

## **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES - PSA**

A Política de Sucessão de Administradores estabelece princípios, diretrizes e procedimentos que assegurem que Conselheiros e Diretores Executivos da Coopestado estejam qualificados para exercer o cargo de administradores da Cooperativa.

A Política (PSA) tem o objetivo de servir como fonte de orientação para que conselheiros, cooperados e agentes possam avaliar as competências exigidas para a eleição e contratação desses gestores.

### **1. Objetivos da PSA:**

Garantir os princípios, os valores éticos e morais, a gestão participativa, a sustentabilidade e diretrizes da Coopestado e avaliar a competência, preparo e capacitação dos administradores da cooperativa, a partir da análise prévia dos currículos, experiências, processo de recrutamento, promoção, investimentos na capacitação técnica dos colaboradores, cooperados e retenção de valores.

### **2. Princípios:**

#### Ética e Conformidade

Os administradores devem atuar de forma ética, com respeito aos direitos humanos, às leis e intolerância a qualquer tipo de atitude ilícita;

#### Gestão Participativa

Os administradores devem ter engajamento e diálogo contínuo com conselheiros, cooperados e partes interessadas no desenvolvimento, implementação e execução das políticas e operações da administração da Coopestado;

#### Desenvolvimento Sustentável

Os administradores devem atuar junto aos cooperados, fornecedores, governo e demais atores da cadeia de valor, a fim de promover o respeito ao meio ambiente e contribuição para a proteção e conservação dos ecossistemas serviços e o desenvolvimento necessário da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações;



## Transparência

Divulgação eficaz e precisa das informações financeiras e não-financeiras.

### **3. Diretrizes**

#### Governança

A Coopestado busca aprimorar e implementar políticas e processos, de forma a garantir o provimento de estrutura de governança e arquitetura organizacional compatível com suas operações, a natureza do nosso negócio, a complexidade de atividades, serviços e produtos oferecidos, assegurando coordenação e atuação integrada da PSA com as demais políticas.

### **4. Administradores Cargos e Funções**

#### 4.1 Conselho de Administração atribuição e perfil

É sempre recomendado ter a participação de profissionais com experiências e qualificações diversificadas para que as discussões possam contar com um maior número de pontos de vista, tais como aspectos financeiros, jurídicos e de controle de risco, por exemplo.

Para manter a eficácia e a qualidade, também é importante que os conselheiros estejam alinhados aos princípios e valores da cooperativa, tenham capacidade de articulação e experiência de mercado. Além disso, é fundamental que os conselheiros não estejam envolvidos em interesses e conflitos de um grupo mantendo sempre a imparcialidade na tomada de decisões.

A função básica de um Conselho Administrativo é manter, na tomada de decisões, o direcionamento estratégico dos negócios, de acordo com os principais interesses da cooperativa como um todo, protegendo seu patrimônio e maximizando o retorno sobre seus investimentos. É preciso deixar claro que a atuação deste órgão jamais pode estar comprometida pelos interesses de um único grupo específico, de modo que jamais pode haver benefícios em prol de somente uma das partes interessadas.

A remuneração dos conselheiros deve levar em conta suas exigências de comprometimento e presença, qualificação e valor agregado à cooperativa, sempre por meio de critérios claros e objetivos. Mantendo o princípio da transparência, fundamental às práticas de Governança Corporativa, é

necessário divulgar todos os valores pagos aos conselheiros, incluindo salário, bônus, gratificações e outros eventuais benefícios.

Na Coopestado a análise do perfil de um Conselheiro de Administração leva-se em conta sua formação ou sua experiência profissional, para que se possa conhecer se esses conselheiros de devem possuem visão de líderes estratégicos.

#### 4.2 Diretoria Executiva atribuições e perfil

##### Diretor Presidente:

Responsável pelo cargo de maior responsabilidade na cooperativa tem poder de decisão. Deve ser escolhido com base na experiência, formação compatível ao cargo, comportamento e competências necessárias para assumir grandes desafios e gerir toda a estrutura da Coopestado. Deve apresentar um perfil aberto e com alta sensibilidade social, além de ter uma postura inovadora, com contribuição efetiva em processos de decisão, capacidade de negociar e gerenciar alianças e parcerias. Somam ainda às atribuições do Diretor Presidente a capacidade intelectual de desenvolver competências organizacionais com visão de futuro para antecipar as tendências do mercado e a gestão do trabalho em equipe e relacionamento interpessoal.

##### Diretor Financeiro

Responsável pelas finanças e gerar informações gerenciais para tomada de decisões, planejamento estratégico, melhoria do desempenho da Coopestado, controle de custos com base nas informações gerenciais para manter e maximizar os resultados financeiros. Deve ser escolhido com base no comprometimento efetivo, experiência ou graduação. É necessário ter boa capacidade de análise, raciocínio abstrato e aptidão numérica, também deve ter espírito de liderança e ser sociável, ter autoconfiança, capacidade de adaptação às novas situações, capacidade de decisão, negociação, organização, planejamento, capacidade de resolver problemas práticos, dinamismo, espírito empreendedor, habilidade para mediar conflitos, para trabalhar em equipe, noção de prioridades, objetividade, senso de oportunidade e responsabilidade.

#### Diretor Administrativo

Responsável por organizar e orientar o uso dos recursos financeiros, físicos, tecnológicos e humanos das empresas, buscando soluções para todo tipo de problema administrativo. Deve ser escolhido com base na experiência ou graduação. É necessário ter boa capacidade de análise, raciocínio abstrato e aptidão numérica, também deve ter espírito de liderança e ser sociável, ter autoconfiança, capacidade de adaptação à novas situações, capacidade de decisão, negociação, organização, planejamento, capacidade de resolver problemas práticos, dinamismo, espírito empreendedor, habilidade para mediar conflitos, para trabalhar em equipe, noção de prioridades, objetividade, senso de oportunidade e responsabilidade.

#### Diretor Operacional

Responsável por alinhar as operações e equipe com os objetivos e posicionamento estratégico da cooperativa. Deve criar métodos, planejar atividades, organizar o funcionamento do setor operacional da cooperativa e garantir a perfeita circulação das informações e orientações. Define estratégias determinando as condições das operações, supervisionando e coordenando a estratégia de marketing como lançamento de novos serviços, pessoal de TI e toda a divulgação digital da Coopestado. Deve ser escolhido com base na experiência ou graduação. É necessário ter boa capacidade de análise, raciocínio abstrato e aptidão numérica, também deve ter espírito de liderança e ser sociável, ter autoconfiança, capacidade de adaptação às novas situações, capacidade de decisão, senso de oportunidade e responsabilidade.

### **Recrutamento**

#### Conceito

Havendo necessidade de preencher uma vaga existente é necessário que haja etapas preliminares para o preenchimento desta vaga como, por exemplo, a definição de perfil do cargo ou função e o perfil do candidato solicitado que deverá preencher esta vaga em aberto. Os perfis devem estar alinhados, tendo vista a minimização de erro da escolha.

Neste sentido, Chiavenato afirma que o Recrutamento é "um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização". O autor refere-se ao processo de recrutamento com sendo um sistema de informação pelo qual a organização divulga ao mercado as vagas que pretende preencher em seu

quadro de colaboradores “(Chiavenato) (1997, p. 205-206, citado por Chiavenato, 2004, p. 113),”

### **Etapas**

01 – Verificar a necessidade de preenchimento da vaga.

02 – Exceto pelo término de mandato sem possibilidade de reeleição a diretoria em exercício deverá encaminhar, por escrito, aos Conselheiros a necessidade do preenchimento da vaga seja de Diretor Executivo Presidente, Diretor Executivo Financeiro, Diretor Executivo Administrativo ou Diretor Executivo Operacional e Marketing, sexo, experiência, escolaridade, habilidades técnicas, conhecimento da legislação e regulamentação relativa ao cargo, habilidades comportamentais, horários de trabalho e período entre outras necessárias.

03 – Os Conselheiros irão designar um Diretor que providenciará o recrutamento e a seleção dos candidatos para aprovação ou indeferimento do nome proposto. Quando o pedido for indeferido pelo Conselho de Administração haverá uma nova tentativa de acordo com as novas exigências da Cooperativa.

04 – Os Conselheiros, em reunião específica elegerão os nomes aprovados no processo de recrutamento, para cargos a serem exercidos pela nova Diretoria Executiva ou diretor substituto, destacando-se as funções e mandatos. Após deferimento do BACEN devem encaminhar a solicitação aprovada ao departamento de pessoal.

### **Promoção**

Serão considerados requisitos para avaliação, com vistas à promoção e retenção de talentos:

- 01 - Dedicção;
- 02 – Diligência ;
- 03 – Dinamicidade;
- 04 - Disciplina;
- 05 - Assiduidade;
- 06 - Pontualidade;
- 07 - Responsabilidade;
- 08 - Apresentação pessoal;
- 09 - Conhecimento da Função;

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES** revisada na reunião do Conselho de Administração de 17/03/2017 e aprovada na AGO de 20/03/2017



- 10 - Desenvolvimento Técnico-Profissional;
- 11 - Entendimento e aceitação de mudanças;
- 12 - Comunicação;
- 13 - Organização;
- 14 - Liderança.

### **Eleição**

O preenchimento dos cargos do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva da Coopestado será realizado de acordo com o Estatuto Social, pelo Regulamento Eleitoral, pelas Normas emanadas pelo Conselho de Administração e pelas resoluções do Banco Central do Brasil e do Conselho Monetário Nacional.

### **Divulgação da política de Sucessão de Administradores**

Como mencionado na introdução essa PSA deve ser de acesso público, portanto a Administração deverá disponibilizar este documento no site da COOPESTADO.

Walmir C  
Presidente C A

Isabel YI  
Conselheira Administrativa

Gilce C  
Conselheira Administrativa