

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DE  
ADMINISTRADORES**

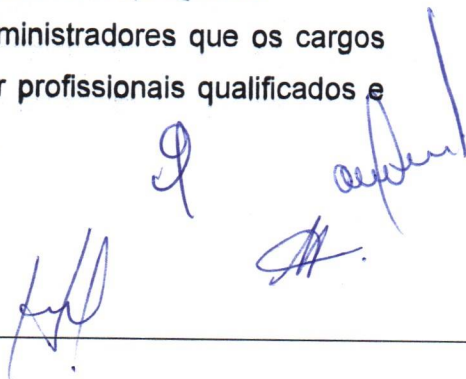
# **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DO SUL FLUMINENSE LTDA.**

## **COOVRE**

A Diretoria da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores Municipais do Sul Fluminense Ltda. – COOVRE, 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 Ordinária dos associados da **COOVRE**, (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 COOVRE, que é uma cooperativa de crédito classificada pelo Banco Central do Brasil como de “Capital e Empréstimo”, ( ou Clássica) em conformidade com a Resolução BACEN 5.051/2022.
- 2) O quadro social da COOVRE é composto de servidores da(s) Prefeitura Municipal de Volta Redonda, de suas autarquias e fundações.
- 3) A COOVRE é uma cooperativa de porte médio para grande, com um quadro social composto de mais de 700 associados, com uma atividade de complexidade simples; uma estrutura operacional enxuta e composta de 3 funcionário(a)s; prestadores de serviços sem vínculo empregatício na área jurídica.
- 4) O perfil de risco da COOVRE está ligado à sua atividade de capital/empréstimo, que tem pouca 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 COOVRE é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Financeiro; 1 Diretor Administrativo e 1 a 2 conselheiros, para exercerem um mandato de 3 anos, podendo ser reeleito 1/3 dos membros. Como os cargos com maior representatividade; responsabilidade e atuação são os três executivos, com as funções especificadas em estatuto social, a Política de Secessão 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:

*[Handwritten signatures and initials]*

- Capacidade Técnica;
- Capacidade Gerencial;
- Habilidade Interpessoal;
- Conhecimento da Legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
- Experiência.

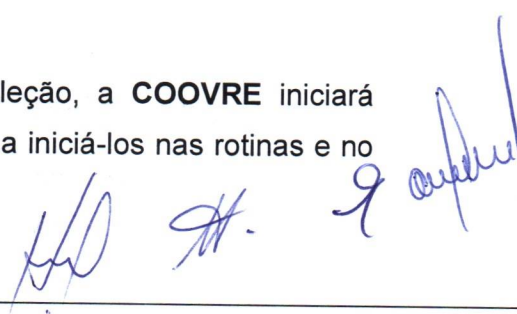
2) Como na prática, muitos dos requisitos enumerados podem não ser encontrados nos candidatos, tais como conhecimento da legislação e experiência efetiva na atividade da COOVRE, esses requisitos serão desenvolvidos com a ajuda e o estímulo da cooperativa aos candidatos escolhidos.

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 **COOVRE** 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.

## 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.

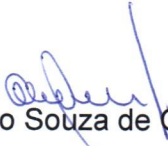
Volta Redonda, 27 de fevereiro 2025.



Maurício Cezar Pinho  
Diretor Presidente



Carlos Roberto Nunes da Cunha  
Diretor Administrativo



Paulo Roberto Souza de Oliveira  
Diretor Financeiro



Ivanil de Souza  
Conselheiro

