

POLÍTICA DE SUCESSÃO

Garantindo a execução
estratégica e a
continuidade do negócio

INTRODUÇÃO A POLÍTICA DE SUCESSÃO

Estar à frente de uma instituição financeira não é tarefa fácil. Exige conhecimento e uma gestão eficiente! Pensando na perenidade dos negócios para futuras gerações, o Banco Central determinou, por meio da resolução 4.538 de 2016, que todas as instituições financeiras deverão implementar e manter política de sucessão de administradores.

Com base nessa determinação do Banco Central, o Sicoob apresenta as diretrizes gerais de sucessão para as suas 485 cooperativas do Sistema.

O exercício de cargos da alta direção exige pré-condições exigidas por lei e competências específicas, que, a partir de agora, serão aperfeiçoadas por aqueles que já estão à frente da cooperativa ou adquiridas por aqueles que ainda não têm experiência e venham a fazer parte do dia a dia da cooperativa no futuro.





Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) Nº 4.538/2016

Dispõe sobre a política de sucessão de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas. A resolução foi publicada pelo Banco Central do Brasil, no dia 24 de novembro de 2016, a partir de uma recomendação do Comitê de Basileia.

Em 1975 foi estabelecido o Comitê de Supervisão Bancária da Basileia, que funciona como um fórum mundial para discussão e cooperação em matéria de regulação bancária prudencial. Seu objetivo consiste em reforçar a regulação, a supervisão e as melhores práticas no mercado financeiro.

A política de sucessão visa orientar sobre a disponibilização de mecanismos de governança voltadas a instituições financeiras. Essa recomendação prevê a capacitação e o desenvolvimento dos atuais e futuros administradores.

Política de Sucessão de Administradores do Sicoob

Trata-se do planejamento baseado nas boas práticas de governança para identificar, selecionar, avaliar e capacitar, continuamente, a alta administração, objetivando o desenvolvimento e/ou a renovação qualificada de seus componentes.

A quem se destina essa política?

Aos atuais e futuros administradores, com processos distintos para o Conselho de Administração e para a Diretoria Executiva. Por isso, o plano de sucessão é voltado tanto para quem já ocupa cargos na Diretoria Executiva ou Conselho de Administração quanto para aqueles que os postulam pela primeira vez, em cooperativas centrais, singulares e também no Sicoob Confederação, Bancoob e suas empresas controladas.

O Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob caracteriza-se pelo planejamento alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, garantindo a sucessão estratégica e a continuidade dos negócios.

Qual é o objetivo da Política de Sucessão?

O principal objetivo desta política é manter a perenidade dos negócios para as futuras gerações. A partir de uma matriz desenhada pelo Banco Central, todas as cooperativas de crédito do Brasil definirão como essa política será aplicada. Por isso, cada singular definirá seu plano de sucessão e levará para a aprovação dos associados em assembleia.

Cada instituição financeira tem um porte, uma estrutura e suas peculiaridades. Por isso, o Sicoob apresenta suas diretrizes gerais de sucessão com critérios claros e bem definidos com o objetivo de garantir a execução e a continuidade do negócio.

Uma cooperativa deve ser bem administrada hoje e sempre! Por isso, a capacitação constante se faz necessária para o exercício de boas práticas de gestão e governança tanto para aqueles que já administram a cooperativa quanto para a futura geração de administradores.

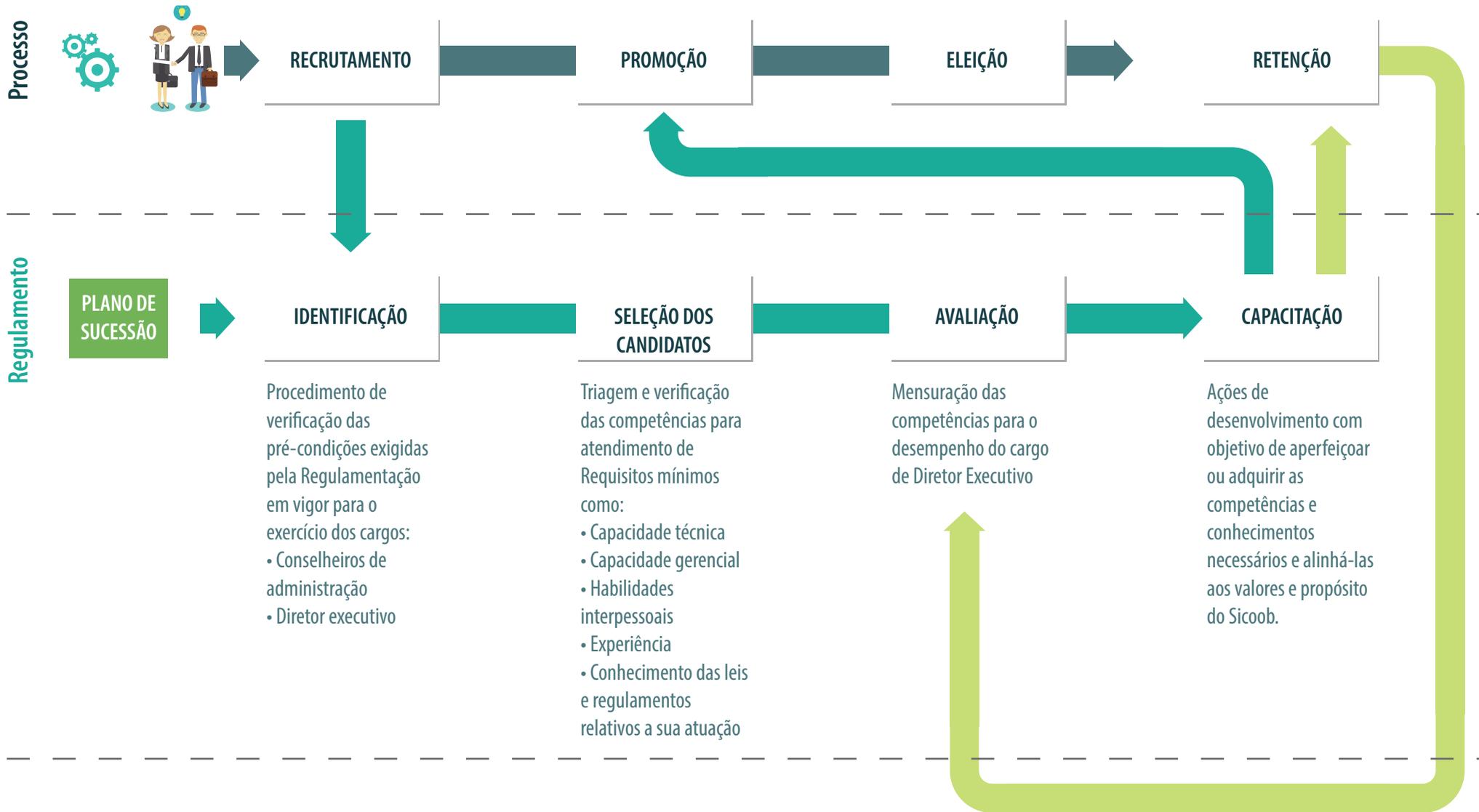
Como a Política de Sucessão será estruturada?

A política de sucessão foi estruturada em etapas sequenciais nas quais os sucessores serão identificados pela cooperativa. A partir disso haverá um processo de seleção, avaliação e treinamento. Vejamos:

1. **Identificação** das condições e a verificação da Regulamentação em vigor para o exercício dos cargos de Conselheiros de Administração e Diretor executivo.
2. **Seleção** dos candidatos, que devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação.
3. **Avaliação** das competências para o cargo almejado.
4. **Capacitação**, que tem o objetivo de aperfeiçoar ou munir de conhecimentos e competências os referidos candidatos.

A Política de Sucessão visa garantir a execução estratégica e a continuidade do negócio cooperativo. Confira a seguir, o fluxograma da Política de Sucessão:





PRINCIPAIS REGULAMENTAÇÕES SOBRE O EXERCÍCIO DE CARGOS DA GOVERNANÇA: Resolução CMN. 4.122/12; Lei 5.764/71

