



POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DO SEBRAE BAHIA LTDA – COOPSOL LTDA.



Sumário:

1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVO	3
3. REGULAMENTAÇÃO	4
4. ESTRUTURA	4
5. REQUISITOS MÍNIMOS	5
6. PROGRAMA DE SUCESSÃO	6
7. RESPONSABILIDADE E DIVULGAÇÃO	6

1. INTRODUÇÃO

Esta política estabelece diretrizes para o processo de sucessão aos cargos da alta administração da COOPSOL, em complemento às boas práticas de governança, zelando pela transparência dos processos decisórios e renovação qualificada, além disso, contempla os critérios mínimos exigidos para que associados possam concorrer a cargos eletivos da alta administração na cooperativa.

Sujeitar-se-ão a esta política os associados que vierem a pleitear o exercício dos cargos executivos de Diretor Presidente, Diretor Administrativo e Financeiro, Diretor Operacional e demais Diretores.

O propósito desta política é assegurar que os ocupantes de cargos da gestão direta tenham as competências necessárias para o bom desempenho das suas funções e que a cooperativa não venha a ser administrada de maneira a sofrer quaisquer intercorrências adversas por incapacidade técnica ou omissão na gestão dos seus diretores executivos.

Gestão Executiva: A Diretoria Executiva tem como principais atribuições acompanhar o estado econômico-financeiro da instituição, bem como conduzir as atividades ligadas aos negócios, através da avaliação contínua do desempenho dos produtos e serviços oferecidos ao quadro social e da efetividade de atuação da equipe de colaboradores. A diretoria deve prestar contas da sua atuação em reuniões ordinárias mensais ou sempre que necessário.

O Diretor Presidente da cooperativa é responsável por coordenar as atribuições dos demais Diretores e responder pelo desempenho da instituição e pela prestação de contas perante os associados.

Primando pela profissionalização da gestão e pela competência técnica gerencial de seus diretores executivos, a cooperativa investe em cursos de formação e atualização profissional, visando boas práticas de gestão cooperativa.

2. OBJETIVO

A COOPSOL é uma cooperativa de crédito de pequeno porte, classificada na categoria capital e empréstimo, nos termos das Resoluções CMN nº 4.970, de 25/11/2021 e 5.051, de 25/11/2022, ambas do BACEN, cujas atividades são de baixa complexidade.

Tem por objetivo social prover, por meio da mutualidade, a prestação de serviços financeiros a seus associados, assegurando-lhes o acesso a instrumentos do mercado; à educação cooperativista e assistência financeira, através da ajuda mútua, da economia sistemática e do uso adequado do crédito; fomentando a expansão do movimento cooperativista; regendo-se pelos princípios da neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social.

Além disso, esta política tem por objetivo disciplinar os procedimentos a serem rigorosamente observados para o exercício de cargos executivos na COOPSOL de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos de diretoria tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Nenhum associado poderá concorrer e exercer cargos executivos se não preencher os requisitos mínimos estabelecidos nesta política, incluídos aqui os termos do estatuto social que tratam do tema para todos os demais cargos eletivos, especialmente o artigo 37, que trata das condições de ocupação dos cargos de administração, como também o Regulamento Eleitoral.

3. REGULAMENTAÇÃO

Através da Resolução nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020, o Conselho Monetário Nacional determinou que as instituições financeiras, inclusive as cooperativas de crédito, devem implementar e manter política de sucessão de administradores, aplicável aos cargos da alta administração da instituição.

De acordo com o Art. 3º da Resolução supramencionada, a política de sucessão de administradores deve abranger processos de recrutamento, de promoção, de eleição e de retenção de administradores, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos da alta administração, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos:

- I. condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
- II. capacidade técnica;
- III. capacidade gerencial;
- IV. habilidades interpessoais;
- V. conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
- VI. experiência.

A Diretoria deve aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores, conforme art. 4º da Res. 4.878/20.

Ainda no artigo 4º em seu parágrafo 2º, dispõe que a política de sucessão de administradores das cooperativas de crédito deve ser aprovada pela assembleia geral e revisada, no mínimo, a cada cinco anos (art. 5º).

Na COOPSOL, de acordo com o Estatuto Social em seu art. 40, a alta administração pode ser composta por no mínimo 03 (três) e no máximo 05 (cinco) membros, todos associados, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Administrativo Financeiro, um Diretor Operacional e até 2 (dois) Diretores.

4. ESTRUTURA

A política de sucessão foi estruturada em etapas sequenciais nas quais os sucessores serão identificados pela cooperativa.



Em seguida haverá um processo de seleção, avaliação e treinamento, conforme elencados abaixo:

- a) Identificação das condições e a verificação da Regulamentação em vigor para o exercício do cargo de Diretor;
- b) Seleção dos candidatos, que devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação;
- c) Avaliação das competências para o cargo almejado;
- d) Capacitação, que tem o objetivo de aperfeiçoar ou munir de conhecimento e competência os referidos candidatos.

A Política de Sucessão visa garantir a execução estratégica e a continuidade dos negócios da Cooperativa, contribuindo para uma boa governança e conseqüentemente um melhor desenvolvimento da Coopsol.

5. REQUISITOS MÍNIMOS

Os associados interessados em concorrer a cargos eletivos de direção executiva na COOPSOL deverão atender minimamente os seguintes requisitos:

- a) ter reputação ilibada, aferida através do exame de informações cadastrais;
- b) não ser impedido por lei;
- c) não haver sofrido protesto de títulos nos últimos 12 meses, nem ter sido responsabilizado em ação judicial;
- d) não ter tido conta encerrada por uso indevido de cheques nos últimos 12 meses;
- e) não ter participado como sócio ou administrador de firma ou sociedade que, no período de sua participação ou administração, tenha sido responsabilizada em ação judicial;
- f) não ser falido ou não estar em processo de recuperação judicial, nem ter pertencido a firmas ou sociedades que tenham se subordinado àqueles 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 da 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 até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, entre seus membros;
- j) não ser cônjuge de pessoa eleita para quaisquer órgãos estatutários;
- k) as 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;
- l) comprovar experiência em cargos gerenciais ou administrativos de empresas comerciais, industriais, de prestação de serviços ou de entidades sem fins lucrativos;

- m) possuir nível Superior completo;
- n) preferencialmente, ter conhecimento de contabilidade, economia, administração ou direito que ofereça as competências exigidas pelo cargo pretendido;
- o) ser empregado das empresas relacionadas com a cooperativa há pelo menos 2 (dois) anos da AGO da eleição;
- p) ser filiado ao quadro social da cooperativa há pelo menos 1 (um) ano;
- q) comprovar a participação em curso de capacitação em cooperativismo;
- r) comprovar a participação em curso de capacitação sobre a legislação e regulamentação aplicável às cooperativas de crédito.

Obs.: Caberá à cooperativa prover os cursos de capacitação mencionados nos itens anteriores e de outros julgados importantes para o adequado exercício dos cargos dos administradores, no mínimo uma vez a cada ano.

6. PROGRAMA DE SUCESSÃO

A cooperativa COOPSOL deverá promover ações voltadas à capacitação de seus ocupantes de cargos eletivos, para uma possível substituição de membros da diretoria executiva em casos fortuitos e emergentes, garantindo a manutenção dos processos de gestão e boa conduta na administração da cooperativa.

Com vista a assegurar a continuidade da gestão da COOPSOL e evitar a substituição de um número excessivo de membros simultaneamente, deverá ser implementado um plano de formação continuada, que possa planejar a sucessão e recondução de membros da diretoria da instituição.

Para isso, a cooperativa deverá fazer parcerias com órgãos de educação cooperativa e de gestão empresarial, assegurando a atualização dos seus processos administrativos e de governança.

Como forma de garantir a constante participação de associados em seus órgãos eletivos, a diretoria da COOPSOL deverá incentivar dentro do quadro social aquelas pessoas que se destacam pelo perfil profissional como potenciais dirigentes, através de cursos de formação interna, presencial ou através de meios remotos (*e-learning*) relativos, não só a temas de natureza obrigatória (gestão financeira) como a outros que venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respectivas funções no processo sucessório da organização.

7. RESPONSABILIDADE E DIVULGAÇÃO

A responsabilidade pela implementação desta política de sucessão de administradores caberá ao diretor presidente da instituição, com avaliações periódicas da sua adequação relatadas em atas de reunião da Diretoria.

Esta política foi validada em reunião da Diretoria da COOPSOL em 27/04/2023 e aprovada na Assembleia Geral Ordinária realizada em 19/04/2023.



A Política de Sucessão é amplamente divulgada, mantendo-se à disposição do quadro social, como também é possível acessar através do *site* da COOPSOL no endereço eletrônico: <https://coopsol.coop.br/>

Salvador/BA, 19 de abril de 2023.

Alberto Bispo do Nascimento
Diretor Presidente

Fernando Edmar de Oliveira Silva
Diretor Operacional

Renato Lisboa da Silveira
Diretor

Valdirene Carvalho de Pádua
**Diretora Administrativo e
Financeiro**