



Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo
dos Trabalhadores da Vale

**POLÍTICA
SUCESSÃO DE
ADMINISTRADORES
E
FISCAIS
2024**

**RESOLUÇÃO DO CMN
Nº 4.878/20**

SUMÁRIO

I -	INTRODUÇÃO.....	03
II -	DO OBJETIVO.....	03
III -	DA RESPONSABILIDADE.....	04
IV -	DA IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO	04
V -	DO PROCESSO SELETIVO.....	05
VI -	DA CAPACITAÇÃO.....	08
VII -	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	08
	ANEXO I TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	09



Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo
dos Trabalhadores da Vale

I - INTRODUÇÃO

A **POLÍTICA DE SUCESSÃO** da **COOPERATIVA DE ECONOMICA E CRÉDITO MÚTUO DOS TRABALHADORES DA VALE – CRETOVALE** tem por finalidade estabelecer as diretrizes e as principais atribuições associadas à sucessão de administradores ou membros do Conselho Fiscal.

A cooperativa mantém a **POLÍTICA DE SUCESSÃO** em atendimento a Resolução n.º 4.878/20 com a função de implementar em suas rotinas processos que possibilitem a realização de gerenciamento e monitoramento necessário.

A **CRETOVALE** elaborou a **POLÍTICA DE SUCESSÃO** compatível com 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 da alta administração ou fiscais tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

A **CRETOVALE** é uma cooperativa singular, classificada como “CAPITAL e EMPRÉSTIMO”, segmentada como “S5”, trata-se de uma cooperativa restrita que opera oferecendo empréstimos lastreados no capital de seus cooperados, na modalidade de crédito, sendo associadas às pessoas físicas e jurídicas conforme determina seu estatuto social, e empregado da própria cooperativa.

II - DO OBJETIVO

A **POLÍTICA DE SUCESSÃO** abrange o recrutamento, a promoção, a eleição e a retenção de administradores ou fiscais, formalizando regras que disciplinem a identificação, a avaliação, e a seleção dos candidatos aos cargos na Diretoria Executiva ou no Conselho Fiscal.

Além das exigências legais e regulamentares em vigor para o exercício do cargo de administrador ou fiscal o processo para sucessão considera aspectos como:

- Experiência e capacidade técnica;
- Capacidade gerencial;
- Habilidades interpessoais.

Os candidatos aos cargos, que não possuem conhecimento da legislação e da regulamentação relativa, relacionado à responsabilização em sua atuação como administrador ou fiscal, deverão receber orientação e informações com relação ao cargo.

III – DA RESPONSABILIDADE

A Diretoria Executiva com o papel de antecipar, prever e desenvolver os talentos internos será responsável em aprovar e validar a **POLÍTICA DE SUCESSÃO** para em seguida ser aprovado em Assembleia.

A Diretoria Executiva deverá também supervisionar e controlar os processos relativos:

- a) ao planejamento de sucessão de administradores e fiscais;
- b) à operacionalização de sucessão de administradores e fiscais;
- c) à manutenção da política de sucessão de administradores e fiscais;
- d) à revisão da política de sucessão de administradores e fiscais.

IV - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

No desenvolvimento do processo de sucessão, é observado e avaliado a regulamentação vigente na cooperativa, tais como, Estatuto, Regimento Interno, e principalmente avaliar os impactos sobre periodicidades e ciclos de atuação na visão de médio ou longo prazo.



Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo
dos Trabalhadores da Vale

O planejamento sucessório é composto pelas seguintes macros etapas:

- a) criar mecanismo para buscar candidatos com o perfil;
- b) convidar para participar processo de seleção;
- c) obter análise detalhada dos profissionais indicados para suprir o cargo/ou posição;
- d) realizar reuniões para análise pela Diretoria Executiva sobre os possíveis indicados para a sucessão ou fiscalização;
- e) convidar os candidatos para participar de capacitação ou do processo de eleição integrando chapa dos diretores ou conselheiros para votação em assembleia.

V - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PROCESSO SELETIVO

No processo seletivo buscará no quadro interno cooperados para sucessão na Diretoria Executiva ou Conselho Fiscal.

Antes de verificar a "reputação ilibada" deve verificar se os potenciais ocupantes de cargos da alta administração ou fiscais que apresentam condições para o exercício do cargo exigido pela legislação e pela regulamentação em vigor.

Para tanto, a **CRETOVALE** definiu como critérios: a escolaridade; a formação acadêmica, a experiência profissional, a capacidade técnica, conhecimentos, certificações e o tempo de associado na cooperativa.

A **CRETOVALE** entende que a escolaridade, a formação acadêmica, a experiência profissional em áreas como administração de empresa, economia e contabilidade são formações importantes para melhor compreensão de áreas dos temas ligados a instituições financeiras.

A capacidade técnica e gerencial é um requisito significativo porque a atividade que irá exercer na **CRETOVALE** é **cargo de gestão ou fiscalização**, bem como **o tempo de vínculo com as empresas** intervenientes, no quadro da cooperativa e integrando órgão na cooperativa (Diretoria Executiva ou Conselho

Fiscal) demonstra maior compreensão da cultura da cooperativa e dos usuários dos produtos oferecidos pela cooperativa. Lembrando que a formação em áreas específicas que venham contribuir para atividade da cooperativa poderá ser analisada conforme esclarecimento da Diretoria Executiva.

Eventuais certificações, aperfeiçoamentos e treinamentos na área que irá atuar, e principalmente em **Cooperativa de Crédito** e no **Sistema Financeiro Nacional (SFN)** também é um fator importante para selecionar o candidato. Nesse sentido, apresenta a tabela de análise para os candidatos a sucessão ou fiscalização.

Tabela 1: Pré-requisitos para o cargo:

Pré-requisitos	Condição	Comprovação	Pontos
Escolaridade	Graduado em nível Superior;	Certificado	15
	Não Graduado;	Histórico Escolar	05
	Sem Escolaridade.	*	00
Formação acadêmica	Administração, Economia ou Contabilidade;	Certificado	10
	Outras Áreas;	Certificado	05
	Sem Formação.	*	00
Experiência profissional	Atuação em cooperativa e/ou ter exercido cargo de liderança formal na Vale (mínimo supervisão);	Cargo estatutário ou registro CTPS	20
	Sem Atuação.	*	00
Capacidade técnica.	Em Cooperativas;		15
	Outras Empresas no Ramo de Administração ou contabilidade;	Análise curricular	05
	Sem capacidade técnica.		00
Conhecimentos e Certificações	Participação em cursos e eventos nas áreas: cooperativismo de crédito ou governança corporativa;	Certificado	10
	Nenhum.		00

Tempo de associado na cooperativa	06 - Anos ou mais 05 - Anos; 04 - Anos; 03 - Anos; 02 - Anos;	Ficha cadastral	30 25 20 15 10
	Total de pontos		100

A Diretoria Executiva irá efetuar avaliação dos potenciais candidatos com base nos pré-requisitos relacionados na tabela 1, sendo necessário alcançar o mínimo de **60 pontos**.

Após análise dos pré-requisitos do candidato observará se ele possui reputação ilibada e se há impedimento para assumir o cargo conforme apresentado na tabela a seguir.

Tabela 2: Requisitos de acesso ao cargo:

Condições para o cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	Realizar diversas pesquisas com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone, tais como: a) Existência de emissão de Cheques sem Fundos (CCF); b) Consulta dos Protestos em nome do candidato; c) Consulta nos sites dos tribunais a existência de processos civil em nome do candidato; d) Certidões negativas.
Ser residente no país:	Solicitar comprovante de residência em nome do 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:	a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal e estadual); b) Consulta nos sites dos tribunais a existência de processos criminal em nome do candidato.
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de diretores ou conselheiro fiscal:	Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central

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:	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.
Não estar declarado falido ou insolvente.	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.
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.	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.

O candidato aprovado poderá ser convidado a participar do processo de eleição integrando a chapa como Diretor Executivo ou Fiscal para votação em assembleia.

VI - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS CAPACITAÇÃO

A **CRETOVALE** realizará ações integrando os eleitos 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 **CRETOVALE** em seu plano de capacitação desenvolverá educação continuada aos eleitos, podendo incluir os potenciais candidatos, sobre os temas relevantes para formação, que sejam inerentes ao modelo de negócios da cooperativa.

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

- a) Curso Preparatório de Certificação de Diretores ou Conselheiro Fiscal, Cargo Executivo em Instituição Financeira ou Cooperativa de Crédito;



Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo
dos Trabalhadores da Vale

- b) Curso Finanças Corporativas, Governança, Planejamento Estratégico, Orçamento etc.;
- c) Congressos e Seminários sobre Cooperativa de Crédito.

VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A política considera o porte da Cooperativa, classificada como “CAPITAL e EMPRÉSTIMO” entre as categorias definidas pelo Banco Central do Brasil, e segmentada como “S5” baseada na resolução CMN nº 4.553/17, considera também a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o 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.

ANEXO I TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

1. ABRANGÊNCIA

Esta política abrange todos os dirigentes e colaboradores da CRETOVALE.

2. OBJETIVO

Estabelecer critérios e diretrizes para capacitação de dirigentes, fiscais e colaboradores da CRETOVALE, 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) In company (treinamentos realizados por terceiros no espaço da cooperativa);
- b) Treinamentos on the job (treinamento no trabalho);
- c) Treinamentos online;
- d) Workshops, congressos, simpósios, feiras, seminários, palestras;
- e) Benchmark (inclusive viagens realizadas para verificação de melhores práticas nas empresas);
- f) Cursos externos (formação técnica, informática, idiomas, graduação, pós-graduação, cursos intensivos de curta duração).

Levantamento das necessidades de treinamentos

A Diretoria Executiva é responsável pela identificação de necessidades de capacitação/treinamentos do quadro social na cooperativa, podendo estas necessidades serem identificadas das seguintes formas:

- a) Através das estratégias e objetivos do negócio e da área;
- b) Através do cargo do colaborador: os objetivos e responsabilidades do mesmo devem ser considerados;
- c) Verificando potenciais desafios que o colaborador poderá assumir no futuro;
- d) Analisando o DI (Desenvolvimento Individual) frente à avaliação de desempenho, caso a liderança considere alguma competência necessária a ser desenvolvida, fortalecida ou maximizada.

4. CAPACITAÇÃO E COMPETÊNCIAS DOS DIRETORES /CONSELHEIROS

Desenvolvimento das seguintes competências:

- a) Visão estratégica do negócio com foco em resultado: Definir e disseminar estratégias competitivas de desempenho empresarial com foco no mercado financeiro e no cenário político econômico, para consolidar a atuação da CRETOVALE;
- b) Foco na eficiência e eficácia: Agregar valor a CRETOVALE por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios;
- c) Relacionamento institucional: Representar o CRETOVALE e zelar pela sua imagem institucional, articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca;
- d) Visão de mercado: Posicionar o CRETOVALE como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade



Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo
dos Trabalhadores da Vale

- econômica da cooperativa e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do associado;
- e) Liderança: Ser referência para a CRETOVALE na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de talentos e de equipes de alto desempenho;
 - f) Tomada de decisão: Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos, considerando riscos e impactos na cooperativa.

Esta Política foi aprovada na Assembleia Geral Extraordinária Digital realizada em 25/04/2024.