

PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

- 1.1. O Plano de Sucessão segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob e caracteriza-se pelo planejamento, estrategicamente alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, prezando pelo desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.
- 1.2. Este documento deve ser aprovado em Assembleia Geral, revisado 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.
- 1.3. Este Plano de Sucessão considera o porte e complexidade das operações, sendo aplicável às Cooperativas de Capital e Empréstimos e Clássicas com ativos totais inferiores a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões).
- 1.4. O Plano de Sucessão é direcionado à alta administração e seus potenciais sucessores da entidade **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários da Fundação Zerbini - CoopIncor** e contempla processos distintos para:
- a) Diretoria eleita em Assembleia Geral.
- 1.5. Este plano foi estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma:
- a) **I** - Identificação;
- b) **S** - Seleção;
- c) **A** - Avaliação;
- d) **C** - Capacitação.
- 1.6. Estas ações estão descritas no fluxograma apresentado no Anexo I e são aplicáveis aos membros da alta administração da seguinte forma:

Quadro 1 – Identificação das etapas conforme a condição estatutária:

Condição estatutária	Conceito	Etapas aplicáveis
Membro da alta administração em exercício de mandato.	Membro estatutário em exercício de cargo em qualquer dos órgãos de administração da cooperativa.	C - Capacitação
Futuro membro da Diretoria Executiva eleito em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo diretor, cuja eleição ocorre em assembleia geral.	I – Identificação S – Seleção A – Avaliação; e C – Capacitação

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

Os procedimentos seguintes são aplicáveis na sucessão de Diretores Executivos eleitos pela Assembleia Geral.

2.1. Etapa I – Identificação

- a) O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro Diretor Executivo;
- b) Esta etapa não cabe ao Diretor Executivo em exercício 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) Verificação das pré-condições dos candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção interna ou externa.

Quadro 2: Condições exigidas:

Condições exigidas ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	<ol 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:	<ol 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	<p>Emitir os seguintes documentos:</p> <ol 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).

acesso a cargos públicos:	
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor:	a) Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil.
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:	

Nota: O quadro 3 contém regras que disciplinam a etapa da (I) Identificação exigida pela resolução em vigor, para tanto, o Sicoob Central Cecresp recomenda a sua adoção.

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% 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%.

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

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso ⁽¹⁾	Status ⁽²⁾
Atender no mínimo <u>60%</u> dos requisitos de acesso ao cargo				
Escolaridade	Graduado em nível Superior	Certificado Acadêmico	30%	
Formação acadêmica	Administração, Economia, Contabilidade.	Certificado Acadêmico	20%	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa.	Análise curricular	20%	

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	25%	
Conhecimentos e Certificações	Certificação de dirigente, governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo.	Certificação de Participação	5%	
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).				
(3) A cooperativa deverá sinalizar em seu plano de sucessão se adotará os itens mencionados como opcional neste documento.				

2.2. Etapa II - Seleção

- a) O procedimento de seleção é a etapa de escolha do candidato com os melhores conhecimentos e habilidades para desempenhar as atividades determinadas ao cargo, por meio de técnicas de avaliação, análise e comparação de dados, que é a junção entre os pré-requisitos da vaga e o perfil apresentado pelo candidato;
- b) A Assembleia Geral é responsável pela eleição dos Diretores Executivos, a partir de parecer emitido pelo Sicoob Central Cecresp ou empresa especializada sobre o atendimento do candidato aos critérios previstos no presente plano;
- c) O Sicoob Central Cecresp será responsável pela aplicação dos instrumentos de aferição e emissão do parecer sobre o atendimento do candidato aos critérios previstos no presente plano de forma a garantir a imparcialidade, justiça e ética na contratação, todavia, poderão ser indicadas empresas especializadas para atender a demanda;
- d) A cooperativa poderá indicar empresas especializadas, desde que ocorra o alinhamento técnico com o Sicoob Central Cecresp;
- e) O processo seletivo será conduzido de forma a identificar profissionais por tipo de perfil, mediante utilização da metodologia de gestão por

competências que aponta de forma objetiva os indicadores comportamentais do perfil da vaga, permitindo planejamentos das etapas do processo de recrutamento e seleção;

- f) Participarão do processo seletivo os candidatos que atenderem aos requisitos de acesso ao cargo, descritos na etapa de identificação.

Quadro 4: Critérios de seleção:

Critérios de seleção		Providências
Capacidade técnica e gerencial	<ul style="list-style-type: none"> a) Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo; b) Conhecimento das melhores práticas de governança; c) Noções de legislação aplicável às funções do cargo; d) Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros; e) Conhecimento do perfil de risco da entidade (gestão de riscos). 	<ul style="list-style-type: none"> I. Análise curricular e prova técnica; II. Entrevista individual ou coletiva coordenada pelo Sicoob Central Cecresp e participação de 2 membros do Conselho de Administração da cooperativa.
Competências profissionais	<ul style="list-style-type: none"> a) Competências específicas e inerentes ao cargo de gestão definidas pelo Sicoob. 	<ul style="list-style-type: none"> I. Roteiro de entrevista individual por competência.
Formação acadêmica	<ul style="list-style-type: none"> a) Reconhecida contribuição para atividade empresarial e para a sociedade; 	<ul style="list-style-type: none"> I. Certificado acadêmico.
Certificação	<ul style="list-style-type: none"> a) Aspectos da governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos; 	<p>Opcional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Não (Não vai adotar)
Estilo de liderança, traços de personalidade, habilidade interpessoais.	<ul style="list-style-type: none"> a) Aspectos comportamentais específicos e inerentes ao cargo de gestão. 	<p>Assessment e Avaliação Psicológica.</p>
Experiência e <i>expertise</i> técnica em uma ou mais áreas de interesse da entidade	<ul style="list-style-type: none"> a) Atividade profissional em cargos de gestão; b) Experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros conselhos; 	<p>Análise curricular e entrevista.</p>
<p>Observação: A cooperativa deverá sinalizar em seu plano de sucessão se adotará os itens mencionados como opcional neste documento.</p>		

2.3. Etapa III - Avaliação

- a) O procedimento de avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo dos diretores executivos em exercício de mandato;
- b) Nos casos em que a Alta Administração da Cooperativa seja composta pela Diretoria executiva, não será aplicada a referida etapa.
- c) Sucessor para o cargo de diretor:
 - I. Sendo candidato proveniente de seleção interna em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das duas avaliações de desempenho mais recentes;
 - II. Sendo candidato proveniente de seleção externa, recomenda-se a avaliação por meio de processo de seleção;
- d) O processo de avaliação é composto pelas seguintes etapas:

2.4. Etapa IV – Capacitação

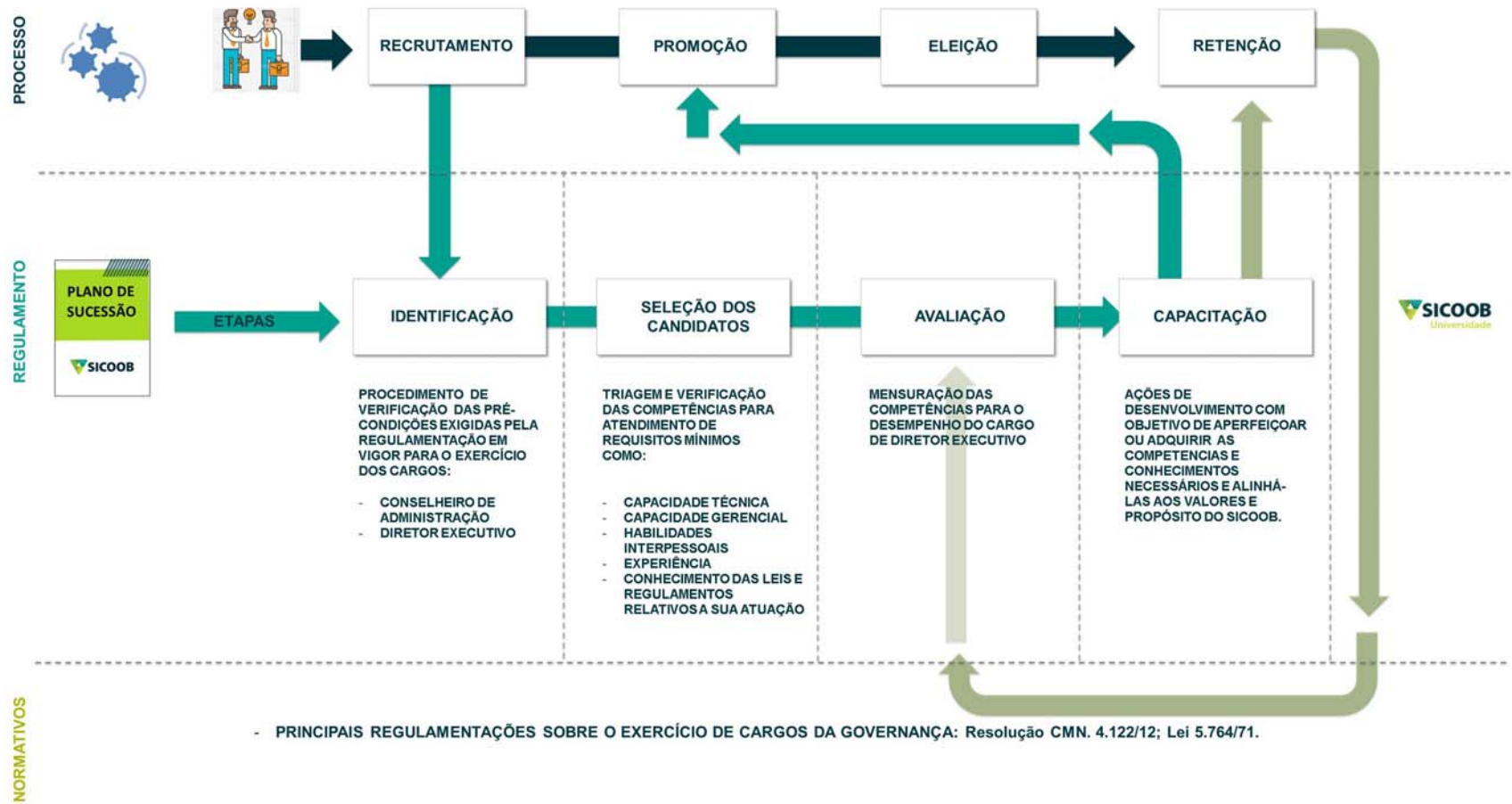
- a) São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito do Sicoob;
- b) A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão;
- c) O Sicoob Central Cecresp tem o papel de oferecer ações educacionais sobre os temas relevantes para formação dos diretores executivos que sejam inerentes ao modelo de negócios da cooperativa;
- d) As ações educacionais poderão ser realizadas mediante proveniência do Sicoob Central Cecresp, seja por ações à distância (Sicoob Universidade) ou presenciais e ainda a critério da contratação da cooperativa;
- e) Caso a cooperativa associada opte por oferecer capacitação ao Futuro Diretor recomenda-se os temas descritos na *alínea 'a'* do quadro 5;
- f) O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento das competências avaliadas na etapa anterior. Esse procedimento 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;
- g) O quadro seguinte apresenta a formação básica aplicada os Diretores Executivos, recomenda-se:

Quadro 5: Formação básica para Diretores Executivos:

Situação	Realizar	Condições
Futuro Diretor Executivo	a) DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional.	Obrigatória
Diretor Executivo em exercício mandato*	a) DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional.	Obrigatória
	b) Curso Preparatório de Certificação de Conselheiros de Administração; c) Certificações Profissionais: Certificação de Dirigentes do Sicoob e Anbima CPA 10; d) Participação em fórum e eventos estratégicos; e) Participação efetiva nos programa de excelência em educação corporativa disponibilizado pelo Sicoob Central Cecresp	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Não (Não vai adotar)
(*) Nota: As ações devem ser realizadas no primeiro ano de mandato do diretor executivo.		
Observação 1: Além da realização das ações acima, consta no anexo a planilha com demais recomendações educacionais para aprimorar ou adquirir conhecimentos técnicos.		
Observação 2: A cooperativa deverá sinalizar em seu plano de sucessão se adotará os itens mencionados como opcional neste documento		

Anexo 1 –
Fluxograma

Plano de Sucessão
(Política de Sucessão – Resolução CMN nº 4.538/16)



Anexo 2 – Planilha de Capacitação