
Política – Sucessão de Cargos da Alta Administração das Cooperativas Centrais



Responsável Rossana Bitello Silvai	Cargo Gerente de Desenvolvimento de Pessoas	Área Gerência de Desenvolvimento de Pessoas
Substitui e revoga		
Abrangência Sistêmico	Período de Vigência De: 19/10/2022 Até: Indeterminado	

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	3
2.	DEFINIÇÕES	3
2.1	Processo sucessório	3
2.1.1	Recrutamento	4
2.1.2	Seleção e avaliação	4
2.1.3	Retenção	5
2.1.4	Treinamento	5
2.1.5	Eleição	5
3.	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	6
4.	BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	6
5.	DISPOSIÇÕES FINAIS	6
5.1	Glossário	7

1. OBJETIVO

Esta Política estabelece as diretrizes e as regras para o processo de preparação de sucessores para os cargos da alta administração das Cooperativas Centrais de Crédito integrantes do Sicredi (Centrais), observando as boas práticas de governança corporativa.

2. DEFINIÇÕES

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

Para fins de aplicação desta Política são considerados cargos de alta administração a posição de Presidente do Conselho de Administração e dos membros da Diretoria Executiva da Central.

A gestão do processo de preparação de sucessores compete ao Conselho de Administração da Central, através do Presidente em relação ao Diretor Executivo e este no encaminhamento dos demais membros da Diretoria, e a sua execução deve observar os métodos e ferramentas recomendados sistemicamente.

Os membros do órgão de administração 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.

2.1 Processo sucessório

As etapas do processo de preparação de sucessores para a alta administração, compreendem:

- Recrutamento
- Seleção e avaliação
- Retenção
- Treinamento
- Eleição

Considerando a definição interna de promoção, presente no item 5.1 desse documento, a etapa de promoção não se aplica ao processo de preparação de sucessores para os cargos de alta administração.

2.1.1 Recrutamento

A etapa de recrutamento contempla o planejamento do quadro de posições e a identificação de participantes.

O planejamento do quadro de posições deve ser realizado com base na identificação e na projeção do número de posições a serem ocupadas nos órgãos de administração da Central.

Cabe ao Conselho de Administração definir o momento para iniciar o processo de preparação de sucessores, visando assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos da alta administração.

A identificação de participantes é de responsabilidade das Centrais. O(s) participante(s) identificado(s) devem enviar os documentos solicitados a fim de comprovar quais requisitos do cargo pretendido já estão atendidos.

2.1.2 Seleção e avaliação

A etapa de seleção e avaliação contempla a análise de requisitos e a avaliação de prontidão e potencial.

É de responsabilidade da Central realizar a análise dos requisitos conforme descrito no Estatuto Social, nos formulários de descrição de cargos, normativos do Sicredi e na legislação em vigor.

Para o cargo de Presidente, a etapa de seleção e avaliação se encerra com o retorno ao(s) interessado(s) dos requisitos que já atende(m) e os que deve(m) atender até o período de inscrição de candidatura da chapa à eleição.

Para os cargos da Diretoria Executiva, além da análise de requisitos, o(s) participante(s) deve(m) ser submetido(s) a uma avaliação, por meio da aplicação de métodos e ferramentas recomendadas sistemicamente, a fim de identificar o nível de prontidão para assumir o cargo e o potencial

de desenvolvimento das capacidades requeridas. Ao final da avaliação deve ser apresentado ao Conselho de Administração da Central parecer técnico sobre o(s) participante(s) que prossegue(m) no processo de preparação de sucessores.

2.1.3 Retenção

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

2.1.4 Treinamento

A etapa de treinamento é aplicável ao processo de preparação de sucessores para os cargos de Diretoria Executiva e deve ser realizada por meio de um programa de desenvolvimento executivo, cuja responsabilidade de planejamento e execução é da Central, observando as recomendações sistêmicas.

Para o cargo de Presidente, o(s) interessado(s) deve(m) participar de programas previstos no Estatuto Social e demais normativos do Sicredi.

2.1.5 Eleição

A etapa de eleição para os cargos da alta administração de Central definidos nesta Política, deve obedecer às disposições da legislação, do Estatuto Social, Código Eleitoral e demais normativos do Sicredi. O(s) candidato(s) submetido(s) 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 de Diretoria Executiva, a área de Gestão de Pessoas do Centro Administrativo Sicredi deve apoiar tecnicamente o Presidente do Conselho de Administração na avaliação do(s) participante(s) envolvido(s) no processo de preparação de sucessores que possui(em) as melhores condições e atende(m) os requisitos

estabelecidos para a candidatura. O Presidente do Conselho de Administração da Central deve indicar o(s) candidato(s) para eleição.

3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- O Conselho Administração da Central 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.
- O Conselho de Administração da Central é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da Política de Sucessão de Administradores das Cooperativas Centrais.
- A Assembleia Geral é responsável por aprovar a política de sucessão de cargos de alta administração da Central em conformidade com a deliberação Sistêmica do Sicredi.

4. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Lei nº 5.764/1971;
- Lei complementar nº 130/2009;
- Resolução CMN nº 4.434/2015;
- Resolução CMN nº 4.878/2020

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

As deliberações sobre assuntos específicos de interesse das Centrais, não previstas nesta Política, devem observar as competências estabelecidas na Legislação, no seu Estatuto Social e nos normativos do Sicredi.

A política de sucessão será objeto de revisão, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, de acordo com as definições internas do Sicredi.

5.1 Glossário

As definições de expressões utilizadas nesta Política, compreendem:

- **Avaliação:** processo que visa verificar se o candidato, após concluir o plano de desenvolvimento do processo sucessório, atende aos requisitos para assumir determinado cargo da alta administração.
- **Candidato:** pessoa que reúne condições necessárias para participação no processo de eleição do Sicredi para os cargos de alta administração.
- **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 do Sicredi:** compreende os documentos que possuam cunho regulatório, de cumprimento compulsório nas entidades do Sicredi, conforme previsto na Política de Normativos.
- **Participantes:** pessoa que reúne condições necessárias para participação no processo sucessório do Sicredi para os cargos de alta administração.
- **Posição:** corresponde à localização/nível hierárquico que determinado cargo ocupa na estrutura organizacional de cada entidade.
- **Promoção:** processo pelo qual o profissional com vínculo empregatício assume um outro cargo de maior complexidade, também com vínculo empregatício, dentro da mesma entidade.
- **Recrutamento:** 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 do Sicredi; (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.
- **Treinamento:** ações que visam desenvolver determinada capacidade técnica ou comportamental.

6. CONTROLE DE VERSÃO

Versão	Data	Atualização/Itens
1 e 1.1	18 e 19/05/2017 Voto CAD 003/2017 – Aprovação via deliberação sistêmica	Criação
1.2	19/10/2022 Voto CAD 025/2022 – Ratificação s/ deliberação sistêmica	Ratificação, sem alteração