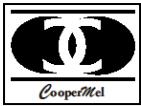


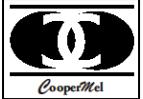
MANUAL DE CONTROLES INTERNOS

3.10. POLÍTICA DE SUCESSÃO



SUMÁRIO

3. GOVERNANÇA.....	3
3.10. Política de Sucessão	3
3.10.1. Plano de Sucessão	4
3.10.2. Identificação.....	5
3.10.3. Avaliação.....	5
3.10.4. Treinamento	5
3.10.5. Seleção	8
3.10.6. Disposições Gerais	8

	COOPERATIVA DE ECONOMIA E CREDITO MUTUO DOS FUNCIONARIOS DAS EMPRESAS MELHORAMENTOS DE SAO PAULO – COOPERMEL	Manual de Controles Internos 3. Governança 3.10. Política de Sucessão
---	---	---

3. GOVERNANÇA

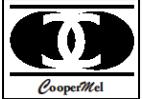
3.10. Política de Sucessão

Esta política atende à resolução CMN – Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20 e visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução de plano de sucessão de administradores da **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários das Empresas Melhoramentos de São Paulo - COOPERMEL**, 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.

A política considera o porte da cooperativa, classificada como "*capital x empréstimo*" conforme comunicado nº 28.684/15 do BACEN, atendendo a resolução do Conselho Monetário Nacional - CMN nº 4.434/15 e segmentada como "S5" baseada na 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.

Essa política se aplica aos cargos da diretoria e conselho fiscal.

a) Recrutamento: atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovada com base na formação acadêmica, experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes, traços de personalidade e estilo de liderança, habilidades interpessoais, conhecimento de legislações e regulamentações do segmento;

	COOPERATIVA DE ECONOMIA E CREDITO MUTUO DOS FUNCIONARIOS DAS EMPRESAS MELHORAMENTOS DE SAO PAULO – COOPERMEL	Manual de Controles Internos 3. Governança 3.10. Política de Sucessão
---	---	---

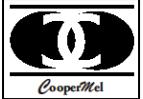
- b) Recondução:** leva em conta o histórico do candidato (confiança, ética, assertividade, inteligência emocional e visão estratégica);
- c) Eleição:** para garantir a continuidade do negócio de forma profissional, haverá necessidade de consultar o regimento eleitoral específico, de modo a garantir as premissas para assegurar que o candidato tenha os pré requisitos necessários e capacitação para o cargo pleiteado;
- d) Retenção:** é aplicável ao processo de preparação de sucessores e serão aplicados programas de investimento aos associados, como capacitação e reconhecimento destacados no tópico **3.10.4 Treinamento**.

3.10.1. Plano de Sucessão

A **COOPERMEL** estabeleceu as regras que disciplinam a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos estatutários e, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos exigidos pela resolução CMN – Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20:

- a)** condições para o exercício do cargo
- b)** capacidade técnica;
- c)** capacidade gerencial;
- d)** habilidades interpessoais;
- e)** conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
- f)** experiência.

Os detalhamentos dessas regras estão definidos no regimento eleitoral da Diretora e Conselho Fiscal detalhando o processo sucessório de modo geral.

	COOPERATIVA DE ECONOMIA E CREDITO MUTUO DOS FUNCIONARIOS DAS EMPRESAS MELHORAMENTOS DE SAO PAULO – COOPERMEL	Manual de Controles Internos 3. Governança 3.10. Política de Sucessão
---	---	---

3.10.2. Identificação

O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para os diretores executivos e conselheiros fiscais eleitos em Assembleia Geral:

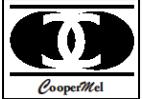
- I.** Para atendimento aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios, que ficarão arquivados na cooperativa;
- II.** A identificação e checagem das informações apresentadas serão realizadas 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;
- III.** Os potenciais ocupantes de cargos da diretoria e conselho fiscal devem atender às condições exigidas pelas regulamentações em vigor descritas no regimento eleitoral respectivo.

3.10.3. Avaliação

O princípio básico é avaliar se a diretoria e o conselho fiscal cumprem as funções e responsabilidades aceitas como suas e as pré-definidas na legislação, no estatuto e nos regimentos internos. Face ao porte e complexidade da **COOPERMEL** a avaliação dos diretores e conselheiros se dará pela apresentação dos resultados do exercício e respectiva aprovação das contas na AGO. São fundamentais também a transparência e o entendimento do processo por todos aqueles que estarão envolvidos com a avaliação.

3.10.4. Treinamento

São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da

 COOPERATIVA DE ECONOMIA E CREDITO MUTUO DOS FUNCIONARIOS DAS EMPRESAS MELHORAMENTOS DE SAO PAULO – COOPERMEL	Manual de Controles Internos 3. Governança 3.10. Política de Sucessão
--	--

COOPERMEL. A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão.

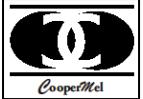
O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento e tem como principal objetivo reforçar as competências que apresentaram o resultado acima do esperado e promover a aquisição daquelas que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão.

A cooperativa promoverá, em parceria com o Sescoop, FNCC – Federação Nacional das Cooperativas de Crédito ou entidade educacional de renomada capacidade técnica, periodicamente, cursos preparatórios para formação de futuros integrantes aos cargos estatutários para os associados interessados.

Aos membros da Diretoria, a cooperativa promoverá ou patrocinará cursos/programas de especialização visando aprimorar suas qualificações técnicas, gerenciais e interpessoais de acordo com a necessidade da **COOPERMEL**.

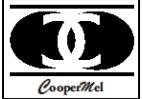
A **COOPERMEL** providenciará cronograma de cursos e treinamentos que atendam a capacitação de seus dirigentes e conselheiros com programa adequado com periodicidade anual abordando temas diversos.

A **COOPERMEL** recomenda cronograma de cursos e treinamentos que atendam à capacitação de seus dirigentes e conselheiros com programa que poderá seguir o seguinte roteiro:

	COOPERATIVA DE ECONOMIA E CREDITO MUTUO DOS FUNCIONARIOS DAS EMPRESAS MELHORAMENTOS DE SAO PAULO – COOPERMEL	Manual de Controles Internos 3. Governança 3.10. Política de Sucessão
---	---	---

Curso	Tipo
a) Cooperativismo	
I. Cooperativismo de Crédito e Institucional;	O
II. Estrutura de Funcionamento das Cooperativas de Crédito;	R
III. Formação de Diretoria e Conselho Fiscal;	O
IV. Planejamento Estratégico e sua aplicabilidade para as Cooperativas de Crédito.	R
b) Conhecimentos específicos	
i. Formação em instituições financeiras (básico);	O
ii. Conceitos básicos de finanças e economia;	R
iii. Planejamento orçamentário	R
iv. Risco Operacional Básico;	R
v. Gestão Estratégica de Pessoas;	R
vi. Gestão de Risco de Crédito;	O
vii. Gestão por Indicadores;	R
viii. Gestão de Processos, Controles Internos e Riscos;	R
ix. Demonstrações Financeiras e Contábeis das Cooperativas de Crédito;	R
x. Conceitos do Planejamento Estratégico;	R
xi. Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.	O
c) Governança	
i. Código de Ética;	O
ii. Governança Cooperativa e Compliance.	O

Obrigatórios (**O**) e recomendados (**R**)

	COOPERATIVA DE ECONOMIA E CREDITO MUTUO DOS FUNCIONARIOS DAS EMPRESAS MELHORAMENTOS DE SAO PAULO – COOPERMEL	Manual de Controles Internos 3. Governança 3.10. Política de Sucessão
---	---	---

iii. Governança Cooperativa e Compliance.

Este não é um roteiro definitivo e poderá variar conforme a decisão da diretoria ou apontamentos por meio de relatórios das auditorias.

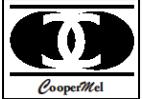
3.10.5. Seleção

A **COOPERMEL** possibilitará a seus associados condições para os interessados em assumirem cargos executivos se preparem ou participarem de ações de capacitação. Esta política estará disponível na sede da instituição para conhecimento de todos os associados.

Os candidatos devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regimentos relativos à sua atuação haja vista a necessidade dos integrantes dos órgãos estatutários atendam às exigências que o cargo requer, principalmente pelo fato da **COOPERMEL** ser uma instituição financeira fiscalizada pelo Banco Central do Brasil. O detalhamento está contido no regimento eleitoral.

3.10.6. Disposições Gerais

A diretoria é responsável por aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, a operacionalização, a manutenção e a revisão desta política.

	COOPERATIVA DE ECONOMIA E CREDITO MUTUO DOS FUNCIONARIOS DAS EMPRESAS MELHORAMENTOS DE SAO PAULO – COOPERMEL	Manual de Controles Internos 3. Governança 3.10. Política de Sucessão
---	---	---

Esta política deverá ser aprovada em assembleia geral, sendo revisada sempre que necessário, e a cooperativa deverá manter a documentação à disposição do Banco Central do Brasil respeitando o prazo mínimo a cada 5 anos.

Fica o Banco Central do Brasil autorizado a baixar as normas complementares e a adotar as medidas que se fizerem necessárias ao cumprimento desta política.

Esta política foi analisada e aprovada pela diretoria e registrada em ata do respectivo órgão de 26/02/2021. Aprovada em assembleia geral realizada no dia 25/03/2021. Atualizada pela Diretoria Executiva em 10/06/2021.

Este documento é parte integrante da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos. A estrutura completa demonstrada no **ANEXO I - ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS E GERENCIAMENTO DE RISCOS** destacada no grupo 1. Estrutura, item: **1.1 – ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS.**

Felipe Dante Nize Taveiros Costa
Diretor Presidente

Ana Pasetti de Carvalho
Diretora Operacional

Erick Vinicius Ralf Bonizzi
Diretor Administrativo