



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

Versão 1.0  
Aprovada na AGE de 28 de setembro de 2023

## SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	3
3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	4
3.1. Identificação.....	4
3.2. Avaliação.....	6
4. DIRETORIA EXECUTIVA.....	7
4.1. Identificação.....	7
4.2. Avaliação.....	10
4.3. Pré-Qualificação.....	10
5. TREINAMENTO.....	11
6. SELEÇÃO.....	11
7. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	13

## 1. OBJETIVO

**Art. 1º** As diretrizes da Política de Sucessão de Administradores da CrediSIS Oeste se caracterizam pelo planejamento estratégico 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.

## 2. CONSIDERAÇÕES GERAIS

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

**Art. 3º** A Política de Sucessão da CrediSIS Oeste 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 dos colegiados ao término do mandato, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos tenham competências necessárias para o desempenho de suas funções.

**Parágrafo único.** O preenchimento dos cargos estatutários se dará de acordo com os requisitos estabelecidos no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral da CrediSIS Oeste, não se sobrepondo, portanto, a presente Política às exigências contidas nos referidos documentos, mas complementando-os naquilo que for relativo às condições para o exercício dos cargos da alta administração da Cooperativa.

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

- I. Identificação;
- II. Avaliação;
- III. Treinamento; e

#### IV. Seleção de Candidatos.

### 3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

#### 3.1. Identificação

**Art. 5º** 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. 6º** 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. 7º** 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. 8º** Dos pré-requisitos à candidatura ao cargo:

- I. Ser pessoa física associada da CrediSIS Oeste, que tenha mantido relacionamento com a Cooperativa, no mínimo, nos últimos 3 (três) 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 ou suspenso para o exercício de cargos em órgãos estatutários ou contratuais em instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização; companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários;

**IV.** Não estar respondendo a processo administração no âmbito do Banco Central do Brasil;

**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 ou insolvente;

**XI.** Não estar 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 a pena 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 constam cível e 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;

**XIV.** Ter formação escolar mínima de nível médio para Conselheiros de Administração e, para o cargo de Presidente e Vice-Presidente possuir ou estar cursando, preferencialmente, curso superior na área de Ciências Contábeis; Administração, Economia, Direito ou outra formação relacionada a área/função que possa contribuir para a gestão da Cooperativa.

**Art. 9º** Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos do cargo citados acima, o futuro Conselheiro de Administração deve possuir:

- I. Capacidade técnica e gerencial;
- II. Habilidades interpessoais;
- III. Possuir noções de legislação aplicável às funções do cargo, especialmente da legislação e regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação;
- IV. Experiência em área financeira e em cooperativismo de crédito;
- V. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo cujo instrumento de aferição será o certificado de participação.

### **3.2. Avaliação**

**Art. 10.** A avaliação consiste na mensuração das competências para o desempenho no

cargo e deve ser realizada de forma diferenciada para o cargo de reeleição.

**§ 1º** 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.

**§ 2º** 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, nas exigências complementares previstas nesta Política, sem prejuízo de outras leis ou normas aplicadas às cooperativas de crédito.

## **4. DIRETORIA EXECUTIVA**

### **4.1. Identificação**

**Art. 11.** O processo de identificação do candidato para o cargo de membro da Diretoria Executiva consiste na verificação dos requisitos básicos para se candidatar 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. 12.** 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. 13.** São pré-requisitos à candidatura ao cargo:

- I.** Possuir curso superior na área de Ciências Contábeis, Administração, Economia, Direito ou outra formação relacionada a área/função que possa contribuir para a gestão da Cooperativa, sendo esta obrigatória;
- II.** Ser pessoa física com experiência no mercado financeiro;
- III.** 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.

**IV.** Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos em órgãos estatutários ou contratuais em instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários;

**V.** Não estar respondendo a processo administrativo no âmbito do Banco Central do Brasil;

**VI.** 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;

**VII.** Não ter parentesco até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral com os demais membros da Diretoria ou com os integrantes do Conselho de Administração e Fiscal, inclusive cônjuges ou companheiros (as);

**VIII.** 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;

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

**X.** Ser residente no país, mediante comprovação;



**XI.** Não estar declarado falido ou insolvente;

**XII.** Não estar 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 a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;

**XIII.** Apresentar os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas de nada constam cível e criminal, comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF) e comprovante de regularidade junto à Receita Federal;

**XIV.** 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. 14.** Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos do cargo citados acima, o futuro Diretor deverá possuir:

- I.** Capacidade técnica e gerencial;
- II.** Habilidades interpessoais
- III.** Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo;
- IV.** Conhecimento das melhores práticas de governança;
- V.** Possuir noções de legislação aplicável às funções do cargo, especialmente da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação;
- VI.** Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;
- VII.** Conhecimento do perfil de risco da entidade;
- VIII.** Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo, cujo instrumento de aferição será o certificado de participação.

## **4.2. Avaliação**

**Art. 15.** 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. 16.** 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. 17.** O Conselho pode avaliar os membros da Diretoria Executiva a partir das seguintes perguntas:

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

## **4.3. Pré-Qualificação**

**Art. 18.** Para 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. 19.** Sendo o candidato interno (gestores da cooperativa) em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das duas avaliações de desempenho mais recentes.

**Art. 20.** Sendo o candidato de seleção externa, a avaliação deve ser por meio de processo de seleção e formação.

## **5. TREINAMENTO**

**Art. 21.** É indispensável que os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva busquem aprimoramento constante das suas competências alinhando-as aos valores e propósitos da CrediSIS Oeste.

**Art. 22.** Recomenda-se aos candidatos a suceder cargos de membros do Conselho de Administração ou da Diretoria Executiva, buscar certificação específica e/ou que possuamno 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 Cooperativo de Crédito e/ou por entidades particulares.

## **6. SELEÇÃO**

**Art. 23.** O processo de sucessão ao cargo de Conselheiro de Administração ocorre de forma distinta do processo seletivo para Diretoria Executiva. O processo sucessório para Conselheiro deve seguir as disposições básicas previstas no Estatuto Social, Regimento Eleitoral e regras complementares desta Política.

**Art. 24.** 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 quesito julgados relevantes pelo Conselho de Administração, como traços de personalidade e estilo de liderança, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência.

**Art. 25.** A capacidade técnica e capacidade gerencial devem ser aferidas por meio de análises 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 compatível 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 em uma ou mais áreas de interesse da cooperativa.

**Art. 26.** Para as habilidades interpessoais recomenda-se aferir:

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

**Art. 27.** Para fins de verificar a experiência recomenda-se aferir, por meio de análise curricular e entrevistas, sobre atividades profissionais anteriores como executivo de primeiro escalão em empresas, avaliando:

- I. Experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou

- apoio a outros Conselheiros;
- II. Participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshops, etc.; e
  - III. Participação de seção de Planejamento Estratégico.

## **7. DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 28.** A documentação relativa a esta Política devem ser mantidas à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de cinco anos.

**Art. 29.** A Política de Sucessão de Administradores deverá ser revisada no mínimo, a cada cinco anos, podendo ainda ser revisada, em prazo inferior, em decorrência de fatos relevantes que justifiquem sua atualização.

**Art. 30.** Esta Política foi aprovada na Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 28 de setembro de 2023.