

1. OBJETIVO

Esta política foi elaborada para atender a Resolução 4.878 de 23/12/2020 do BACEN e tem por finalidade estabelecer as diretrizes e as principais atribuições associadas à sucessão de administradores.

A Cooperativa visa garantir através da presente política e do planejamento alinhado às boas práticas de governança, avaliar e capacitar continuamente a alta administração e seus potenciais sucessores, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes, zelando pela transparência e sustentabilidade de seus processos decisórios.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

As tarefas descritas nesta IN são aplicáveis aos cargos da alta administração, assim entendidos aqueles previstos para o Conselho de Administração e Diretoria Executiva e para os cargos do Conselho Fiscal.

Esta Política deve ser aplicada também aos substitutos de membros da alta administração e do Conselho Fiscal, em casos de vacância objetivando atender as qualidades para a plena continuidade da gestão da entidade.

3. RESPONSABILIDADES E AUTORIDADES

3.1 Conselho de administração: será responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores.

3.2 Assembleia Geral: será responsável pela aprovação final da política de sucessão de administradores.

4 NORMAS GERAIS

As diretrizes da política estão pautadas considerando 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 estatutários tenham competências necessárias para o desempenho de suas funções.

A política de sucessão de administradores deve abranger processos de recrutamento, de promoção, de eleição e de retenção dos membros dos órgãos estatutários, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos.

Além das exigências legais e regulamentares em vigor para o exercício dos cargos, o processo para sucessão considera outros aspectos complementares como:

- a) Escolaridade e formação acadêmica;
- b) Experiência profissional;
- c) Capacidade técnica e gerencial;
- d) Conhecimentos e certificações;
- e) Habilidades interpessoais.

A Cooperativa entende que a escolaridade, a formação acadêmica, a experiência profissional em áreas como Administração de Empresas, Economia e Contabilidade são formações importantes para melhor compreensão dos temas ligados a instituições financeiras.

A capacidade técnica e gerencial é um requisito significativo para os membros que irão exercer na Cooperativa cargos de gestão (Conselho de Administração e Diretoria Executiva).

Eventuais certificações, aperfeiçoamentos e treinamentos na área em que irá atuar, e principalmente em Cooperativa de Crédito e no Sistema Financeiro Nacional (SFN) também é um fator importante para seleção dos candidatos.

Habilidades interpessoais são importantes pois contribuem para o aumento da produtividade; proporcionam uma maior capacidade para lidar com as adversidades do negócio; melhoram o clima organizacional e aumentam o nível de satisfação dos colaboradores, clientes e prestadores de serviço.

Ciente do grande desafio envolvido em gerir uma instituição financeira, a CoopCredmais, de acordo com as condições exigidas por lei, reforça que adota efetivamente a política de sucessão de administradores, tanto para os que postulam se candidatar aos cargos dos órgãos estatutários como para os que já estão à frente da Cooperativa.

5 PROCESSO SELETIVO

O procedimento para seleção dos candidatos a membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva da Cooperativa consiste na análise pela Comissão Eleitoral da conformidade das condições apresentadas pelos candidatos, com aquelas exigidas para o preenchimento dos cargos, previstas no Estatuto Social, no Regulamento Eleitoral, neste Plano de Sucessão e na legislação em vigor.

Para atendimento aos pré-requisitos dos cargos, as informações devem ser apresentadas e detalhadas por cada candidato e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.

A identificação e a checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fontes públicas e privadas de dados cadastrais, documentos, certificados e outras fontes, atendidas todas exigências do Banco Central do Brasil.

5.1 PRÉ-REQUISITOS EXIGIDOS PARA O EXERCÍCIO DOS CARGOS CONFORME LEGISLAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO EM VIGOR

A Cooperativa considera os pré-requisitos exigidos pela legislação e pela regulamentação em vigor, para exercício dos cargos, conforme tabela abaixo:

Pré-requisitos exigidos ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada: I - Processo crime ou inquérito policial a que esteja respondendo o eleito ou qualquer sociedade de que seja ou tenha sido, à época dos fatos, controlador ou administrador; II - Processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema Financeiro Nacional; III - Outras situações, ocorrências ou circunstâncias análogas julgadas relevantes pelo Banco Central do Brasil.	a) Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone; b) Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau; c) Caso seja identificado o vínculo, verificar a situação cadastral no sítio da receita federal (CNPJ empresa) a natureza, a integridade e a confiabilidade da organização administrada pelo candidato.

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:	Emitir os seguintes documentos: a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); b) Certidões negativas; c) Nada consta cível; d) Criminal, dentre outras disponíveis nos sítios dos tribunais de cada região e comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF).
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro, ou de diretor:	a) Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil.
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:	a) A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis e demais órgãos reguladores.
Não estar declarado falido ou insolvente:	
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:	

Além das condições estabelecidas acima, é necessário para exercício dos cargos:

Pré-requisitos ao cargo	Providências
Ser associado da Cooperativa no mínimo 2 anos (PARA CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL)	a) Confirmar data de admissão na proposta de admissão
Ser associado da Cooperativa ou não, desde que a maioria dos diretores seja composta de pessoas naturais associadas (PARA DIRETORIA)	a) Confirmar data de admissão na proposta de admissão e se a maioria dos diretores são associados.
Histórico do associado favorável no que refere-se a confiança e interesse pelos assuntos da cooperativa	a) Consultar histórico de operações de crédito com a Cooperativa, participações em eventos e Assembleias em geral

5.2 COMPLEMENTO AOS PRÉ-REQUISITOS DE ACESSO AOS CARGOS ESTATUTÁRIOS

A par de verificação do atendimento aos pré-requisitos exigidos no Estatuto Social, no Regulamento Eleitoral e neste Plano de Sucessão, aos cargos, no processo eleitoral deverão comprovar:

5.2.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E/OU CONSELHO FISCAL

Complemento aos pré-requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso (1)	Status(2)
Atender no mínimo 80% das exigências ao cargo				
Escolaridade e formação acadêmica	Ter no mínimo Curso Superior Completo em uma das seguintes áreas: Administração, Ciências Econômicas, Finanças, Controladoria, Auditoria, Contabilidade.	Certificado Acadêmico	30%	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão de pessoas, de negócios ou gestão de crédito, experiência ou vivência em governança corporativa em Cooperativas ou não.	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 economia, planejamento orçamentário e conhecimentos sobre o perfil de risco da cooperativa (gestão de riscos).	Análise curricular(certificações cartas de apresentações, etc)	20%	
Conhecimento e certificações	Participação em eventos do segmento financeiro e/ou cooperativo, sendo: cursos, congressos, conferências, seminários, workshop, etc.; participação de seção de Planejamento Estratégico.	Certificado de participação	15%	
Habilidades Interpessoais	Capacidade de trabalhar em equipe; capacidade de liderar e influenciar pessoas; Autogestão; comunicação.	Análise curricular(cursos, certificações, etc)	15%	
Total:	100%			
Resultado Alcançado:				
Status: Atende (A) / Atende Parcialmente (AP) / Não Atende (N)				

Informações de uso restrito. Divulgação permitida somente com autorização da Cooperativa.

5.2.2 DIRETORIA EXECUTIVA

Faz-se necessário nesta etapa a definição do perfil do candidato ideal à sucessão, objetivando que o mesmo possa desempenhar da melhor forma possível o papel de diretor.

Além de cumprir no mínimo 80% do complemento aos pré-requisitos para o cargo de Conselheiro Administrativo e/ou Fiscal, será exigido para o cargo de diretor:

Aspectos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso (1)	Status(2)
Atender no mínimo 80% das exigências ao cargo				
Escolaridade e formação acadêmica	Ter Curso Superior Completo e pós graduação em uma das seguintes áreas: Administração, Ciências Econômicas, Finanças, Controladoria, Auditoria, Contabilidade.	Certificado Acadêmico	50%	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão de pessoas, de negócios ou gestão de crédito, vivência em governança corporativa em Cooperativas especificamente.	Análise curricular documental comprobatória.	50%	
Total:	100%			
Resultado Alcançado:				
Status: Atende (A) / Atende Parcialmente (AP) / Não Atende (N)				

6 AVALIAÇÃO/COMISSÃO ELEITORAL

O Conselho de Administração, com antecedência mínima de 40 (quarenta) dias da Assembleia Geral, criará uma Comissão Eleitoral composta por: 2 (dois) cooperados ativos e que não estejam concorrendo a cargos eletivos no pleito e, um Secretário que seja funcionário da Cooperativa.

Tendo em vista o sigilo das informações, a Comissão Eleitoral deve se atentar somente a análise técnica dos pretensos candidatos, devendo, ainda, assinar termo de resguardo das informações privilegiadas que obtiverem, através de

formulário fornecido pela Cooperativa. Vide modelo no Anexo III do Regulamento Eleitoral.

A Comissão Eleitoral coordenará todos os trabalhos relativos à eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal até a posse dos mesmos junto aos cargos da Cooperativa.

7 CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

A CoopCredmais efetuará ações integrando os Conselheiros e Diretores 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 cooperativa.

A Cooperativa em seu plano de capacitação desenvolverá educação continuada sobre os temas relevantes para formação em cargos administrativos, fiscais e executivos que sejam inerentes ao seu modelo de negócio.

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

- a) Cursos Preparatórios de Certificação de Conselheiros de Administração, Fiscal e Cargo Executivo em Cooperativas de Crédito;
- b) Treinamentos nas áreas de: Compliance, Prevenção ao Crime de Lavagem de Dinheiro/Financiamento ao Terrorismo, Gestão de Risco, Ouvidoria, Ilícitudes, Formação de Conselheiros para Cooperativa e outros relacionados a ações educacionais sobre os temas relevantes para a Cooperativa;
- c) Participação em congressos e seminários sobre Cooperativa de Crédito, oferecidos pelo Sistema Ocemg.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta Política de Sucessão de Administradores será revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, podendo ainda ser revisada antes em decorrência de fatos relevantes que justifiquem a revisão desta IN.

Caberá ao Conselho de Administração resolver as situações não previstas por nesta Instrução Normativa.

9 CONTROLE DE REGISTROS

Identificação	Coleta	Indexação	Acesso	Arquivo	Armazenagem	Manutenção	Tempo	Disposição
Política de sucessão de administradores	Cooperativa	Cronológica/ Por período	Via Cooperativa	Físico	Arquivo Cooperativa	Funcionários	Indeterminado	Descarte

10 ANEXOS

Anexo 1 – Histórico das Revisões
Anexo 2 – Treinamento e Desenvolvimento
Anexo 3 – Fluxograma

11 VIGÊNCIA

A presente Instrução Normativa, que trata da “Política de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados da CBMM – CoopCredmais” revoga a IN anterior e entra em vigor em 11/04/2024, devidamente aprovada no dia 10/04/2024 em Assembleia Geral Ordinária realizada na cidade de Araxá (MG).

Jose Vander Firmino Gonçalves
Diretor Financeiro

Marco Antonio de S. Vieira
Diretor Coordenador

		HISTÓRICO DAS REVISÕES ANEXO 1		Nº: IN 026/2024 Versão: 3.0 Página: 9/12
VERSÃO	ITEM	HISTÓRICO DA REVISÃO	DATA DA REVISÃO	
1.0	Todos	Emissão inicial do documento com aprovação em AGO.	19/02/2019	
2.0	Todos	Emissão do documento com revisão geral e adequação para atendimento aos apontamentos 110.7,110.8 e 110.9 do RAC exercício ano de 2022, com aprovação em AGO realizada em 15/03/2023.	15/03/2023	
3.0	Todos	Emissão do documento com revisão geral e adequação para atendimento a Resolução 5051/2022 e Lei Complementar 196/2022, com aprovação em AGO realizada em 10/04/2024.	10/04/2024	

	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ANEXO 2		Nº: IN 026/2024 Versão: 3.0 Página:10/12
VERSÃO	ITEM	HISTÓRICO DA REVISÃO	DATA DA REVISÃO

1. ABRANGÊNCIA

Este plano de treinamento e desenvolvimento abrange todos os dirigentes e colaboradores da CoopCredmais.

2. OBJETIVO

Estabelecer critérios e diretrizes para capacitação de dirigentes e colaboradores da CoopCredmais, 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) Treinamentos on the job (treinamento no trabalho);
- b) Treinamentos online;
- c) Workshops, congressos, simpósios, seminários, palestras;
- d) Benchmarking (inclusive viagens realizadas para verificação de melhores práticas em outras instituições);
- e) Cursos externos (formação técnica, informática, idiomas, graduação, pós-graduação, cursos intensivos de curta duração).

4. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTOS

A Gerência 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 dos colaboradores e dirigentes: os objetivos e responsabilidades dos mesmos devem ser considerados;
- c) Verificando potenciais desafios que os colaboradores e dirigentes poderão assumir no futuro.

	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ANEXO 2		Nº: IN 026/2024 Versão: 3.0 Página:11/12
VERSÃO	ITEM	HISTÓRICO DA REVISÃO	DATA DA REVISÃO

Após identificação dos treinamentos necessários, será elaborado cronograma de capacitação para realização dos treinamentos.

5. COMPROVAÇÃO PARTICIPAÇÃO TREINAMENTOS/PALESTRAS ETC.

Quando da conclusão dos treinamentos ou participação em eventos externos, deverá ser enviado a área de Controles Internos o certificado e/ou declaração de conclusão e/ou participação no curso, palestra, etc.

	FLUXOGRAMA SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES ANEXO 3		Nº: IN 026/2024 Versão: 3.0 Página: 12/12
VERSÃO	ITEM	HISTÓRICO DA REVISÃO	DATA DA REVISÃO

