

## POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

### 1. APRESENTAÇÃO

A Diretoria da **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados da Reckitt Benckiser** visando atender à Resolução CMN nº 4.538/2016, vem implementar a política de sucessão de administradores garantindo a continuidade e sustentabilidade dos negócios.

### 2. CLASSIFICAÇÃO DA COOPERATIVA E CARGOS ELEGÍVEIS

A Cooperativa está enquadrada na categoria de Capital e Empréstimo (S5) atendendo a Resolução CMN 4.553/2017. Assegurar através da política que os cargos da Diretoria Executiva e Administradores atendam os pré-requisitos levando em conta as experiências e habilidades para desenvolvimento das atividades na Cooperativa.

Os cargos elegíveis a esta política são: Diretoria, conforme Estatuto Social.

### 3. DEFINIÇÃO DA POLÍTICA DE SUCESSÃO

Assegurar através da política que os cargos da Diretoria e Administradores atendam os pré-requisitos levando em conta as experiências e habilidades para desenvolvimento das atividades na Cooperativa.

### 4. REGRAS DA POLÍTICA

A avaliação para o recrutamento será presidida pelos Diretores antecessores tomando como base os candidatos para os cargos de Diretores e para os membros do Conselho Fiscal.

Os requisitos para eleição dos membros da Diretoria e Conselho Fiscal será conforme apresentamos, abaixo:

#### 4.1 Recrutamento

Os requisitos para os cargos são:

- Ter no mínimo superior completo na área correspondente ao cargo de Diretoria;
- Ser associado a Cooperativa, para cargo de Diretoria e Conselho Fiscal;

- Não possuir cargo como funcionário da Cooperativa;
- Deverá obter o histórico do no que tange a ética, confiança e interesse pelos assuntos do cooperativismo;
- Atender as obrigações conforme Estatuto Social e Regimento Interno da Cooperativa;
- Ter conhecimento da legislação aplicável as Cooperativas de Créditos;
- Ter reputação ilibada, não ser impedido por lei especial, nem por crime, sonegação fiscal, corrupção, não responder por pendências relativas a protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;
- Não podem compor a mesma Diretoria os parentes entre si até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, bem como cônjuges e companheiros.

#### **4.2 Promoção e retenção**

A Diretoria vigente levará em consideração para promoções aos colaboradores terceirizados as metas pré-estabelecidas no planejamento estratégico e pesquisas salarias de outras Cooperativas do mesmo porte e ramo. Além de utilizar ferramentas internas de monitoramento de performance individual. E com a finalidade de reter talentos à Cooperativa deverá aplicar programas de investimento, como capacitação, reconhecimento, remunerações (caso haja) compatíveis com o mercado.

#### **4.3 Eleição**

Estão elegíveis, todos empregados e associados à Cooperativa que não tenham nenhum impedimento citado no item 4.1. As eleições dos cargos de Diretoria são feitas baseadas em nosso Manual de Gerenciamento de Risco Simplificado.

### **5. CAPACITAÇÕES**

#### **5.1 Técnicas, gerenciais e interpessoais**

Estão elegíveis, todos participantes que não tenham nenhum impedimento citado no item 4.

O administrador poderá concorrer a posição desde que atenda a, pelo menos, três dos seguintes critérios:

- a) Gestão de Cooperativa de Crédito;
- b) Experiência comprovada em áreas financeiras ou trabalhos em instituições financeiras;

- c) Apresentar diploma e histórico escolar para comprovação dos conhecimentos;
- d) Comprovar experiência em no ramo financeiro, bem como comprovar através da descrição do cargo e carteira de trabalho;
- e) Apresentar habilidades interpessoais e bom relacionamento;
- f) Formação acadêmica de nível superior (ou pós-graduação em áreas correlatas com a atividade a ser desempenhada, como administração de empresas, economia, contabilidade, controladoria e direito) ou formação técnica de nível médio;
- g) Formação técnica de acordo com cursos que sejam ministrados por alguma entidade ou sistema cooperativo de crédito ou de outro sistema educacional compatível.

## **6. RESPONSABILIDADE DOS MEMBROS ESTATUTARIOS**

### **6.1 Diretores**

As atribuições da Diretoria estão descritas no Estatuto Social conforme Seção IV e responsabilidades descritas no Manual de Gerenciamento de Risco, item 2.4.

### **6.2 Conselho Fiscal**

As atribuições do conselho fiscal estão descritas no estatuto conforme Seção V e responsabilidades descritas no Manual de Gerenciamento de Risco, item 2.5.

## **7. APROVAÇÃO DOS CARGOS**

Os membros da Diretoria serão aprovados conforme eleição da Assembleia Geral Ordinária e homologação do órgão fiscalizador e regulador – BACEN. Lembrando que os diretores e administradores atuais contemplam todos os requisitos solicitados nesta política.

## **8. TREINAMENTO**

Os membros eleitos para os cargos de Diretoria e Conselho Fiscal deverão ser submetidos a treinamentos compatíveis com a função que irão exercer.

Os treinamentos deverão ser comprovados anualmente, através de certificados e anexados ao dossiê de cada membro.

Os treinamentos deverão ser efetuados anualmente de acordo com ano calendário, sendo arquivado no dossiê, todo mês de dezembro, até o final do mandato.

## 9. REVISÃO

Esta política será revisada a cada 1 anos ou quando houver necessidade de alguma atualização pertinente.

Esta política foi submetida à apreciação da Diretoria Executiva, que o analisou criteriosamente, discutiu e aprovou em sua totalidade.

Data de aprovação:	São Paulo, 27 de dezembro de 2019
Data prevista de revisão:	Revisão para 1 ano
Ata da Diretoria:	São Paulo, 27 de dezembro de 2019

---

Rodrigo Iwanicki  
Diretor Presidente

---

Rosa Hermínia Storoli dos Santos  
Diretor Administrativo

