



POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA CREDISIS CAPITALCREDI

FICHA-CONTROLE

Título: **Política de Sucessão de Administradores da CrediSIS Capitalcredi.**

<i>Autoria</i>	Conselho de Administração
<i>Status</i>	Aprovado
<i>Órgão Homologador</i>	Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária
<i>Data da Homologação</i>	10/03/2023

HISTÓRICO DE VERSIONAMENTO

Versão	Descrição	Responsável	Aprovação
1.0	Criação do Documento	Conselho de Administração	Assembleia AGO/E de 03 de março de 2018.
2.0	Revisão	Conselho de Administração	Assembleia AGO/E de 10 de março de 2023.

SUMÁRIO

.....	1
1. CONSIDERAÇÕES GERAIS	4
2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	5
2.1 Identificação.....	5
2.2 Avaliação.....	7
3. DIRETORIA.....	7
3.1 Identificação.....	7
3.2 Avaliação.....	8
3.3. Pré-Qualificação	9
4. TREINAMENTO	10
5. SELEÇÃO	10
6. DISPOSIÇÕES FINAIS	11

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Art. 1º. A presente política instituída em regime de complementaridade as boas práticas de governança deverão ser examinadas em conjunto com a Legislação cooperativista e com o Estatuto Social e Regimento Eleitoral da CrediSIS Capitalcredi, bem como observando as disposições contidas nos normativos vigentes relacionados ao tema, editados pelos órgãos reguladores.

Art. 2º A presente Política se aplica à alta administração da CrediSIS Capitalcredi, ou seja, aos cargos do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, objetivando a renovação qualificada de sucessores dos referidos colegiados, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos tenham competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Art. 3º O preenchimento dos cargos estatutários se dará de acordo com os requisitos estabelecidos no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral da CrediSIS Capitalcredi, 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 CrediSIS Capitalcredi.

Art. 4º Esta Política de Sucessão, para abranger os processos de recrutamento, de promoção, de eleição e de retenção de administradores, foi estruturada em etapas sequenciais, de forma a atender os normativos vigentes que disciplinam a matéria, contemplando assim as seguintes regras:

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

Art. 5º. 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.

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, exigidas no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral, sem prejuízo de outras previstas em leis ou normas aplicadas às Cooperativas de Crédito.

Art. 7º A identificação e checagem das informações apresentadas devem ser 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 a candidatura ao cargo:

- I. Ser pessoa física associada, que tenha mantido relacionamento com a Cooperativa 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 site 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 a 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 Executiva, 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, mediante comprovação;
 - a) solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: recibo da declaração referente ao exercício em curso e/ou 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, à 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 (site 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;
- 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.

Art. 9º 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. 10º. A avaliação consiste na mensuração das competências para o desempenho no cargo.

Art. 11º. A avaliação deve ser realizada de forma diferenciada para o cargo de reeleição.

Art. 12º. 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. 13º. 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 Identificação

Art. 14º. O processo de identificação do candidato para a Diretoria Executiva consiste na verificação das pré-condições delineadas como desejáveis para preenchimento do cargo, com ênfase à capacitação técnica requerida compatível com a complexidade das atividades inerentes a este, devendo atender ainda os demais requisitos básicos para se candidatar ao cargo, exigidos no Estatuto Social da CrediSIS Capitalcredi.

Parágrafo Primeiro. A verificação das pré-condições dos candidatos ao cargo de Diretor, seja proveniente de seleção interna ou externa, será realizada pelo Conselho

de Administração, podendo contar com consultoria especializada para melhor identificação dos candidatos.

Parágrafo Segundo. As informações apresentadas pelos candidatos, bem como os documentos comprobatórios respectivos, deverão passar por processo de checagem mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fonte pública e privada de dados cadastrais, validação de documentos, certificados ou outras necessárias para comprovação das informações.

3.2 Avaliação

Art. 15º. É de competência e responsabilidade do Conselho de Administração a condução da avaliação, podendo contar com a participação de especialistas externos, seja em processo de seleção para preenchimento de cargo vago ou em processo de avaliação quanto a recondução de Diretor em exercício.

Art. 16º. A avaliação, especificamente de candidatos advindos da seleção interna, deve ser com base no desempenho das metas estabelecidas a partir das seguintes competências e comportamentos observáveis.

I. Em relação à estratégia:

- 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. 17º. 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?

3.3. Pré-Qualificação

Art. 18º. 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 perfil do candidato.

Art. 19º. Sendo o candidato interno em cargo de gestão (gestores da cooperativa), poderá ser utilizado o histórico das 2 (duas) avaliações de desempenho mais recentes.

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

4. TREINAMENTO

Art. 21º. É indispensável que o Conselheiro de Administração e Diretor Executivo busque aprimoramento constante das suas competências.

Art. 22º. Recomenda-se aos candidatos a suceder o Conselho de Administração e ou Cargo de Diretor Executivo buscar certificação específica e treinamento.

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

5. SELEÇÃO

Art. 23º. 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. 24º. 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. 25º. 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. 26º. Habilidades Interpessoais - recomenda-se aferir:

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

Art. 27º. 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.

Art. 28. Compete ao Conselho de Administração, na sua primeira reunião que ocorrer depois de ter os nomes homologados pelo Banco Central, eleger a Diretoria Executiva.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29º. A documentação desta política ficará à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de cinco anos.

Art. 30º. 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. 31º. Esta Política de Sucessão de Administradores da CrediSIS Capitalcredi, foi revisada e aprovada em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária em 10 de março de 2023.

Rio Branco/AC, 10 de março de 2023.

Ozimar Barbosa Vieira
**Presidente do Conselho de
Administração**

Edilson Alves de Araújo
**Vice-Presidente do Conselho de
Administração**