

POLÍTICA DE SUCESSÃO - COOPERTRAN

A Política de Sucessão de Administradores tem o objetivo de estabelecer diretrizes e as principais atribuições relacionadas a sucessão de administradores e diretores, com a finalidade de manter a perpetuidade dos negócios às futuras gerações.

A Coopertran mantém 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.

Sendo assim, a Coopertran, alinhada às boas práticas de gestão e governança, visa a capacitação constante tanto daqueles que já administram a Cooperativa quanto para a futura geração de administradores, para que deem continuidade à execução das estratégias delineadas para manter-se sólida e eficiente no mercado, e transparente e sustentável nos processos decisórios.

As disposições aqui apresentadas aplicam-se aos que já ocupam cargos na Diretoria, Conselho de Administração e Conselho Fiscal e àqueles que postulam pela primeira vez para tais cargos.

Na implementação desta Política, a Coopertran estabelece requisitos mínimos e etapas sequenciais para identificar os sucessores da Cooperativa. A partir disso, haverá procedimento de seleção, avaliação e treinamento. Para os cargos de administradores e diretores, serão considerados os seguintes aspectos: Experiência e Capacidade Técnica, Capacidade Gerencial e Habilidades Interpessoais.

Sob responsabilidade do Conselho de Administração, este tem papel de antecipar, prever e desenvolver os talentos internos, bem como supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores. Realizado o processo, deverá aprovar e validar a Política de Sucessão e submetê-la à aprovação em Assembleia Geral.

ESTRUTURA DO PROCESSO SUCESSÓRIO

A Política de Sucessão é estruturada a partir dos seguintes pilares:

- I. **Identificação** das condições do candidato e a verificação da Regulamentação em vigor para o exercício dos cargos de Conselheiros de Administração e Diretores.
- II. **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.
- III. **Avaliação** das competências para o cargo almejado.

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

IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO SUCESSÓRIO

No desenvolvimento do processo de sucessão é observado e avaliado a regulamentação vigente na cooperativa, tais como, Estatutos e Regimentos Internos, e principalmente avaliar os impactos sobre periodicidades e ciclos de atuação na visão de médio ou longo prazo. Para isso, definimos critérios como escolaridade, formação acadêmica, experiência profissional, capacidade técnica e gerencial e conhecimentos e certificações.

O planejamento sucessório é composto pelas seguintes etapas:

- I. Criar mecanismo para buscar candidatos com o perfil;
- II. Convidar para participar processo de seleção;
- III. Obter análise detalhada dos profissionais indicados para suprir a cargo/ou posição;
- IV. Realizar reuniões para análise pelo Conselho de Administração sobre os possíveis indicados para a sucessão;
- V. Convidar os candidatos para participar de capacitação ou do processo de eleição integrando chapa dos conselheiros para votação em assembleia.

PRÉ-SELEÇÃO

O Conselho de Administração irá efetuar avaliação dos potenciais candidatos com base nos pré-requisitos relacionados no **Quadro 1**, sendo necessário alcançar o mínimo de 60 pontos. Após análise dos pré-requisitos do candidato, o Conselho de Administração observará se ele possui reputação ilibada e se há impedimento para assumir o cargo conforme apresentado no **Quadro 2**.

O candidato aprovado poderá ser convidado a participar do processo de eleição integrando a chapa como Conselheiro para votação em assembleia. Os candidatos que não atingiram a pontuação mínima, mas que possuem perfil para o cargo, poderão ser convidados para participarem de programa de capacitação.

O interessado em ocupar cargo na Diretoria (exceto Diretor-Presidente) deverá possuir, além de todos os requisitos mencionados nesta política (Quadro 1), experiência mínima de 1 (um) mandato em cargo executivo no Conselho de Administração, comprovados por Ata de Eleição;

O interessado em ocupar o cargo de Diretor Presidente deverá possuir experiência de 2 (dois) anos como Diretor da Cooperativa, comprovados por Ata de Eleição.

Para atender os requisitos do Art. 47 da Lei 5.764/71 quanto à obrigatoriedade de renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do Conselho de Administração, a Cooperativa deverá considerar:

- I. Histórico de performance de cada conselheiro, durante o mandato;
- II. Nível de valor e melhorias desenvolvidas na cooperativa;
- III. Tempo dedicado à continuidade de negócio; e
- IV. Resultado.

A qualquer momento, o cooperado interessado em participar da gestão da cooperativa pode solicitar ao Conselho de Administração uma entrevista de orientação e desenvolvimento com o objetivo de assumir posições futuras.

COOPERTRAN
Transporte com qualidade e segurança.

Quadro 1 – Pré-requisitos

Pré-requisitos	Condição	Comprovação	Pontos
Escolaridade	Graduado em nível Superior	Certificado	5
Formação acadêmica	Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Certificado	5
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa.	Análise curricular	20
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	20
Tempo de vínculo *Limitado ao máximo de pontos indicados	Com as empresas intervenientes (1 ano = 2 pontos)	Registro CTPS	10
	No quadro da cooperativa (1 ano = 2 pontos)	Matrícula	15
	Integrando órgão na cooperativa no Conselho de administração ou Fiscal (1 ano = 5 pontos)	Ata de Eleição	15

Conhecimentos e Certificações	Participação em cursos e eventos nas áreas: cooperativismo, governança corporativa, planejamento estratégico etc.	Certificado	10
TOTAL			100

Quadro 2: 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 diretor	Verificar situação jurídica

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.	
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	

ELEIÇÃO E CAPACITAÇÃO

A Coopertran efetuará o processo de eleição dos membros de acordo com as disposições legais contidas no Estatuto, sendo que, para a avaliação do desempenho profissional do candidato, observará as descrições de responsabilidades de cada membro.

Durante o mandato de cada membro, a Cooperativa deverá promover ações de integração dos eleitos na cultura da cooperativa e, o desenvolvimento deles para aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários de gestão e alinhá-los aos valores e propósito da cooperativa.

A Coopertran, em seu plano de capacitação, desenvolverá a educação continuada aos eleitos, podendo incluir os potenciais candidatos, sobre os temas relevantes para formação em cargos executivos 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:

- I. Curso Preparatório de Certificação de Conselheiros de Administração e Cargo Executivo em Cooperativas;
- II. Curso Finanças Corporativas, Governança, Planejamento Estratégico, Orçamento e afins.
- III. Congressos e Seminários sobre Cooperativismo.

Uma cooperativa deve ser bem administrada hoje e sempre. 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.