;
- f. ter curso de nível superior ou comprovada experiência em cargo administrativo de cooperativa de crédito, nos últimos 10 (dez) anos.
- g. ter reputação ilibada;
- h. não ser impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de concussão, de peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou o Sistema Financeiro Nacional, ou condenado à pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;
- i. não estar declarado inabilitado para cargos de administração nas instituições financeiras e demais sociedades autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou em outras instituições sujeitas à autorização, ao controle e à fiscalização de órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, incluídas as entidades de previdência privada, as sociedades seguradoras, as sociedades de capitalização e as companhias abertas;
- j. não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por pendências relativas a protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques

sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;

- k. não estar declarado falido ou insolvente, nem ter participado da administração ou ter controlado firma ou sociedade concordatária ou insolvente.

5.2.4 Capacitação

A fim de proporcionar a capacitação continuada, é viabilizada a participação dos ocupantes destes cargos em ações de aperfeiçoamento, atualização e desenvolvimento de competências, habilidades e conhecimentos.

As ações são promovidas em alinhamento aos objetivos estratégicos da Cooperativa, sempre respeitando seus valores e princípios, visando garantir o adequado exercício do cargo.

É requerido ao conselheiro de administração durante o exercício de seu cargo:

- a. Participar de evento de alinhamento e integração institucional promovido pela Cooperativa;
- b. Participar de programas de formação e/ou atualização para conselheiro de administração;
- c. Participar de ao menos um evento, curso, congresso, palestra, intercâmbio, treinamento, ao ano, durante o exercício de seu mandato, compreendendo os seguintes temas:
 - Integração institucional
 - Governança corporativa
 - Gestão de riscos
 - Gestão estratégica
 - Gestão e liderança
 - Controles internos e Compliance
 - Mercado financeiro
 - Inovação
 - Finanças pessoais e cooperativismo
 - Cenários econômicos
 - PLD/FT
 - LGPD
 - Segurança Cibernética
 - ESG

6 DIRETORIA EXECUTIVA

6.1 Recrutamento e Promoção

O processo de recrutamento e promoção para cargos da Diretoria Executiva é de responsabilidade do Conselho de Administração, realizado com base no perfil de candidato à sucessão.

6.1.1 Identificação e Validação

O processo inicia com a definição dos perfis dos candidatos aos cargos para sucessão da Diretoria Executiva, provenientes de seleção interna, ou externa.

O perfil para cada cargo deve prever, no mínimo, o escopo de competências técnicas, comportamentais, acadêmicas, estilo de liderança almejado, bem como experiência em atividades anteriores para exercício dos cargos.

Além das exigências legais, estatutárias e regulamentares, são pré-requisitos para exercício de cargos da Diretoria Executiva:

- a. Formação acadêmica em nível superior;
- b. Conhecimentos avançados nos assuntos que sob sua gestão;
- c. Pós-graduação aplicável à área de atuação;
- d. Experiência na área de atuação;
- e. Formação em liderança;
- f. Formação em cooperativismo;
- g. Capacidade gerencial e técnica compatível com as atribuições do cargo.
- h. Habilidades interpessoais tais como liderar e influenciar pessoas, comunicação, autogestão e trabalho em equipe.
- i. Conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência.
- j. Disponibilidade de tempo integral para exercício do cargo.

6.1.2 Seleção

O processo de seleção é realizado pelo Conselho de Administração que é apoiado pela área de Gestão de Pessoas da Cooperativa da seguinte forma:

- a. Contratação de consultoria especializada;
- b. Orientação para seleção conforme perfil e pré-requisitos estabelecidos pelo Conselho de Administração;
- c. Validação das informações fornecidas pelos candidatos através de currículos, evidenciadas por documentos comprobatórios e checagem por meio de consultas em sistemas e bancos de dados disponíveis em fontes públicas ou privadas.

O Conselho de Administração pode indicar dois ou mais conselheiros para sua representação no trabalho de seleção. A validação final dos candidatos é feita pelo colegiado.

A indicação dos Diretores Executivos é realizada na primeira reunião que o Conselho de Administração realizar.

6.1.3 Avaliação

O Conselho de Administração, com o auxílio de ferramentas e da área de Gestão de Pessoas da Cooperativa, deve submeter os candidatos aos cargos de sucessão da Diretoria Executiva à avaliação, a fim de identificar as competências necessárias e atendimento dos pré-requisitos para preenchimento dos cargos.

A avaliação deve compreender aspectos comportamentais, técnicos e de conhecimentos, atendendo ao perfil almejado para o cargo.

Para diretores em exercício ou em recondução de mandato, a avaliação deve compreender aspectos comportamentais observáveis durante a sua gestão, desempenho do período (incluindo atingimento de metas) e competências, contemplando os aspectos:

- a. Capacitação técnica (formação, certificações e conhecimentos);
- b. Capacidade gerencial (gestão de equipe, disseminação dos objetivos, resolutividade, condução dos projetos, definição de prioridades, responsabilidade organização, definição de diretrizes, alocação de pessoas e recursos);
- c. Visão estratégica (ações visando sustentabilidade e longevidade do negócio, atitudes concretas de resultados estratégicos e impactos em objetivos e metas);
- d. Relacionamento institucional (representação, aliança estratégica, reforço da marca, cooperação, manutenção da imagem, ética, postura institucional);
- e. Visão do segmento (conhecimento sobre cooperativismo de crédito e sistema financeiro).

O método de avaliação de diretores em exercício ou em recondução de mandato pode ser por meio de entrevistas, complementado por ferramentas e apoio de serviço especializado.

6.1.4 Capacitação

Os membros da Diretoria Executiva devem passar por constante capacitação para garantir o bom exercício de suas funções, aperfeiçoar e adquirir competências e conhecimentos necessários ao alinhamento estratégico com a Cooperativa.

A Cooperativa deve ofertar capacitação contínua aos membros da Diretoria Executiva sobre os temas que compreendem suas funções, em especial os que forem destaque de foco de desenvolvimento a partir do resultado de suas avaliações.

7 ABRANGÊNCIA

Esta Política tem abrangência para os níveis da alta administração, assim entendidos, o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva da Banricoop.

8 VIGÊNCIA

A vigência desta Política é a partir de sua aprovação em Assembleia Geral de cooperados por prazo indeterminado, devendo ser objeto de revisão, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos.

GLOSSÁRIO

A seguir, é dada definição aos termos utilizados nesta Política:

- Alta administração: cargos ocupados por membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva;
- Avaliação: processo de análise acerca do nível das competências para o desempenho do cargo;
- Identificação: processo de verificação de pré-requisitos de candidatura aos cargos da alta administração a fim de atender os dispositivos estatutários, regulamentares e legais vigentes;
- Sucessão: processo de transição de cargos da alta administração visando garantir a execução da estratégia da Cooperativa, sua sustentabilidade e longevidade.
- Validação: processo de dar legitimidade, em conformidade aos preceitos vigentes, às candidaturas aos cargos da alta administração;
- Capacitação: processo de desenvolvimento para aperfeiçoamento ou aquisição de competências, habilidades e conhecimentos necessários ao exercício dos cargos da alta administração.