



**POLÍTICA  
SUCESSÃO DE  
ADMINISTRADORES  
2022**

**RESOLUÇÃO DO CMN Nº  
4.878/20**

## SUMÁRIO

<b>I -</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>03</b>
<b>II -</b>	<b>DO OBJETIVO.....</b>	<b>03</b>
<b>III -</b>	<b>DA RESPONSABILIDADE.....</b>	<b>04</b>
<b>IV -</b>	<b>DA IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO</b>	<b>04</b>
<b>V -</b>	<b>DO PROCESSO SELETIVO.....</b>	<b>05</b>
<b>VI -</b>	<b>DA CAPACITAÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>VII -</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>08</b>
	<b>ANEXO I TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>09</b>

## I - INTRODUÇÃO

A **POLÍTICA DE SUCESSÃO** da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados do Grupo Águia Branca tem por finalidade estabelecer as diretrizes e as principais atribuições associadas à 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 **COOPERÁGUIA** elaborou 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 **COOPERÁGUIA** é uma cooperativa singular, classificada como “CAPITAL e EMPRÉSTIMOS”, segmentada como “S5”, trata-se de uma cooperativa restrita que opera oferecendo empréstimos lastreados no capital de seus cooperados, na modalidade de crédito, sendo associadas às pessoas físicas e jurídicas conforme determina seu estatuto social, e empregado da própria cooperativa.

## II - DO OBJETIVO

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 na 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 possuírem conhecimento da legislação e da regulamentação relativa, relacionado à responsabilização em sua atuação como administrador, deverão receber orientação e treinamento.

### III – DA RESPONSABILIDADE

A Diretoria 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.

A Diretoria 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.

### IV - DA IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

No desenvolvimento do processo de sucessão é observado e avaliado a regulamentação vigente na cooperativa, tais como, Estatuto e Regimento Interno, 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 do processo de seleção;
- c) obter análise detalhada dos profissionais indicados para suprir a cargo/ou posição;
- d) realizar reuniões para análise pela Diretoria sobre os possíveis indicados para a sucessão;

e) convidar os candidatos para participar de capacitação do processo de eleição para votação em assembleia.

## V - DO PROCESSO SELETIVO

No processo seletivo buscará no quadro interno cooperados para sucessão na Diretoria.

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

Para tanto, a **COOPERÁGUIA** 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 **COOPERÁGUIA** 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 **COOPERÁGUIA é cargo de gestão**, bem como o **tempo de vínculo com as empresas** intervenientes, no quadro da cooperativa e integrando órgão na cooperativa (Diretoria e Conselho 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 da Diretoria.

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 a tabela de análise para os candidatos a sucessão.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'J' or similar character.

GRDS

CFDR

### Pré-requisitos para o cargo:

Os pré-requisitos para exercício do cargo de Diretoria estão descritos no inciso I, artigo 26 do Regimento Interno da Cooperáguia, conforme abaixo:

- a) possuir o 3º grau completo, comprovado mediante a apresentação do correspondente diploma;
- b) possuir experiência de no mínimo 5 (cinco) anos em cargo de gestão de equipe, comprovada em CTPS;
- c) possuir idade mínima de 35 (trinta e cinco) anos;
- d) ser associado da cooperativa a no mínimo 1 (um) ano;
- e) estar em dia com suas obrigações junto à cooperativa;
- f) desejável ter exercido o cargo de conselheiro fiscal por pelo menos um mandato.

A Diretoria, após análise dos pré-requisitos do candidato observará se ele possui reputação ilibada e se há impedimento para assumir o cargo conforme apresentado na tabela a seguir.

### **Requisitos de acesso ao cargo:**

Condições para o cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	Realizar diversas pesquisas com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone, tais como: 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.
Ser residente no país:	Solicitar comprovante de residência em nome do candidato.
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:	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.
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração ou de	Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central



GRDS

CFDR

diretor:	
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:	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.
Não estar declarado falido ou insolvente.	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.
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.	Na consulta sobre reputação ilibada incluir eventual pessoa jurídica e falência.

O candidato com perfil para o cargo poderá ser convidado a participar de programa de capacitação e do processo de eleição para votação em assembleia.

## VI - DA CAPACITAÇÃO

A **COOPERÁGUIA** realizará 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 **COOPERÁGUIA** em seu plano de capacitação desenvolverá educação continuada aos eleitos, podendo incluir os potenciais candidatos, sobre os temas relevantes para formação, 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.



GRDS

CFDR

## VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta política considera o porte da Cooperativa, classificada como “CAPITAL e EMPRÉSTIMOS” entre as categorias definidas pelo Banco Central do Brasil, e segmentada como “S5” baseada na resolução CMN nº 4.553/17, considera também a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da Cooperativa, e deve assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções, e foi aprovada pela diretoria na reunião realizada em 30/06/2022.



Gilberto Vieira da Silva  
Diretor Presidente



Gildo Ribeiro da Silva  
Diretor Administrativo



Ciro Ferreira da Rocha  
Diretor Operacional e Comercial

## ANEXO I - TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

### 1. ABRANGÊNCIA

Esta política abrange todos os dirigentes e colaboradores da COOPERÁGUIA.

### 2. OBJETIVO

Estabelecer critérios e diretrizes para capacitação de dirigentes e colaboradores da COOPERÁGUIA, visando o desenvolvimento do potencial humano e sua aplicabilidade na cooperativa.

As atividades de capacitação visam fornecer conhecimento e habilidades a fim de maximizar e melhorar o empenho dos dirigentes e colaboradores em função das necessidades e a estratégia do negócio.

### 3. DEFINIÇÕES GERAIS

**Os treinamentos de capacitação podem ser:**

- a) In company (treinamentos realizados por terceiros no espaço da cooperativa);
- b) Treinamentos on the job (treinamento no trabalho);
- c) Treinamentos online;
- d) Workshops, congressos, simpósios, feiras, seminários, palestras;
- e) Benchmark (inclusive viagens realizadas para verificação de melhores práticas nas empresas);
- f) Cursos externos (formação técnica, informática, idiomas, graduação, pós-graduação, cursos intensivos de curta duração).



## Levantamento das necessidades de treinamentos

A Diretoria é responsável pela identificação de necessidades de capacitação/treinamentos do quadro social na cooperativa, podendo estas necessidades ser identificadas das seguintes formas:

- a) Através das estratégias e objetivos do negócio e da área;
- b) Através do cargo do colaborador: os objetivos e responsabilidades do mesmo devem ser considerados;
- c) Verificando potenciais desafios que o colaborador poderá assumir no futuro;
- d) Analisando o DI (Desenvolvimento Individual) frente à avaliação de desempenho, caso a liderança considere alguma competência necessária a ser desenvolvida, fortalecida ou maximizada.

## 4. CAPACITAÇÃO E COMPETÊNCIAS DA DIRETORIA

Desenvolvimento das seguintes competências:

- a) Visão estratégica do negócio com foco em resultado: Definir e disseminar estratégias competitivas de desempenho empresarial com foco no mercado financeiro e no cenário político econômico, para consolidar a atuação da COOPERÁGUIA;
- b) Foco na eficiência e eficácia: Agregar valor a COOPERÁGUIA por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios;
- c) Relacionamento institucional: Representar a COOPERÁGUIA e zelar pela sua imagem institucional, articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca;
- d) Visão de mercado: Posicionar a COOPERÁGUIA como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica

*[Handwritten signature]*

*GRDS*

*CFDR*

da cooperativa e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do associado;

- e) Liderança: Ser referência para a COOPERÁGUIA na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de talentos e de equipes de alto desempenho;
- f) Tomada de decisão: Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos, considerando riscos e impactos na cooperativa.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'J' or similar character.

GRDS

CFDR