

POLÍTICA DE SUCESSÃO

Conteúdo

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | INTRODUÇÃO..... | 1 |
| 2. | O OBJETIVO E O ESCOPO | 2 |
| 3. | RESPONSABILIDADE | 2 |
| 4. | CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS | 3 |
| 4.1 | ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO | 3 |
| 4.2 | PROCESSO SELETIVO | 3 |
| 4.3 | CAPACITAÇÃO | 8 |
| 5. | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 9 |

1. INTRODUÇÃO

A **POLÍTICA DE SUCESSÃO** da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS FUNCIONÁRIOS DA NESTLÉ – CREDI NESTLÉ** tem por finalidade estabelecer as diretrizes e as principais atribuições associadas a sucessão de administradores.

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 **CREDI NESTLÉ** mantém 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 tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

A **CREDI NESTLÉ** 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 consignado, sendo associados somente as pessoas físicas enquadradas como colaboradores com vínculo trabalhista das empresas do Grupo Nestlé, empregados da própria COOPERATIVA, do Grêmio Nestlé, da Fundação Nestlé de Previdência Privada – FUNEPP e Froneri Brasil Distribuidora de Sorvetes e Congelados Ltda.

Essa **POLÍTICA DE SUCESSÃO** é aprovada pelo Conselho de Administração em seguida apresentada para aprovação em assembleia geral.

2. O OBJETIVO E O ESCOPO

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

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

- ✓ experiência e capacidade técnica;
- ✓ capacidade gerencial;
- ✓ habilidades interpessoais.

Os candidatos aos cargos que não possuir o conhecimento da legislação e da regulamentação relativa à responsabilização em sua atuação como administrador deverá receber orientação e treinamento.

3. RESPONSABILIDADE

O Conselho de Administração 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.

O Conselho de Administração deverá também supervisionar e controlar os processos relativos:

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

4. CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS

4.1 ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

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

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 a cargo/ou posição;
- d) realizar reuniões para análise pelo Conselho de Administração sobre os possíveis indicados para a sucessão;
- e) convidar os candidatos para participar de capacitação ou do processo de eleição integrando chapa dos conselheiros para votação em assembleia.

4.2 PROCESSO SELETIVO

No processo seletivo buscará no quadro interno cooperados para sucessão no Conselho de Administração.

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

Para tanto, a **CREDI NESTLÉ** definiu como critérios: a escolaridade; a formação acadêmica; a experiência profissional; a capacidade técnica e gerencial; o tempo de

vínculo com as empresas intervenientes e como cooperado; se integrou algum órgão na Cooperativa; e, adicionalmente Conhecimentos e Certificações.

A **CREDI NESTLÉ** 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 **CREDI NESTLÉ** é **cargo de gestão**, bem como **o tempo de vínculo com as empresas intervenientes, no quadro da cooperativa e integrando órgão na cooperativa** (Conselho de administração e 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 do Conselho de Administração.

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 o quadro de análise para os candidatos a sucessão.

O Conselho de Administração irá efetuar avaliação dos potenciais candidatos com base nos pré-requisitos relacionados no quadro 1, sendo necessário alcançar o mínimo de 60 pontos.

Quadro 1: Pré-requisitos para o cargo:

| Pré – requisitos | Condição imposta | Comprovação | Pontos |
|--|---|--------------------|---------------|
| Escolaridade | Graduado em nível Superior. | Certificado | 5 |
| Formação acadêmica | Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade. | Certificado | 5 |
| Experiência profissional | Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa. | Análise curricular | 20 |
| Capacidade técnica e gerencial | Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo, melhores práticas de governança, noções de legislação aplicável às funções do cargo, capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros, planejamento estratégico, conceitos de finanças e economia, planejamento orçamentário e conhecimentos sobre o perfil de risco da cooperativa (gestão de riscos). | Análise curricular | 20 |
| Tempo de vínculo | Com as empresas intervenientes (1 ano = 2 pontos) | Registro CTPS | 10 |
| *Limitado ao máximo de pontos indicado | No quadro da cooperativa (1 ano = 2 pontos) | Matricula | 15 |
| | Integrando órgão na cooperativa no Conselho de administração ou Fiscal (1 ano = 5 pontos) | ATA eleição | 15 |
| Conhecimentos e Certificações | Participação em cursos e eventos nas áreas: cooperativismo de crédito, governança corporativa, planejamento estratégico, etc.. | Certificado | 10 |
| Total: | | | 100 |

Após análise dos pré-requisitos do candidato observará se ele possui reputação ilibada e se há impedimento para assumir o cargo conforme apresentado no Quadro a seguir:

Quadro 2: Requisitos de acesso ao cargo:

| Condições para o cargo | Providências |
|--|---|
| <p>Apresentar reputação ilibada:</p> | <p>Realizar diversas pesquisas com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. |
| <p>Ser residente no país:</p> | <p>Solicitar comprovante de residência em nome do candidato.</p> |
| <p>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:</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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. |

| | |
|--|---|
| <p>Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração ou de diretor:</p> | <p>Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central</p> |
| <p>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:</p> | |
| <p>Não estar declarado falido ou insolvente.</p> | <p>Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.</p> |
| <p>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</p> | |

O candidato aprovado poderá ser convidado a participar do processo de eleição Integrando a chapa como Conselheiro para votação em assembleia.

Os candidatos que não atingiram a pontuação mínima, mas que possuir perfil para o cargo, poderão ser convidados para participarem de programa de capacitação.

4.3 CAPACITAÇÃO

A **CREDI NESTLÉ** efetuará 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 **CREDI NESTLÉ** em seu plano de capacitação desenvolverá educação continuada aos eleitos, podendo incluir os potenciais candidatos, sobre os temas relevantes para formação em cargos executivos 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 Conselheiros de Administração e Cargo Executivo em Instituição Financeira ou Cooperativa de Crédito;
- b) Curso Finanças Corporativas, Governança, Planejamento Estratégico, Orçamento, etc.;
- c) Congressos e Seminários sobre Cooperativa de Crédito.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa **POLÍTICA DE SUCESSÃO** está aprovada pelo Conselho de Administração, será apresentada em Assembleia para aprovação.

Essa Política será revisada em periodicidade de 5 anos ou quando mudanças significativas exigirem.