



## **4.10. POLÍTICA DE SUCESSÃO**

---

---

## SUMÁRIO

4.10. Governança.....	3
4.10.1. Política de Sucessão.....	3
4.10.2. Introdução .....	3
4.10.3. Plano de Sucessão .....	4
4.10.4. Identificação .....	4
4.10.5. Avaliação.....	4
4.10.6. Treinamento .....	5
4.10.7. Seleção.....	6
4.10.8. Considerações Finais.....	7

---

## 4.10. Governança

### 4.10.1. Política de Sucessão

Esta política atende à resolução CMN – Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20 e visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução de plano de sucessão de administradores da **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários da Bombril – COOPERBOMBRIL**, garantindo a continuidade e sustentabilidade dos negócios, a execução da estratégia, o atendimento aos princípios de governança cooperativa que assegurem a solidez e a eficiência da entidade e a preparação de pessoas capacitadas a assumirem os cargos de alta administração.

### 4.10.2. Introdução

A política considera o porte da cooperativa, classificada como “capital x empréstimo” conforme comunicado nº 28.684/15 do BACEN, atendendo as resoluções - CMN nºs 4.434/15 e 5.051/22 e em conjunto à complexidade, à estrutura, ao perfil de risco e ao modelo de negócio da cooperativa e deve assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Essa política se aplica aos cargos da Diretoria Executiva e Conselho Fiscal.

- a) **Recrutamento:** atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovada com base na formação acadêmica, experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes, traços de personalidade e estilo de liderança, habilidades interpessoais, conhecimento de legislações e regulamentações do segmento;
- b) **Recondução:** leva em conta o histórico do candidato (confiança, ética, assertividade, inteligência emocional e visão estratégica);
- c) **Eleição:** para garantir a continuidade do negócio de forma profissional, haverá necessidade de consultar o regimento eleitoral específico, de modo a garantir as premissas para assegurar que o candidato tenha os pré-requisitos necessários e capacitação para o cargo pleiteado;
- d) **Retenção:** é aplicável ao processo de preparação de sucessores e serão aplicados programas de investimento aos cooperados, como capacitação e reconhecimento destacados no tópico **4.10.5. Treinamento**.

---

#### 4.10.3. Plano de Sucessão

A **COOPERBOMBRIL** estabeleceu as regras que disciplinam a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos estatutários e, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos exigidos pela resolução - CMN nº 4.878/20:

- a) condições para o exercício do cargo;
- b) capacidade técnica;
- c) capacidade gerencial;
- d) habilidades interpessoais;
- e) conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
- f) experiência.

O detalhamento dessas regras está definido no regimento eleitoral da Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Delegados detalhando o processo sucessório de modo geral.

#### 4.10.4. Identificação

O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para os diretores executivos e conselheiros fiscais eleitos em Assembleia Geral:

- I. Para atendimento aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios, que ficarão arquivados na cooperativa;
- II. 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;
- III. Os potenciais ocupantes de cargos da diretoria executiva e conselho fiscal devem atender às condições exigidas pelas regulamentações em vigor descritas no regimento eleitoral respectivo.

#### 4.10.5. Avaliação

O princípio básico é avaliar se a diretoria executiva e o conselho fiscal cumprem as funções e responsabilidades aceitas como suas e as pré-definidas na legislação, no estatuto e nos regimentos internos. Face ao porte e complexidade da **COOPERBOMBRIL** a avaliação dos diretores e conselheiros se dará pela apresentação dos resultados do exercício e respectiva aprovação das contas na

AGO. São fundamentais também a transparência e o entendimento do processo por todos aqueles que estarão envolvidos com a avaliação.

#### 4.10.6. Treinamento

São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da **COOPERBOMBRIL**. A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão.

O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento e tem como principal objetivo reforçar as competências que apresentaram o resultado acima do esperado e promover a aquisição daquelas que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão.

A cooperativa promoverá, em parceria com o SESCOOP, FNCC – Federação Nacional das Cooperativas de Crédito ou entidade educacional de renomada capacidade técnica, periodicamente, cursos preparatórios para formação de futuros integrantes aos cargos estatutários para os cooperados interessados.

Aos membros da Diretoria Executiva, a cooperativa promoverá ou patrocinará cursos/programas de especialização visando aprimorar suas qualificações técnicas, gerenciais e interpessoais de acordo com a necessidade da **COOPERBOMBRIL**.

A **COOPERBOMBRIL** providenciará cronograma de cursos e treinamentos que atendam a capacitação de seus dirigentes e conselheiros com programa adequado com periodicidade quadrianual abordando temas diversos.

A **COOPERBOMBRIL** recomenda cronograma de cursos e treinamentos que atendam à capacitação de seus dirigentes e conselheiros com programa que poderá seguir o seguinte roteiro:

Curso	Tipo
<b>a) Cooperativismo</b>	
I. Cooperativismo de Crédito e Institucional;	O
II. Estrutura de Funcionamento das Cooperativas de Crédito;	R
III. Formação de Diretoria e Conselho Fiscal;	O
IV. Planejamento Estratégico e sua aplicabilidade para as Cooperativas de Crédito.	R
<b>b) Conhecimentos específicos</b>	

i. Formação em instituições financeiras (básico);	O
ii. Conceitos básicos de finanças e economia;	R
iii. Planejamento orçamentário	R
iv. Risco Operacional Básico;	R
v. Gestão Estratégica de Pessoas;	R
vi. Gestão de Risco de Crédito;	O
vii. Gestão por Indicadores;	R
viii. Gestão de Processos, Controles Internos e Riscos;	R
ix. Demonstrações Financeiras e Contábeis das Cooperativas de Crédito;	R
x. Conceitos do Planejamento Estratégico;	R
xi. Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.	O
<b>c) Governança</b>	
i. Código de Ética;	O
ii. Governança Cooperativa e Compliance.	O

Obrigatórios (O) e recomendados (R)

Este não é um roteiro definitivo e poderá variar conforme a decisão da diretoria executiva ou apontamentos por meio de relatórios das auditorias.

#### 4.10.7. Seleção

A **COOPERBOMBRIL** possibilitará a seus associados condições para os interessados em assumirem cargos executivos se preparem ou participarem de ações de capacitação. Esta política será divulgada no site da instituição para conhecimento de todos os associados.

Os candidatos devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regimentos relativos à sua atuação haja vista a necessidade dos integrantes dos órgãos estatutários atendam às exigências que o cargo requer, principalmente pelo fato da **COOPERBOMBRIL** ser uma instituição financeira com fiscalização pelo Banco Central do Brasil. O detalhamento está contido no regimento eleitoral.

---

#### 4.10.8. Considerações Finais

A Diretoria Executiva é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, a operacionalização, a manutenção e a revisão desta política.

A Política de Sucessão será aprovada e revisada a cada 2 (dois) anos, ou quando houver exigências / alterações dos órgãos normativos pela Diretoria Executiva, da **COOPERBOMBRIL** que deverá assegurar sua divulgação, bem como manter documentação relativa à disposição do Banco Central do Brasil.

Este documento é parte integrante da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos. Estrutura completa no **ANEXO I - ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS E GERENCIAMENTO DE RISCOS** destacada no grupo **1. Estrutura**, item: **1.1 – ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS**.

Marcus Fraga Rodrigues  
Diretor Presidente

João Carlos Dias  
Diretor Secretário

Emerson Aparecido Sampaio  
Diretor Tesoureiro