

## **MANUAL DE CONTROLES INTERNOS**

### **3.12. POLÍTICA DE SUCESSÃO**

## SUMÁRIO

3.	GOVERNANÇA .....	3
3.12.	Política de Sucessão .....	3
3.12.1.	Plano de Sucessão .....	4
3.12.2.	Identificação .....	5
3.12.3.	Avaliação .....	5
3.12.4.	Treinamento .....	5
3.12.5.	Seleção .....	6
3.12.6.	Disposições Gerais .....	7

### 3. GOVERNANÇA

#### 3.12. Política de Sucessão

Esta política atende à resolução CMN - Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20 e visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução de plano de sucessão de administradores da **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores da Federação do Comércio, Sesc e Senac de São Paulo**, garantindo a continuidade e sustentabilidade dos negócios, a execução da estratégia, o atendimento aos princípios de governança cooperativa que assegurem a solidez e a eficiência da entidade e a preparação de pessoas capacitadas a assumirem os cargos de alta administração.

A política considera o porte da cooperativa, classificada como “*capital x empréstimo*” conforme comunicado nº 28.684/15 do BACEN, atendendo a resolução do Conselho Monetário Nacional - CMN nº 4.434/15 e segmentada como “S5” baseada na resolução CMN nº 4.553/17 e em conjunto à complexidade, à estrutura, ao perfil de risco e ao 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.

Essa política se aplica aos cargos da Diretoria Executiva e Conselho Fiscal.

- a) **Recrutamento:** 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) Recondução:** leva em conta o histórico do candidato (confiança, ética, assertividade, inteligência emocional e visão estratégica);
  
- c) Eleição:** para garantir a continuidade do negócio de forma profissional, haverá necessidade de consultar o regimento eleitoral específico, de modo a garantir as premissas para assegurar que o candidato tenha os pré requisitos necessários e capacitação para o cargo pleiteado.

### 3.12.1. Plano de Sucessão

A cooperativa estabeleceu as regras que disciplinam a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos estatutários e, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos exigidos pela resolução CMN - Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20:

- a)** condições para o exercício do cargo
- b)** capacidade técnica;
- c)** capacidade gerencial;
- d)** habilidades interpessoais;
- e)** conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
- f)** experiência.

O detalhamento dessas regras estão definidos no regimento eleitoral da Diretoria Executiva e Conselho Fiscal detalhando o processo sucessório de modo geral.

### 3.12.2. Identificação

O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições 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, que ficarão arquivados na cooperativa;
- 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 regimento eleitoral respectivo.

### 3.12.3. Avaliação

O princípio básico é avaliar se os dirigentes cumprem as funções e responsabilidades aceitas como suas e as pré-definidas na legislação, no estatuto e nos regimentos internos. Face ao porte e complexidade da cooperativa a avaliação dos Diretores e Conselheiros se dará pela apresentação dos resultados do exercício e respectiva aprovação das contas na **AGO**. São fundamentais também a transparência e o entendimento do processo por todos aqueles que estarão envolvidos com a avaliação.

### 3.12.4. Treinamento

São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da cooperativa.

A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas 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 disponibilizará aos cooperados interessados, agenda de programas de qualificação e aperfeiçoamento, oferecida pelo Sescop e FNCC - Federação Nacional das Cooperativas de Crédito, periodicamente.

Aos membros da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, a cooperativa compartilhará, periodicamente, cronograma de cursos e treinamentos que atendam a sua capacitação.

#### **3.12.5. Seleção**

A cooperativa possibilitará a seus cooperados condições para que os interessados em assumir cargos executivos, se preparem ou participem de ações de capacitação, através de agenda de programas de qualificação e aperfeiçoamento, oferecida pelo Sescop e FNCC - Federação Nacional das Cooperativas de Crédito, periodicamente.

Os candidatos devem preencher os requisitos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regimentos relativos à sua atuação.

### 3.12.6. Disposições Gerais

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 deverá ser aprovada em assembleia geral, sendo revisada sempre que necessário, e a cooperativa deverá manter a documentação à disposição do Banco Central do Brasil respeitando o prazo mínimo a cada 5 anos.

Esta política foi analisada e aprovada pela Assembleia Geral Ordinária e registrada em ata do respectivo órgão de xx/xx/xxxx.

Este documento é parte integrante da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos. A estrutura completa demonstrada no **ANEXO I - ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS E GERENCIAMENTO DE RISCOS** destacada no grupo 1. Estrutura, item: **1.1 - ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS**.

Jackson Andrade de Matos  
Diretor Presidente

José Claudinei Primolan  
Diretor Administrativo

Noboru Takarabe  
Diretor Financeiro

João Henrique de Freitas Alves  
Diretor de Operações

Raquel Claro Vargas  
Diretora de Planejamento

Ricardo Gentil de Oliveira  
Diretor de Comunicação