



**POLÍTICA DE SUCESSÃO  
DE ADMINISTRADORES  
2026**

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>2</b>
<b>2. OBJETIVO</b> .....	<b>2</b>
2.1. Princípios.....	2
2.2. Diretrizes .....	3
<b>3. RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>4</b>
3.1. Assembleia Geral .....	5
3.2. Diretoria Executiva	
3.3. Diretor Presidente.....	5
3.4. Conselho Fiscal .....	6
<b>4. PRÉ-REQUISITOS</b> .....	<b>6</b>
4.1. Obrigatórios .....	6
4.2. Desejáveis .....	6
<b>5. COMPETÊNCIAS</b> .....	<b>7</b>
5.1. Competências comportamentais .....	7
5.2. Competências Técnicas.....	8
<b>6. REGRAS PARA SUCESSÃO</b> .....	<b>8</b>
6.1. Identificação .....	8
6.2. Qualificação.....	9
<b>7. HISTÓRICO DE REVISÕES</b> .....	<b>9</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

Através da Resolução nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020, o Conselho Monetário Nacional, estabeleceu que as instituições financeiras autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil devem implementar e manter Política de Sucessão de Administradores, aplicável aos cargos da alta administração da instituição.

À luz da referida norma, a COOPSERVIDOR ES elaborou a presente Política de Sucessão de Administradores, compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da cooperativa, que se limita à captação de recursos na forma de depósitos à vista, depósitos a prazo, quotas partes de capital dos seus cooperados, empréstimos a estes e aplicação financeira dos recursos excedentes, vez que se acha classificada na categoria “Clássica”, nos termos do Comunicado nº 28.684, de 04 de novembro de 2015, do Banco Central do Brasil.

Esta política se aplica exclusivamente aos cargos de Diretoria Executiva, advinda da alteração do Estatuto Social, ocorrida na assembleia de 30 de novembro de 2023 em decorrência da necessidade de atendimento às novas regras preconizadas pela LC 130/09, com redação alterada pela LC 196/22, cujo limite para adequação é até dezembro de 2023

## **2. OBJETIVO**

A Política de Sucessão de Administradores da COOPSERVIDOR ES objetiva estabelecer princípios, diretrizes e regras para sistematizar o processo de sucessão dos cargos de alta administração da cooperativa.

## **2.1. Princípios**

- a) A Política de Sucessão de Administradores da COOPSERVIDOR ES está alinhada com o seu planejamento estratégico, bem como com os Valores e Princípios Cooperativistas.
- b) As leis e demais normativos que regulamentam o funcionamento das Cooperativas e das Cooperativas de Crédito são cumpridas em todas as etapas previstas nesta política.
- c) Os processos de sucessão previstos nesta política abrangem aspectos relacionados a condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor, capacidade técnica, gerencial e habilidades interpessoais dos administradores, nível de experiência e conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

## **2.2. Diretrizes**

- a) Fortalecer o modelo de Governança Corporativa e garantir a continuidade dos negócios e a minimização de riscos, assegurando a sustentabilidade e a longevidade da COOPSERVIDOR ES.
- b) Assegurar a transparência no processo de transição de cargos da Administração da COOPSERVIDOR ES e contribuir para mitigar conflitos de interesses.

- c) Apresentar diretrizes para o planejamento da sucessão dos cargos de diretores executivos assegurando o provimento de lideranças qualificadas e minimizando os impactos de sucessões não planejadas.
- d) Assegurar a transmissão do legado da COOPSERVIDOR ES, preservando o propósito, os valores e os princípios cooperativistas.
- e) Garantir o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais para o sucesso do negócio e assegurar que os ocupantes dos cargos de alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.
- f) Apresentar diretrizes e regras para identificação, eleição e desenvolvimento dos Diretores Executivos.
- g) Planejar o processo de sucessão da alta administração da cooperativa, evitando a ocorrência de sucessões decorrentes de situações emergenciais.
- h) Oportunizar a capacitação de todos os atuais diretores executivos da COOPSERVIDOR ES tendo como princípio o modelo igualitário e transparente proposto pelo Cooperativismo.
- i) Alinhar os critérios de escolha e desenvolvimento de sucessores à estratégia e à cultura da COOPSERVIDOR ES, com base nos interesses e expectativas do quadro social.

- j) Identificar potenciais sucessores para os cargos de Diretoria Executiva que atendam às competências, habilidades e comportamentos necessários para os desafios futuros a serem enfrentados pela cooperativa.
- k) Utilizar metodologias para a identificação e desenvolvimento de potenciais sucessores para os cargos da Alta Administração.

### **3. RESPONSABILIDADES**

De acordo com o art. 4º, caput, e §§ 1º e 2º, da Resolução nº 4.878/2020, as responsabilidades em torno da Política de Sucessão de Administradores deve seguir os seguintes procedimentos:

#### **3.1. Assembleia Geral**

Responsável pela aprovação da política.

#### **3.2. Diretoria da Instituição**

- a) Assegurar o cumprimento da política.
- b) Aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores a cada 5(cinco) anos.
- c) Fornecer subsídios para atualização e revisão desta Política;
- d) Responder pela identificação de potenciais sucessores para renovação e substituição da Diretoria Executiva;

- e) Acompanhar o processo de sucessão da Diretoria Executiva e dos membros do Conselho Fiscal , com base nas diretrizes apresentadas nesta Política.

### **3.3. Diretor Presidente**

- a) Encaminhar a Política de Sucessão de Administradores para a aprovação da Assembleia Geral, após sua discussão e aprovação da diretoria da instituição;
- b) Liderar e executar os passos necessários para a preparação e desenvolvimento dos potenciais sucessores; e
- c) Liderar e acompanhar a estruturação e execução dos processos de sucessão dos ocupantes dos cargos executivos , com base nas diretrizes apresentadas nesta Política.

### **3.4. Conselho Fiscal**

Averiguar e fiscalizar o cumprimento da aplicação desta Política

## **4. PRÉ-REQUISITOS**

Em conformidade com o disposto no art. 3º, da Resolução nº 4.878/2020, os pré-requisitos para o acesso a cargos da alta administração da COOPSERVIDOR ES se subdividem em obrigatórios e desejáveis.

### **4.1. Obrigatórios**

- a) Atender às condições previstas no art.73, do Estatuto Social; e
- b) Possuir, no mínimo, 5 (cinco) anos de adesão à cooperativa.

#### **4.2. Desejáveis**

- a) Ter ocupado cargo no Conselho Fiscal da cooperativa;
- b) Possuir habilidade técnica, gerencial e interpessoal; e
- c) Ter conhecimento da legislação e das regulamentações aplicáveis às cooperativas de crédito.

#### **5. COMPETÊNCIAS**

- a) Competências, corresponde a um conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que caracterizam as aptidões de uma pessoa para realizar determinada atividade de forma eficaz. Algumas podem ser natas, ou seja, a pessoa já nasce com elas, e outras adquiridas ao longo do tempo.
- b) Atendidos os pré-requisitos estabelecidos no item 4.1, os potenciais candidatos a ocupar cargo na Diretoria Executiva da cooperativa deverão possuir competências comportamentais e técnicas, conforme descrito a seguir.
- c) Nos casos em que os candidatos apresentem deficiência em uma ou outra dessas competências, a COOPSERVIDOR ES oportunizará a sua participação em programas de capacitação para o seu desenvolvimento.

##### **5.1. Competências comportamentais**

- a) Experiência em gestão com no mínimo de 2 (dois) anos nos últimos 5 (cinco) anos, observada a qualificação prevista no item 5, desta política;

- b) Capacidade de se relacionar bem com outras pessoas;
- c) Comprometimento e zelo pelos Princípios e Valores Cooperativistas;
- d) Integridade pessoal e alinhamento com a cultura, os valores e o Código de Conduta Ética da COOPSERVIDOR ES;
- e) Transparência, empatia e capacidade para ouvir e interpretar as necessidades do quadro social;
- f) Flexibilidade;
- g) Visão estratégica;
- h) Motivação e disponibilidade de tempo para dedicar-se à Cooperativa;
- i) Tomada de decisão;
- j) Senso de cooperação

## **5.2. Competências Técnicas**

- a) Conhecer o cooperativismo de Crédito e ter noções básicas do Mercado Financeiro;
- b) Legislação Cooperativista e principais normativos do Conselho Monetário Nacional e Banco Central do Brasil aplicáveis às cooperativas de crédito;
- c) Governança Corporativa;
- d) Análise e entendimento de relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;
- e) Gerenciamento de Riscos, Controles Internos e *Compliance*;
- f) Gestão de continuidade de negócios;
- g) Comunicação institucional;
- h) Desejável experiência nas áreas Contábil e Financeira;
- i) Foco no resultado econômico e social;

- j) Gestão orçamentária, contábil e financeira;
- k) Gestão de Cooperativas de Crédito.

## **6. REGRAS PARA SUCESSÃO**

### **6.1. Identificação**

- a) O potencial sucessor ao cargo na alta administração da COOPSERVIDOR ES deve ser identificado(a), preferencialmente, entre os cooperados(as) que já atuem ou tenham atuado como Conselheiro de Administração ou Conselheiro Fiscal mas também entre outros que reúnam as competências comportamentais e técnicas referidas nos itens 5.1 e 5.2, desta política.
- b) É atribuição da Diretoria Executiva analisar os potenciais sucessores quanto aos aspectos como experiência, conhecimento da legislação, competências técnicas e comportamentais, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Política, visando o desenvolvimento e a qualificação para o cargo pretendido.
- c) Caso o(a) diretor(a) executivo(a) eleito(a) não tenha a experiência acima citada, deve ser capacitado(a), avaliado(a) e desenvolvido(a) para as responsabilidades do cargo, nos moldes previstos nesta Política.

### **6.2. Qualificação**

- a) Ser graduado(a) ou pós-graduado(a) em uma ou mais das seguintes áreas: Administração de Empresas, Cooperativismo, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Direito, Engenharia, Finanças e Controladoria, Gestão Financeira, Gestão Empresarial, Gestão de Pessoas, Gestão de Recursos Humanos e Tecnologia da Informação.

- b) Participar de treinamentos oferecidos pela cooperativa, pelo Sescop ou outras entidades capacitadoras para obtenção de conhecimento da legislação cooperativista e da regulamentação aplicável às cooperativas de crédito, conforme ANEXO I desta política.

## **7. HISTÓRICO DE REVISÕES**

A Política de Sucessão de Administradores da COOPSERVIDOR ES será aprovada pela Assembleia Geral e revisada a cada 5 (cinco) anos ou sempre que for necessário. A documentação relativa à Política de Sucessão de Administradores da COOPSERVIDOR ES será mantida e à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de 5 anos.

A Política de Sucessão de Administradores da COOPSERVIDOR ES será amplamente divulgada a todo o quadro social.

Esta política foi atualizada sendo aprovada em reunião da Diretoria Executiva em 22 de abril de 2026. Será levada a apreciação da Assembleia Geral em 29 de abril de 2026.

### **DIRETORIA EXECUTIVA**

**Jocimar Pessi Galter**  
**Diretor Presidente**

**César Henriques Milagres**  
**Diretor Financeiro**

**Fatima Gouvêa de Azevedo**  
**Diretora Administrativa**

**Mario Figueiredo de Oliveira**  
**Diretor de Operações**

**Bruno Aguilar Soares**  
**Diretor Comercial**

## ANEXO I

### I - DOS TREINAMENTOS

**Treinamento institucional:** está relacionada aos aspectos corporativos e visa difundir, construindo uma identidade/imagem com credibilidade e influência na sociedade. Tem por objetivo tornar comuns a personalidade e o propósito da Cooperativa, acompanhando sua reputação.

### II TREINAMENTOS DE DIRETORES E CONSELHEIROS

O plano de capacitação deve contemplar um processo de desenvolvimento das competências que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão, tais como:

- a) Curso Preparatório com Certificação de Diretores Administrativos, Cargo Executivo em Instituição Financeira ou Cooperativa de Crédito;
- b) Curso Finanças Corporativas, Governança, Planejamento Estratégico, Orçamento etc.;
- c) Congressos e Seminários sobre Cooperativa de Crédito.

#### **Desenvolvimento das seguintes competências:**

- a) **Visão estratégica do negócio com foco em resultado:** Definir e disseminar estratégias competitivas de desempenho empresarial com foco no mercado financeiro e no cenário político econômico, para consolidar a atuação da COOPSERVIDOR ES;
- b) **Foco na eficiência e eficácia:** Agregar valor à COOPSERVIDOR ES por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios;
- c) **Relacionamento institucional:** Representar a COOPSERVIDOR ES e zelar pela sua imagem institucional, articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca;

- d) **Visão de mercado:** Posicionar a COOPSERVIDOR ES como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da Cooperativa e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do associado;
- e) **Liderança:** Ser referência para a COOPSERVIDOR ES na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de talentos e de equipes de alto desempenho;
- f) **Tomada de decisão:** Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos, considerando riscos e impactos na Cooperativa.

### III- CONSIDERAÇÕES FINAIS

No processo de treinamento, a disponibilidade e o comprometimento dos membros estatutários são de fundamental importância para o aprendizado.

Caso requisitado, o membro estatutário terá a responsabilidade de multiplicar o conteúdo aprendido, repassando-o aos demais membros

Todos os membros estatutários deverão ler e compreender este documento e suas posteriores alterações.

Os casos excepcionais não previstos nessa Política serão submetidos a análise da Diretoria Executiva.