POLÍTICA #REGIONAL

Política de Sucessão e Transição de Carreira de Cargos da Alta Administração da Central Sicredi Centro Norte e Cooperativas Filiadas

Sicredi

SUMÁRIO

01 **Objetivo**

02 **Definições**

2.1. Processo sucessório

2.1.1 Recrutamento

2.1.2 Seleção e avaliação

2.1.3 Retenção

2.1.4 Treinamento

2.1.5 Eleição

2.2. Processo de Transição de Carreira

03 **Responsabilidades**

04 **Base Regulatória**

05 **Disposições Finais**

06 **Vigência e Histórico de Aprovação**

1. Objetivo

Esta Política estabelece as diretrizes para o **processo de preparação de pessoa (s) sucessora (s)** para os cargos da alta administração das entidades do Sicredi, bem como a **condução ao processo de transição de carreira e o reconhecimento da pessoa em transição**, de acordo com os princípios de boa governança corporativa.

2. Definições

Para fins de aplicação desta Política, são considerados cargos da Alta Administração as posições de **Presidente do Conselho de Administração e membros da Diretoria Executiva da entidade.**

Compete ao **Conselho de Administração da respectiva entidade** a gestão do processo de preparação de pessoas sucessoras, e a sua execução deve observar métodos, ferramentas e diretrizes recomendados sistemicamente.

2.1 Processo sucessório

O processo de **preparação de pessoa(s) sucessora(s)** é um esforço contínuo da entidade que, por meio de etapas estruturadas, visa assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos de alta administração, garantindo assim o desenvolvimento sustentável do negócio.

As etapas do processo de preparação de pessoas sucessoras para a alta administração da entidade compreendem:

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

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 entidade.

Cabe ao **Conselho de Administração da respectiva entidade** definir o momento para iniciar o processo de preparação de pessoa sucessora visando assegurar a existência de profissionais preparados para assumirem os cargos da alta administração.

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 **entidade** realizar a análise dos requisitos para o exercício do cargo conforme previsto no Estatuto Social, Regulamento Pertencer, quando aplicável, nos formulários de descrição de cargos, normativos do Sicredi e na legislação em vigor.

Para o cargo de **Presidente**, a etapa de seleção e avaliação se encerra com o retorno à(s) pessoa(s) interessada(s) dos requisitos que já atende(m) e os que deve(m) atender até o período de inscrição de candidatura da chapa à eleição.

Para os cargos da **Diretoria Executiva**, além da análise de requisitos, a(s) pessoa(s) participante(s) deve(m) ser submetida(s) a uma avaliação de perfil, 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 entidade** parecer técnico recomendando o(s) participante(s) que prossegue(m) no processo de preparação de sucessores.

2.1.3 Retenção

A etapa de retenção é aplicável ao processo de preparação de pessoa(s) sucessora(s) para o cargo **de Presidente e de membros da Diretoria Executiva** e ocorre por meio da participação em programa de desenvolvimento e outros mecanismos que a entidade assim definir.

2.1.4 Treinamento

A etapa de treinamento é aplicável ao processo para o cargo de **Presidente e de membros da Diretoria Executiva** e deve ser realizada por meio de um programa de desenvolvimento, cuja responsabilidade de planejamento e execução é da **entidade**, observando as recomendações sistêmicas.

2.1.5 Eleição

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

Especificamente para os cargos da **Diretoria Executiva**, a Central poderá apoiar tecnicamente o Conselho de Administração da Cooperativa na avaliação e poderá recomendar qual(is) participante(s) envolvido(s) no processo de preparação de sucessores possui(em) as melhores condições e atende(m) os requisitos estabelecidos para a candidatura.

2.2 Processo de Transição de Carreira

O processo de Transição de Carreira tem como objetivo **reconhecer e valorizar o legado da pessoa em transição**, criar um ambiente favorável para sucessão, além de aprimorar a capacidade da organização de gerir mudanças e se preparar para futuros cenários e desafios.

Será considerado em transição de carreira o Presidente do Conselho de Administração ou o membro da Diretoria Executiva cuja desvinculação tenha sido planejada e executada em conjunto com a Cooperativa, desde que o estatutário em transição não assuma, pelo período mínimo de 4 (quatro) anos, posição de Presidente ou de Diretor na mesma Cooperativa.

Casos omissos ou excepcionais serão avaliados pelo Conselho de Administração.

2.2.1 Pacote de Saída | Apoio ao sucedido

O Pacote de Saída estabelece a padronização dos benefícios ofertados, oferecendo segurança, preparo para desvinculação e incentivo à sucessão. O Pacote de Saída pode ser composto, a critério do Conselho de Administração da entidade, por:

a) Bônus de Saída

Trata-se de valor monetário em reconhecimento à dedicação da pessoa estatutária ao Sicredi, sendo elegível apenas em uma única vez, na mesma Cooperativa, o **Presidente do Conselho de Administração e os membros da Diretoria Executiva em transição de carreira.**

O bônus de saída será equivalente a **até 1 (um) honorário mensal para cada ano de atuação como estatutário na entidade, limitado ao máximo de 12 (doze) honorários.**

O Conselho de Administração avaliará e decidirá acerca de situações excepcionais, desde que observados os parâmetros máximos aqui definidos.

b) Benefício Plano de Saúde

Ao **Presidente e ao membro da Diretoria Executiva da entidade** que realizar sua Transição de Carreira e que participa de plano de saúde vinculado a entidade Sicredi e que não obtiver o benefício de permanência nesse plano, conforme regras previstas pela Agência Nacional de Saúde, será ofertado ou viabilizado o benefício de plano de saúde (assistência médica), em custo e cobertura semelhantes ao plano que lhe era concedido enquanto mantinha vínculo estatutário, sendo 100% (cem por cento) do plano custeado pelo ex-estatutário.

As alternativas de oferta de plano de saúde podem ser híbridas, ou seja, a entidade poderá usar a alternativa que melhor atender a sua necessidade ou realidade, **obedecidas as premissas necessárias para sua aprovação de cada modalidade abaixo**:

- Plano de saúde através de alguma entidade associativa;
- Plano de saúde através de alguma Associação de Classe;
- Plano de saúde de Associados já instituído no Sicredi;
- Plano de saúde Individual (PF) com contrato entre o Estatutário e Operadora com mensalidade reduzida;
- Manutenção no plano empresarial do Sicredi através da permanência de vínculo como Conselheiro ou Membro Consultivo da entidade.;
- Pagamento do valor correspondente ao período de permanência no plano de saúde coletivo dos colaboradores pelo período definido pelo Conselho de Administração, até o limite acima

A concessão do plano de saúde será realizada pelo período necessário, conforme previamente acordado com o ex-estatutário, ou até a sua vinculação em outra entidade ou a contratação de plano de saúde pessoal, o que ocorrer primeiro.

c) Recolocação profissional (outplacement) e coaching

Apoio ao Presidente ou ao membro da Diretoria Executiva para busca de nova colocação profissional e/ou apoio para alcance de metas e objetivos profissionais.

d) Equipamentos pessoais

O Presidente ou o membro da Diretoria Executiva poderá, a critério do Conselho de Administração, adquirir pelo valor de mercado ou receber em doação, os equipamentos pessoais utilizados: telefone celular e notebook corporativos.

3. Responsabilidades

- O **Conselho de Administração da entidade** é responsável pela gestão do processo de preparação de sucessores, demandando apoio necessário nas

etapas do processo, interna ou externamente, e atuando direta ou indiretamente na sua execução.

- O **Conselho de Administração da entidade** é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da Política de Sucessão e Transição de Carreira de Cargos da Alta Administração.
- No caso da Central e Cooperativas Singulares, a **Assembleia Geral** é responsável por aprovar a Política de Sucessão e Transição de Carreira de Cargos da Alta Administração da entidade.

4. Base Regulatória

Resolução CMN n° 4.878/2020

Resolução CMN nº 5.051/2023

Resolução CMN n° 5.131/2024

Resolução CMN n.º 5.139/2024

5. Disposições Finais

As deliberações sobre assuntos específicos de interesse das entidades, não previstas nesta Política, devem observar as competências estabelecidas na Legislação, no seu Estatuto Social e nos normativos do Sicredi.

A Política de Sucessão e Transição de Carreira de Cargos da Alta Administração será objeto de revisão, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, de acordo com as definições internas do Sicredi.

6. Vigência e Histórico de Aprovação

DATA	DESCRIÇÃO	APROVADOR
21/03/2025	Aprovação da primeira versão	Assembleia Geral