

## **POLÍTICA DE SUCESSÃO**

A presente Política de Sucessão, regida pela Resolução nº 4.538 de 24/11/2016, do Banco Central do Brasil, dispõe sobre um planejamento da política de sucessão dos administradores das instituições financeiras.

O planejamento baseado em boas práticas de governança visa identificar, selecionar, avaliar e capacitar continuamente os componentes do Conselho de Administração, principal órgão de governança da Cooperativa, responsável por proteger e valorizar o patrimônio da Cooperativa e deve estruturar e acompanhar o processo de sucessão, dando oportunidade aos associados interessados, de participarem em treinamentos e cursos de capacitação do quadro social.

O Conselho de Administração é responsável pela elaboração, supervisão e implementação da Política de Sucessão, após a devida aprovação pela Assembléia Geral.

Esta Política de Sucessão abrange todos os cargos do Conselho de Administração.

Os cargos não executivos, os Adjuntos, deverão ser contemplados com esta Política de Sucessão, porquanto, em casos necessários, sendo reconduzidos, já estarão devidamente qualificados.

## **CARGOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:**

Presidente

Tesoureiro

Secretário

Adjuntos

## **REQUISITOS NO PROCESSO DE SELEÇÃO**

A legislação em vigor, a regulamentação do Banco Central e o Estatuto Social, determinam as condições básicas para o exercício de quaisquer cargos:

- a) Ter reputação ilibada, aferida através do exame de informações cadastrais;
- b) Não ser impedido por lei;
- c) Não haver sofrido protesto de títulos, nem ter sido responsabilizado em ação judicial;
- d) Não ter tido conta encerrada por uso indevido de cheque;
- e) Não ter participado como sócio ou administrador de firma ou sociedade que, no período de sua participação ou administração, ou logo após, tenha títulos protestados, tenha sido responsabilizada em ação judicial ou tenha conta encerrada por uso indevido de cheque;
- f) Não ser falido ou concordatário, nem ter pertencido a firmas ou sociedade que se tenham subordinado aqueles regimes;
- g) Não ser pessoa declarada inabilitada para cargo de administração em instituição financeira, sociedade seguradora, entidade de previdência privada ou companhia aberta;
- h) Não ter participado de administração de instituição financeira cuja autorização de funcionamento tenha sido cassada ou não prorrogada, ou que esteve ou esteja em liquidação extrajudicial, concordata, falência ou sob intervenção do Governo.
- i) Não haver parentesco ate 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, entre seus membros;

j) Não exercer cargo de direção em outra cooperativa de crédito ou cooperativa mista com seção de crédito;

l) Não ser cônjuge de pessoa eleita para quaisquer órgãos estatutários.

m) Não ter vínculo empregatício com os próprios administradores e com os empregados da Cooperativa.

Parágrafo ÚNICO - Independentemente dessas restrições são inelegíveis, além das pessoas impedidas por lei especial, os condenados a pena que, vede ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade.

## **REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO DE CARGOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

O pretendente deverá possuir para as funções:

- capacidade técnica
- capacidade gerencial
- habilidades interpessoais
- conhecimentos da legislação e regulamentação
- experiência

Através de conhecimentos por exercício de funções inerentes na vida profissional, cursos e treinamentos, formação acadêmica, experiência em órgãos estatutários na cooperativa, vivência na prática como associado.

Além das exigências elencadas, são importantes para o perfil do pretendente a cargo executivo:

- Ter visão de negocio;
- Conhecimento de práticas de governança;
- Capacidade de interpretação de relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;
- Capacidade de liderança;
- Trabalho em equipe;
- Comunicação;

### **AVALIAÇÃO**

O processo de avaliação dos pretendentes será efetuado pelo Conselho de Administração e deverá ser de forma a atender aos requisitos desta Política de Sucessão, à legislação e normas existentes e ao Estatuto Social, em modelo apropriado que ficará à disposição dos associados.

Serão considerados todos os documentos comprobatórios de formação acadêmica, de participação em cursos e treinamentos que forem apresentados por ocasião dos pleitos, independente de serem por emitidos por entidades cooperativas.

Esta Política de Sucessão deverá ser revisada a cada 5 (cinco) anos, e a qualquer época para melhor atender aos requisitos nela propostos.