

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES 2022

RESOLUÇÃO DO CMN Nº 4.878/20

SUMÁRIO

I -	INTRODUÇÃO.....	03
II -	DO OBJETIVO.....	03
III -	DA RESPONSABILIDADE.....	04
IV -	DA IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO.....	04
V -	DO PROCESSO SELETIVO.....	05
VI -	DA CAPACITAÇÃO.....	08
VII -	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	09
	ANEXO I TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	10

I - INTRODUÇÃO

A **POLÍTICA DE SUCESSÃO da Cooperativa de Crédito dos Servidores da UFES – CRED.UFES**, tem por finalidade estabelecer as diretrizes e as principais atribuições associadas à sucessão de administradores.

A cooperativa mantém a **POLÍTICA DE SUCESSÃO** em atendimento a Resolução n.º 4.878/20 com a função de implementar em suas rotinas processos que possibilitem a realização de gerenciamento e monitoramento necessário.

A **CRED.UFES** elaborou a **POLÍTICA DE SUCESSÃO** compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da Cooperativa, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

A **CRED.UFES** é uma cooperativa singular, classificada como “CLÁSSICA”, segmentada como “S5”, trata-se de uma cooperativa restrita que opera oferecendo empréstimos lastreados no capital de seus cooperados, na modalidade de crédito, sendo associadas as pessoas físicas e jurídicas conforme determina seu estatuto social, e empregado da própria cooperativa.

II - DO OBJETIVO

A **POLÍTICA DE SUCESSÃO** abrange o recrutamento, a promoção, a eleição e a retenção de administradores, formalizando regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos no Conselho de Administração.

Além das exigências legais e regulamentares em vigor para o exercício do cargo de administrador o processo para sucessão considera aspectos como:

- Experiência e capacidade técnica;
- Capacidade gerencial;
- Habilidades interpessoais.

Os candidatos aos cargos, que não possuem conhecimento da legislação e da regulamentação relativa, relacionado à responsabilização em sua atuação como administrador, deverão receber orientação e treinamento.

III – DA RESPONSABILIDADE

O Conselho de Administração com o papel de antecipar, prever e desenvolver os talentos internos será responsável em aprovar e validar a **POLÍTICA DE SUCESSÃO** para em seguida ser aprovado em Assembleia.

O Conselho de Administração deverá também supervisionar e controlar os processos relativos:

- a) ao planejamento de sucessão de administradores;

- b) à operacionalização de sucessão de administradores;
- c) à manutenção da política de sucessão de administradores;
- d) à revisão da política de sucessão de administradores.

IV - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

No desenvolvimento do processo de sucessão, é observado e avaliado a regulamentação vigente na cooperativa, tais como, Estatutos e Regimentos Internos, e principalmente avaliar os impactos sobre periodicidades e ciclos de atuação na visão de médio ou longo prazo.

O planejamento sucessório é composto pelas seguintes macros etapas:

- a) criar mecanismo para buscar candidatos com o perfil;
- b) convidar para participar processo de seleção;
- c) obter análise detalhada dos profissionais indicados para suprir o cargo/ou posição;
- d) realizar reuniões para análise pelo Conselho de Administração sobre os possíveis indicados para a sucessão;
- e) convidar os candidatos para participar de capacitação ou do processo de eleição integrando chapa dos conselheiros para votação em assembleia.

V - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PROCESSO SELETIVO

No processo seletivo buscará no quadro interno cooperados para sucessão no Conselho de Administração.

Antes de verificar a "reputação ilibada" deve verificar se os potenciais ocupantes de cargos da alta administração apresentam condições para o exercício do cargo exigido pela legislação e pela regulamentação em vigor.

Para tanto, a **CRED.UFES** definiu como critérios: a escolaridade; a formação acadêmica; a experiência profissional; a capacidade técnica e gerencial; o tempo de vínculo com as empresas intervenientes e como cooperado; se integrou algum órgão na Cooperativa; e, adicionalmente Conhecimentos e Certificações.

A **CRED.UFES** entende que a escolaridade, a formação acadêmica, a experiência profissional em áreas como administração de empresa, economia e contabilidade são formações importantes para melhor compreensão de áreas dos temas ligados a instituições financeiras.

A capacidade técnica e gerencial é um requisito significativo porque a atividade que irá exercer na **CRED.UFES** é **cargo de gestão**, bem como **o tempo de vínculo com as empresas intervenientes**, no quadro da cooperativa e integrando órgão na cooperativa (Conselho de administração e Fiscal) demonstra maior compreensão da cultura da cooperativa e dos usuários dos produtos oferecidos pela cooperativa. Lembrando que a formação em áreas específicas que venham contribuir para atividade da cooperativa poderá ser analisada conforme esclarecimento do Conselho de Administração.

Eventuais certificações, aperfeiçoamentos e treinamentos na área que irá atuar, e principalmente em **Cooperativa de Crédito** e no **Sistema Financeiro Nacional (SFN)** também é um fator importante para selecionar o candidato. Nesse sentido, apresenta a tabela de análise para os candidatos a sucessão.

Tabela 1: Pré requisitos para o cargo

Pré requisitos	Condição	Comprovação	Pontos
Escolaridade	Graduado em nível Superior.	Certificado	5
Formação acadêmica	Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Certificado	5
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa.	Análise curricular	20
Capacidade técnica e gerencial	Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo, melhores práticas de governança, noções de legislação aplicável às funções do cargo, capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros, planejamento estratégico, conceitos de finanças e economia, planejamento orçamentário e conhecimentos sobre o perfil de risco da cooperativa (gestão de riscos).	Análise curricular	20
	Com as empresas administradas (1 ano = 2 pontos)	Registro CTPS ou contrato social.	10

	No quadro da cooperativa (1 ano = 2 pontos)	Matrícula	15
	Integrando órgão na cooperativa no Conselho de administração ou Fiscal (1 ano = 5 pontos)	ATA eleição	15
Conhecimentos e Certificações	Participação em cursos e eventos nas áreas: cooperativismo de crédito, governança corporativa, planejamento estratégico, etc.	Certificado	10
	TOTAL		100 PONTOS

O Conselho de Administração irá efetuar avaliação dos potenciais candidatos com base nos pré-requisitos relacionados na tabela 1, sendo necessário alcançar o mínimo de 60 pontos.

Após análise dos pré-requisitos do candidato observará se ele possui reputação ilibada e se há impedimento para assumir o cargo conforme apresentado na tabela a seguir.

Tabela 2: Requisitos de acesso ao cargo:

Condições para o cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	Realizar diversas pesquisas com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone, tais como: <ul style="list-style-type: none"> a) Existência de emissão de Cheques sem Fundos (CCF); b) Consulta dos Protestos em nome do candidato; c) Consulta nos sites dos tribunais a existência de processos civil em nome do candidato; d) Certidões negativas.
Ser residente no país:	Solicitar comprovante de residência em nome do candidato.
Não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de	<ul style="list-style-type: none"> a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal e estadual);

<p>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 criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos:</p>	<p>b) Consulta nos sites dos tribunais a existência de processos criminal em nome do candidato.</p>
<p>Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração ou de diretor:</p>	<p>Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central</p>
<p>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:</p>	<p>Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.</p>
<p>Não estar declarado falido ou insolvente.</p>	<p>Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.</p>
<p>Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.</p>	<p>Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.</p>

O candidato aprovado poderá ser convidado a participar do processo de eleição integrando a chapa como Conselheiro para votação em assembleia.

O candidato que não atingiram a pontuação mínima, mas que possuir perfil para o cargo, poderá ser convidado para participar de programa de capacitação.

VI - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS CAPACITAÇÃO

A **CRED.UFES** realizará ações integrando os eleitos na cultura da cooperativa e o desenvolvimento deles para aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários para gestão da cooperativa e alinhá-los aos valores e propósito da cooperativa.

A **CRED.UFES** em seu plano de capacitação desenvolverá educação continuada aos eleitos, podendo incluir os potenciais candidatos, sobre os temas relevantes para formação, que sejam inerentes ao modelo de negócios da cooperativa.

O plano de capacitação deve contemplar um processo de desenvolvimento das competências que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão, tais como:

- a) Curso Preparatório de Certificação de Conselheiros de Administração e Cargo Executivo em Instituição Financeira ou Cooperativa de Crédito;
- b) Curso Finanças Corporativas, Governança, Planejamento Estratégico, Orçamento, etc.;
- c) Congressos e Seminários sobre Cooperativa de Crédito.

VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A política considera o porte da Cooperativa, classificada como “CLÁSSICA” entre as categorias definidas pelo Banco Central do Brasil, e segmentada como “S5” baseada na resolução CMN nº 4.553/17, considera também a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o 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.

ANEXO I TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

1. ABRANGÊNCIA

Esta política abrange todos os dirigentes e colaboradores da CRED.UFES.

2. OBJETIVO

Estabelecer critérios e diretrizes para capacitação de dirigentes e colaboradores da CRED.UFES, visando o desenvolvimento do potencial humano e sua aplicabilidade na cooperativa.

As atividades de capacitação visam fornecer conhecimento e habilidades a fim de maximizar e melhorar o empenho dos dirigentes e colaboradores em função das necessidades e a estratégia do negócio.

3. DEFINIÇÕES GERAIS

Os treinamentos de capacitação podem ser:

- a) In Company (treinamentos realizados por terceiros no espaço da cooperativa);
- b) Treinamentos on the job (treinamento no trabalho);
- c) Treinamentos online;
- d) Workshops, congressos, simpósios, feiras, seminários, palestras;
- e) Benchmark (inclusive viagens realizadas para verificação de melhores práticas nas empresas);
- f) Cursos externos (formação técnica, informática, idiomas, graduação, pós-graduação, cursos intensivos de curta duração).

Levantamento das necessidades de treinamentos

O Conselho de Administração é responsável pela identificação de necessidades de capacitação/treinamentos do quadro social na cooperativa, podendo estas necessidades ser identificadas das seguintes formas:

- a) Através das estratégias e objetivos do negócio e da área;
- b) Através do cargo do colaborador: os objetivos e responsabilidades do mesmo devem ser considerados;
- c) Verificando potenciais desafios que o colaborador poderá assumir no futuro;
- d) Analisando o DI (Desenvolvimento Individual) frente à avaliação de desempenho, caso a liderança considere alguma competência necessária a ser desenvolvida, fortalecida ou maximizada.

4. CAPACITAÇÃO E COMPETÊNCIAS DOS CONSELHEIROS

Desenvolvimento das seguintes competências:

- a) Visão estratégica do negócio com foco em resultado: Definir e disseminar estratégias competitivas de desempenho empresarial com foco no mercado financeiro e no cenário político econômico, para consolidar a atuação da CRED.UFES;
- b) Foco na eficiência e eficácia: Agregar valor à CRED.UFES por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios;
- c) Relacionamento institucional: Representar o CRED.UFES e zelar pela sua imagem institucional, articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca;
- d) Visão de mercado: Posicionar o CRED.UFES como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da cooperativa e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do associado;
- e) Liderança: Ser referência para a CRED.UFES na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de talentos e de equipes de alto desempenho;
- f) Tomada de decisão: Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos, considerando riscos e impactos na cooperativa.

Vitória, 18 de agosto de 2022.

Conselho de Administração