

## **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**

### **Introdução**

Gerir uma instituição financeira não é uma tarefa simples, exige conhecimento e gestão eficiente. Se tratando de sociedades Cooperativas a complexidade torna-se ainda maior porque além da necessidade do administrador ter conhecimentos sobre instituições financeiras ele também precisará ter conhecimento dos conceitos, princípios e leis cooperativistas.

O exercício de cargos da alta direção exige pré-condições exigidas por lei e competência específicas, que precisarão ser aperfeiçoadas ao longo da existência da Cooperativa.

A política criada é um documento avaliado e aprovado pela Diretoria da Cooperativa, para atendimento à Resolução 4.538/2016 do Banco Central do Brasil, onde se estabelece o processo sucessório, assegurando o desenvolvimento, a retenção e o provimento contínuo do fluxo de gestores.

A política leva em consideração o porte da Cocreuni, classificada como “Capital e Empréstimo” conforme Comunicado nº 28.684/15 do BACEN, e atende a Resolução CMN nº 4.434/15 e em conjunto à complexidade, à estrutura, ao perfil de risco e ao modelo de negócio da Cooperativa, assegurando que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

### **Missão**

A missão da política criada é manter a perenidade dos negócios da Cooperativa, possibilitando ao longo do tempo um fluxo continuado de gestores capacitados para continuar o negócio para gerações futuras.

### **Abrangência**

Associados da Cooperativa de Crédito de Capital e Empréstimo dos Empregados Celetistas de Cooperativas dos Estados de São Paulo e Minas Gerais – Cocreuni.

### **Data de Aprovação**

Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária do dia 14 de abril de 2019.

Este documento define a Política de sucessão de administradores para atendimento das exigências impostas pela Resolução CMN 4.538/2016.

Atendendo ao disposto da Resolução nº 4.538 do Conselho Monetário Nacional de 24 de novembro de 2016, a Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Cooperativa de Crédito de Capital e Empréstimo dos Empregados Celetistas de Cooperativas dos Estados de São Paulo e Minas Gerais – Cocreuni, no uso das atribuições que lhe confere o Estatuto Social e com base em deliberações tomadas em Reunião da Diretoria aprovou a Política de Sucessão de seus Administradores.

VERSÃO	DATA	ELABORADO/REVISADO POR	APROVADO POR	DESCRIÇÃO
01	05/04/2019	DIRETORIA	DIRETORIA / AGOE	ATA AGOE 14/04/2019

São pilares para o recrutamento e seleção de associados a cargos da alta administração:

1. Identificar condições prévias para o exercício dos cargos da alta administração;
2. Selecionar candidatos que tenham conhecimentos mínimos de capacidade técnica, gerencial habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação;
3. Avaliar competências para o cargo almejado pelo associado;
4. Capacitar o associado, aperfeiçoando ou o munindo de conhecimentos e competências para os referidos cargos.

### **1. OBJETIVOS DA POLITICA**

- ✓ Definir os cargos aos quais se aplicará a presente política;
- ✓ Listar as competências mínimas necessárias que deverão ser exigidas para desempenhar os cargos da alta administração;
- ✓ Definir os processos de escolha, de promoção, de eleição e de retenção de administradores;
- ✓ Promover o aprimoramento continuado por meio de treinamento e capacitação dos detentores de cargo de alta administração.

### **2. CARGOS DE ALTA ADMINISTRAÇÃO**

Entende-se por cargos de Alta Administração abrangidos por esta política de sucessão a Diretoria e o Conselho Fiscal da Cooperativa.

### **3. CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA DESEMPENHO DOS CARGOS DE ALTA ADMINISTRAÇÃO**

Condições necessárias para o exercício dos cargos de alta administração, acima definidos:

I – Ter reputação ilibada, ser honesto e sempre agir de boa fé;

II – Não estar impedido por lei especial, nem por crime falimentar, de sonegação fiscal, de corrupção ativa ou passiva, de concussão, de peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;

III – Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor ou de sócio administrador nas instituições Financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários;

IV – Não responder, nem dirigir 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;

VERSÃO	DATA	ELABORADO/REVISADO POR	APROVADO POR	DESCRIÇÃO
01	05/04/2019	DIRETORIA	DIRETORIA / AGOE	ATA AGOE 14/04/2019

V – Não estar declarado falido ou insolvente;

VI – Não ter controlado ou administrado, nos 2 (dois) anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.

Além das condições necessárias, acima mencionadas, também são condições necessárias para exercício dos cargos:

- ✓ Alinhamento com os valores da organização;
- ✓ Capacidade de defender seu ponto de vista, a partir de julgamento próprio;
- ✓ Disponibilidade de tempo para o cargo que ocupa;
- ✓ Motivação.

Adicionalmente, é recomendável que possuam:

- ✓ Visão estratégica;
- ✓ Conhecimento das melhores práticas de Governança;
- ✓ Conhecimento em Gestão de Pessoas
- ✓ Capacidade para ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;
- ✓ Noções sobre legislação Cooperativista e de instituições financeiras;
- ✓ Percepção do perfil de risco da Cooperativa;
- ✓ Experiência e expertise técnica em áreas de interesse da Cooperativa.

#### **4. RECRUTAMENTO, ELEIÇÃO E RETENÇÃO DE GESTORES**

Os candidatos aos cargos de alta administração deverão apresentar, na data da sua inscrição aos cargos de alta administração, seu currículo vitae comprovando sua capacidade para exercício do cargo.

O candidato que não tiver o currículo adequado à capacidade do seu cargo, na data da inscrição, deverá apresentar uma declaração comprometendo-se a realizar treinamentos específicos num período de 12 meses, e/ou conforme o planejamento de treinamentos exigidos pela Diretoria.

Os ocupantes dos cargos de alta administração deverão respeitar os procedimentos previstos no Estatuto Social da Cooperativa.

#### **5. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE**

A Cooperativa deverá promover e incentivar a participação de seus associados em cursos de capacitação para a função que exerce, visando sempre a formação de cadastros reservas para o aproveitamento desses candidatos em futuras eleições para cargos do Diretoria e do Conselho Fiscal da Cooperativa.

#### **6. REGRAS PARA IDENTIFICAÇÃO, AVALIAÇÃO, TREINAMENTO E SELEÇÃO DE CANDIDATOS**

Informações necessárias para uma boa avaliação de candidatos a cargos da alta administração:

---

VERSÃO	DATA	ELABORADO/REVISADO POR	APROVADO POR	DESCRIÇÃO
01	05/04/2019	DIRETORIA	DIRETORIA / AGOE	ATA AGOE 14/04/2019

---

- Currículo,
- Treinamentos realizados,
- Principais competências;
- Valores, crenças;
- Perspectivas de evolução profissional,
- Forma de liderar e grau de articulação;
- Avaliação de desempenho e competências comportamentais.

### **7. RESPONSABILIDADES**

O processo de implantação das regras de Sucessão de Administradores será realizado da seguinte forma:

#### **Diretoria:**

Elaborar e aprovar a proposta da Política de Sucessão de Administradores a ser encaminhada para aprovação da Assembleia Geral.

Após aprovada em Assembleia, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores após aprovação da Assembleia Geral;

#### **Assembleia Geral:**

Aprovar a Política de Sucessão de Administradores proposta pela Diretoria.

#### **Auditoria Externa:**

A auditoria externa, contratada pela Cooperativa, em seus trabalhos regulares, deverá avaliar a efetividade da Política de Sucessão de Administradores.

### **8. REVISÃO**

A presente Política deverá ser objeto de revisão no mínimo a cada cinco anos.

### **9. DIVULGAÇÃO**

A presente Política deverá receber ampla divulgação entre o quadro social.

Ribeirão Preto, 05 de abril de 2019.

---

VERSÃO	DATA	ELABORADO/REVISADO POR	APROVADO POR	DESCRIÇÃO
01	05/04/2019	DIRETORIA	DIRETORIA / AGOE	ATA AGOE 14/04/2019

---