

## **3.12. POLÍTICA DE SUCESSÃO**

## SUMÁRIO

3.12. POLÍTICA DE SUCESSÃO .....	3
3.12.1 Introdução.....	3
3.12.2 Processos abrangidos.....	3
3.12.3 Processo sucessório.....	4
3.12.4 Identificação .....	4
3.12.5 Avaliação.....	5
3.12.6 Treinamento .....	5
3.12.7 Seleção .....	6
3.12.8 Disposições Finais .....	6
3.12.9 Controle de Atualizações .....	6

## 3.12. POLÍTICA DE SUCESSÃO

Esta política atende à resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20 e visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução da sucessão de administradores da **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários Municipais de Itapira – CREDITA**.

O objetivo é garantir a continuidade e sustentabilidade dos negócios, a execução da estratégia, o atendimento aos princípios de governança cooperativa que assegurem a solidez e eficiência da entidade, além da preparação de pessoas capacitadas para assumir os cargos de alta administração.

### 3.12.1 Introdução

A política considera a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da **CREDITA**, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções. Essa política se aplica aos cargos da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal.

É exigido que para o exercício dos cargos estatutários a pessoa seja associada da cooperativa.

### 3.12.2 Processos abrangidos

A política de sucessão de administradores deve abranger processos os quais mencionaremos a seguir, descrevendo-os:

<b>Recrutamento:</b>	atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovada com base na formação acadêmica, experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes, traços de personalidade e estilo de liderança, habilidades interpessoais, conhecimento de legislações e regulamentações do segmento.
<b>Promoção ou Recondição:</b>	leva em conta o histórico do candidato (confiança, ética, assertividade, inteligência emocional e visão estratégica).
<b>Eleição:</b>	para garantir a continuidade do negócio de forma profissional, haverá necessidade de consultar o regimento eleitoral, de modo a garantir as premissas para assegurar que o candidato tenha os pré requisitos necessários e capacitação para o cargo pleiteado.

<b>Retenção:</b>	é aplicável ao processo de preparação de sucessores e serão aplicados programas de investimento aos cooperados, como capacitação e reconhecimento.
------------------	--

### **3.12.3 Processo sucessório**

A **CREDITA** estabeleceu as regras que disciplinam a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos estatutários, 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.

Essas regras estarão definidas em regulamento eleitoral específico detalhando o processo sucessório de modo geral.

### **3.12.4 Identificação**

O procedimento de identificação é a verificação das condições prévias exigidas pela regulamentação em vigor para os diretores Executivos e Conselheiros Fiscais eleitos em Assembleia Geral:

- I.** Para atendimento aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios;
- II.** A identificação e checagem das informações apresentadas serão realizadas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fonte pública e privada de dados cadastrais, documentos, certificados ou outras solicitações do Banco Central do Brasil;
- III.** Os potenciais ocupantes de cargos da diretoria executiva e conselho fiscal devem atender às condições exigidas pelas regulamentações em vigor descritas no regulamento eleitoral respectivo.

### 3.12.5 Avaliação

O princípio básico é avaliar se a diretoria executiva e o conselho fiscal cumprem as funções e responsabilidades atribuídas e as pré-definidas na legislação, no estatuto e nos regimentos internos. Dada a natureza do porte e complexidade da **CREDITA** a avaliação dos diretores e conselheiros se dará pela aprovação das contas na AGO. São fundamentais também a transparência e o entendimento do processo por todos aqueles que estarão envolvidos com a avaliação.

### 3.12.6 Treinamento

São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da **CREDITA**. A educação continuada é pré-requisito para uma governança baseada em boas práticas de gestão.

O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento e tem como principal objetivo reforçar as competências que apresentaram o resultado acima do esperado e promover a aquisição daquelas que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão.

A cooperativa promoverá, em parceria com o Sescoop, FNCC – Federação Nacional das Cooperativas de Crédito ou entidade educacional de renomada capacidade técnica, periodicamente, cursos preparatórios para formação de futuros dirigentes, para os diretores executivos e conselheiros fiscais.

Aos membros da Diretoria Executiva, a cooperativa promoverá ou patrocinará cursos/programas de especialização visando aprimorar suas qualificações técnicas, gerenciais e interpessoais de acordo com a necessidade da **CREDITA**.

A **CREDITA** providenciará cronograma de cursos e treinamentos que atendam a capacitação de seus dirigentes e conselheiros com programa adequado com essas formações básicas:

- a)** Formação de Diretoria e Conselho Fiscal;
- b)** Gestão de Risco de Crédito;
- c)** Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.

Este não é um roteiro definitivo e poderá variar conforme a decisão da Diretoria Executiva ou apontamentos por meio de relatórios das auditorias.

### 3.12.7 Seleção

A **CREDITA** possibilitará a seus associados condições para os interessados em assumir cargos executivos se preparem e participem de ações de capacitação. Esta política será divulgada no site da instituição para conhecimento de todos os associados.

Os candidatos devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação haja vista a necessidade dos integrantes dos órgãos estatutários atendam às exigências que o cargo requer, principalmente pelo fato da **CREDITA** ser uma instituição financeira com fiscalização pelo Banco Central do Brasil. O detalhamento está contido no regimento eleitoral.

### 3.12.8 Disposições Finais

No estatuto social da **CREDITA** estão descritas as condições de ocupação dos cargos estatutários, sendo complementado no regimento eleitoral da cooperativa o detalhamento dessas condições.

Os eleitos serão empossados após homologação da eleição pelo Banco Central do Brasil. A diretoria executiva é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, a operacionalização, a manutenção e a revisão desta política.

Esta política foi analisada e aprovada pela Diretoria Executiva e registrada em ata do respectivo órgão em 31/03/2025 e aprovada em assembleia geral realizada em 24/04/2025.

A Política de Sucessão será aprovada e revisada periodicamente pela Diretoria Executiva da **CREDITA** que deverá assegurar sua divulgação interna e externa, bem como manter documentação relativa à disposição do Banco Central do Brasil.

Este documento é parte integrante da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos. Conheça a estrutura completa no grupo/item **1.1 – ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS E GERENCIAMENTO DE RISCOS**.

### 3.12.9 Controle de Atualizações

Data da atualização	Instrumento de atualização	Atualizações
31/03/25	Atualização periódica	Alteração de Grupo - do Grupo Operacional indicado pelo numeral 4.11 para o Grupo Governança indicado pelo numeral 3.12.  Adequações de texto.

**Raquel Cássia de Campos**  
Diretora Presidente

**Luciano Donisete Couto**  
Diretor Administrativo

**Renata Delalana Figueiredo**  
Diretora Operacional