CredFederal

Cooperativa de Crédito Mútuo dos Policiais Federais e Servidores da União no Espírito Santo

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES E FISCAIS

2023

RESOLUÇÃO DO CMN Nº 4.878/20

CredFederal
Cooperativa de Crédito Mútuo dos Policiais Federais e Servidores da União no Espírito Santo

I - INTRODUÇÃO

A **POLÍTICA DE SUCESSÃO** da **Cooperativa de Crédito Mútuo dos Policiais Federais e Servidores da União no Espírito Santo - CREDFEDERAL** tem por finalidade estabelecer as diretrizes e as principais atribuições associadas à sucessão de administradores ou membros do Conselho Fiscal.

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 necessários.

A **CREDFEDERAL** 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 ou fiscais tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

A **CREDFEDERAL** 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 às 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 ou fiscais, formalizando regras que disciplinem a identificação, a avaliação, e a seleção dos candidatos aos cargos no Conselho de Administração ou no Conselho Fiscal.

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

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

Os candidatos aos cargos, que não possuírem conhecimento da legislação e da regulamentação relativa, relacionado à responsabilização em sua atuação como administrador ou fiscal, deverão receber orientação e informações com relação ao cargo.

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

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, Estatuto, Regimento Interno, 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 do 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 ou fiscalização;

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 ou Fiscal.

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

Para tanto, a **CREDFEDERAL** definiu como critérios: a escolaridade; a formação acadêmica, a experiência profissional, a capacidade técnica, conhecimentos, certificações e o tempo de associado na cooperativa.

A **CREDFEDERAL** 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 **CREDFEDERAL é cargo de gestão ou fiscalização,** 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 à sucessão ou fiscalização.

CredFederal
Cooperativa de Crédito Mútuo dos Policiais Federais e Servidores da União no Espírito Santo

Tabela 1: Pré requisitos para o cargo:

Pré requisitos	Condição	Comprovação	Pontos
Escolaridade	Graduado em nível Superior;	Certificado	10
	Não Graduado;	Histórico Escolar	05
	Sem Escolaridade.	*	00
Formação acadêmica	Administração, Economia, ou Contabilidade;	Certificado	10
	Outras Áreas;	Certificado	05
	Sem Formação.	*	00
Experiência profissional	Atuação em cooperativa;	Cargo estatutário ou registro CTPS	10
	Atuação em outras empresas;	Dirigente ou registro CTPS	05
	Sem Atuação.	*	00
Capacidade técnica.	Em Cooperativas;	Análise curricular	10
	Outras Empresas;		05
	Sem capacidade técnica.		00
	Participação em cursos e eventos nas áreas: cooperativismo de crédito,		10

Conhecimentos e Certificações	governança corporativa, ou planejamento estratégico; Outros cursos; Nenhum.	Certificado Certificado	 05 00
Tempo de associado na cooperativa	05 – Anos; 04 – Anos; 03 – Anos; 02 – Anos; 03 meses a 01 – Ano; Nenhum.	Ficha cadastral	50 40 30 20 10 00
	Total de pontos		**100**

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: 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 ou cônjuge.
Não estar 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 a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos:	a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal e estadual); b) Consulta nos sites dos tribunais a existência de processos criminal em nome do candidato.
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração ou de diretor:	Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central
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:	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.
Não estar declarado falido ou insolvente.	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.
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.	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.

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

VI - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS - CAPACITAÇÃO

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

A **CREDFEDERAL** em seu plano de capitação 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 ou Fiscal, 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.

Rubens Antônio dos Santos
Diretor Presidente

Antônio Honório Vieira
Diretor Operacional

Hélio José dos Santos
Diretor Administrativo

Roberto Silveira
Conselheiro

Sérgio dos Santos Calazans
Conselheiro

CredFederal
Cooperativa de Crédito Mútuo dos Policiais Federais e Servidores da União no Espírito Santo

ANEXO I - TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

1. ABRANGÊNCIA

Esta política abrange todos os dirigentes e colaborados da CREDFEDERAL.

2. OBJETIVO

Estabelecer critérios e diretrizes para capacitação de dirigentes, fiscais e colaboradores da CREDFEDERAL, 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 serem identificadas através das estratégias e objetivos do negócio e da área.

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 CREDFEDERAL;

b) Foco na eficiência e eficácia: Agregar valor a CREDFEDERAL por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios;

c) Relacionamento institucional: Representar a CREDFEDERAL e zelar pela sua imagem institucional, articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca;

d) Visão de mercado: Posicionar a CREDFEDERAL 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 CREDFEDERAL 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.