

UESCOOP

COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES DA UESC Ltda. – UESCOOP

**POLÍTICA DE SUCESSÃO
PARA OS CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO DA UESCOOP**

**ILHÉUS – BAHIA
2020**



Certifico o Registro sob o nº 98021720 em 02/12/2020

Protocolo 202933920 de 26/11/2020

Nome da empresa COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES DA UESC LTDA - UESCOOP NIRE 29400036147

Este documento pode ser verificado em <http://regin.juceb.ba.gov.br/AUTENTICACAODOCUMENTOS/AUTENTICACAO.aspx>

Chancela 134065274515666

Esta cópia foi autenticada digitalmente e assinada em 02/12/2020

por Tiana Regila M G de Araújo - Secretária-Geral

ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. DEFINIÇÕES.....	3
2.1 Processo sucessório.....	3
2.1.1 Recrutamento	3
2.1.2 Seleção e avaliação	4
2.1.3 Retenção	4
2.1.4 Treinamento.....	4
2.1.5 Eleição.....	4
3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES.....	5
4. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	5
5. DISPOSIÇÕES FINAIS	5
6. GLOSSÁRIO	5
7. CONTROLE DE ATUALIZAÇÕES DA POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA OS CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO DA UESCOOP	6

Política de Sucessão para os cargos da Administração da UESCOOP
Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária - AGO/AGE-2020



1. OBJETIVO

Esta Política de Sucessão estabelece as diretrizes para o processo de preparação de sucessores para os cargos da administração da Cooperativa de Crédito de Servidores da UESC Ltda. - UESCOOP, observando as boas práticas de governança corporativa.

2. DEFINIÇÕES

O processo de preparação de sucessores é um esforço contínuo da organização que, por meio de etapas estruturadas, visa assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos da administração, garantindo assim o desenvolvimento sustentável do negócio.

Para fins de aplicação desta Política de Sucessão são considerados cargos da administração a posição de membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva da UESCOOP.

A gestão do processo de preparação de sucessores compete ao Conselho de Administração da UESCOOP, através do Presidente em relação ao Presidente da Diretoria Executiva e este no encaminhamento dos demais membros da Diretoria. A sua execução deve observar os métodos e ferramentas recomendados sistemicamente.

Os membros do órgão de administração não podem participar das discussões e deliberações de matérias que impliquem conflitos de interesse próprio, ou que digam respeito a seus parentes até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, cônjuge, companheiro(a), ou empregados.

2.1 Processo sucessório

As etapas do processo de preparação de sucessores para a administração, compreendem:

- Recrutamento
- Seleção e avaliação
- Retenção
- Treinamento
- Eleição

Considerando a definição interna de promoção, presente no item 6.8 deste documento, a etapa de promoção não se aplica ao processo de preparação de sucessores para os cargos da administração.

2.1.1 Recrutamento

A etapa de recrutamento contempla o planejamento do quadro de posições e a identificação de participantes.

O planejamento do quadro de posições deve ser realizado com base na identificação e na projeção do número de posições a serem ocupadas nos órgãos de administração da Cooperativa.

Cabe ao Conselho de Administração definir o momento para iniciar o processo de preparação de sucessores, visando assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos da administração.

Política de Sucessão para os cargos da Administração da UESCOOP
Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária - AGO/AGE-2020

A identificação de participantes é de responsabilidade da Cooperativa. O(s) participante(s) identificado(s) deve(m) enviar os documentos solicitados a fim de comprovar quais requisitos do cargo pretendido já estão atendidos.

2.1.2 Seleção e avaliação

A etapa de seleção e avaliação contempla a análise de requisitos e a avaliação de prontidão e potencial.

É de responsabilidade da Diretoria Executiva realizar a análise dos requisitos, conforme descrito no Estatuto Social e na legislação em vigor.

Para o cargo de Presidente, a etapa de seleção e avaliação se encerra com o retorno ao interessado dos requisitos que já atende e os que deve atender até o período de inscrição de candidatura da chapa à eleição.

Para os cargos da Diretoria Executiva, além da análise de requisitos, os participantes devem ser submetidos a uma avaliação, por meio da aplicação de métodos e ferramentas recomendadas sistemicamente, a fim de identificar o nível de prontidão para assumir o cargo e o potencial de desenvolvimento das capacidades requeridas. Ao final da avaliação deve ser apresentado ao Conselho de Administração da Cooperativa parecer técnico sobre os participantes que prosseguem no processo de preparação de sucessores.

2.1.3 Retenção

A etapa de retenção é aplicável ao processo de preparação de sucessores para os cargos da Diretoria Executiva e ocorre por meio da participação em programa de desenvolvimento executivo, no qual os participantes recebem acompanhamento individual para desenvolvimento das capacidades requeridas para o cargo de interesse.

2.1.4 Treinamento

A etapa de treinamento é aplicável ao processo de preparação de sucessores para os cargos da Diretoria Executiva e deve ser realizada por meio de um programa de desenvolvimento executivo, cuja responsabilidade de planejamento e execução é da Diretoria Executiva, observando as recomendações sistêmicas.

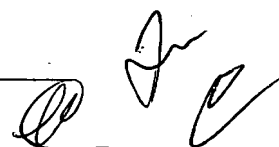
Para o cargo de Presidente, o(s) interessado(s) deve(m) participar de programas previstos nos normativos legais.

2.1.5 Eleição

A etapa de eleição para os cargos da administração de UESCOOP definidos nesta Política de Sucessão, deve obedecer às disposições da legislação, do Estatuto Social, Código Eleitoral e demais normativos legais.

Os candidatos submetidos ao processo eleitoral devem atender aos pré-requisitos legais e estatutários, sem prejuízo dos requisitos complementares previstos nos normativos sistêmicos.

Política de Sucessão para os cargos da Administração da UESCOOP
Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária - AGO/AGE-2020



Especificamente para os cargos da Diretoria Executiva, o Conselho de Administração da UESCOOP avaliará os participantes envolvidos no processo de preparação de sucessores, determinando os que possuem as melhores condições e atendem aos requisitos estabelecidos para a candidatura.

O Presidente do Conselho de Administração da UESCOOP deve indicar os candidatos para eleição.

3. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A Diretoria Executiva da UESCOOP é responsável pela gestão do processo de preparação de sucessores, demandando apoio nas etapas do processo, interna ou externamente, e atuando direta ou indiretamente na sua execução.

O Conselho de Administração da UESCOOP é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão desta Política de Sucessão de administradores da UESCOOP.

A Assembleia Geral é responsável por aprovar a Política de Sucessão de cargos da administração da Cooperativa em conformidade com a deliberação Sistêmica da UESCOOP.

4. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Lei nº 5.764/1971;
- Lei complementar nº 130/2009;
- Resolução CMN nº 4.434/2015;
- Resolução CMN nº 4.538/2016.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

As deliberações sobre assuntos específicos de interesse da UESCOOP, não previstas nesta Política de Sucessão, devem observar as competências estabelecidas na Legislação e no seu Estatuto Social.

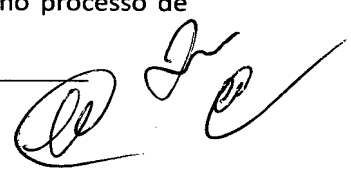
A Política de Sucessão será objeto de revisão, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, de acordo com as definições internas da UESCOOP.

6. GLOSSÁRIO

As definições de expressões utilizadas nesta Política de Sucessão, compreendem:

- 6.1- Avaliação:** processo que visa verificar se o candidato, após concluir o plano de desenvolvimento do processo sucessório, atende aos requisitos para assumir determinado cargo da administração.
- 6.2- Candidato:** pessoa que reúne condições necessárias para participação no processo de eleição da UESCOOP para os cargos da administração.

Política de Sucessão para os cargos da Administração da UESCOOP
Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária - AGO/AGE-2020



UESCOOP

COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES DA UESC Ltda. – UESCOOP

- 6.3- Cargo:** consiste em um conjunto de atividades e responsabilidades atribuídas a um profissional e que figura em uma posição formal na estrutura organizacional de cada entidade.
- 6.4- Eleição:** etapa pela qual é formalizada a escolha do candidato.
- 6.5- Legislação:** compreende as Leis, os Decretos, Cartas Circulares e as Normas Jurídicas e do Órgão Regulador.
- 6.6- Participante:** pessoa que reúne condições necessárias para participação no processo de preparação de sucessores da UESCOOP para os cargos da administração.
- 6.7- Posição:** corresponde ao nível hierárquico que determinado cargo ocupa na estrutura organizacional de cada entidade.
- 6.8- Promoção:** processo pelo qual o profissional com vínculo empregatício assume um outro cargo de maior complexidade, também com vínculo empregatício, dentro da mesma entidade.
- 6.9- Recrutamento:** é o processo pelo qual a organização realiza o planejamento do quadro de posições e identifica os participantes que participarão do processo de seleção e avaliação.
- 6.10- Requisitos do cargo:** informações que especificam as (i) condições para o exercício do cargo exigidas nos Estatutos Sociais, legislação em vigor e normativos do Banco Central do Brasil; (ii) capacidade técnica, (iii) capacidade gerencial, (iv) habilidades interpessoais, (v) conhecimento da legislação e da regulamentação relativa à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação e (v) experiência para o exercício do cargo.
- 6.11- Retenção:** práticas que visam promover a permanência dos participantes no processo de preparação de sucessores.
- 6.12- Seleção:** é o processo que visa analisar o perfil dos participantes tendo como base os requisitos do cargo, a prontidão e o potencial dos participantes a fim de confirmar a participação no processo sucessório.
- 6.13- Treinamento:** ações que visam desenvolver determinada capacidade técnica ou comportamental.

7. CONTROLE DE ATUALIZAÇÕES DA POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA OS CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO DA UESCOOP

Criação: 31/07/2020 – Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária – AGO/AGE-2020

Esta Política de Sucessão para os cargos da administração da UESCOOP entra em vigor nesta data, ficando revogadas as disposições anteriores.

Registre-se, divulgue-se e cumpra-se.

Campus da UESC, 31 de julho de 2020.

Política de Sucessão para os cargos da Administração da UESCOOP
Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária - AGO/AGE-2020



Certifico o Registro sob o nº 98021720 em 02/12/2020

Protocolo 202933920 de 26/11/2020

Nome da empresa COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES DA UESC LTDA - UESCOOP NIRE 29400036147

Este documento pode ser verificado em <http://regin.juceb.ba.gov.br/AUTENTICACAODOCUMENTOS/AUTENTICACAO.aspx>

Chancela 134065274515666

Esta cópia foi autenticada digitalmente e assinada em 02/12/2020

por Tiana Regila M G de Araújo - Secretária-Geral