



COOPERCREDI

Grupo **Fleury**

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE  
ADMINISTRADORES

## SUMÁRIO

<b>1 – INTRODUÇÃO</b> .....	3
<b>2 – OBJETIVO</b> .....	4
<b>3 – PROCESSO DE SUCESSÃO</b> .....	4
<b>4 – REQUISITOS PARA SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES</b> .....	6
4.1 – Requisitos mínimos .....	6
4.2 – Requisitos para sucessão ao cargo de diretor .....	7
4.3 – Requisitos para sucessão ao cargo de conselheiro fiscal .....	7
<b>5 – REGRAS DAS ETAPAS DE SUCESSÃO</b> .....	8
5.1 – Identificação .....	8
5.2 – Seleção .....	8
5.3 – Avaliação .....	8
5.4 – Capacitação .....	9
<b>6 – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES</b> .....	9
<b>7 – RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS ESTATUTÁRIOS</b> .....	10
7.1 – Diretores .....	10
7.2 – Conselheiros fiscais .....	10
<b>8 – APROVAÇÃO DOS CARGOS</b> .....	10
<b>9 – PROCESSO ELEITORAL</b> .....	10
<b>10 – REVISÃO DA POLÍTICA</b> .....	11
<b>11 – CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	12
<b>ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES</b> .....	13



## 1 – INTRODUÇÃO

A Política de Sucessão estabelece o processo sucessório na hora de passar as responsabilidades para a próxima gestão, contribuindo para manter a perenidade, a longevidade, preservando os valores e as competências essenciais da Organização Cooperativa.

A **COOPERCREDI GRUPO FLEURY** elaborou a Política de Sucessão, planejando a transição de comando, de forma que o sucessor consiga alinhar os propósitos dentro das boas práticas de governança corporativa, sem perder a transparência das informações e competitividade do negócio.

A presente política impacta diretamente nos resultados, sustentabilidade e perenidade da Cooperativa, por isso é fundamental a responsabilidade de se transmitir um legado, uma cultura, fazendo com que a Instituição continue gerando bons resultados de forma sólida.

A capacidade dos candidatos à sucessão da Cooperativa deve ser avaliada previamente, com muito rigor, sendo muito importante que os sucessores tenham perfil adequado exigido para o cargo, pleno conhecimento de todas as responsabilidades que estarão assumindo ao serem eleitos, conhecimento da legislação e regulamentação que envolve a administração, relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

Os candidatos aos cargos devem ter experiência comprovada, pois são pessoas que ocuparão cargos estratégicos na Cooperativa e determinarão as diretrizes, as estratégias para o bom desempenho da Instituição de acordo com normas internas e externas.

Ao adotar os procedimentos estabelecidos nesta política, entende-se que a sucessão para os níveis da alta administração seguirá os padrões, parâmetros e critérios que atendam às expectativas estratégicas da Cooperativa.



A política foi elaborada conforme a realidade da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS FUNCIONÁRIOS DO FLEURY**; compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócios (Categoria capital, empréstimo e segmento 5 – S5 nos termos das Resoluções do Conselho Monetário Nacional nº 4.434/15, nº 4.553/17 e Comunicado Bacen nº 28.684/15).

## **2 – OBJETIVO**

A política tem por objetivo estabelecer os procedimentos, critérios mínimos a serem rigorosamente observados para o exercício de cargos executivos na Cooperativa, de forma a assegurar que os novos diretores e conselheiros fiscais tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Nenhum associado poderá concorrer e exercer cargos eletivos de direção se não preencher os requisitos mínimos estabelecidos nesta política.

O intuito é assegurar que a Cooperativa não venha a ser administrada de forma a sofrer quaisquer intercorrências adversas por incapacidade técnica dos seus diretores ou conselheiros fiscais.

## **3 – PROCESSO DE SUCESSÃO**

Conforme a Resolução nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020, o Conselho Monetário Nacional determinou que as Cooperativas de Crédito deverão implementar e manter política de sucessão de administradores, aplicável aos cargos da alta administração da Instituição.

Com base nessa determinação do Banco Central, a **COOPERCREDI GRUPO FLEURY** apresenta as diretrizes gerais de sucessão para os cargos da administração da Cooperativa.

A política de sucessão deve abranger processos de:

- a) Recrutamento: atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta aspectos técnicos (de acordo com o cargo), experiência, habilidades interpessoais, liderança, conhecimento de legislações e regulamentações do segmento;
- b) Promoção: além dos requisitos descritos no recrutamento, destacamos histórico do candidato tais como, ética e assertividade;
- c) Eleição: a Cooperativa deverá elaborar regulamento eleitoral claro, citando as premissas necessárias para assegurar que o candidato tenha capacitação para o cargo pleiteado;
- d) Retenção: com a finalidade de reter talentos, a Cooperativa deverá aplicar programas de investimento, como capacitação, reconhecimento, remunerações (caso haja), a fim de avaliar sua motivação, expectativa e continuidade no cargo.

Os processos devem ser 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 e gerencial;
- III) Habilidades interpessoais;
- IV) Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

Na Cooperativa, a administração é composta pela Diretoria, 3 (três) membros efetivos (Diretor Presidente, Diretor Tesoureiro e Diretor Secretário) e fiscalizada pelo Conselho Fiscal, sendo 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes.

## **4 – REQUISITOS PARA SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**

### **4.1 – Requisitos mínimos**

Os associados interessados em concorrer a cargos eletivos de direção ou fiscalização na Cooperativa deverão atender os seguintes requisitos mínimos:

- I) Ter reputação ilibada, aferida através das consultas de informações cadastrais;
- II) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de Diretor e Conselheiro Fiscal;
- III) Ser residente no país;
- IV) 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;
- V) Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por pendências relativas ao protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundo, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;
- VI) Não ser falido ou concordatário, nem ter pertencido a firmas ou sociedades que se tenham subordinado aqueles regimes;
- VII) 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;
- VIII) Não haver parentesco até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, entre seus membros;
- IX) Não ser cônjuge de pessoa eleita para quaisquer órgãos estatutários;
- X) Conhecimento das regras de auditoria, controles internos e gestão de riscos;
- XI) Ciente quanto aos valores, responsabilidades e o código de ética da Cooperativa.

Os sucessores que vierem a ocupar os cargos da alta administração deverão apresentar condições e requisitos necessários pela legislação vigente.

#### **4.2 – Requisitos para sucessão ao cargo de diretor**

Para o exercício ao cargo de Diretor, além daqueles definidos em Lei, Estatuto Social, Regulamentos e os requisitos mínimos mencionadas nesta política, devem ser observados os seguintes requisitos:

- a) Ser associado da Cooperativa pelo prazo mínimo de 1 (um) ano;
- b) Nível superior completo;
- c) Não possuir restrições cadastrais, principalmente quanto a:
  - I) Contumaz emissão de cheques sem provisão de fundos;
  - II) Responsabilidade por empréstimo levado a crédito em liquidação;
- d) Ter disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais;
- e) Apresentar Curriculum Vitae, atendendo à Resolução nº 4.122/12 do Conselho Monetário Nacional;
- f) Ter treinamento direcionado a membros da Diretoria, conhecimentos das suas responsabilidades de qualquer natureza. Caso não tenha feito e seja eleito, deverá obrigatoriamente, realizar capacitação o mais breve possível contados a partir da data da Assembleia que o elegeu e comprovar através de certificação;
- g) Visão estratégica e sistêmica, com capacidade de elaboração do planejamento estratégico para seu mandato;
- h) Ter boa comunicação, saber ouvir, senso de responsabilidade na administração de recursos de terceiros.

#### **4.3 – Requisitos para sucessão ao cargo de conselheiro fiscal**

Para o exercício ao cargo de Conselheiro Fiscal, além daqueles definidos em Lei, Estatuto Social, Regulamentos e os requisitos mínimos mencionadas nesta política, devem ser observados os seguintes requisitos:

- a) Ter conhecimento técnico e administrativo em relação ao trabalho exigido;

- b) Preferencialmente, formação acadêmica de nível superior ou formação técnica de nível médio em áreas compatíveis com a função;
- c) Ser associado da Cooperativa pelo prazo mínimo de 1 (um) ano;
- d) Ter conhecimento da legislação, regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação, ética, disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais;
- e) Apresentar Curriculum Vitae, atendendo à Resolução nº 4.122/12 do Conselho Monetário Nacional;
- f) Apresentar habilidades interpessoais e bom relacionamento.

## **5 – REGRAS DAS ETAPAS DE SUCESSÃO**

### **5.1 – Identificação:**

- a) O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro cargo de diretores e também, aos cargos de conselheiros fiscais;
- b) Para atendimento aos pré-requisitos do cargo, as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios;
- c) A identificação e checagem das informações apresentadas serão realizadas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fonte pública e privada de dados cadastrais, documentos certificados ou outras solicitações do Banco Central do Brasil.

### **5.2 – Seleção:**

Seleção dos candidatos, que devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação.

### **5.3 – Avaliação:**

Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo almejado.

Cabe à Diretoria a decisão quanto ao cumprimento mínimo exigido dos pré-requisitos mencionados na política.

#### **5.4 – Capacitação:**

Capacitação, que tem o objetivo de aperfeiçoar ou munir de conhecimentos e competências os referidos candidatos.

A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão, para tanto, a Cooperativa irá oferecer aos atuais e futuros administradores, ou quaisquer associados que tenham interesse em realizar cursos para capacitação na área de Governança, Compliance, Prevenção ao Crime de Lavagem de Dinheiro, Ouvidoria, Gerenciamento de Riscos, Responsabilidade Socioambiental e quaisquer outros relacionados a ações educacionais sobre os temas relevantes para formação dos diretores e conselheiros fiscais que sejam inerentes ao modelo de negócio da Cooperativa.

Poderão ser realizadas mediante proveniência de ações à distância ou presenciais, e ainda a critério da contratação da Cooperativa.

Por isso, a capacitação constante se faz necessária para o exercício de boas práticas de gestão e governança tanto para aqueles que já administram a Cooperativa quanto para a futura geração de administradores.

Caberá à Cooperativa prover os cursos de capacitação e de outros julgados importantes para o adequado exercício dos cargos eletivos.

## **6 – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES**

O Plano de Sucessão segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores da Cooperativa; caracteriza-se pelo planejamento, estrategicamente alinhado às boas práticas de governança; tem como objetivo zelar



pela transparência, sustentabilidade dos processos decisórios, prezando pelo desenvolvimento e a renovação qualificada da administração.

O Plano de Sucessão é direcionado à administração e seus potenciais sucessores da Cooperativa; contempla processos distintos para a Diretoria e Conselho Fiscal eleitos em Assembleia Geral.

Estas ações estão descritas no fluxograma apresentado no **ANEXO** e são aplicáveis aos membros do órgão de administração da Cooperativa.

## **7 – RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS ESTATUTÁRIOS**

### **7.1 – Diretores**

As competências, atribuições e responsabilidades da Diretoria/Diretores estão descritas no Estatuto Social e nos Regulamentos Internos próprios da Cooperativa.

### **7.2 – Conselheiros fiscais**

As competências e responsabilidades dos membros do Conselho Fiscal estão descritas no Estatuto Social e nos Regulamentos Internos.

## **8 – APROVAÇÃO DOS CARGOS**

Os membros da Diretoria e Conselho Fiscal serão aprovados conforme eleição da Assembleia Geral e homologação do órgão fiscalizador e regulador – BACEN – Banco Central do Brasil.

Lembrando que os diretores e conselheiros fiscais atuais contemplam todos os requisitos solicitados nesta política.

## **9 – PROCESSO ELEITORAL**

O processo eleitoral da Cooperativa deverá obedecer às disposições legais contidas no Estatuto Social, Regulamentos Internos e nesta Política de Sucessão.



Os candidatos que formarem a chapa ou realizarem inscrições individuais deverão atender aos requisitos definidos nesta política, para tanto, autorizam a Cooperativa a realizar quaisquer consultas aos órgãos competentes, a fim de comprovar todos os critérios exigidos em lei e regulamentos internos.

Não poderá o mesmo associado concorrer em mais de uma chapa.

A Diretoria é responsável, durante a composição das inscrições individuais, observar o perfil, documentos comprobatórios, currículo, os requisitos e critérios mínimos estabelecidos, a fim de garantir a aderência dos candidatos aos itens exigidos.

Realizadas as consultas e confirmados que os requisitos foram todos cumpridos, a Diretoria formalizará o pedido de registro de inscrição, observado o cronograma e procedimento definido pela Cooperativa a partir do referido Regulamento.

A eleição será realizada na Assembleia Geral Ordinária, com a presença de dois terços dos associados na primeira convocação; metade mais um dos associados em segunda convocação ou; no mínimo 10 (dez) associados em terceira convocação, sendo um processo eleitoral simples, vencendo o candidato com maior número de votos.

O resultado do pleito será conhecido e proclamado dentro da Assembleia que o convocou, constando os resultados na respectiva Ata.

Os eleitos para o cargo de diretor e conselheiro fiscal da Cooperativa, só tomarão posse após homologação de seus nomes pelo Banco Central do Brasil, que examinará eventuais impedimentos legais que possam pesar sobre cada um dos eleitos.

Enquanto não for homologada a eleição dos membros da Diretoria, do Conselho Fiscal pelo Banco Central do Brasil e efetuada a devida posse, os atuais Diretores e Conselheiros Fiscais continuarão exercendo o cargo.



## **10 – REVISÃO DA POLÍTICA**

Esta política será revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos ou quando houver necessidade de alguma atualização pertinente conforme a Resolução n° 4.878/20 em seu artigo 5° do Conselho Monetário Nacional.

De acordo com o artigo 4° da Resolução n° 4.878/20 do Conselho Monetário Nacional, a Diretoria é responsável por aprovar, supervisionar, controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores.

## **11 – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A política de sucessão de administradores da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS FUNCIONÁRIOS DO FLEURY** deverá ser aprovada em Assembleia Geral em atendimento ao disposto no parágrafo 2°, artigo 4° da Resolução mencionada acima.

A Cooperativa deverá manter a documentação desta política à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

Declaramos que a Política de Sucessão de Administradores da **COOPERCREDI GRUPO FLEURY** foi elaborada, atualizada, adequada, com destaque na atualização da Resolução, aprovada na reunião da Diretoria realizada em 22/10/2021 e deverá ser consolidada na Assembleia Geral.

São Paulo/SP, 22 de 10 de 2021.

---

**Jonas de Nadai Barros Filho**  
Diretor Presidente



---

**Orlando Aparecido Andrade Almeida**  
Diretor Tesoureiro

---

**Vagner Contreiras**  
Diretor Secretário

## ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

### Quadro 1 – Identificação das etapas conforme a condição estatutária:

Condição estatutária	Conceito	Etapas aplicáveis
Diretor em exercício de mandato.	Membro estatutário em exercício de cargo em qualquer dos órgãos de administração da Cooperativa.	Capacitação
Futuro Diretor eleito em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo de diretor, cuja eleição ocorre em Assembleia Geral.	Identificação Capacitação
Conselheiro Fiscal em exercício de mandato.	Membro estatutário em exercício de cargo em qualquer dos órgãos de administração da Cooperativa.	Capacitação
Futuro Conselheiro eleito em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo de conselheiro fiscal, cuja eleição ocorre em Assembleia Geral.	Identificação Capacitação

### Quadro 2 – Condições exigidas:

Condições exigidas ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	Declaração assinada.
Ser residente no país:	Solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: notificação do Imposto de Renda do último exercício; recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário.
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:	Emitir os seguintes documentos: a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); b) Pesquisa Serasa.

## ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

Condições exigidas ao cargo	Providências
<p>Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração ou de diretor:</p>	<p>Declaração assinada.</p>
<p>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:</p>	<p>Declaração assinada.</p> <p>Observação: A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis e demais órgãos reguladores.</p>
<p>Não estar declarado falido ou insolvente:</p>	
<p>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:</p>	

## ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

### Quadro 3: Complemento de pré-requisitos de acesso ao cargo (Recomendação):

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso (1)	Status <sup>(2)</sup>
<b>Atender no mínimo <u>60%</u> dos requisitos de acesso ao cargo</b>				
Escolaridade	Graduado em nível Superior .	Certificado Acadêmico	<b>10%</b>	
Formação acadêmica	Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Certificado Acadêmico	<b>30%</b>	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa.	Análise curricular	<b>20%</b>	
Capacidade técnica e gerencial	Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo, melhores práticas de governança, noções de legislação aplicável às funções do cargo, capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros, planejamento estratégico, conceitos de finanças e economia, planejamento orçamentário e conhecimentos sobre o perfil de risco da cooperativa (gestão de riscos).	Análise curricular	<b>30%</b>	

## ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso (1)	Status <sup>(2)</sup>
<b>Atender no mínimo <u>60%</u> dos requisitos de acesso ao cargo</b>				
Conhecimentos e Certificações	<p>Certificação de dirigente, governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo.</p> <p>Ter participado anteriormente do Conselho Fiscal da Cooperativa.</p>	Certificação de Participação	<b>10%</b>	
<b>Total:</b>			<b>100%</b>	
<b>Resultado Alcançado:</b>				
<sup>(1)</sup> Recomendação de distribuição de pesos aos pré- requisitos de acesso aos cargos.				
<sup>(2)</sup> Status: Atende (A) / Atende Parcialmente (AP) / Não Atende (N).				

**Nota:** O quadro 3 contém regras que disciplinam a etapa da Identificação exigida pela Resolução em vigor, seguem as instruções previstas:

- Os potenciais ocupantes de cargos da alta administração devem apresentar condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor. Para tanto, sugere-se o cumprimento do atingimento mínimo de 60% dos pré-requisitos relacionados no quadro 3;
- Os pré-requisitos ao cargo mencionado no quadro 3 não poderão ser alterados, todavia, o peso poderá ser definido pela Cooperativa, contanto que o atingimento mínimo seja de 60%.