



POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES



SUMÁRIO

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES	3
1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS	3
3. PORTE, COMPLEXIDADE E ABRANGÊNCIA	3
4. PLANO DE SUCESSÃO	4
5. REGRAS	7
6. DIVULGAÇÃO DE CURSOS	7
7. DISPOSIÇÕES GERAIS	7
8. CONTROLE DE ATUALIZAÇÕES	8
9. APROVAÇÃO	8



POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. INTRODUÇÃO

Esta política atende à resolução CMN – Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20 e visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução de plano de sucessão de administradores da **Cooperativa de Crédito Mútuo dos Servidores Municipais de São João da Boa Vista - Credivista**, garantindo a continuidade e sustentabilidade dos negócios, a execução da estratégia, o atendimento aos princípios de governança cooperativa que assegurem a solidez e a eficiência da entidade e a preparação de pessoas capacitadas a assumirem os cargos de alta administração.

2. OBJETIVOS

- a) Adequação às melhores práticas de conceitos internacionais;
- b) Fortalecer a governança corporativa e assegurar a solidez e eficiência do Sistema Financeiro Nacional;
- c) Evitar problemas de desorganização administrativa decorrentes de substituição de líderes;
- d) Formar, treinar e abranger processos de escolha dos substitutos do Conselho de Administração / Diretoria Executiva, dando continuidade a sustentabilidade dos negócios, analisando a capacidade técnica, habilidades interpessoais, e dar conhecimento da regulamentação e da legislação referente as responsabilidades dos administradores.

3. PORTE, COMPLEXIDADE E ABRANGÊNCIA

A política considera o porte da Cooperativa, conforme comunicado nº 28.684/15 do BACEN, atendendo a Resolução CMN nº 4.434/15 e segmentada como “S5”, categoria “clássica”, baseada na Resolução CMN nº4.553/17 e em conjunto à complexidade, à estrutura, ao perfil de risco e ao modelo de negócio da cooperativa e deve assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.



Essa política se aplica aos cargos do Conselho de Administração e Diretoria Executiva.

4. PLANO DE SUCESSÃO

O plano de sucessão é um processo de identificação e desenvolvimento de pessoas que sejam capazes de assumir posições estratégicas e executivas dentro da organização e será direcionado pelos seguintes pilares:

- a) Recrutamento;
- b) Recondução e Experiência Anterior;
- c) Eleição;
- d) Retenção.

a) Recrutamento: atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta 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, habilidades interpessoais, conhecimento de legislações e regulamentações do segmento.

Os cooperados interessados em participar da Diretoria Executiva e Conselho de Administração poderão ser acolhidos por sua livre e espontânea vontade, podendo ainda serem convidados através da própria Diretoria Executiva, Conselho de Administração, Gerencia da Cooperativa e indicação de cooperados; porém para todos os casos os mesmos deverão passar por uma entrevistas prévia antes da candidatura, juntamente com todos os membros da Diretoria Executiva ou Conselho de Administração, onde será avaliado suas habilidades e capacidades técnicas que o cargo exige. O recrutamento atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta aspectos técnicos, habilidades interpessoais, liderança e conhecimento de legislações e regulamentações do segmento.

O futuro Diretor Executivo/Conselheiro de Administração que almeja participar do processo eleitoral, aplicar-se a o processo de identificação e capacitação passando por programas de formação e capacitação para o exercício de suas funções, através



COOPERATIVA DE CRÉDITO MÚTUO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA - CREDIVISTA

de cursos voltados para a Governança Cooperativa, dentro do mandato que foram eleitos, além de ser apresentados currículos no caso de Conselheiro de Administração ou Diretor Executivo, evidenciando por meio comprobatórios de sua formação em grau superior.

Será realizada consultas através de SERASA / FENIX e SCR, para comprovar a idoneidade do candidato, na esfera Civil/Criminal/Financeira.

Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos de cargos citados acima, o futuro Diretor ou Conselheiro deverá comprovar, a capacidade técnica e gerência, sua visão estratégica e sistêmica e de longo prazo, conhecimento das melhores práticas de Governanças, noções de legislação aplicável às funções do cargo.

A cooperativa deverá oferecer aos candidatos empossados no cargo de Diretoria Executiva/Conselho de Administração continua capacitação sobre os temas relevantes apoiada nas boas práticas de gestão.

b) Recondição e Experiência Anterior: leva em conta o histórico do candidato (confiança, ética, assertividade, inteligência emocional e visão estratégica).

Cooperados que participam ou que já tenha participado da Diretoria Executiva ou Conselho de Administração demonstrando experiência em Governança Cooperativista, poderá se candidatar futuramente pleiteando o cargo de Diretoria Executiva ou Conselho de Administração, independente de nova Certificação, porem fica ciente que a capacitação deve ser continua dentro do período eleito, para aperfeiçoamento de normativos do Cooperativismo, emanadas pelo Banco Central do Brasil, e demais órgãos reguladores.

A Credivista deverá oferecer aos candidatos empossados no cargo de Conselho de Administração e Diretoria Executiva, continua capacitação sobre os temas relevantes com base nas boas práticas de gestão.



- c) Eleição e Eleição Futuras:** para garantir a continuidade do negócio de forma profissional, haverá necessidade de consultar o regimento eleitoral específico, de modo a garantir as premissas para assegurar que o candidato tenha os pré-requisitos necessários e capacitação para o cargo pleiteado.

Para candidatos novos que pretendem participar de eleição futura a cargo de Diretoria Executiva ou Conselho de Administração, será obrigatório a sua participação com em curso voltado a Governança Cooperativa ministrado através de órgão competente, antes ou durante o período do seu mandato para emissão da Certificação de conclusão.

- d) Retenção:** é aplicável ao processo de preparação de sucessores. A cooperativa, com a finalidade de reter talentos, deverá aplicar programas de investimento, como capacitação, reconhecimento, remunerações (caso haja), compatíveis com o mercado, estreitamento do executivo com a área de recursos humano ou responsável, a fim de que esta possa avaliar sua motivação, entrega expectativa e continuidade no cargo.



5. REGRAS

A Credivista estabeleceu as regras que disciplinam a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos estatutários e, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos exigidos pela resolução CMN – Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20:

- a) condições para o exercício do cargo
- b) capacidade técnica;
- c) capacidade gerencial;
- d) habilidades interpessoais;
- e) conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
- f) experiência.

O detalhamento dessas regras está definido no regimento eleitoral do Conselho de Administração e Diretoria Executiva detalhando o processo sucessório de modo geral.

6. DIVULGAÇÃO DE CURSOS

A Credivista divulgará através do site www.credivista.com.br, durante o ano todo, com os mais variados cursos de formação e capacitação em parceria com o SESCOOP ou outro órgão credenciado para certificação, facilitando para os cooperados interessados as inscrições na própria cooperativa, disponibilizando veículo ou outro meio de transporte para deslocamento, reserva de hotéis se for o caso, custeando todas as despesas inerentes do deslocamento, inclusive refeições.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

A Cooperativa deverá manter a documentação desta política à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de 5 anos.

Fica o Banco Central do Brasil autorizado a baixar as normas complementares e a adotar as medidas que se fizerem necessárias ao cumprimento desta política.



COOPERATIVA DE CRÉDITO MÚTUO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA - CREDIVISTA

Esta política foi debatida e aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 27/01/2022, sendo parte integrante da ata, devendo a mesma ser revisada sempre que necessário, respeitando o prazo mínimo a cada 5 anos.

8. CONTROLE DE ATUALIZAÇÕES

Aprovação: AGE 27/01/2022;

1ª Revisão: 29/04/2021;

2ª Revisão: 31/07/2023

9. APROVAÇÃO

Francisco Antônio Tramonte
Presidente do Conselho de Administração

Vladimir Moraes
Secretário do Conselho de Administração

Joel Gutierrez
Vice-presidente do Conselho de Administração

Sylvia Verginia Gomes Nogueira Candido
Diretora Geral

José Geraldo Cauduro
Diretor Financeiro e Operacional