



# **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA CREDISIS CREDIBRÁS**

## SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS	3
2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	3
2.1 Identificação	3
2.2 Avaliação	5
3. DIRETORIA EXECUTIVA	6
3.1. Identificação	6
3.2. Avaliação	8
3.3. Pré-Qualificação	8
4. TREINAMENTO	9
5. SELEÇÃO	9
6. DISPOSIÇÕES FINAIS	10

## 1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

**Art. 1º** As diretrizes da Política de Sucessão de Administradores da CrediSIS Credibrás se caracteriza pelo planejamento estrategicamente alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.

**Art. 2º** Este documento, denominado Política de Sucessão, complementa o Estatuto Social da CrediSIS Credibrás e o Regimento Eleitoral e visa atender os normativos regulatórios vigentes que disciplinam a matéria.

**Art. 3º** A Política de Sucessão da CrediSIS Credibrás é voltada à alta administração e seus potenciais sucessores e contempla processos distintos para o Conselho de Administração e para a Diretoria Executiva, objetivando a renovação qualificada de sucessores do colegiado ao término do mandato, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos tenham competências necessárias para o desempenho de suas funções.

**Art. 4º** A presente Política de Sucessão foi estruturada em etapas sequenciais de forma a abranger processos de recrutamento, promoção, eleição e de retenção de administradores e foi formalizada com base em regras que disciplinam a:

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

**Art. 5º** Considerando que a presente Política se aplica aos membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva fica estabelecido que, para manter a qualidade da gestão da Cooperativa, as regras do Plano de Sucessão aqui estabelecidas se aplicam tanto aos cargos de membros efetivos quanto aos de suplentes, bem como aos eventuais membros substitutos em caso de vacância do cargo, objetivando preservar as qualidades para plena continuidade da gestão da Cooperativa.

## 2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

### 2.1 Identificação

**Art.6º** 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 outros previstos 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.7º** Para atender aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas de forma detalhada no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.

**Art.8º** 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.9º.** Dos pré-requisitos à candidatura ao cargo.

I. Ser pessoa física associada da CrediSIS Credibrás, que tenha mantido relacionamento com a Cooperativa 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 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. Ter disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais;

IX. 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.

X. Não estar declarado falido nem condenado por crime falimentar, desonegação 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.

XIII. Ter formação escolar mínima de nível médio para Conselheiros de Administração, e para o cargo de Presidente e Vice-Presidente devem possuir curso superior na área de Ciências Contábeis, Administração, Economia ou outra formação relacionado a área/função que possa contribuir para a gestão da Cooperativa.

**Art.10.** Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos do cargo citados acima, o futuro Conselheiro de Administração, efetivo ou suplente, deverá comprovar:

I. Ter concluído o ensino médio completo;

II. Possuir noções de legislação aplicável às funções do cargo;

III. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo. Instrumento de aferição: Certificado.

## 2.2 Avaliação

**Art.11.** A avaliação consiste na mensuração das competências para o desempenho no cargo.

**Art.12.** A avaliação deve ser realizada de forma diferenciada para o cargo de reeleição.

**Art.13.** 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.14.** Quando se tratar de primeira eleição, a avaliação fundamenta-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 EXECUTIVA**

#### **3.1. Identificação**

**Art. 15.** O processo de identificação do candidato para o cargo de membro da Diretoria Executiva consiste na verificação dos requisitos básicos dos candidatos ao cargo proveniente de seleção interna ou externa por meio de informações apresentadas no currículo, detalhadas e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.

**Art.16.** A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponível: fonte pública e privada de dados cadastrais, documentos, certificados ou outras necessárias para comprovação das informações.

**Art. 17.** Dos pré-requisitos à candidatura ao cargo.

I. Ser pessoa física com experiência no mercado financeiro;

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

IX. 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.

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.

XIII. Possuir curso superior na área de Ciências Contábeis, Administração, Economia ou outra formação relacionado a área/função que possa contribuir para a gestão da Cooperativa, sendo esta obrigatória.

**Art. 18.** Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos do cargo citados acima, o futuro Diretor deverá comprovar possuir:

I. Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo;

II. Conhecimento das melhores práticas de governança;

III. Noções de legislação aplicável às funções do cargo;

IV. Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;

V. Conhecimento do perfil de risco da entidade;

VI. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo. Instrumento de aferição: Certificado.

### **3.2. Avaliação**

**Art.19.** É de competência e responsabilidade do Conselho de Administração a condução da avaliação e a mensuração das competências para o desempenho no cargo de Diretor.

**Art.20.** Para os casos de recondução ao cargo de Diretor, recomenda-se que a avaliação seja realizada pelos membros do Conselho de Administração de forma mais abrangente possível, incluindo, além de ferramentas de avaliação de desempenho, o estabelecimento de metas.

**Art.21.** O Conselho pode avaliar os membros da Diretoria Executiva a partir das seguintes perguntas:

- a) Com que frequência o diretor tem identificado e antecipado eventuais ameaças reais provenientes do ambiente de negócios informando o Conselho de Administração?
- b) A cultura da empresa reforça sua missão, visão, crenças e valores?
- c) Há uma reserva de profissionais qualificados para sucessão e para respaldar as metas de crescimento?
- d) O diretor está desenvolvendo líderes com potencial e competências necessárias para sucedê-lo, e mantém o Conselho de Administração informado acerca de sucessores potenciais?
- e) A cooperativa apresentou bom desempenho e conseguiu manter sua competitividade nos últimos 12 meses?
- f) Há indicadores de que a empresa manterá seu bom desempenho nos próximos 3 anos?

### **3.3. Pré-Qualificação**

**Art.22.** 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.23.** Sendo o candidato interno (gestores da cooperativa) em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das duas avaliações de desempenho mais recentes.

**Art.24.** Sendo o candidato de seleção externa, a avaliação deve ser por meio do processo de seleção e formação.

#### **4. TREINAMENTO**

**Art. 25.** É indispensável que o Conselheiro de Administração e o Diretor Executivo busquem aprimoramento constante das suas competências alinhando-os aos valores e propósito da CrediSIS Credibrás.

**Art.26.** Recomenda-se aos candidatos a suceder o Conselho de Administração ou Cargo de Diretor que busquem certificação específica e/ou que possuam no mínimo os seguintes conhecimentos:

I. Certificação profissional pelo CrediSIS;

II. Cursos de Governança

III. Gestão de Negócios;

IV. Gestão Operacional;

V. 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.27.** 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.28.** 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, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência.

**Art.29.** 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.30.** Habilidades Interpessoais - recomenda-se aferir:

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

**Art.31.** 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.32.** A documentação desta política ficará à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de cinco anos.

**Art.33.** 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 atualização.

**Art.34.** Esta Política foi aprovada na Assembleia Geral Extraordinária realizada 13 de abril 2022.