

Resolução CrediSIS 021 – A01/2018

**Política de Sucessão de
Administradores da
Cooperativa Central.**

O Conselho de Administração da **COOPERATIVA CENTRAL DE CRÉDITO NOROESTE BRASILEIRO LTDA - CENTRALCREDI**, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo Estatuto Social, comunica que a Assembleia Geral Extraordinária realizada em 20 de fevereiro de 2018.

RESOLVEU:

Art. 1º Aprovar a Política de Sucessão de Administradores da Cooperativa Central de Crédito Noroeste Brasileiro – CrediSIS CentralCredi, em cumprimento o artigo 4º, parágrafo 2º da Resolução CMN 4.538/2016, anexo a esta resolução.

Art. 2º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ji-Paraná/RO, 23 de fevereiro de 2018



Gilberto Borgio
Presidente do Sistema CrediSIS

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA CREDISIS CENTRALCREDI

Versão: Fevereiro/2018



SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS	3
2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	3
2.1 Identificação.....	3
2.2 Avaliação.....	5
3. DIRETORIA.....	6
3.1 Avaliação.....	6
3.2 Pré-Qualificação.....	7
4. TREINAMENTO	8
5. SELEÇÃO	8
6. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	9

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Art. 1º A presente política instituída em regime de complementaridade às boas práticas de governança deverá ser examinada em conjunto com a Legislação cooperativista e com o Estatuto Social.

Art. 2º A política de sucessão se aplica ao Conselho de Administração objetivando a renovação qualificada de sucessores do colegiado ao término do mandato. A política também se aplica à Diretoria Executiva, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos tenham competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Art. 3º O processo eleitoral para os cargos eletivos são orientados pelo Regimento Eleitoral.

Art. 4º O preenchimento dos cargos estatutários será na forma do Estatuto Social.

Art. 5º O modelo da Política de Sucessão foi estruturado em etapas sequenciais de forma a atender os normativos vigentes que disciplinam a matéria:

- I. Identificação;
- II. Avaliação;
- III. Treinamento; e
- IV. Seleção de Candidatos.

Art. 6º Para manter a qualidade da gestão da entidade caso o suplente venha a ocupar o cargo de efetivo, as regras do Plano de Sucessão também devem ser aplicadas para candidatos aos cargos de suplentes.

Art. 7º Este documento não se sobrepõe às exigências contidas no Estatuto Social e Regimento Eleitoral sobre as condições mínimas exigidas para se candidatar ao cargo eletivo.

2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

2.1 Identificação

Art. 8º O processo de identificação do candidato para o Conselho de Administração consiste na verificação dos requisitos básicos para se candidatar ao cargo, exigidos no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral, sem prejuízo de outras previstas em leis ou normas aplicadas às cooperativas de crédito.

Parágrafo único. Esta etapa se aplica a todos os candidatos para o exercício de 1º mandato.

Art. 9º A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fonte pública e

privada de dados cadastrais, documentos, certificados ou outras necessárias para comprovação das informações.

Art. 10. Dos pré-requisitos à candidatura ao cargo.

- I. Ser pessoa física associada, que tenha mantido relacionamento com a Cooperativa filiada nos últimos 5 (cinco) anos;
- II. Apresentar reputação ilibada:
 - a) realizar pesquisa na internet com o nome do candidato para verificar existência de informação que o desabone;
 - b) consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau. Caso seja identificado o vínculo, verificar a situação cadastral no sítio da receita federal (CNPJ empresa) a natureza, a integridade e a confiabilidade da organização administrada pelo candidato.
- III. Não estar declarado inabilitado para o cargo de administrador de instituições financeiras ou em outras instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central ou em outras instituições sujeitas à autorização, ao controle e à fiscalização de órgãos e de entidades da administração pública direta e indireta, incluídas as entidades de previdência privada, as sociedades de capitalização e as companhias abertas;
- IV. Não estar respondendo a processo administração no âmbito do Banco Central;
- V. Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;
- VI. Não ter parentesco até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, com integrantes dos conselhos de administração, fiscal e diretoria, inclusive cônjuges ou companheiros (as);
- VII. não exercer, simultaneamente, cargo de administrador em empresa que, por suas atividades, seja tida como concorrente do cooperativismo ou de entidades de cujo capital os associados participem;
- VIII. Ter disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais;
- IX. Ser residente no país:
 - a) solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário.

- X. Não estar declarado falido nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva contra a economia popular, a fé pública ou o Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;
- XI. Apresentar os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas de nada constam cível, criminal, comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF) e comprovante de regularidade junto à Receita Federal;
- XII. Não ter controlado ou administrado, nos 2 (dois) anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.

Art. 11. Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos o candidato deverá apresentar informações detalhadas em currículo, evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.

- I. formação técnica de nível médio ou acadêmico de nível superior;
- II. desejável conhecimento de legislação aplicável em cooperativa de crédito e experiência em área financeira;
- III. participação em cursos e eventos na área do cooperativismo. Instrumento de aferição certificado.

2.2 Avaliação

Art. 12. A avaliação consiste na mensuração das competências para o desempenho no cargo.

Art. 13. A avaliação deve ser realizada de forma diferenciada para o cargo de reeleição.

Art. 14. Nos casos de reeleição, levar em consideração a frequência nas reuniões ordinárias e extraordinárias, a participação nas discussões da pauta do Conselho, interesse comum nos assuntos conduzidos pela cooperativa e relacionamento interpessoal com os demais membros do conselho de administração, fiscal e colaboradores.

Art. 15. Quando se tratar de primeira eleição, a avaliação funda-se nas exigências previstas no Estatuto Social que dispõe sobre as condições básicas para o exercício do cargo sem prejuízo de outras leis ou normas aplicadas às cooperativas de crédito.

3. DIRETORIA

3.1 Avaliação

Art. 16. É de competência e responsabilidade do Conselho de Administração a condução da avaliação, podendo contar com a participação de especialistas externos.

Art. 17. Para o diretor em exercício do cargo a avaliação deverá ser realizada pelos membros do Conselho de Administração.

Art. 18. A avaliação deve ser com base no desempenho das metas estabelecidas a partir das seguintes competências e comportamentos observáveis.

I. Em relação à estratégica:

- a) define e dissemina estratégias competitivas visando consolidar a atuação e expansão da cooperativa;
- b) acompanha o alcance de objetivos e metas sob sua responsabilidade, entregando resultados concretos e de qualidade;
- c) responde pelos resultados e pela condução de projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, monitorando indicadores e atuando preventivamente a fim de evitar riscos que possam comprometer a eficiência ou impactar nos resultados.

II. Em relação à eficiência e eficácia (aperfeiçoar a utilização de recursos e identificação de oportunidades de negócios):

- a) define prioridades sobre orçamento e alocação de recursos em sua Diretoria;
- b) garante a consistência entre o planejado em sua Diretoria respondendo pelo alinhamento de seus gestores às diretrizes definidas.

III. Relacionamento Institucional (fortalecimento da marca CrediSIS):

- a) apresenta projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, com foco na cooperação, integração de esforços e para a realização dos objetivos conjuntos;
- b) Articula-se, interna e externamente, estabelecendo contatos e parcerias estratégicas, com foco na cooperação e integração de esforços para o alcance de benefícios conjuntos.

IV. Visão de Mercado – posiciona a cooperativa como agente de desenvolvimento local e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do associado:

- a) acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando, junto a seus pares, ações para assegurar o posicionamento da cooperativa;
- b) Demonstra equilíbrio e foco em suas decisões atuando com dinamismo e flexibilidade mantendo o nível de eficiência e produtividade da cooperativa.

V. Liderança:

- a) define (em colegiado) estratégias e as dissemina aos gestores e profissionais da cooperativa;
- b) Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais.

Art. 19. Além da avaliação das competências citadas acima, o Conselho pode avaliar a diretoria a partir das seguintes perguntas:

- a) Com que frequência o diretor tem informado o Conselho de Administração sobre eventuais ameaças reais provenientes do ambiente de negócios?
- b) O diretor está desenvolvendo líderes com potencial e competências necessárias para sucedê-lo?
- c) A cooperativa apresentou bom desempenho e conseguiu manter sua competitividade nos últimos 12 meses?

3.2 Pré-Qualificação

Art. 20. Para a pré-qualificação ao cargo de diretor, recomenda-se uma interação direta do Conselho de Administração com o candidato, para obtenção de referências pessoais e financeiras, de modo a permitir a avaliação mais ampla do desempenho do candidato.

Art. 21. Sendo o candidato interno (gestores da cooperativa) em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das 2 (duas) avaliações de desempenho mais recentes.

Art. 22. Sendo o candidato de seleção externa, a avaliação deve ser por meio do processo de seleção e formação.

4. TREINAMENTO

Art. 23. É indispensável que o conselheiro de administração e o diretor executivo busquem aprimoramento constante das suas competências.

Art. 24. Recomenda-se aos candidatos a suceder o Conselho de Administração e ou Cargo de Diretor buscar certificação específica e/ou que possuam no mínimo os seguintes conhecimentos:

Art. 25. Para Conselheiro e Diretor para o exercício de 1º mandato:

- I. Certificação profissional pelo CrediSIS;
- II. Gestão de Negócios;
- III. Gestão Operacional;
- IV. Controles Internos e Riscos.

Parágrafo único. Os treinamentos serão realizados, preferencialmente, pela Central CrediSIS, entidades ligadas ao Sistema de cooperativa de crédito e por entidades particulares.

5. SELEÇÃO

Art. 26. O processo seletivo para sucessão ao cargo de conselheiro de administração ocorre de forma distinta do processo seletivo para diretoria executiva. O processo seletivo para conselheiro deve seguir as disposições básicas previstas nesta Política, no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral.

Art. 27. Para seleção ao cargo de diretor deve-se definir o perfil do candidato incluindo os seguintes aspectos: capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovada com base na formação acadêmica, experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes, traços de personalidade e estilo de liderança.

Art. 28. A capacidade técnica e capacidade gerencial devem ser aferidas por meio de análise curricular e entrevistas individuais ou coletivas sob a responsabilidade do Conselho de Administração, abrangendo:

- I. conhecimento das melhores práticas de governança;
- II. capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;
- III. formação acadêmica com reconhecida contribuição para atividade empresarial e para a sociedade;

- IV. certificação que aborde aspectos da governança cooperativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos;
- V. estilo de liderança;
- VI. traços de personalidade;
- VII. experiência e *expertise* técnica em uma ou mais áreas de interesse da cooperativa.

Art. 29. Habilidades Interpessoais - recomenda-se aferir:

- I. capacidade de trabalhar em equipe;
- II. capacidade de liderar e influenciar pessoas;
- III. Autogestão;
- IV. Comunicação.

Art. 30. Experiência - recomenda-se aferir por meio de análise curricular e entrevistas sobre atividade profissional como executivo de primeiro escalão em empresas.

- I. experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros Conselhos;
- II. participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshop, etc.;
- III. participação de seção de Planejamento Estratégico.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. A documentação desta política ficará à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de cinco anos.

Art. 32. A Política de Sucessão de Administradores deverá ser revisada no mínimo, a cada cinco anos, podendo ainda ser revisada em decorrência de fatos relevantes que justifiquem sua revisão.

Art. 33. Esta Política foi aprovada na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 20/02/2018.