

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. Esta Política atende à Resolução CMN – Conselho Monetário Nacional nº 4.878 de 23 de dezembro de 2020 e visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DA TUPY MINAS GERAIS LTDA E NEMAK ALUMÍNIO DO BRASIL LTDA – COOPTEK**, garantindo a continuidade e sustentabilidade dos negócios, a execução da estratégia, o atendimento aos princípios de governança cooperativa que assegurem a solidez e a eficiência da entidade e a preparação de pessoas capacitadas a assumirem os cargos de alta administração;
2. A política considera o porte da cooperativa segmentada como S5 “capital x empréstimo” conforme Resolução CMN nº 4.553/17, e em conjunto à complexidade, à estrutura, ao perfil de risco e ao modelo de negócio da cooperativa e deve assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções e contendo as disposições da Resolução CMN nº 5051/2022 e a Lei Complementar 196/2022.
3. Esta Política de Sucessão de Administradores é revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos, por proposta da área responsável pelo Plano de Sucessão de Administradores da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DA TUPY MINAS GERAIS LTDA E NEMAK ALUMÍNIO DO BRASIL LTDA – COOPTEK**, ou em decorrência de fatos relevantes.
4. Para esta Política deve-se considerar:
 - a) alta administração: cargos ocupados por membros da Diretoria Executiva;
 - b) sucessão: transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com objetivo de garantir a execução da estratégia e a continuidade do negócio;
 - c) plano de sucessão: planejamento com base nas boas práticas de governança para identificar, selecionar, avaliar e capacitar continuamente a alta administração, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes e zelando pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios;
 - d) identificação: procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;
 - e) seleção: triagem e verificação de pessoas com competências para atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência;
 - f) avaliação: mensuração das competências para o desempenho no cargo;



COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DA TUPY MINAS GERAIS LTDA. E NEMAK ALUMÍNIO DO BRASIL LTDA.
Rua Senador Giovanni Agnelli, 230, Distrito Industrial Paulo Camilo Norte – Betim/MG Telefone: 31-33168380 CEP: 32681-080
Site: www.cooptek.com.br -CNPJ: 04.249.235/00001-72

g) capacitação: ações de desenvolvimento com objetivo de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-las aos valores e propósitos da COOPTEK;

h) conselho fiscal: essa Política não se aplica aos membros do Conselho Fiscal cujas exigências necessárias para o desempenho de suas funções estão detalhadas no Regulamento Eleitoral.

5. Para que a presente Política seja eficiente, ela deverá ser divulgada para todo o público interessado da COOPTEK;

6. Complementam esta Política, e a ela se subordinam, todas as normas e os procedimentos operacionais descritos no **ANEXO I - Plano de Sucessão de Administradores**.

ANEXO I PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

- 1.1. O Plano de Sucessão é parte integrante da Política de Sucessão de Administradores da **COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DA TUPY MINAS GERAIS LTDA E NEMAK ALUMÍNIO DO BRASIL LTDA – COOPTEK** e caracteriza-se pelo planejamento, estrategicamente alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e
- 1.2. sustentabilidade dos processos decisórios, prezando pelo desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.
- 1.3. A atualização desta Política foi aprovada na Ata da Diretoria Executiva em 19/04/2024 e ratificada na Assembleia Geral de 29/04/2024 e será revisada a cada 5 anos, ou quando julgado necessário e deverá complementar o estatuto social da entidade e o normativo que descreve sobre o processo eleitoral.
- 1.4. O Plano de Sucessão é direcionado à alta administração e seus potenciais sucessores da entidade e contempla processos distintos para:
 - a) Diretoria Executiva eleitos em Assembleia Geral.
- 1.5. As ações são aplicáveis da seguinte forma:

Quadro 1 – Identificação das etapas conforme a condição estatutária:

Condição estatutária	Conceito
Membro da alta administração em exercício de mandato.	Membro estatutário em exercício de cargo em qualquer dos órgãos de administração da cooperativa.
Futuro Diretor Executivo eleito assembleia geral.	Candidato, cooperado, pleiteante ao cargo de Diretor Executivo, cuja eleição ocorre em assembleia geral.

1. SUCESSÃO DE MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO ELEITOS EM ASSEMBLEIA GERAL

- a) O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro membro da alta administração eleito em Assembleia Geral;
- b) Esta etapa não cabe aos membros da alta administração em exercício de mandato, uma vez que já foram identificados;

- c) Para atendimento aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios;
- d) A identificação e checagem das informações apresentadas serão realizadas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fonte pública e privada de dados cadastrais, documentos, certificados ou outras solicitações do Banco Central do Brasil;
- e) Os potenciais ocupantes de cargos da alta administração devem atender às condições exigidas pelas regulamentações em vigor;
- f) Este documento não sobrepõe às exigências contidas no normativo sobre eleição da entidade.

Quadro 2 – Condições exigidas:

Condições exigidas ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	<ul style="list-style-type: none"> a) Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone; b) Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau; c) Caso seja identificado o vínculo, verificar a situação cadastral no sítio da receita federal (CNPJ empresa) a natureza, a integridade e a confiabilidade da organização administrada pelo candidato.
Ser residente no país:	<ul style="list-style-type: none"> a) Solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: notificação do Imposto de Renda do último exercício; recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário.
Não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de concussão, de peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou o Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos:	<p>Emitir os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); b) Certidões negativas; c) Nada consta cível; d) Criminal, dentre outras disponíveis nos sítios dos tribunais de cada região e comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF).
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de	<ul style="list-style-type: none"> e) Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil



conselheiro de administração ou de diretor:	
Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas:	a) A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis e demais órgãos reguladores.
Não estar declarado falido ou insolvente:	
Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial:	
Não ter parentesco até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, dentre o agrupamento de pessoas componentes dos órgãos de administração ou do Conselho fiscal:	a) Realizar pesquisa com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone.
É vedado aos membros dos órgãos estatutários e aos ocupantes de funções de gerência participar da administração ou deter 5% (cinco por cento) ou mais do capital de qualquer instituição não cooperativa:	a) Realizar pesquisa com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone.

- Os potenciais ocupantes de cargos da alta administração devem apresentar preferencialmente condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;

Quadro 3 – Complemento de pré-requisitos de acesso ao cargo

Pré – requisitos	Exigência
Escolaridade	Graduado em nível Superior
Formação acadêmica	Preferencialmente: Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa, além de já ter participado de órgãos de alta administração em Cooperativas de Crédito.
Capacidade técnica e gerencial	Noções de legislação aplicável às funções do cargo, capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros,





COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DA TUPY MINAS GERAIS LTDA, E NEMAK ALUMÍNIO DO BRASIL LTDA.
Rua Senador Giovanni Agnelli, 230, Distrito Industrial Paulo Camilo Norte – Betim/MG Telefone: 31-33168380 CEP: 32681-080
Site: www.cooptek.com.br -CNPJ: 04.249.235/00001-72

	planejamento estratégico, conceitos de finanças e economia, planejamento orçamentário e conhecimentos sobre o perfil de risco da cooperativa (gestão de riscos).
--	--

3. AÇÕES DE EDUCAÇÃO CONTINUADA - CERTIFICAÇÃO

- a) Educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão, para tanto, a Cooperativa irá oferecer aos administradores cursos para capacitação quando disponível, e preferencialmente nas áreas de Governança, Compliance, Prevenção ao Crime de Lavagem de Dinheiro, Ouvidoria, Gerenciamento de Riscos, Responsabilidade Social, ambiental e climática e quaisquer outros relacionados a ações educacionais sobre os temas relevantes para formação dos membros estatutários.
- b) A COOPTEK poderá em caso de disponibilidade promover ações de participação em cursos e treinamento para membros estatutários, com temas em Cooperativismo, mercado financeiro, economia, ou outros que abordem normas vigentes pertinentes à cooperativa e sua classificação perante ao Banco Central do Brasil.
- c) As ações educacionais poderão ser realizadas por ações à distância ou presenças, e ainda a critério da contratação da COOPTEK.
- d) Os cursos e treinamentos dos membros estatutários quando realizados, serão detalhados e aprovados em Ata da Diretoria Executiva.