

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 text, and the entire 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: 000	Data de início da vigência: 27/04/2023
Atas de Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária de 2023	

Revisão

Revisor: Diretoria Executiva	
Versão: 001	Data de início da vigência: 23/04/2024
Ata de Assembleia Geral Ordinária 23/04/2024	

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	5
6	DIRETORIA EXECUTIVA	6
6.1	RECRUTAMENTO E PROMOÇÃO	6
6.1.1	Identificação e Validação	6
6.1.2	Seleção	7
6.1.3	Avaliação	7
6.1.4	Capacitação	8
7	ABRANGÊNCIA	8
8	VIGÊNCIA	8
	GLOSSÁRIO	9

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 E CONSELHO FISCAL

5.1 Recrutamento e Promoção

O processo de recrutamento e promoção para cargos ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal 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 e do Conselho Fiscal 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 e ao Conselho Fiscal é realizado pela área de controladoria da Cooperativa por Comissão Eleitoral, composta por associados, 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 e do Conselho Fiscal 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.

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

- a. estar associado a cooperativa, há no mínimo, 1 (um) ano;
- 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 a cooperativa;
- e. ter curso de nível superior ou formação técnica apropriada ao exercício do cargo;
- f. ter certificado de participação nos cursos de formação para conselheiro fiscal ou comprovada experiência em cargo de conselheiro fiscal de cooperativa de crédito ou instituição financeira, nos últimos 10 (dez) anos; ter reputação ilibada;
- g. 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;
- h. 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;
- i. 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;

- j. 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

É requerido ao conselheiro fiscal 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 fiscal;
- c. Participar de ao menos um evento, curso, congresso, palestra, intercâmbio, treinamento, ao ano, durante o exercício de seu mandato, compreendendo os seguintes temas:
 - Sociedades Cooperativas
 - Aspectos Legais
 - Governança Cooperativa
 - Conselho Fiscal
 - Contabilidade
 - Análise das Demonstrações Financeiras

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, o Conselho Fiscal 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.