

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | **Política de Sucessão de Administradores** |  |

Versão 2

**VALIDAÇÃO: Assembleia Geral em** 25/04/2019

**ATUALIZADO: Reunião Diretoria realizada em** 23/11/2022

**Sumário**

[**Objetivo** 3](#_Toc120002603)

[**Definições** 3](#_Toc120002604)

[**Processo sucessório** 4](#_Toc120002605)

[**Identificação dos Candidatos** 5](#_Toc120002606)

[**Requisitos do cargo** 5](#_Toc120002607)

[**Seleção e avaliação** 6](#_Toc120002608)

[**Retenção** 6](#_Toc120002609)

[**Formação** 7](#_Toc120002610)

[**Eleição** 7](#_Toc120002611)

[**Governança** 7](#_Toc120002612)

[**Base regulatória / legislação aplicável** 8](#_Toc120002613)

[**Disposições finais** 8](#_Toc120002614)

# **Objetivo**

A presente política estabelece as diretrizes e as regras previstas na Resolução 4.878, de 23 de dezembro de 2020, para o processo de preparação de sucessores para os cargos da Diretoria da Coopcrefi observando as boas práticas de governança cooperativa.

A política de sucessão de administradores abrange processos de **recrutamento, de promoção, de eleição e de retenção de administradores**, formalizados com base em regras que disciplinem a **identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos da alta administração**, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos:

I - Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;

II - Capacidade técnica;

III - Capacidade gerencial;

IV - Habilidades interpessoais;

V - Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e

VI - Experiência.

A política de sucessão de administradores abrange processos de recrutamento, de promoção, de eleição e de retenção de administradores, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos da alta administração da Coopcrefi. Para fins de explicitação seguem as definições conceituais:

* **Avaliação**: processo que visa verificar se o candidato, após concluir o plano de desenvolvimento do processo sucessório, atende aos requisitos para assumir determinado cargo de diretoria.
* **Candidato**: pessoa que reúne condições necessárias para participação no processo de eleição da Coopcrefi para os cargos de diretoria.
* **Cargo**: consiste em um conjunto de atividades e responsabilidades atribuídas a um profissional e que figura em uma posição formal na estrutura organizacional de cada entidade.
* **Eleição**: etapa pela qual é formalizada a escolha do candidato.
* **Legislação**: compreende as leis, os decretos e as normas jurídicas reguladoras e complementares.
* **Normativos internos**: compreende os documentos que possuam cunho regulatório, de cumprimento compulsório.
* **Participante**: pessoa que reúne condições necessárias para participação no processo de preparação de sucessores da Coopcrefi para os cargos de diretoria.
* **Posição**: corresponde à localização/nível hierárquico que determinado cargo ocupa na estrutura organizacional da Coopcrefi.
* **Identificação do Candidato:** é o processo pelo qual a organização realiza o planejamento do quadro de posições e identifica os participantes que participarão do processo de seleção e avaliação.
* **Requisitos do cargo**: informações que especificam as (i) condições para o exercício do cargo exigidas nos Estatutos Sociais, legislação em vigor e normativos da Coopcrefi; (ii) capacidade técnica, (iii) capacidade gerencial, (iv) habilidades interpessoais, (v) conhecimento da legislação e da regulamentação relativa à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação e (v) experiência para o exercício do cargo.
* **Retenção**: práticas que visam promover a permanência dos participantes no processo de preparação de sucessores.
* **Seleção:** é o processo que visa analisar o perfil dos participantes tendo como base os requisitos do cargo, a prontidão e o potencial dos participantes a fim de confirmar a participação no processo sucessório.
* **Formação**: ações que visam desenvolver determinada capacidade técnica ou comportamental.

# **Definições**

O processo de preparação de sucessores busca alcançar um esforço contínuo da Coopcrefi que, por meio de etapas estruturadas, visa assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos de da alta administração da cooperativa, garantindo assim o desenvolvimento sustentável do negócio.

Para fins de aplicação desta Política, as regras e etapas aqui estipuladas para sucessão de administradores é aplicada à Diretoria da Coopcrefi, aos cargos de: Presidente, Diretor Financeiro, Diretor Administrativo, Diretor Operacional e Diretor de Desenvolvimento e Formação.

A gestão do processo de preparação de sucessores compete a diretoria da Coopcrefi, e a sua execução deve observar os métodos e ferramentas recomendados.

Os membros da Diretoria não podem participar das discussões e deliberações de matérias que impliquem conflitos de interesse próprio, ou que digam respeito a seus parentes até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, cônjuge, companheiro(a), ou empregados, em conformidade com o Estatuto da Cooperativa e a Legislação em vigor.

# **Processo sucessório**

As etapas do processo de preparação de sucessores para a diretoria, compreenderão:

* Identificação dos Candidatos
* Seleção e avaliação
* Retenção
* Formação
* Eleição

# **Identificação dos Candidatos**

Esta etapa contempla o planejamento do quadro de posições/cargos e a identificação de participantes entre os associados, que deve ser realizado com base na projeção do número de posições/cargos a serem ocupadas para os cargos de diretoria da Coopcrefi. Ao processo será dada ampla divulgação junto aos cooperados.

Cabe a diretoria definir o momento para iniciar o processo de preparação de sucessores, visando assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos de diretoria. A identificação de participantes é de responsabilidade da diretoria.

Os (as) participante(s) identificados(as) deve(m) enviar os documentos solicitados a fim de comprovar quais requisitos do cargo pretendido já estão atendidos.

# **Requisitos do cargo**

**Condições para o exercício do cargo exigidas nos Estatutos Sociais, legislação em vigor e normativos da Coopcrefi:** constituem condições básicas, legais ou regulamentares, para o exercício de cargos da Diretoria ou do Conselho Fiscal da cooperativa:

1. Ter reputação ilibada;
2. Não ser 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 à pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;
3. Não estar declarado inabilitado para cargos de administração nas instituições financeiras e demais sociedades autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou em outras instituições sujeitas à autorização, ao controle e à fiscalização de órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, incluídas as entidades de previdência privada, as sociedades seguradoras, as sociedades de capitalização e as companhias abertas;
4. Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por pendências relativas a protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;
5. Não estar declarado falido ou insolvente, nem ter participado da administração ou ter controlado firma ou sociedade concordatária ou insolvente.
6. Ter passado pelo processo formativo previsto na Política de Sucessão, quando para ocupantes de cargos da Diretoria.
7. **Capacidade técnica**:  os eleitos para o exercício de cargo de administração devem possuir capacitação técnica, baseada em argumentos que fundamentem essa afirmação, com base na formação acadêmica, na experiência profissional. A capacidade técnica será expressa por meio de declaração firmada pela Cooperativa, avaliando os critérios técnicos necessários e ainda por meio do currículo do/a candidato/a. As funções e responsabilidades necessárias ao exercício dos cargos de alta administração são definidas pelo Estatuto Social da Cooperativa, que passa a fazer parte de forma compulsória de todo processo de sucessão.

Além disso, a capacidade técnica poderá ser aferida por meio de diplomas, certificados, processos formativos internos e documentos comprobatórios da participação em processos e eventos formativos internos e externos, em temas que sejam correlatos as funções administrativas dentro do quadro da alta administração da Coopecrefi.

1. **Capacidade gerencial:** entendida como a **capacidade de adotar um modelo e postura de gestão adequada e orientada à sustentabilidade organizacional. Dentre as principais destacam-se: liderança, planejamento, comunicação, capacidade de tomar decisões, controle e organização. São, portanto, habilidades e competências necessárias ao processo de gestão e que se constroem durante uma carreira profissional, baseando-se em estudos e práticas profissionais. A capacidade gerencial também é percebida através do histórico dos candidatos, cujas funções e experiências profissionais são aferidas por meio de currículo e através de processos formativos e de capacitação nos temas correlatos à essa capacidade**
2. **Habilidades interpessoais**: Habilidade interpessoal é a característica humana que facilita pessoas a se relacionarem positivamente com outras pessoas e gerar resultados edificantes dessas conexões. O conjunto de capacidades que uma pessoa tem para se relacionar com outras pessoas. Essas habilidades envolvem a capacidade de se comunicar e construir relacionamentos com os outros, bem como habilidades relativas ao relacionamento interpessoal entre as lideranças e com o quadro social.
3. **Conhecimento da legislação e da regulamentação relativa à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação:** formação específica sobre legislação, a fim de municiar sobre o arcabouço legal das cooperativas de crédito e legislação complementar. Esse processo poderá ser aferido por certificação específica de eventos internos ou externos da cooperativa focados na temática específica de base legal e regulamentar.
4. Experiência para o exercício do cargo: que pode ser focada na área financeira, organizativa ou ainda no exercício de cargos que estejam em consonância com o previsto nas responsabilidades e atribuições do Estatuto Social. Esse processo será evidenciado através do currículo do candidato.

Para validação desse processo a Cooperativa dispõe de um processo formativo específico e destinado aos interessados em participar da alta administração da cooperativa, que se estende também aos candidatos ao Conselho Fiscal da Cooperativa. Esse processo formativo é realizado através da plataforma Educa Coopcrefi, sendo que o processo de certificação valida os critérios técnicos previstos nessa política sendo a ementa do curso baseada, pelo menos, nas seguintes temáticas:

1. Cooperativismo de crédito: história do cooperativismo no mundo e no Brasil, bases históricas da Coopcrefi;
2. Institucional: visão, missão, princípios e objetivos estratégicos da Coopcrefi;
3. Governança Cooperativa;
4. Legislação básica: Lei 5.764/71, LC 130/2009, Resolução 4.434/2014;
5. Gestão de risco em cooperativas de crédito;
6. Análise e gestão de risco de crédito (liberação, analise de crédito, risco da carteira)
7. Análise de indicadores de gestão;
8. Outros temas complementares.

# **Seleção e avaliação**

A etapa de seleção e avaliação contempla a análise de requisitos, sendo de responsabilidade da diretoria realizar a análise dos requisitos, ou seja, se estão em conformidade com o estatuto social e com a legislação em vigor.

Para o cargo de Presidente, e para os demais cargos da Diretoria a etapa de seleção e avaliação se encerra com o retorno ao(s) interessado(s) do(s) requisitos que já atende(m) e os que deve(m) atender até no mínimo até 72 horas da Assembleia de Eleição.

Ao final da avaliação a diretoria da Coopcrefi deverá emitir um parecer técnico sobre o(s) participante(s) que prossegue(m) no processo de preparação de sucessores, dentro dos aspectos acima mencionados.

# **Retenção**

A etapa de retenção é aplicável ao processo de preparação de sucessores para os cargos da Diretoria e ocorre por meio da participação em programa de Formação, no qual o(s)participante(s) recebe(m) acompanhamento individual para desenvolvimento das capacidades requeridas para o cargo de interesse.

# **Formação**

A etapa de formação é aplicável ao processo de preparação de sucessores para os cargos da Diretoria e deve ser realizada por meio de um programa de Formação, cuja responsabilidade de planejamento e execução é da Coopcrefi, observando-se as recomendações sistêmicas.

Para os cargos de diretoria, o(s) interessado(s) deve(m) participar de programas previstos no Estatuto Social e demais normativos.

# **Eleição**

A etapa de eleição para os cargos de diretoria da Coopcrefi definidos nesta Política, deve obedecer às disposições da legislação, do Estatuto Social e do Código Eleitoral.

Os(as) candidatos(as) submetido(as) ao processo eleitoral deve(m) atender aos pré-requisitos legais e estatutários, sem prejuízo dos requisitos complementares previstos nos normativos sistêmicos.

Especificamente para os cargos da Diretoria, a Cooperativa Central de Serviços CESCOPER a qual a Coopcrefi é filiada deve apoiar tecnicamente o Diretor Presidente na avaliação do(s) participante(s) envolvido(s) no processo de preparação de sucessores os quais possui(em) as melhores condições e atende(m) os requisitos estabelecidos para a candidatura.

# **Governança**

**Diretoria**

Cabe à diretoria da COOPCREFI aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores A Diretoria da Coopcrefi é responsável pela gestão do processo de preparação de sucessores, demandando apoio nas etapas do processo, interna ou externamente e atuando direta ou indiretamente na sua execução sendo também responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão.

**Assembleia Geral**

A Assembleia Geral é responsável por aprovar a política de sucessão de cargos de diretoria da Coopcrefi.

**Conselho Fiscal**

O Conselho Fiscal é responsável pela fiscalização, monitoramento e observância dos princípios e práticas descritos nessa política.

A participação dos candidatos ao conselho fiscal não é compulsória, conforme descrito na Resolução 4.878/2020, entretanto é recomendável a participação em todo o processo formativo que antecede a seleção dos candidatos que atendem aos requisitos técnicos.

# **Base regulatória / legislação aplicável**

Lei n° 5.764/1971;

Lei complementar n° 130/2009;

Resolução CMN n° 4.434/2015;

Resolução CMN n° 4.878/2020;

Resolução CMN n° 4656/2018;

Estatuto Social da Cooperativa.

# **Disposições finais**

As deliberações sobre assuntos específicos de interesse da Coopcrefi, não previstas nesta política, devem observar as competências estabelecidas no Estatuto Social e de acordo com a legislação vigente.

A política de sucessão será objeto de revisão, no mínimo, a cada 5 anos.

A Coopcrefi deve manter a documentação relativa à política de sucessão de administradores à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de cinco anos.

A política de sucessão de administradores das cooperativas de crédito deve ser aprovada pela assembleia geral.