



POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

**COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS
SERVIDORES DA COMLURB LTDA – COOPCOMLURB**



A Diretoria da A CECM dos Servidores da Comlurb Ltda. – COOPCOMLURB, com base nas determinações do Banco Central do Brasil, através da Resolução 4.538/2016, revogada pela Resolução CMN Nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020, submete à apreciação e aprovação da Assembleia Geral Extraordinária dos associados da COOPCOMLURB, 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 COOPCOMLURB, que é uma cooperativa de crédito classificada pelo Banco Central do Brasil como de “Capital e Empréstimo em conformidade com a Resolução BACEN 4.434/2015.
- 2) O quadro social da COOPCOMLURB é composto de empregados da Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB, composto de profissionais ligados à Secretaria de Conservação e Serviços Públicos preponderantemente. Seu principal objetivo é a limpeza urbana no município do Rio de Janeiro, tendo como principais atribuições os serviços de limpeza urbana, reciclagem e coleta seletiva.
- 3) A COOPCOMLURB é uma cooperativa de porte médio para grande, com uma atividade de complexidade simples; uma estrutura operacional enxuta e composta de 4 (quatro) funcionárias; prestadores de serviços sem vínculo empregatício na área de consultoria administrativa; contábil; cobrança; informática e auditorias interna e cooperativa.
- 4) O perfil de risco da COOPCOMLURB está ligado à sua atividade de conservação e limpeza urbana do município do Rio de Janeiro, que tem uma baixa 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

1) O quadro dirigente da COOPCOMLURB é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Administrativo; 1 Diretor Financeiro e 2 Diretores, para exercerem um mandato de 4 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

1) 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 COOPCOMLURB, 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 COOPCOMLURB iniciará processo de capacitação e treinamento dos escolhidos, de modo a iniciá-los nas rotinas e no conhecimento do funcionamento da Cooperativa, através de um processo contínuo de



aprendizagem por meio de cursos voltados para a atividade do crédito e 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 a cada 2 (dois) anos e os escolhidos deverão cumprir a carga horária de 15 (quinze) 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 foi aprovada em 30/04/2018, atualizada em 28/04/2023, devendo 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, 28 de abril de 2023.

Nelson Reis Quintella
Diretor Presidente

Candido Batista dos Santos
Diretor Financeiro

Hugo Rodrigues Goulart
Diretor