C.E.C.M.F. VILLARES METALS

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO 3
2 – OBJETIVO 4
3 – PROCESSO DE SUCESSÃO 4
4 – REQUISITOS PARA SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES 5
4.1 – Requisitos mínimos 5
4.2 – Requisitos para sucessão ao cargo de diretor 6
4.3 – Requisitos para sucessão ao cargo de conselheiro fiscal 7
5 – REGRAS DAS ETAPAS DE SUCESSÃO 8
5.1 – Identificação 8
5.2 – Seleção 8
5.3 – Avaliação 8
5.4 – Capacitação 8
6 – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES 9
7 – RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS ESTATUTÁRIOS 10
7.1 – Diretores 10
7.2 – Conselheiros fiscais 10
8 – APROVAÇÃO DOS CARGOS 10
9 – PROCESSO ELEITORAL 11
10 – REVISÃO DA POLÍTICA 12
11 – CONSIDERAÇÕES FINAIS 12
ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES 14

1 – INTRODUÇÃO

A Política de Sucessão estabelece o processo sucessório na hora de passar as responsabilidades para a próxima gestão, contribuindo para manter a perenidade, a longevidade, preservando os valores e as competências essenciais da organização Cooperativa.

A **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários da Villares Metals** elaborou a Política de Sucessão, planejando a transição de comando, de forma que o sucessor consiga alinhar os propósitos dentro das boas práticas de governança corporativa, sem perder a transparência das informações e competividade do negócio.

A presente política impacta diretamente nos resultados, sustentabilidade e perenidade da Cooperativa, 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 Cooperativa deve ser avaliada previamente, com muito rigor, sendo muito importante que os sucessores tenham perfil adequado exigido para o cargo, pleno conhecimento de todas as responsabilidades que assumirão ao serem eleitos, conhecimento da legislação e regulamentação que envolve a administração, relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

Os candidatos aos cargos devem ter experiência comprovada, pois são pessoas que ocuparão cargos estratégicos na Cooperativa e determinarão as diretrizes, as estratégias para o bom desempenho da instituição de acordo com normas internas e externas.

Ao adotar os procedimentos estabelecidos nesta política, entende-se que a sucessão para os níveis da alta administração seguirá os padrões, parâmetros e critérios que atendam às expectativas estratégicas da **Cooperativa Villares Metals**.

A política foi elaborada e revisada conforme a realidade da **Cooperativa Villares Metals**; compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da Cooperativa (categoria capital, empréstimo e segmento 5 – S5 nos termos das Resoluções do Conselho Monetário Nacional n° 4.553/17, n° 4.970/21, n° 5.049/22, n° 5.051/22 e Comunicado Bacen nº 28.684/15).

2 – OBJETIVO

A política tem por objetivo estabelecer os procedimentos, critérios mínimos a serem rigorosamente observados para o exercício de cargos executivos na Cooperativa, de forma a assegurar que os novos diretores e conselheiros fiscais tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Nenhum associado poderá concorrer e exercer cargos eletivos de direção se não preencher os requisitos mínimos estabelecidos nesta política.

O intuito é assegurar que a Cooperativa não venha a ser administrada de forma a sofrer quaisquer intercorrências adversas por incapacidade técnica dos seus diretores ou conselheiros fiscais.

3 – PROCESSO DE SUCESSÃO

Conforme a Resolução nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020, o Conselho Monetário Nacional determinou que as Cooperativas de crédito devem implementar e manter política de sucessão de administradores, aplicável aos cargos da alta administração da Instituição.

Com base nessa determinação do Banco Central, a **Cooperativa Villares Metals** apresenta as diretrizes gerais de sucessão para os cargos da administração da Instituição.

A política de sucessão deve abranger processos de:

a) Recrutamento: atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta aspectos técnicos (de acordo com o cargo), experiência, habilidades interpessoais, liderança, conhecimento de legislações e regulamentações do segmento;

b) Promoção: além dos requisitos descritos no recrutamento, destacamos histórico do candidato tais como, ética e assertividade;

c) Eleição: a Cooperativa deverá elaborar regulamento eleitoral claro, citando as premissas necessárias para assegurar que o candidato tenha capacitação para o cargo pleiteado;

d) Retenção: com a finalidade de reter talentos, a Cooperativa deverá aplicar programas de investimento, como capacitação, reconhecimento, remunerações (caso haja), a fim de avaliar sua motivação, expectativa e continuidade no cargo.

Na **Cooperativa Villares Metals**, os membros estatutários não são remunerados, exercendo gratuitamente as suas funções.

Os processos devem ser formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos da alta administração, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos:
I) Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
II) Capacidade técnica;
III) Capacidade gerencial;
IV) Habilidades interpessoais;
V) Experiência;
VI) Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

Na Cooperativa, os órgãos estatutários são compostos, pela Diretoria, de 3 (três) membros, sendo 1 (um) Diretor Presidente, 1 (um) Diretor Administrativo, 1 (um) Diretor Operacional e pelo Conselho Fiscal, de 3 (três) membros efetivos e 1 (um) suplente.

4 – REQUISITOS PARA SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

As condições para o exercício dos cargos estatutários da Cooperativa mencionadas na política, estão alinhadas com o Estatuto Social e o processo eleitoral, sem prejuízo de outros previstas em leis ou normas aplicadas às cooperativas de crédito.

4.1 – Requisitos mínimos

Os associados interessados em concorrer a cargos eletivos de direção ou fiscalização na Cooperativa deverão atender os seguintes requisitos mínimos:
I) Ter reputação ilibada, aferida por meio de consultas de informações cadastrais;
II) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de Diretor e Conselheiro Fiscal;

III) Ser residente no país;

IV) 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;

V) Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por pendências relativas ao protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundo, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;

VI) Não ser falido ou concordatário, nem ter pertencido a firmas ou sociedades que se tenham subordinado aqueles regimes;

VII) Não ter participado da administração de instituição financeira cuja autorização de funcionamento tenha sido cassada ou não prorrogada, ou que esteve ou esteja em liquidação extrajudicial, concordata, falência ou sob intervenção do Governo;

VIII) Não haver parentesco até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, entre seus membros;

IX) Não ser cônjuge de pessoa eleita para quaisquer órgãos estatutários;

X) Não estar em exercício de cargo público eletivo;

XI) Possuir capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovada, por meio de documentos e declaração firmada pela Cooperativa;

XII) Ciência quanto aos valores, responsabilidades e o código de ética da Cooperativa.

Os sucessores que vierem a ocupar os cargos da alta administração deverão apresentar condições e requisitos necessários pela legislação vigente.

4.2 – Requisitos para sucessão ao cargo de diretor

Para o exercício ao cargo de Diretor, além daqueles definidos em Lei, Estatuto Social, Regulamentos e os requisitos mínimos mencionadas nessa política, devem ser observados os seguintes requisitos:

a) Ser associado da Cooperativa pelo prazo mínimo de 1 (um) ano;

b) Nível superior completo;

c) Não possuir restrições cadastrais, principalmente quanto a:

I) Contumaz emissão de cheques sem provisão de fundos;

II) Responsabilidade por empréstimo levado a crédito em liquidação;

d) Ter disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais;

e) Apresentar Curriculum Vitae, atendendo à Resolução nº 4.970/21 do Conselho Monetário Nacional;

f) Ter treinamento direcionado a membros da Diretoria, conhecimentos das suas responsabilidades de qualquer natureza. A Cooperativa poderá promover, em parceria com a Federação Nacional das Cooperativas de Crédito (FNCC) ou entidade educacional, cursos preparatórios para a formação de futuros integrantes aos cargos estatutários;

g) Visão estratégica e sistêmica, com capacidade de elaboração do planejamento estratégico para seu mandato;

h) Ter boa comunicação, saber ouvir, senso de responsabilidade na administração de recursos de terceiros.

4.3 – Requisitos para sucessão ao cargo de conselheiro fiscal

Para o exercício ao cargo de Conselheiro Fiscal, além daqueles definidos em Lei, Estatuto Social, Regulamentos e os requisitos mínimos mencionadas na política, devem ser observados os seguintes requisitos:

a) Ter conhecimento técnico e administrativo em relação ao trabalho exigido;

b) Preferencialmente formação acadêmica de nível superior ou formação técnica de nível médio em áreas compatíveis com a função;

c) Ser associado da Cooperativa pelo prazo mínimo de 1 (um) ano;

d) Ter conhecimento da legislação, regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação, ética, disponibilidade de tempo para o cumprimento das incumbências estatutárias e regimentais;

e) Apresentar Curriculum Vitae, atendendo à Resolução nº 4.970/21 do Conselho Monetário Nacional;

f) Apresentar habilidades interpessoais e bom relacionamento.

5 – REGRAS DAS ETAPAS DE SUCESSÃO

O plano de sucessão foi estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma: identificação, seleção, avaliação e capacitação.

5.1 – Identificação:

a) O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro cargos de diretores e aos cargos de conselheiros fiscais;

b) Para atendimento aos pré-requisitos do cargo, as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios;

c) 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.

5.2 – Seleção:

Seleção dos candidatos, que devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação.

5.3 – Avaliação:

Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo almejado. Cabe à Diretoria a decisão quanto ao cumprimento mínimo exigido dos pré-requisitos mencionados na política.

5.4 – Capacitação:

Capacitação, que tem o objetivo de aperfeiçoar ou munir de conhecimentos e competências os referidos candidatos.

A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão, para tanto, a Cooperativa irá oferecer aos membros dos órgãos estatutários atuais, de acordo com a necessidade, a realização de cursos para capacitação na área de Governança, Compliance, Prevenção ao Crime de Lavagem de Dinheiro, Ouvidoria, Gerenciamento de Riscos, Responsabilidade Social, ambiental, climática e quaisquer outros relacionados a ações educacionais sobre os temas relevantes e que sejam inerentes ao modelo de negócios da Instituição.
Poderão ser realizadas mediante proveniência de ações à distância ou presenciais, e ainda a critério da contratação da Cooperativa.
Por isso, a capacitação constante se faz necessária para o exercício de boas práticas de gestão e governança, tanto para aqueles que já administram a Cooperativa quanto para a futura geração de administradores.
Caberá à Cooperativa prover os cursos de capacitação e de outros julgados importantes para o adequado exercício dos cargos eletivos (cronograma definido, periodicidade, temas diversos).

6 – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINSTRADORES

O Plano de Sucessão segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores da **Cooperativa Villares Metals**; caracteriza-se pelo planejamento, estrategicamente alinhado às boas práticas de governança; tem como objetivo zelar pela transparência, sustentabilidade dos processos decisórios, prezando pelo desenvolvimento e a renovação qualificada da administração.

O plano complementa o Estatuto Social da Cooperativa e o Regulamento Eleitoral.

O Plano de Sucessão é direcionado à administração e seus potenciais sucessores da Cooperativa; contempla processos distintos para a Diretoria e Conselho Fiscal eleitos em Assembleia Geral.

Estas ações estão descritas no fluxograma apresentado no **ANEXO** e são aplicáveis aos membros do órgão de administração da Cooperativa.

7 – RESPONSABILIDADE DOS MEMBROS ESTATUTÁRIOS

Os membros estatutários equiparam-se aos administradores das sociedades anônimas para efeito de responsabilidade criminal.

Os membros efetivos do Conselho Fiscal são solidariamente responsáveis pelos atos e fatos irregulares praticados pelos administradores da Cooperativa, desde que, no exercício da fiscalização, revelem-se omissos, displicentes e com ausência de acuidade de pronta advertência à Diretoria e, na inércia destes, de oportuna e conveniente denúncia à Assembleia Geral.

7.1 – Diretores

As competências, atribuições e responsabilidades da Diretoria/Diretores estão descritas no Estatuto Social e nos Regulamentos Internos próprios da **Cooperativa Villares Metals**.

A Diretoria tem, na forma prevista em lei e no Estatuto Social da Cooperativa, atribuições estratégicas, orientadoras, eletivas e supervisoras, bem como funções operacionais ou executivas.

7.2 – Conselheiros fiscais

As competências e responsabilidades dos membros do conselho fiscal estão descritas no Estatuto Social e nos Regulamentos Internos.

O Conselho Fiscal é o órgão fiscalizador e a sua atuação visa contribuir para o melhor desempenho da Cooperativa, especialmente no que diz respeito à transparência da gestão dos recursos financeiros e ao controle dos atos internos da **Cooperativa Villares Metals**.

8 – APROVAÇÃO DOS CARGOS

Os membros da Diretoria e do Conselho Fiscal serão aprovados conforme eleição da Assembleia Geral e homologação do órgão fiscalizador e regulador – BACEN – Banco Central do Brasil.

9 – PROCESSO ELEITORAL

O processo eleitoral da Cooperativa deverá obedecer às disposições legais contidas no Estatuto Social, Regulamento Eleitoral, Política de Governança, Regimento Interno e nesta Política de Sucessão.

Os candidatos que formarem a chapa (Diretoria e Conselho Fiscal) deverão atender aos requisitos definidos nesta política, para tanto, autorizam a Cooperativa a realizar quaisquer consultas aos órgãos competentes, a fim de comprovar todos os critérios exigidos em lei e regulamentos internos.

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

A Diretoria é responsável, durante a composição das chapas, observar o perfil, documentos comprobatórios, currículo, os requisitos e critérios mínimos estabelecidos, a fim de garantir a aderência dos candidatos aos itens exigidos.

Realizadas as consultas e confirmados que os requisitos foram todos cumpridos, a Diretoria formalizará o pedido de registro de chapa, observado o cronograma e procedimento definido pela Cooperativa a partir do referido Regulamento.

A eleição será realizada na Assembleia Geral Ordinária, com a presença de dois terços dos associados na primeira convocação; metade mais um dos associados em segunda convocação ou; no mínimo 10 (dez) associados em terceira convocação, sendo um processo eleitoral simples, vencendo a chapa com maior número de votos

O resultado do pleito será conhecido e proclamado dentro da Assembleia que o convocou, constando os resultados na respectiva Ata.

Os eleitos para o cargo de diretor e conselheiro fiscal da Cooperativa, só tomarão posse após homologação de seus nomes pelo Banco Central do Brasil, que examinará eventuais impedimentos legais que possam pesar sobre cada um dos eleitos.

Enquanto não for homologada a eleição dos membros da Diretoria, do Conselho Fiscal pelo Banco Central do Brasil e efetuada a devida posse, os atuais Diretores e Conselheiros Fiscais continuarão exercendo o cargo.

10 – REVISÃO DA POLÍTICA

A política será revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos ou quando houver necessidade de alguma atualização pertinente conforme a Resolução n° 4.878/20 em seu artigo 5° (quinto) do Conselho Monetário Nacional.

De acordo com o artigo 4º (quarto) da Resolução n° 4.878/20, do Conselho Monetário Nacional, a Diretoria é responsável por aprovar, supervisionar, controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores.

11 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A política de sucessão de administradores da **Cooperativa Villares Metals** deverá ser aprovada em Assembleia Geral em atendimento ao disposto no parágrafo 2º (segundo), artigo 4° (quarto) da Resolução mencionada acima.

A Cooperativa deverá manter a documentação desta política à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

Todos os procedimentos e diretrizes desta política deverão ser realizados em conformidade com a política interna de privacidade e dados da **Cooperativa Villares Metals**, a qual dispõe sobre o tratamento de dados em observância a Lei n° 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Declaramos que a Política de Sucessão de Administradores da **Cooperativa Villares Metals** foi revisada, adequada, aprovada na reunião da Diretoria realizada em 28/09/2023 e deverá ser consolidada na Assembleia Geral.

Osmar Donizetti José
Diretor Presidente

Vinicius Nascimento
Vinicius Nascimento (28 de Setembro de 2023 14:09 ADT)

Vinicius Alves do Nascimento
Diretor Administrativo

Eduardo Mondini
Eduardo Mondini (28 de Setembro de 2023 11:43 ADT)

Eduardo Mondini
Diretor Operacional

ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

Quadro 1 – Identificação das etapas conforme a condição estatutária:

Condição estatutária	Conceito	Etapas aplicáveis
Diretor em exercício de mandato.	Membro estatutário em exercício de cargo em qualquer dos órgãos de administração da Cooperativa.	Capacitação
Futuro Diretor eleito em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo de diretor, cuja eleição ocorre em Assembleia Geral.	Identificação Capacitação
Conselheiro Fiscal em exercício de mandato.	Membro estatutário em exercício de cargo em qualquer dos órgãos de administração da Cooperativa.	Capacitação
Futuro Conselheiro eleito em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo de conselheiro fiscal, cuja eleição ocorre em Assembleia Geral.	Identificação Capacitação

Quadro 2 – Condições exigidas:

Condições exigidas ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	Declaração assinada.
Ser residente no país:	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:	Emitir os seguintes documentos: a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); b) Pesquisa Serasa.

ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

Condições exigidas ao cargo	Providências
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração ou de diretor:	Declaração assinada.
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:	Declaração assinada. Observação: 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:	

ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

Quadro 3: Complemento de pré-requisitos de acesso ao cargo (Recomendação):

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso (1)	Status(2)
Atender no mínimo 60% dos requisitos de acesso ao cargo				
Escolaridade	Graduado em nível Superior .	Certificado Acadêmico	**20%**	
Formação acadêmica	Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Certificado Acadêmico	**10%**	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa.	Análise curricular	**40%**	
Capacidade técnica e gerencial	Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo, melhores práticas de governança, noções de legislação aplicável às funções do cargo, capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros, planejamento estratégico, conceitos de finanças e economia, planejamento orçamentário e conhecimentos sobre o perfil de risco da cooperativa (gestão de riscos).	Análise curricular	**15%**	

ANEXO – PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso (1)	Status(2)
Atender no mínimo 60% dos requisitos de acesso ao cargo				
Conhecimentos e Certificações	Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo. Preferencialmente, ter participado, anteriormente do Conselho Fiscal da Cooperativa.	Certificação de Participação	**15%**	
		Total:	**100%**	
			Resultado Alcançado:	
(1) Recomendação de distribuição de pesos aos pré- requisitos de acesso aos cargos.				
(2) Status: Atende (A) / Atende Parcialmente (AP) / Não Atende (N).				

Nota: O quadro 3 contém regras que disciplinam a etapa da Identificação exigida pela Resolução em vigor, seguem as instruções previstas:

- Os potenciais ocupantes de cargos da alta administração devem apresentar condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor. Para tanto, sugere-se o cumprimento do atingimento mínimo de 60% (sessenta por cento) dos pré-requisitos relacionados no quadro 3;

- Os pré-requisitos ao cargo mencionado no quadro 3 não poderão ser alterados, todavia, o peso poderá ser definido pela Cooperativa, contanto que o atingimento mínimo seja de 60% (sessenta por cento).

POLITICA SUCESSAO v08 2023

Relatório de auditoria final 2023-09-28

Criado em:	2023-09-28
Por:	Cooperativa de Credito Villares Metals (creditovm.luis@uol.com.br)
Status:	Assinado
ID da transação:	CBJCHBCAABAA2nRRwUr0u7Ndh0IRz7xg6lQJcDlaKoYP

Histórico de "POLITICA SUCESSAO v08 2023"

Documento criado por Cooperativa de Credito Villares Metals (creditovm.luis@uol.com.br)
2023-09-28 - 14:00:56 GMT- Endereço IP: 191.246.92.64

Documento enviado por email para Eduardo Mondini (eduardo.mondini@villaresmetals.com) para assinatura
2023-09-28 - 14:01:00 GMT

Documento enviado por email para Osmar Donizetti Jose (osmar.jose@villaresmetals.com) para assinatura
2023-09-28 - 14:01:01 GMT

Documento enviado por email para Vinicius Alves do Nascimento (vinicius.nascimento@villaresmetals.com) para assinatura
2023-09-28 - 14:01:01 GMT

Email visualizado por Osmar Donizetti Jose (osmar.jose@villaresmetals.com)
2023-09-28 - 14:01:53 GMT- Endereço IP: 136.226.62.255

Documento assinado eletronicamente por Osmar Donizetti Jose (osmar.jose@villaresmetals.com)
Data da assinatura: 2023-09-28 - 14:03:40 GMT - Fonte da hora: servidor- Endereço IP: 147.161.129.33

Email visualizado por Eduardo Mondini (eduardo.mondini@villaresmetals.com)
2023-09-28 - 14:42:42 GMT- Endereço IP: 136.226.63.28

Documento assinado eletronicamente por Eduardo Mondini (eduardo.mondini@villaresmetals.com)
Data da assinatura: 2023-09-28 - 14:43:49 GMT - Fonte da hora: servidor- Endereço IP: 136.226.63.28

Email visualizado por Vinicius Alves do Nascimento (vinicius.nascimento@villaresmetals.com)
2023-09-28 - 17:08:31 GMT- Endereço IP: 147.161.129.88

O signatário Vinicius Alves do Nascimento (vinicius.nascimento@villaresmetals.com) inseriu o nome Vinicius Nascimento ao assinar
2023-09-28 - 17:09:00 GMT- Endereço IP: 147.161.129.88

Documento assinado eletronicamente por Vinicius Nascimento (vinicius.nascimento@villaresmetals.com)

Data da assinatura: 2023-09-28 - 17:09:02 GMT - Fonte da hora: servidor- Endereço IP: 147.161.129.88

Contrato finalizado.

2023-09-28 - 17:09:02 GMT

Adobe Acrobat Sign