



# **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

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

## 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**