Em atendimento a **Resolução nº 4.878 de 23/12/2020** do Banco Central do Brasil a presente "Política de Sucessão", se constitue em instrumento fundamental para a longevidade da cooperativa, por isso a COOPERFEMSA se prepara preventivamente nesta questão, planejando a transição de comando envolvendo aspectos estratégicos, de gestão, societários, além de comportamentais e emocionais, de forma que o sucessor e os cooperados consigam alinhar os propósitos dentro das boas práticas de governança corporativa, sem perder a transparência das informações e competividade do negócio.

O Estatuto Social da Cooperativa trata das condições para ocupação dos cargos estatutários e as condições de inelegibilidade. Esta Política trata da capacitação e formação necessárias para o exercício dos cargos de maneira a certificar que os ocupantes tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções, assim como as regras gerais para o processo eleitoral.

A política de sucessão impacta diretamente nos resultados, sustentabilidade e perenidade da instituição, por isso é fundamental a responsabilidade de se transmitir um legado, uma cultura, fazendo com que a instituição continue gerando bons resultados de forma sólida.

A capacidade dos candidatos à sucessão da instituição deve ser avaliada previamente, com muito rigor, sendo muito importante que os sucessores tenham perfil adequado exigido para o cargo e tenham pleno conhecimento todas as responsabilidades que assumirão ao serem eleitos, conhecimento da legislação e regulamentação que envolve a administração de uma cooperativa, relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

Os candidatos aos cargos devem ter experiência comprovada, pois são pessoas que ocuparão cargos considerados "chave" na instituição e vão determinar as diretrizes e

estratégias para o bom desempenho da cooperativa de acordo com normas internas e externas.

Os candidatos ao cargo receberão documento referente aos riscos a que está sujeita uma cooperativa de acordo com o seu grau de complexidade e aos riscos que os eleitos aos cargos correm na pessoa física, devendo assinar um "Termo de Ciência e Responsabilidade", dando ciência que tem pleno conhecimento dos riscos assumidos e está de acordo com as exigências e implicações inerentes ao cargo.

Adicionalmente as condições para o exercício dos cargos em órgãos estatutários definidos pela **Resolução nº 4.970 de 25/11/2021**, são necessários os seguintes requisitos:

**1 Requisitos para Sucessão dos Membros da Diretoria Executiva**

Para o exercício dos cargos de diretor, além daqueles definidos em Leis e Normas, assim como no Estatuto Social, devem ser observados os seguintes requisitos:

1.1. Formação gerencial, técnica e administrativa;
1.2. Habilidades interpessoais;
1.3. Formação superior em áreas compatíveis com a função;
1.4. Experiência mínima de três anos na área administrativa com destaque para a área financeira, contábil, controladoria, recursos humanos e marketing;
1.5. Não possuir restrições cadastrais, principalmente quanto a:

- Contumaz emissão de cheques sem provisão de fundos;
- Responsabilidade por empréstimo levado a crédito em liquidação;

1.6. Conhecimento da legislação e regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação;

1.7. Disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais;

1.8. O candidato à Diretoria Executiva deverá apresentar Curriculum Vitae atendendo a Resolução BACEN n° 4.970 de 25/11/2021;

1.9. Não exercer, simultaneamente, cargo de administrador em outra empresa que, por suas atividades, seja tida como concorrente;

1.10. Ser cooperado.

## 2 Requisitos para Sucessão dos membros do Conselho Fiscal

Para o exercício dos cargos de Conselheiro Fiscal, além daqueles definidos em Leis e Normas, assim como no Estatuto Social, devem ser observados os seguintes requisitos:

2.1. Conhecimento técnico e administrativo em relação ao trabalho exigido;

2.2. Conhecimento da legislação e regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação;

2.3. Ser cooperado.

## 3 Processo Eleitoral

O processo eleitoral da Cooperativa deverá obedecer às disposições legais contidas no Estatuto Social e nesta Política de Sucessão de Administradores:

3.1. As chapas da Diretoria Executiva e Conselho Fiscal deverão ser completas, registradas de acordo com esta Política;

3.2. O registro das chapas concorrentes à eleição deverá ser protocolado na sede da Cooperativa, no prazo mínimo de 60 dias antes da data prevista para a realização da Assembleia Geral, no horário normal de funcionamento desta;

3.3. Os candidatos que formarem a chapa deverão atender os requisitos definidos nessa política e no Estatuto Social;

3.4. Não poderá o mesmo associado concorrer em mais de uma chapa;

3.5. Quando não ocorrer registro de qualquer chapa, na forma prevista neste Regimento, a chapa da Diretoria Executiva e/ou Conselho Fiscal será composta na Assembleia Geral de eleição, pela própria Assembleia, antes de proceder à votação.

## 4 Requisitos para Sucessão da Gerência

Para o exercício do cargo de gerente, devem ser observados os seguintes requisitos:

4.1. Conhecimento gerencial, técnico e administrativo;

4.2. Habilidades Interpessoais;

4.3. Formação superior em áreas de Administração, Ciências Contábeis ou Economia e curso de extensão educacional de grande reconhecimento pelo mercado compatível com a responsabilidade exigida pelo cargo;

4.4. Experiência mínima de três anos em Cooperativas de Crédito ou Instituições Financeiras, com ênfase em conhecimento comprovado nas áreas: financeira, contábil, controladoria, recursos humanos;

4.5. Desejável experiência em cooperativa de crédito com a mesma classificação do BACEN atribuída a esta cooperativa;

## 5 Capacitação e Treinamento

Os membros de órgãos estatutários, além da formação e capacitação, definida nesta política devem realizar antecipadamente a posse ou durante o seu mandato ao menos um curso ou treinamento, patrocinado ou ministrado internamente ou externamente ou ainda ministrado através de material didático disponibilizado pela Cooperativa.

Os cursos deverão ser realizados no mínimo uma vez por mandato e devem ser renovados a cada eleição, mesmo para os casos em que houver reeleição.

## 6 Disposições Gerais

Essa política deve ser revisada no mínimo a cada 5 anos, contados a partir da sua aprovação.

Esta política foi aprovada pela Assembleia Geral de 23 de março de 2017.

A 1ª revisão foi aprovada pelo Conselho de Administração em 16 de fevereiro de 2021 e pela Assembleia Geral de 25 de março de 2021.

A 2ª revisão foi aprovada pelo Conselho de Administração em 15 de fevereiro de 2024 e pela Assembleia Geral de 21 de março de 2024.