



POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. INTRODUÇÃO

A Política de Sucessão de Administradores atende os aspectos legais e a necessidade natural da Cooperativa de Crédito Rural Seara (Crediseara), como o de garantir o seu futuro, cumprindo a sua missão e os seus objetivos. Esta Política é um instrumento que auxilia no preparo de sucessores da Cooperativa. Para tanto, o Conselho de Administração, juntamente com a Diretoria Executiva, faz a gestão de um processo para identificar e proporcionar formação aos associados, entre eles, futuros conselheiros e diretores, levando em conta as questões de gênero e geração.

A sucessão impacta diretamente nos resultados, na sustentabilidade e perenidade da instituição, logo é imprescindível transmitir um legado, uma cultura, fazendo com que a instituição continue gerando os resultados econômicos, sociais e ambientais a partir do seu projeto original e de forma sólida.

A Política de Sucessão de Administradores da Crediseara atende os aspectos legais da Resolução 4.878, de 23 de dezembro de 2020, e os planejamentos estratégico e operacional da Cooperativa. Os planejamentos têm como base, as diretrizes filosóficas, políticas e econômicas estabelecidas desde a origem da Crediseara, as decisões políticas e a oferta de soluções ao quadro de associados, que consistem na oferta de produtos e serviços financeiros e de caráter social e ambiental. Assim sendo, o objetivo deste documento é estabelecer as diretrizes, princípios, questões e ações que definem a Política de Sucessão de Administradores da Cooperativa.

2. NATUREZA DA CREDISEARA

A natureza da Crediseara é caracterizada por meio da identificação do porte, do nível de complexidade, da estrutura, do perfil de risco e do modelo de negócio.

2.1 Porte da Crediseara

A Crediseara é uma cooperativa de crédito clássica, de caráter regional, com área de atuação em dez municípios na região Oeste de Santa Catarina, cuja base social está definida no Art. 11 do Estatuto Social. A sua característica



principal é o atendimento às demandas da agricultura familiar e do agronegócio, funcionários de empresas, trabalhadores autônomos em geral, pequenos empreendedores urbanos e rurais, prestadores de serviços, profissionais liberais e funcionários públicos.

Dentro das atuais normas do Banco Central do Brasil (Bacen), como a Resolução 4.553, de 30 de janeiro de 2017, a Cooperativa é classificada como S5, devendo, para isso, ter estrutura adequada para controles e avaliação dos riscos aos quais está exposta.

2.2 Nível de complexidade

Como a Crediseara é uma instituição que possui a base social definida, conforme item anterior, a sua atividade é de baixa complexidade. As atividades que a Cooperativa desenvolve através de serviços e produtos financeiros são idênticas as que as demais instituições financeiras oferecem, porém, com delimitação do público-alvo.

Os produtos e serviços oferecidos consistem em aplicação financeira, tomada de crédito pessoal, investimento e custeio agrícola, cartão de débito e crédito, seguros, serviços de conta corrente: depósito, transferência (TED), talão de cheque, extrato, cheque especial, pagamento de boletos e convênios.

2.3 Estrutura

A estrutura jurídica é composta pelo Estatuto Social e legislações aplicadas às instituições financeiras do porte e da natureza da Crediseara. A estrutura político-administrativa é composta pelas assembleias gerais, Conselho Fiscal, Conselho de Administração e Diretoria Executiva.

2.4 Perfil de risco

De acordo com a natureza da Crediseara, os principais riscos dizem respeito aos riscos de crédito, operacional e socioambiental. Estes riscos são gerenciados pela Política de Estrutura Simplificada e Gerenciamento de Riscos.



2.5 Modelo de negócio da Crediseara

A Crediseara é uma instituição financeira, autorizada pelo Bacen para prestar serviços financeiros aos seus associados, baseada em princípios e valores que acrescentam também serviços na educação financeira e na promoção do associativismo. A Cooperativa está comprometida com a oferta de serviços que promovem o desenvolvimento regional sustentável, por meio do fomento de atividades econômicas, sociais e ambientais.

3. APLICAÇÃO DA POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

A Política de Sucessão de Administradores se aplica aos atuais e futuros conselheiros de administração e fiscais e membros da Diretoria Executiva, bem como ao grupo de líderes comunitários e setoriais identificados e que tenham perfil para integrarem as estruturas administrativas da Cooperativa. Para tanto, a Crediseara oferece capacitação continuada sobre governança cooperativa com ênfase em boas práticas de gestão.

4. ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

A abrangência da Política de Sucessão de Administradores da Crediseara é regulamentada pelo Art. 3º da Resolução 4.878/2020 do Bacen.

5. CAPACIDADES EXIGIDAS PARA O EXERCÍCIO DE CARGOS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A Política de Sucessão de Administradores abrange processos de recrutamento, de promoção, de eleição e de retenção de administradores, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos da alta administração, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos:

5.1 Condições legais e regulamentares

As condições legais e regulamentares da Política de Sucessão de Administradores estão previstas no Artigo 90 do Estatuto Social, na Política de Governança e nas normas específicas e orientações do Bacen. Os itens a



seguir apresentam as competências para os cargos administrativos na Crediseara.

5.2 Capacidades Técnicas e Administrativas

- I. Visão sistêmica, estratégica e de longo prazo;
- II. Capacidade administrativa e de gestão;
- III. Conhecimento em questões trabalhistas, fiscais, tributárias e jurídicas;
- IV. Conhecimento sobre o Estatuto Social, as leis, as resoluções e normas pertinentes ao cooperativismo de crédito e normas internas, entre outras.

5.3 Capacidade gerencial

- V. Habilidade analítica dos dados contábeis e operacionais;
- VI. Entendimento do perfil de risco da cooperativa, da complexidade dos produtos e serviços ofertados e capacidade de prever e prevenir eventuais problemas;
- VII. Capacidade de análise de projetos de financiamentos, de investimentos, de custeio, de capital de giro, de empreendimentos viáveis e de riscos em atividades produtivas, industriais, comerciais e de serviços;
- VIII. Capacidade de oferecer esclarecimentos sobre aplicações financeiras, linhas de crédito, juros simples e compostos.

5.4 Habilidades interpessoais

- I. Ser um líder nato e ter compromisso com os princípios, valores, visão e objetivos da Crediseara;
- II. Capacidade e habilidade para trabalhar em equipe;
- III. Capacidade de diálogo com todos os associados e fornecedores;
- IV. Capacidade de lidar com situações adversas e inesperadas;
- V. Ter paciência e parcimônia na condução dos relacionamentos;
- VI. Ser interativo, propositivo e carismático com os associados;
- VII. Dar atenção com equidade e igualdade, independente da situação social, econômica e cultural do associado;



- VIII. Isenção de conflito de interesse em relação aos assuntos da Cooperativa;
- IX. Ter iniciativa e dar encaminhamento prático às necessidades e demandas sociais, operacionais e relacionais.

5.5 Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação

- I. Conhecer a legislação geral e específica do cooperativismo, principalmente de crédito;
- II. Conhecer a legislação bancária aplicada à cooperativa de crédito;
- III. Conhecer as resoluções e circulares que tratam de aspectos específicos relacionados a produtos e serviços oferecidos aos associados;
- IV. Conhecimento suficiente do Estatuto Social da Crediseara;
- V. Conhecer as políticas definidas pela Crediseara em relação às exigências do Bacen;
- VI. Conhecer as políticas e programas que a Crediseara oferece ao quadro social como política social, econômica e ambiental.

5.6 Experiência

- I. Conhecimento da filosofia, dos princípios, dos valores e dos objetivos do cooperativismo;
- II. Conhecimento da história da Crediseara e possuir compreensão dos seus objetivos sociais e princípios, bem como da sua missão e visão;
- III. Exercer ou ter exercido função de coordenação, presidência ou função executiva similar em alguma organização sem fins lucrativos;
- IV. Ter experiência em gestão e/ou administração em cooperativa, associação ou sindicato;
- V. Ter experiência em gestão e/ou administração de alguma organização social ou econômica, com ou sem fins lucrativos.

5.7 Qualificação continuada

- I. Participar de eventos, cursos, seminários, palestras e atividades afins voltados ao cooperativismo de crédito e seus objetivos econômicos, sociais e ambientais;



- II. Ter capacitação básica e /ou aprofundada em desenvolvimento sustentável;
- III. Participar das capacitações oferecidas pela Crediseara por meio do Programa de Formação de Sucessores Cooperativos.

6. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE SUCESSORES COOPERATIVOS

A identificação de sucessores ocorrerá por meio do Programa de Formação de Sucessores Cooperativos, e está estruturada em quatro etapas sequenciais e inter-relacionadas:

- 1) Identificação;
- 2) Seleção;
- 3) Avaliação;
- 4) Capacitação.

Para tanto, os líderes comunitários serão convidados para participar das capacitações oferecidas pela Crediseara.

6.1 Identificação

O procedimento de identificação é para a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para os futuros conselheiros de administração, conselheiros fiscais e diretores executivos. Para atender os pré-requisitos do cargo, as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo. Para a identificação de pessoas que possam e queiram assumir os cargos definidos nesta Política, é necessário:

- I. Apresentar reputação ilibada;
- II. Ser residente na área de abrangência geográfica da Crediseara;
- III. Apresentar negativas de processos judiciais;
- IV. Apresentar negativas municipais, estaduais e nacionais, entre elas: certidão de antecedentes criminais (*site* da Polícia Federal); certidões negativas “nada consta” cível, criminal, dentre outras disponíveis nos sites dos tribunais de cada região;
- V. Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, conselheiro de administração ou diretor executivo;

- VI. Não responder, nem qualquer forma jurídica da qual seja sócio, controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;
- VII. Não estar declarado falido ou insolvente;
- VIII. Não ter controlado ou administrado, nos dois anos que antecedem a eleição ou nomeação, forma jurídica objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.

6.2 Seleção

A Seleção deve ser feita para a triagem e verificação dos candidatos aos cargos para atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência cooperativista. Na definição do perfil do candidato ideal se deve construir uma base de competências, traços de personalidade e estilo de liderança que se busca em cada função.

O principal critério de seleção para participar da seleção de sucessores, é ser sócio da Crediseara, exceto os candidatos aos cargos de Diretoria Executiva. Além disso, é preciso cumprir os critérios definidos no item 5 (cinco) desta Política. Na etapa de seleção, o apoio técnico pode ser buscado por meio da contratação de uma empresa especializada para aplicação dos instrumentos de verificação e validação do perfil desejado.

6.3 Avaliação

Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo. A condução da avaliação é de responsabilidade do Conselho de Administração e a participação de especialistas externos pode contribuir para a objetividade do processo.

6.4 Capacitação

A Crediseara é responsável por oferecer a capacitação contínua sobre os temas relevantes para formação de líderes. A mesma tem como objetivo, aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários e alinhá-



los aos valores e propósito da Cooperativa. Ademais, o processo de capacitação deve contemplar o desenvolvimento das competências estabelecidas no item 5 desta Política.

7. PROCESSOS DE PROMOÇÃO

Os atuais critérios de promoção serão preservados. Não obstante, se for necessário, poderão ser criados mecanismos de transição e rotatividade de conselheiros administrativos, conselheiros fiscais e diretores executivos, para evitar a concentração de informação e poder.

A política de promoção deve garantir que a remuneração possa ser compatível com a responsabilidade pessoal e institucional e a realidade econômico-financeira da Cooperativa. Dito isso em outras palavras, a remuneração tem que estar alinhada com a realidade da Crediseara.

8. PRÁTICAS DE RETENÇÃO

As práticas de retenção de administradores são necessárias para garantir a experiência acumulada. Porém, a alternância no poder garante que não se criem oligarquias cooperativas e nem tiranias ou ditaduras cooperativas. Os melhores administradores são os que, a partir de uma política de sucessão, consigam preparar sucessores, com base na sua experiência e capacidade e que, além disso, de forma solidária, repassem conhecimentos necessários para os sucessores. A composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Crediseara prevê a retenção de pessoas, conforme regulamentação, nos Capítulos VII e VIII do Estatuto Social.

9. PROCESSOS DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

Conforme a Resolução 4.878, a Política de Sucessão de Administradores considera os seguintes aspectos:

- I. Processos de eleição: os processos eleitorais do Conselho Fiscal e de Administração estão regulamentados nos Capítulos VII e VIII do Estatuto Social;
- II. Revisão da Política de Sucessão de Administradores: além da obrigação legal a cada 5 anos, será revista sempre que se identificar problemas



gerados pela aplicação prática dos processos, metodologias e conteúdos acima definidos;

- III. Documentação comprobatória: a documentação básica necessária para a comprovação das atividades e capacitações relativas à Política de Sucessão de Administradores realizadas internamente, deverão ser mantidas à disposição do Bacen, pelo prazo mínimo de 5 anos.

10. HISTÓRICO DE ELABORAÇÃO, REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Data	Descrição
01/2019	Elaboração
01/2019 Ata 364 - CA	Aprovação
03/2020	Aprovação AGO
02/2021 Ata 395 - CA	Reestruturação
03/2021	Aprovação AGO