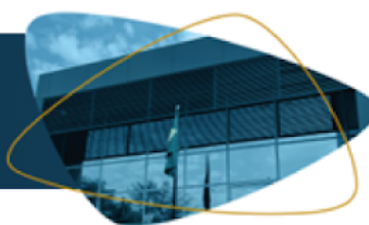
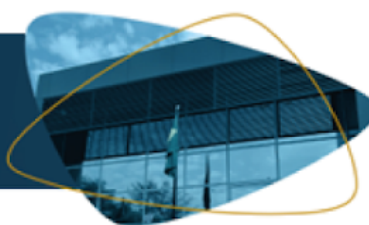


 Uniprime cooperativa de crédito		Política de Sucessão de Administradores	
Elaborado por:		Data da Criação:	
Uniprime Central Nacional – Setor de Controles Internos		08/04/2022	
Aprovado por:		Ata n.º	Data Aprovação:
Conselho de Administração e AGO/E		258	29/08/2025
Início da vigência:	Revisado em:		
28/04/2023	29/08/2025		



Sumário

1	OBJETIVO	3
2	REFERÊNCIAS NORMATIVAS.....	3
3	ABRANGÊNCIA	3
4	DEFINIÇÕES	3
5	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES.....	4
6	DIRETRIZES	5
7	Procedimentos aplicáveis à sucessão.....	6
7.1	Recrutamento.....	6
7.2	Promoção.....	6
7.3	Eleição	6
7.4	Retenção.....	7
7.5	Composição e mandado	7
8	PROCESSO SUCESSÓRIO	7
8.1	Regras	7
8.2	Identificação e avaliação.....	8
8.3	Seleção	9
8.4	Treinamento	11
9	DISPOSIÇÕES FINAIS	11
10	APROVAÇÃO	12
11	ATUALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO	12
12	DOCUMENTOS RELACIONADOS	12



1 OBJETIVO

A Política de Sucessão dos Administradores tem por objetivo estabelecer o processo de recrutamento, promoção, eleição e retenção de administradores, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, avaliação, capacitação e seleção de candidatos aos cargos da alta administração, de forma a assegurar a continuidade dos negócios alinhado às boas práticas de governança.

2 REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Esta Política tem como base a legislação e a regulamentação vigentes, em especial a Resolução CMN nº 4.878/2020, observa o Estatuto Social de cada cooperativa, bem como seus Regimentos Internos, Regimentos Eleitorais e demais normativos internos.

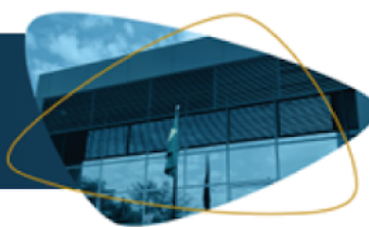
3 ABRANGÊNCIA

Esta política abrange à alta administração do Sistema Uniprime.

4 DEFINIÇÕES

Sistema Uniprime: refere-se ao Sistema Uniprime como um todo, englobando a Uniprime Central Nacional juntamente com as singulares filiadas.

Uniprime Central Nacional: cooperativa de crédito de 2º grau, que tem por objetivo organizar e facilitar os serviços das cooperativas filiadas.



Singular ou singulares: termo utilizado como referência às cooperativas filiadas ao Sistema Uniprime.

Alta Administração: cargos ocupados por membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva.

Candidatos: indivíduos indicados ou inscritos para participar do processo de eleição para os cargos da alta administração.

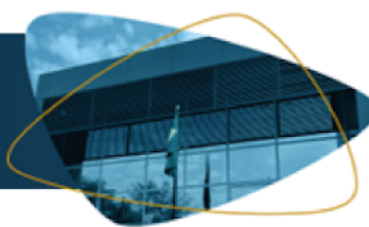
Eleitos: os candidatos que foram aprovados em assembleia geral ou por órgão competente para ocupar cargos da alta administração.

Sucessão: transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com objetivo de garantir a execução da estratégia e a continuidade do negócio.

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.

5 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Assembleia Geral: responsável por aprovar a Política de Sucessão de Administradores proposta pelo Conselho de Administração e eleger os membros do Conselho de Administração, ou da Diretoria Executiva, no caso de inexistência do Conselho de Administração, de acordo com a regulamentação vigente.



Conselho de Administração: responsável pela eleição dos membros da Diretoria Executiva e pela gestão do processo de preparação de sucessores, atua direta ou indiretamente na execução da sucessão e é responsável por submeter à Assembleia Geral, a proposta de Política de Sucessão de Administradores. Após sua aprovação, cabe ao Conselho supervisionar e controlar os processos relacionados ao planejamento, à implementação, à manutenção e à revisão da Política.

Diretoria Executiva: responsável por executar as diretrizes, políticas, deliberações e estratégias definidas pelo Conselho de Administração. Na ausência deste, assume suas atribuições, conforme previsto na regulamentação vigente.

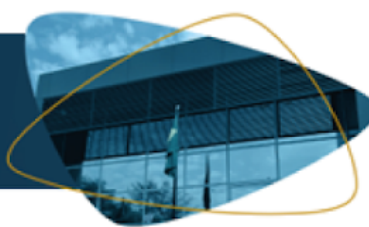
Auditoria Externa/ Auditoria Cooperativa: responsável por avaliar a efetividade da Política de Sucessão de Administradores no Sistema.

Auditoria Interna/ Supervisão auxiliar: responsável por monitorar o cumprimento e a efetividade da Política de Sucessão de Administradores do Sistema Uniprime.

6 DIRETRIZES

A estrutura da administração do Sistema Uniprime será composta por:

- I. Conselho de Administração e Diretoria Executiva a ele subordinada;
ou
- II. Diretoria Executiva, respeitada a regulamentação vigente e conforme previsto em Estatuto Social.



7 PROCEDIMENTOS APLICÁVEIS À SUCESSÃO

Além dos requisitos estabelecidos nos normativos vigentes, a presente Política estabelece os procedimentos aplicáveis à sucessão de administradores no Sistema Uniprime, alinhados às boas práticas de governança, zelando pela transparência e pela sustentabilidade dos processos decisórios, com o objetivo de promover o desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.

7.1 Recrutamento

O processo de recrutamento deve ser conduzido com base na ética e na transparência, assegurando que todos os candidatos estejam aptos ao exercício do cargo e plenamente capacitados para o desempenho de suas funções.

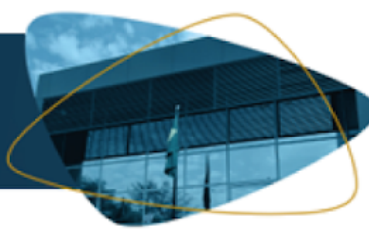
Na seleção, devem ser considerados e devidamente ponderados critérios como o equilíbrio entre: conhecimento, competência, capacidade, diversidade e experiências. Além disso, é essencial avaliar o alinhamento entre as expectativas dos candidatos e os objetivos do cargo, bem como o tempo e a dedicação exigidos para desempenho adequado.

7.2 Promoção

Além de observar os requisitos descritos no item anterior, a promoção é uma possibilidade de seleção interna, de profissionais em desenvolvimento de carreira, com perfil adequado para a respectiva sucessão. Deverá ser considerado o histórico do candidato, sua visão sistêmica e demais atributos que permitam uma avaliação imparcial e meritocrática para o exercício do cargo.

7.3 Eleição

A eleição de sucessores aos cargos da alta administração devem garantir a continuidade e a sustentabilidade dos negócios. Os objetivos empresariais, o



gerenciamento de riscos, a identificação de valores e a conduta esperada devem ser observados e perseguidos. O eleito deverá possuir reputação ilibada e não apresentar condições suspensivas, restritivas ou de conflito para o exercício do cargo.

7.4 Retenção

A retenção dos eleitos ou promovidos deve ser praticada de forma alinhada aos objetivos estratégicos do Sistema Uniprime. Para manter essa sinergia, são estabelecidos programas de investimento, como capacitação e reconhecimento, com o objetivo de assegurar que os administradores estejam devidamente motivados a alcançar um bom desempenho, garantindo sua continuidade no cargo e uma contraprestação compatível com o perfil, o porte e a gestão prudente dos riscos.

7.5 Composição e mandato

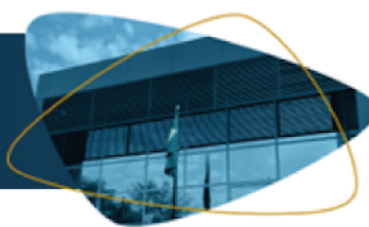
A composição dos cargos, o mandato e a renovação dos membros, devem obedecer ao disposto no Estatuto Social de cada cooperativa.

8 PROCESSO SUCESSÓRIO

O processo sucessório e eleitoral da cooperativa, deverá obedecer às disposições legais contidas no Estatuto Social, Regimentos Internos ou Regimentos Eleitorais se assim tiverem, além desta Política de Sucessão de Administradores.

8.1 Regras

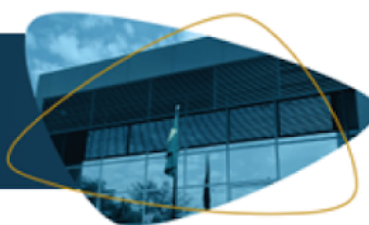
A identificação, a avaliação, a seleção e o treinamento dos candidatos aos cargos da administração, deverão considerar, no mínimo, os seguintes aspectos:



- I. Ser cooperado há mais de dois anos da data de candidatura aos cargos de Conselheiro de Administração, exceto para o Conselheiro de Administração Independente, conforme previsto no Estatuto Social da Cooperativa.
O prazo mencionado também se aplica aos cargos da Diretoria Executiva, quando não houver Conselho de Administração constituído na Singular, em conformidade com a legislação e regulamentação vigentes.
- II. Ser cooperado ou não cooperado para os cargos de Diretoria Executiva, de acordo com o disposto no Estatuto Social de cada cooperativa, desde que a maioria seja composta por associados, com exceção para Uniprime Central Nacional, dado a particularidade de cooperativas de crédito de 2º grau;
- III. As condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
- IV. A capacidade técnica;
- V. A capacidade gerencial;
- VI. As habilidades interpessoais;
- VII. Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação;
- VIII. A experiência profissional;
- IX. Não possuir vínculo político ou sindical;
- X. Não possuir parentesco até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, com demais membros da alta administração;
- XI. Possuir disponibilidade de tempo para atuação compatível com o cargo;
- XII. Atender aos requisitos estipulados pelo órgão regulador no que tange à reputação.

8.2 Identificação e avaliação

Cada cooperativa deve identificar e avaliar os candidatos aos cargos da alta administração através de procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor e normativos internos, suficientemente



evidenciadas por meio de documentos comprobatórios para o exercício dos cargos.

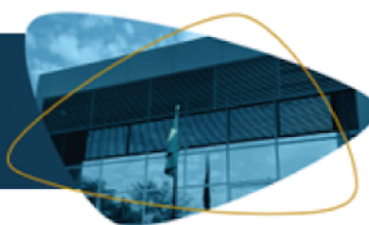
A área Societária da Uniprime Central Nacional será responsável por comprovar a regularidade do pedido de autorização para posse e exercício dos eleitos em órgãos estatutários, conforme a legislação vigente, regulamentações aplicáveis e normativos internos, bem como protocolar o pedido de autorização junto ao órgão regulador, assegurando o cumprimento dos requisitos formais e documentais exigidos.

A avaliação das informações dos eleitos será realizada por meio de consulta a sistemas e bancos de dados disponíveis em fontes públicas e privadas, incluindo documentos, certificados e demais informações exigidas pelo Banco Central do Brasil.

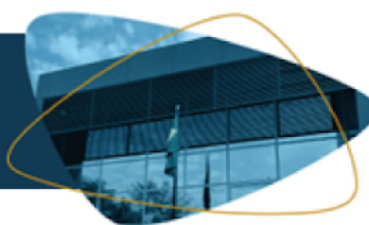
O eleito que não atenda integralmente aos requisitos de capacitação, deverá ser devidamente comunicado pela cooperativa e terá o prazo máximo de 90 dias, contados a partir da eleição, para regularizar a situação. A cooperativa que o elegeu será responsável por disponibilizar os meios e monitorar a regularização, sob pena de aplicação das sanções previstas na Política de Sanções Administrativas.

8.3 Seleção

O processo de seleção visa a verificação dos candidatos em relação às competências para desempenho do cargo em atendimento aos requisitos mínimos como:



Itens de comprovação	Instrumentos de aferição	Órgão aplicável
Capacidade técnica e gerencial - recomenda-se a análise verificando conhecimentos em: • visão estratégica, sistêmica e de longo prazo; • conhecimento das melhores práticas de governança; • noções de legislação aplicável às funções do cargo.	Análise curricular	Conselho de Administração e Diretoria Executiva
Habilidades Interpessoais	Testes de avaliação de competências, perfil e/ou testes psicológicos	Diretoria Executiva
Formação acadêmica preferencialmente em nível superior	Certificado acadêmico	Conselho de Administração
Formação acadêmica em nível superior, com aderência às demandas da função diretiva e atuação voltada ao fortalecimento institucional e ao desenvolvimento da sociedade.	Certificado acadêmico	Diretoria Executiva
Capacitação ou eventos na área do cooperativismo	Certificado de participação	Conselho de Administração e Diretoria Executiva
Capacitação que aborde preferencialmente aspectos da governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos	Certificado de participação	Diretoria Executiva



de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos		
Experiência profissional	Análise curricular	Conselho de Administração e Diretoria Executiva

A seleção prevista neste item aplica-se exclusivamente a novos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, não sendo exigida para os casos de reeleição ou recondução aos cargos da alta administração, considerados, nestes casos, como atendidos os requisitos e competências necessários para a assunção do cargo.

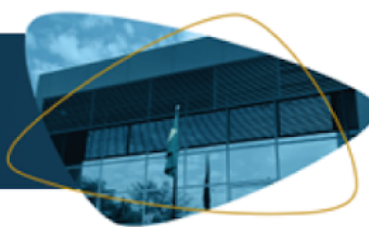
8.4 Treinamento

Em conformidade com as melhores práticas de mercado, as ações de treinamento têm como objetivo capacitar ou aperfeiçoar a alta administração com conhecimentos necessários e alinhados aos valores e propósitos do Sistema Uniprime.

A capacitação contínua é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão, para tanto, todos os membros da alta administração devem seguir as diretrizes da Política de Treinamentos do Sistema, além de reforçar ou adquirir competências para o bom desempenho no exercício da gestão.

9 DISPOSIÇÕES FINAIS

Toda a documentação relativa à observância das regras e requisitos mínimos estabelecidos nesta Política deve ser arquivada pelo prazo mínimo de cinco anos.



Fica facultado às cooperativas do Sistema Uniprime implementar Plano de Sucessão de administradores com maior nível de detalhamento dos processos, desde que sejam complementares e não conflitantes com a presente Política.

10 APROVAÇÃO

A presente política, deve ser aprovada pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral.

11 ATUALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Esta Política deve ser objeto de revisão, no mínimo, a cada cinco anos ou sempre que houver alterações no processo de sucessão.

12 DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Estatuto social;
- Regimento interno;
- Regimento Eleitoral;
- Política de Remuneração de Administradores.