

POLÍTICA

DE SUCESSÃO DE

ADMINISTRADORES

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E SIMILARES DA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE JANEIRO LTDA. – COOPERFARQUIM.

A Diretoria da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e Similares na Região Metropolitana do Rio de Janeiro Ltda. – COOPERFARQUIM, 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 **COOPERFARQUIM**, 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 COOPERFARQUIM, 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 COOPERFARQUIM é composto de empregados das Empresas nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e Similares da Região Metropolitana no Rio de Janeiro, que tem sua atividade fim, além de profissionais de diversas atividades e formações que dão suporte à atividade principal.
- 3) A COOPERFARQUIM é uma cooperativa de porte pequeno para médio com um quadro social composto de mais de 180 associados, com uma atividade de complexidade simples; uma estrutura operacional enxuta e composta de diretores; prestadores de serviços sem vínculo empregatício na área de consultoria contábil; jurídica; informática e auditoria interna.
- 4) O perfil de risco da COOPERFARQUIM está ligado à sua atividade de Indústrias Químicas, Farmacêuticas e Similares, que tem uma rotatividade de empregados de acordo com o cenário do momento, que num cenário normal com pouca rotatividade.
- 5) A intenção da Política de Sucessão de cargos executivos de diretoria seja 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 COOPERFARQUIM é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Administrativo; 1 Diretora Financeira e Mais 4 diretores com outras atribuições, 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

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 COOPERFARQUIM, 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 **COOPERFARQUIM** 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.

São Gonçalo, RJ, 31 de Março 2025.

Francisco Carlos de Queiroz
Diretor Presidente

Jorge de Abreu Martins
Diretor Administrativo

Fernanda Lopes da Silveira
Diretora Financeira