1. APRESENTAÇÃO

1. A Política Institucional de Sucessão de Administradores da CoopCREDER objetiva estabelecer princípios e diretrizes para a execução do Planejamento de Sucessão de Administradores desta Cooperativa, aplicável aos cargos da alta administração, em conformidade com as disposições da Resolução nº 4.538/16 do CMN.

2. Esta política foi criada buscando atuar de forma ampla na orientação técnica para suprir o negócio na visão de curto e longo prazo, por entender que somente as instituições que investem no capital humano conseguirão assegurar uma performance sustentável no mercado.

3. O processo de sucessão de administradores não configura um evento, apartado ou específico a determinado momento, ao contrário, ele deve ser contínuo para que haja o correto acompanhamento e atuação dos agentes, para com isso assegurar a sustentabilidade e a continuidade dos negócios desta Cooperativa.

4. As diretrizes desta política fundamentam-se na categoria e porte da Cooperativa ("capital-empréstimo"), bem como no nível de risco e complexidade, alinhadas às leis e normas que regulamentam esta instituição.

2. DA POLÍTICA

1. Para esta política, consideram-se os seguintes conceitos:

a) *alta administração*: cargos ocupados por membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva;

b) *sucessão*: transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com objetivo de garantir a execução da estratégia e a continuidade do negócio;

c) *planejamento de sucessão*: planejamento com base nas boas práticas de governança para identificar, avaliar, treinar e selecionar continuamente a alta administração, objetivando o

desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes e zelando pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios;

d) *identificação*: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;

e) *avaliação*: mensuração das competências para o desempenho no cargo;

f) *treinamento*: ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-las aos valores e propósitos da Cooperativa;

g) *seleção*: avaliação dos candidatos inscritos para concorrer ao pleito eleitoral, realizada pela Comissão Eleitoral, em cumprimento aos dispositivos do Estatuto Social e Regimento Eleitoral da Cooperativa.

2. Para esta política, devem-se considerar as seguintes aplicações:

a) *Conselho de Administração*: órgão estratégico, com função precípua de representar os interesses dos cooperados, é eleito dentre os associados da Cooperativa, portanto, as regras de sucessão do referido órgão, conforme demonstrado no Planejamento de Sucessão de Administradores, atenderá, primordialmente, o regramento referente ao assunto constante no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral da Cooperativa.

b) *Diretoria Executiva*: órgão de gestão da Cooperativa, com a função principal de executar as atividades inerentes à administração desta entidade, é composto por membros do Conselho de Administração, com qualificação específica e eleitos para os cargos.

3. Para esta política, devem-se considerar as seguintes partes relacionadas e suas respectivas responsabilidades:

a) *Assembleia Geral*: possui poder decisório sobre escolhas e deliberações colegiadas para compor o Conselho de Administração, em conformidade com as definições e exigências do Estatuto Social e Regimento Eleitoral; e é responsável pela aprovação desta política.

b) *Conselho de Administração*: no processo de Planejamento de Sucessão, o Conselho de

Administração possui total responsabilidade, com ações ativas e contínuas de avaliação dos possíveis potenciais sucessores. Importante destacar o envolvimento de todos os membros do Conselho no processo e planejamento sucessório, independente do possível envolvimento de outras estruturas, caso existentes.

c) *Diretoria Executiva*: possui o papel de desenvolver os possíveis sucessores, devendo planejar, gerir e executar as melhores práticas e ferramentas no processo de identificação, avaliação, treinamento e sucessão dos futuros talentos organizacionais e sucessores potenciais, de forma a mitigar avaliações e percepções incorretas. Deve ter visão objetiva, pragmática e coesa, frente a operação e comportamento dos principais destaques para assumir a função.

4. Na elaboração e execução do Planejamento de Sucessão de Administradores devem ser considerados os riscos que podem comprometer o processo sucessório, dentre os quais, destacam-se:

a) inexistência de uma discussão eficiente dentro do Conselho de Administração;

b) ausência, aos envolvidos, de objetividade, clareza e transparência no planejamento de sucessão;

c) ausência de garantia de confidencialidade dos processos aos envolvidos e avaliados até a conclusão de todas as etapas de decisão;

d) ausência de habilidade técnica por parte dos envolvidos no processo, para avaliar objetivamente os potenciais candidatos;

e) escassez de talentos para ocupar cargos de confiança;

f) carência de existência de um planejamento sucessório, o que pode levar ao risco de imagem e credibilidade perante o mercado e seus *stakeholders*.

5. No desenvolvimento do processo sucessório a Cooperativa deve avaliar os impactos sobre periodicidades e ciclos de atuação na visão de médio e longo prazo, devendo as ações definidas no planejamento claramente projetadas para o futuro do negócio, por meio do mapeamento de ameaças e oportunidades dos processos, pessoas, produtos e serviços, com fins a respaldar a criação do perfil do profissional para a sucessão, quando necessário.

6. Algumas ações são recomendáveis no processo de implantação do planejamento sucessório:

a) alinhamento entre Conselho de Administração e Diretoria Executiva acerca do perfil do futuro sucessor;

b) mapeamento dos cenários atuais e futuros, para suprir diagnóstico da posição e principais desafios propostos;

c) realizar avaliações dos indicados junto à Diretoria Executiva e Conselho de Administração;

d) após identificado o candidato potencial, a Diretoria Executiva deve iniciar o processo de capacitação e desenvolvimento técnico e comportamental para suprir as competências e exigências da posição;

e) a Diretoria Executiva poderá estabelecer um plano de desenvolvimento individual com o candidato, com previsão de prazo, metas e objetivos, para chegar ao potencial exigido e o preparo necessário para a posição.

f) no processo de desenvolvimento para sucessão, as ações de interface com o candidato e o Conselho de Administração deve ser intensificada e com a supervisão da Diretoria Executiva.

7. Para que a presente política seja eficiente e eficaz, ela deverá ser divulgada para todo o público interessado da Cooperativa.

8. Desta política origina-se o Planejamento de Sucessão dos Administradores, aprovado pelo Conselho de Administração. caráter emergencial;

3. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Esta política deve ser aprovada em Assembleia Geral.

2. Esta política deve ser revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, ou em decorrência de fatos relevantes, sempre que entender-se necessário.

3. Na revisão desta política devem ser considerados os resultados da execução dos exames das auditorias diretas e/ou indiretas, das experiências da Cooperativa, de apontamentos do Banco Central do Brasil e da legislação aplicável vigente.

4. O Planejamento de Sucessão de Administradores, originado desta política, deve ser avaliado e revisado, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, ou em decorrência de fatos relevantes, sempre que entender-se necessário.

5. As normas legais prevalecem sobre esta Política, sempre que houver divergência ou conflito.

REFERÊNCIAS

NORMA	ÓRGÃO EMISSOR	DATA DE EMISSÃO	EMENTA
Estatuto Social	Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Colaboradores da Coopeder Ltda.- CoopCREDER	03/08/1979 e alterações (29/03/1990, 13/02/1998, 11/06/1999, 22/02/2000, 25/03/2009, 20/05/2010, 29/03/2011, 29/02/2012, 25/03/2014, 02/09/2014, 28/03/2017, 31/08/2017)	-
Regimento Eleitoral	Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Colaboradores da Coopeder Ltda.- CoopCREDER	27/12/2017	-
Resolução nº 4.538/16	Conselho Monetário Nacional	24/11/2016	Dispõe sobre a política de sucessão de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.

CONTROLE DE ATUALIZAÇÕES

DATA	INSTRUMENTO DE REFERÊNCIA	ITEM ATUALIZADO

FICHA DE LEITURA

NOME	CARGO	DATA	ASSINATURA
Cláudio José Marques da Silva	Diretor Presidente		
Antônia Maria dos Reis Lima	Diretora Financeira		
Zacarias Monteiro dos Santos	Diretor Administrativo		
Antônio José Nogueira	Conselheiro de Administração		
Emir Silva Costa	Conselheiro de Administração		
Fátima Eugênia Araújo Camargo	Conselheira de Administração		
Telma Guimarães Monteiro	Conselheira de Administração		
Márcio Fernandes Oliveira	Colaborador		
Fabiana da Silva Pessoa	Colaborador		
Cristinae de Paula F. Mesquita	Colaborador		

Aprovada a adoção da Política de Sucessão de Administradores em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 31/08/2017.

Política institucional aprovada em reunião do Conselho de Administração, realizada em 28/02/2019 - Ata RO 02/2019