



POLITICA DE SUCESSÃO

1. Objetivo

Esta política estabelece as diretrizes e as regras para o processo de preparação de sucessores para os cargos de diretoria da COOPCREDMETAL observando as boas práticas de governança cooperativa.

2. Definições

O processo de preparação de sucessores busca alcançar um esforço contínuo da COOPCREDMETAL que, por meio de etapas estruturadas, visa assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos de diretoria, garantindo assim o desenvolvimento sustentável do negócio. Para fins de aplicação desta Política são considerados os cargos de diretoria, a posição de Diretor Presidente, Vice Presidente, Diretor Financeiro, Diretor Administrativo, Diretor Operacional, Diretor de Desenvolvimento e Formação e Diretor de Crédito. A gestão do processo de preparação de sucessores compete ao Conselho de Administração da COOPCREDMETAL, e a sua execução deve observar o Regulamento Eleitoral aprovado em Assembleia Geral realizada em 29 de abril de 2026. Os membros do órgão de administração não podem participar das discussões e deliberações de matérias que impliquem conflitos de interesse próprio, ou que digam respeito a seus parentes até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, cônjuge, companheiro(a), ou empregados., em conformidade com o Estatuto da Cooperativa e a Legislação em vigor.

2.1 Processo sucessório

As etapas do processo de preparação de sucessores para a diretoria, compreenderão:

- Identificação dos Candidatos
- Formação
- Seleção e avaliação
- Eleição

2.1.1 Identificação dos Candidatos

Esta etapa contempla o planejamento do quadro de posições/cargos e a identificação de participantes entre os associados, que deve ser realizado com base na projeção do número de posições/cargos a serem ocupadas para os cargos de diretoria da COOPCREDMETAL. Ao processo será dada ampla divulgação junto aos cooperados. Cabe Ao Diretor de Desenvolvimento e Formação definir o momento para iniciar o processo de preparação de sucessores, visando assegurar a existência de pessoas preparadas para assumirem os cargos de diretoria quando da Eleição. A identificação de participantes deve atender o Regulamento Eleitoral. Os (as) participante(s) identificados(as) deve(m) enviar os documentos solicitados a fim de comprovar quais requisitos do cargo pretendido já estão atendidos.

Na busca de identificação do candidato Cooperativa deve a considerar, no mínimo, os seguintes aspectos:

I - condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;

II - capacidade técnica

Noções básicas em:

- **Gestão de Riscos:** Conhecimento de políticas de risco de crédito, contraparte, mercado e operacional, alinhado à resolução CMN nº 4.557/17.
- **Conhecimento Financeiro:** Índices de liquidez, e análise de desempenho econômico-financeiro.
- **Conhecimento de Produtos e Serviços:** Empréstimo consignados.
- **Regulação e Compliance:** Conhecimento das normas do Banco Central do Brasil (BACEN) e da legislação cooperativista.
- **Tecnologia e Segurança:** Domínio de ferramentas de automatização e análise de crédito, além de segurança da informação.

III - capacidade gerencial

Focadas na gestão de pessoas, estratégia e relacionamento:

- **Relacionamento Interpessoal e Empatia:** Capacidade de interagir, ouvir e entender as necessidades do associado (donos da cooperativa).
- **Gestão de Conflitos e Negociação:** Habilidade de mediar interesses opostos, comum em estruturas democráticas de decisão.
- **Visão Estratégica:** Ler cenários de mercado e adaptar a cooperativa a um ambiente competitivo.
- **Liderança e Gestão de Pessoas:** Orientar, apoiar, motivar equipes, além de promover trabalho em equipe e prontidão.
- **Educação Cooperativista:** Capacidade de transmitir os valores do cooperativismo (autogestão, ajuda mútua).

Principais Atitudes Requisitadas

- **Iniciativa e Proatividade:** Decidir em ambientes incertos.
- **Cooperativismo e Humildade:** Valorizar o coletivo em detrimento do individualismo.
- **Ética e Transparência:** Essencial para a governança corporativa.

IV - habilidades interpessoais;

- **Comunicação Eficaz:** Capacidade de transmitir informações claras, precisas e persuasivas, ouvindo ativamente o associado.
- **Empatia e Relacionamento:** Habilidade de entender as necessidades do cliente, construindo conexões sólidas e de confiança.
- **Inteligência Emocional:** Controle das próprias emoções e capacidade de lidar com situações de pressão ou conflito com tranquilidade.
- **Trabalho em Equipe e Cooperação:** Atuar de forma conjunta para alcançar objetivos comuns, demonstrando humildade e iniciativa.
- **Negociação e Resolução de Problemas:** Foco na busca de soluções éticas e equilibradas que beneficiem o cooperado.
- **Adaptabilidade:** Facilidade em se adaptar a mudanças, novos cenários financeiros e tecnologias.
- **Atendimento ao Público:** Cordialidade e paciência para lidar com o público de forma humanizada.

V - conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e

2.1.2 Formação/Capacitação

A etapa de formação é aplicável ao processo de preparação de sucessores para os cargos da Diretoria e deve ser realizada por meio de um programa de Formação, com o objetivo de capacitar técnica e gerencialmente os aspirantes, cuja responsabilidade de planejamento e execução é da COOPCREDMETAL, observando-se as recomendações sistêmicas.

QUALIFICAÇÃO DO DIRETOR EXECUTIVO/FISCAL

Os Diretores Executivos e Conselheiro Fiscal bem como os aspirantes a sucessão dos membros da Diretoria e Conselho terão cursos disponibilizados semestralmente, realizados na COOPCREDMETAL, visando estar aptos a exercer suas funções e possuir as seguintes qualificações:

- ✓ Orientações Básicas Sobre Cooperativismo
- ✓ Condução de Assembleias
- ✓ Conhecimento de Aspectos Organizações das Cooperativas
- ✓ Conhecimento de Análise Contábil
- ✓ Bases legais do Cooperativismo
- ✓ Conhecimento de Gestão Responsável na Contabilidade da Cooperativa
- ✓ Conhecimento de Fluxo de Caixa
- ✓ Conhecimento de Gestão de Riscos
- ✓ Conhecimento de Gestão e Governança

CURSOS DE FORMAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO DISPONIBILIZADOS PELA COOPCREDMETAL

DESCRIÇÃO
<p>Tema: Formação Cooperativista</p> <p>Objetivo: Fundamentação na cultura, valores e princípios do cooperativismo</p> <p>CURSO: ORIENTAÇÕES BÁSICAS PARA COOPERATIVISMO</p>
<p>Tema: Fundamentos e Princípios do Modelo de Negócio Cooperativo Brasileiro</p> <p>Objetivos: Proporcionar informações e conhecimentos que contribuam para uma formação crítica e eficaz do modelo de negócio das cooperativas.</p> <p>CURSO: COOPERATIVAS – Compreendendo o Modelo de Negócio</p>
<p>Tema: Modelo de gestão das cooperativas. Ações estratégicas de planejamento em cooperativa.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Alternativas estratégicas em cooperativas✓ Estrutura organizacional em cooperativas <p>Objetivos: Apresentar um modelo de gestão estratégica de cooperativas a fim de proporcionar amplo conhecimento para tomada de decisões assertivas com o propósito de obter vantagens competitivas</p> <p>CURSO:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO✓ ROTINAS ADMINISTRATIVAS✓ GESTÃO DE FINANÇAS DA COOPERATIVA✓ O MODELO DE GESTÃO APLICADO ÀS COOPERATIVAS✓ ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DAS COOPERATIVAS✓ ANÁLISE DE DEMONSTRAÇÕES CONTÁBIL✓ GESTÃO TEMERÁRIA✓ GESTÃO FRAUDULENTA✓ GESTÃO DE RISCOS

2.1.3 Seleção e avaliação

A etapa de seleção e avaliação contempla a análise de requisitos, sendo de responsabilidade da Comissão Eleitoral realizar a análise se os requisitos estão em conformidade com o estatuto social, com o Regulamento Eleitoral e com a legislação em vigor.

2.1.4 Eleição

A etapa de eleição para os cargos de diretoria da COOPCREDMETAL definidos nesta Política, deve obedecer às disposições da legislação, do Estatuto Social e do Regulamento Eleitoral. Os(as) candidatos(as) submetido(as) ao processo eleitoral deve(m) atender aos pré-requisitos legais e estatutários, sem prejuízo dos requisitos complementares previstos nos normativos sistêmicos. Especificamente para os cargos da Diretoria, a Cooperativa Central de Serviços CESCOPER a qual a COOPCREDMETAL é filiada deve apoiar tecnicamente a Comissão Eleitoral na avaliação do(s) participante(s) envolvido(s) no processo de preparação de sucessores os quais possui(em) as melhores condições e atende(m) os requisitos estabelecidos para a candidatura.

3. Papéis e responsabilidades

O Diretor de Desenvolvimento e Formação juntamente com o Diretoria Executiva da COOPCREDMETAL é responsável pela gestão do processo de preparação de sucessores, demandando apoio nas etapas do processo, interna ou externamente e atuando direta ou indiretamente na sua execução sendo também responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão. A Assembleia Geral é responsável por aprovar o Regulamento Eleitoral de cargos de diretoria da COOPCREDMETAL

4. Base regulatória / legislação aplicável

Lei nº 5.764/1971; Lei complementar nº 130/2009; Resolução CMN nº 4.878 de 23/12/2020.

5. Disposições finais

As deliberações sobre assuntos específicos de interesse da COOPCREDMETAL, não previstas nesta política, devem observar as competências estabelecidas no Estatuto Social, Regulamento Eleitoral e de acordo com a legislação vigente. A política de sucessão será objeto de revisão, no mínimo, a cada 5 anos.

VALIDADO: 26/02/2026 – DIRETORIA EXECUTIVA

APROVADA NA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA: 29/04/2026

Arisoli Gomes Farias
Diretor Presidente

Paulo Cesar Leal de Melo
Diretor Financeiro