
POLÍTICA DE SUCESSÃO

Resolução Bacen 4538/2016



CrediSIS JiCred
Juntos nós podemos

Título: POLÍTICA DE SUCESSÃO

Capítulo: INTRODUÇÃO – I

Seção:

Item:

Artigo 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.

Artigo 2º. A política de sucessão se aplica ao Conselho de Administração objetivando a renovação qualificada de sucessores do colegiado ao término do mandato.

Artigo 3º. A política também se aplica à Diretoria Executiva, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos que tenham competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Artigo 4º. O processo eleitoral para os cargos eletivo é orientado pelo Regimento Eleitoral.

Artigo 5º. O preenchimento dos cargos estatutários será na forma do Estatuto Social.

Artigo 6º. 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.**

Artigo 7º. O Plano de Sucessão deve ser aplicado também aos substitutos de membros da alta administração em casos de vacância objetivando atender as qualidades para a plena continuidade da gestão da entidade.

Artigo 8º. 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.

Título: POLÍTICA DE SUCESSÃO
Capítulo: IDENTIFICAÇÃO - II
Seção: Conselho de Administração - I
Item:

Artigo 9º. O processo de identificação do candidato para o Conselho de Administração consiste na verificação dos requisitos básicos para se candidatar ao cargo, exigidas 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.

Artigo 10. A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fontes públicas e privadas de dados cadastrais, documentos, certificados ou outras necessárias para comprovação das informações.

Artigo 11. Dos pré-requisitos à candidatura ao cargo.

I – Ser pessoa física associada, que tenha mantido relacionamento com a Cooperativa nos últimos 5 (cinco) anos.

II - Apresentar reputação ilibada:

- realizar pesquisa na internet com o nome do candidato para verificar existência de informações que o desabone;
- 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 administrativo 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 – Não ser empregado da Cooperativa.

IX – Ter disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais.

X - Ser residente no país:

- 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.

XI - 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.

XII – Apresentar os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas de nada consta 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.

XIII - 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.

Artigo 12. 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.

Artigo 13. A avaliação consiste na mensuração das competências para o desempenho no cargo, podendo esta ser realizada por especialistas contratados.

Artigo 14. Em casos de reeleição, fica dispensada a avaliação.

Artigo 15. 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, diretoria e colaboradores.

Artigo 16. 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. Neste Regulamento previsto no Título I, Capítulo II, da Identificação;

Título: POLÍTICA DE SUCESSÃO

Capítulo: AVALIAÇÃO - III

Seção: Diretoria - II

Item: Em exercício do Cargo - I

Artigo 17. É de competência e responsabilidade do Conselho de Administração a condução da avaliação, podendo contar com a participação de especialistas externos.

Artigo 18. Para o diretor em exercício do cargo a avaliação deverá ser realizada pelos membros do Conselho de Administração.

Artigo 19. A avaliação deve ser com base no desempenho das metas estabelecidas a partir das seguintes competências e comportamentos observáveis.

Item I – Em relação à estratégica:

- Define e dissemina estratégias competitivas visando consolidar a atuação e expansão da cooperativa;
- Acompanha o alcance de objetivos e metas sob sua responsabilidade, entregando resultados concretos e de qualidade;
- 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.

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

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

Item III - Relacionamento Institucional (fortalecimento da marca CrediSIS JiCred).

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

Item 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:

- Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando, junto a seus pares, ações para assegurar o posicionamento da cooperativa.

- Demonstra equilíbrio e foco em suas decisões atuando com dinamismo e flexibilidade mantendo o nível de eficiência e produtividade da cooperativa.

Item V - Liderança.

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

Artigo 20. Além da avaliação das competências citadas acima, o Conselho pode avaliar a diretoria a partir das seguintes perguntas:

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

Título: POLÍTICA DE SUCESSÃO

Capítulo: AVALIAÇÃO - III

Seção: Diretoria - II

Item: Pré-Qualificação – II

Artigo 21. 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.

Artigo 22. Sendo o candidato interno (gestores da cooperativa) em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das 2 (duas) avaliações de desempenho mais recentes.

Artigo 23. Sendo o candidato de seleção externa, a avaliação deve ser por meio do processo de seleção e formação.

Título: POLÍTICA DE SUCESSÃO

Capítulo: TREINAMENTO - IV

Seção:

Item:

Artigo 24. É indispensável que o conselheiro de administração e diretores busquem aprimoramento constante das suas competências.

Artigo 25. 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:

I - Para Conselheiro e Diretor para o exercício de 1º mandato.

- Certificação profissional pelo CrediSIS.
- Gestão de Negócios.
- Gestão Operacional.
- Controles Internos e Riscos.

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

Título: POLÍTICA DE SUCESSÃO

Capítulo: SELEÇÃO - V

Seção:

Item:

Artigo 27. Para realização da seleção deve-se definir o perfil do candidato ideal ao cargo de diretor, incluindo: 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.

Artigo 28. O processo seletivo para sucessão ao cargo de conselheiro de administração ocorre de forma distinta do processo para diretoria executiva. O processo seletivo para conselheiro deve seguir as disposições básicas previstas nesta Política, no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral.

Artigo 29. A capacidade técnica e capacidade gerencial deve-se aferir por meio de análise curricular e entrevistas individuais ou coletivas sob a responsabilidade do Conselho de Administração, abrangendo:

- conhecimento das melhores práticas de governança.
- capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros.
- formação acadêmica com reconhecida contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.
- certificação que aborde aspectos da governança cooperativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos.
- estilo de liderança.
- traços de personalidade.
- experiência e *expertise* técnica em uma ou mais áreas de interesse da cooperativa.

Artigo 30. Habilidades Interpessoais - recomenda-se aferir:

- capacidade de trabalhar em equipe.
- capacidade de liderar e influenciar pessoas.
- Autogestão.
- Comunicação.

Artigo 31. Experiência - recomenda-se aferir por meio de análise curricular e entrevistas

atividade profissional como executivo de primeiro escalão em empresas.

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

Documento aprovado na Assembleia Geral Extraordinária de 04/04/2018



Sergio Luiz Milani
Presidente do Conselho de Administração