

CAPÍTULO 29

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DO COLÉGIO SANTO INÁCIO LTDA.

COESI

A Diretoria da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados do Colégio Santo Inácio Ltda. – **COESI**, com base nas determinações do Banco Central do Brasil, através da Resolução 4.538/2016, revogada pela Resolução CMN Nº 4.878/2020, submete à apreciação e aprovação da Assembleia Geral Extraordinária dos associados da **COESI**, (ou representados pelos Delegados Seccionais eleitos e com representatividade de todo o quadro social), a **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**, a ser implantada por determinação do Banco Central do Brasil, conforme a seguir detalhada:

I – OBJETIVOS

- 1)** A Política de Sucessão de Administradores será compatível com o modelo de negócios da **COESI**, que é uma cooperativa de crédito classificada pelo Banco Central do Brasil como de “Capital e Empréstimo”, em conformidade com a Resolução BACEN 5.051/2022.
- 2)** O quadro social da **COESI** é composto de empregados do Colégio Santo Inácio, composto de profissionais ligados ao Sistema de Educação de Ensino preponderantemente que é a sua atividade fim, além de profissionais de diversas atividades e formações que dão suporte à atividade principal.
- 3)** A **COESI** é uma cooperativa de porte pequeno para médio com um quadro social composto de mais de 218 associados, com uma atividade de complexidade simples; uma estrutura operacional enxuta e composta de 1 (um) prestador de serviços administrativos, 1 (um) prestador de serviços sem vínculo empregatício na área de consultoria jurídica e 1 (um) contador, responsável também pelos serviços administrativos financeiros.
- 4)** O perfil de risco da **COESI** está ligado à sua atividade educação, que tem uma média rotatividade de empregados.

- 5) A intenção da Política de Sucessão de Administradores que os cargos executivos de diretoria sejam ocupados por profissionais qualificados e identificados com os valores da cooperativa.
- 6) Outro ponto forte é o de assegurar que o Rodízio de Funções crie oportunidades de desenvolvimento profissional, com a preparação para novos desafios, de modo a garantir a continuidade dos negócios.

II – CARGOS ALVO DA POLÍTICA

O quadro dirigente da **COESI** é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Administrativo; 1 Diretor Financeiro, para exercerem um mandato de 3 (ou outro) anos, podendo todos serem reeleitos. Como os cargos com maior representatividade; responsabilidade e atuação são os três executivos, com as funções especificadas em estatuto social, a Política de Sucessão é direcionada para os mesmos.

III - ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA

A Política de Sucessão levará em consideração as seguintes abrangências:

- Recrutamento – com a escolha de Candidatos à sucessão dentro do quadro social;
- Promoção – a divulgação prévia dos nomes dos futuros sucessores escolhidos, de modo a torná-los conhecidos ao quadro social, de modo a favorecer suas aceitações;
- Eleição – promover ações que possibilitem eles serem eleitos nos pleitos a que concorrerem;
- Retenção – promover ações para que os sucessores eleitos permaneçam nos cargos para os quais forem eleitos, de modo que as suas gestões alcancem os objetivos traçados.

IV – REQUISITOS

- 1) Os requisitos para o recrutamento e a seleção dos candidatos alvos para a Política de Sucessores, deverá levar em consideração os seguintes aspectos:
 - Capacidade Técnica;
 - Capacidade Gerencial;
 - Habilidade Interpessoal;
 - Conhecimento da Legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
 - Experiência.
- 2) Como na prática, muitos dos requisitos enumerados podem não ser encontrados nos candidatos, tais como conhecimento da legislação e experiência efetiva na atividade da **COESI**, esses requisitos serão desenvolvidos com a ajuda e o estímulo da cooperativa aos candidatos escolhidos.
- 3) Para a identificação dos candidatos à Política de Sucessão, serão levados em consideração os seguintes pré-requisitos:
 - Quais os candidatos apresentam os pré-requisitos no grau mais indicado que o cargo exige;
 - Quais os candidatos entregam resultados a mais que os cargos exigem;
 - Quais candidatos apresentam perfis de liderança em grau mais elevado do que aqueles que ocupam;
 - Quais candidatos detêm conhecimentos ou habilidades difíceis de encontrar em outro profissional no mercado;
 - Quais candidatos detêm conhecimentos dos processos nas empresas e que possam ser úteis nos cargos pleiteados;
 - Quais candidatos detêm uma grande gama de relacionamento na empresa e com o quadro social, que favoreçam sua aceitação.

V – IMPLANTAÇÃO

- 1) Finalizado o processo de recrutamento e seleção, a COESI iniciará processo de capacitação dos escolhidos, de modo a iniciá-los nas rotinas e no conhecimento do funcionamento da Cooperativa, através de um processo contínuo de recebimento de informações; análise de processos de atuação; acesso da legislação que norteia o funcionamento das cooperativas de crédito no país e demais informações necessárias a torná-los aptos a assumir as funções escolhidas.
- 2) Os treinamentos serão realizados anualmente e os escolhidos deverão cumprir a carga horária de 10 (dez) horas/aulas de cursos voltados para atividade do crédito, ou a critério da Diretoria, tendo sempre em vista as necessidades para atendimento no disposto nesta Política.

VI – CONCLUSÕES

Essa Política de Sucessão de Administradores deve ser objeto de revisão a qualquer tempo, ou no mínimo a cada 5 anos, de modo a torná-la sempre atual e compatível com as exigências de poder formar e contar com dirigentes capazes de assegurar a continuidade dos negócios.

Rio de Janeiro, RJ, 14 de janeiro de 2025.

Lilian Ruben Krempser
Diretora Presidente

Regina Cláudia Holanda Santos Almeida
Diretora Administrativa

Carlos Leandro Rangel de Matos
Diretor Financeiro