



PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB COSMIPA



PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES PÚBLICOS E TRABALHADORES DA REDE DE ENSINO DA REGIÃO E COLAR METROPOLITANO DO VALE DO AÇO LTDA – SICOOB COSMIPA

1. Considerações gerais

- 1.1 O Plano de Sucessão de Administradores da **COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES PÚBLICOS E TRABALHADORES DA REDE DE ENSINO DA REGIÃO E COLAR METROPOLITANO DO VALE DO AÇO LTDA – SICOOB COSMIPA** segue as diretrizes da Resolução nº 4.538 do Conselho Monetário Nacional, de 24/11/2016, e da Resolução nº 194 do SICOOB Confederação, de 12/04/2017, ambas referentes à implementação de Política de Sucessão de Administradores em instituições financeiras, e caracteriza-se pelo planejamento estrategicamente alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.
- 1.2 O Plano de Sucessão de Administradores do **SICOOB COSMIPA**, elaborado pelo Conselho de Administração é complementar ao estatuto social da cooperativa e ao regulamento eleitoral que descreve sobre o processo de sucessão e eleições da Cooperativa, podendo ser alterado a qualquer tempo por determinações do Conselho de Administração, da legislação inerente ou pelos órgãos legisladores.
- 1.3 Este Plano de Sucessão é voltado à alta administração e seus potenciais sucessores da cooperativa e contempla processos distintos para o Conselho de Administração e para a Diretoria Executiva.
- 1.4 Este Plano de Sucessão de Administradores está estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma: I) Identificação; II) Seleção; III) Avaliação; e IV) Capacitação. As ações estão descritas no fluxograma aprovado pelo Conselho de Administração.
- 1.5 O Conselho de Administração é subdividido em três grupos, sendo:
 - a) Futuro Conselheiro de Administração: Público que almeja participar do processo eleitoral e recomenda-se aplicar as etapas de Identificação e Capacitação. Este processo deve estar alinhado com o normativo eleitoral próprio e estatuto social da cooperativa;

Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

- b) Conselheiro de Administração em exercício do 1º mandato: Público que deve passar pela etapa de Capacitação, participando de programa de formação e capacitação para o exercício de suas funções;
- c) Conselheiro de Administração em recondução de mandato: Público que deve estar em constante aperfeiçoamento de suas competências (etapa de Capacitação) e que identifica e forma futuros sucessores, compartilhando sua experiência.

1.6 Já a Diretoria Executiva é subdividida em dois grupos, sendo:

- a) Candidato ao cargo de diretor proveniente de seleção interna: Profissional que já é empregado da cooperativa, em desenvolvimento de carreira, com perfil adequado para a sucessão. O candidato deve passar pelas 4 etapas citadas no item 1.4;
- b) Candidato ao cargo de diretor proveniente de seleção externa: Profissional de mercado. O candidato deve passar pelas 4 etapas citadas no item 1.4.

1.7 Este Plano de Sucessão deve ser aplicado também aos substitutos de membros da alta administração em casos de vacância, objetivando atender as qualidades para a plena continuidade da gestão da entidade.

2. Conselho de Administração

Etapa I - Identificação

- I.1 O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro *Conselheiro de Administração*.
- I.2 Esta etapa não cabe ao Conselheiro de Administração em exercício de 1º mandato nem ao Conselheiro de Administração em recondução de mandato, uma vez que já foram identificados.
- I.3 Para atendimento aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.
- I.4 A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas 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.

Pré-requisitos ao cargo
a) - Ser pessoa física, associado da cooperativa, exceto para os cargos de diretores executivos contratados, que independe da condição de associado;
b) - Ter mais 18(dezoito) anos de idade;
c) - Apresentar reputação ilibada: <ul style="list-style-type: none">• Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone;• Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau. 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.
d) - 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;
e) - 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: <ul style="list-style-type: none">• Emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas, nada consta cível, 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).
f) - Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor: <ul style="list-style-type: none">• Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil.
g) - Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais e/ou execuções judiciais ou fiscais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas: <ul style="list-style-type: none">• Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr, Serasa , SPC e Central de Risco Banco Central.

Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

h) - Não estar declarado falido ou insolvente: <ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr.
i) - Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma, sociedade ou associação objeto de declaração de insolvência, liquidação, execução judicial ou fiscal, intervenção, falência ou recuperação judicial.
j) - Não ter originado ou participado de campanhas difamatórias, por motivos fúteis ou de caráter eminentemente de caráter pessoal, contra a cooperativa e/ou seus diretores, causando-lhes comprovadamente, danos morais e/ou materiais, que recomendariam sua exclusão e/ou eliminação do quadro social.
k) – Ter participado de pelo menos 03(três) assembleias (AGO – Assembleia Geral Ordinária).

I.5 Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos do cargo citados acima, o futuro Conselheiro de Administração deverá comprovar:

Itens de comprovação pelo futuro Conselheiro de Administração	Instrumentos de aferição
a) Capacidade técnica e gerencial - recomenda-se a análise verificando conhecimentos em: <ul style="list-style-type: none"> Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo; Conhecimento das melhores práticas de governança; Noções de legislação aplicável às funções do cargo; 	Análise curricular
b) Formação acadêmica;	Certificado acadêmico
c) Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo.	Certificado de participação
d) experiência em área financeira – desejável.	Análise curricular

I.6 Este documento não sobrepõe às exigências contidas no regulamento eleitoral da cooperativa.

Etapa II - Capacitação

II.1 Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito do **SICOOB COSMIPA**.

Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

- II.2 Caso o **SICOOB COSMIPA** opte por oferecer capacitação ao *Futuro Conselheiro de Administração* recomenda-se os temas descritos na alínea 'a' do quadro abaixo.
- II.3 O **SICOOB COSMIPA** poderá promover capacitação contínua sobre os temas relevantes para formação dos conselheiros.
- II.4 A capacitação contínua é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão.

Temas para formação básica:

Temas	Instrumentos de aferição
<p>a) <i>Futuro Conselheiro de Administração</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional; • Certificações Profissionais: Certificação de Dirigentes do Sicoob. 	<p>Observar o detalhamento das ações de capacitação na Etapa III – Capacitação.</p>
<p>b) <i>Conselheiro de Administração em exercício de 1º mandato</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional; • Gestão de Negócios; • Gestão Operacional; • Gestão de Processos; • Controles Internos e Riscos; • Estratégia, Inovação e Sustentabilidade; • Certificações Profissionais: Certificação de Dirigentes do Sicoob. 	
<p>c) <i>Conselheiro de Administração em recondução de mandato</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aperfeiçoamento das competências de Conselheiro de Administração em exercício de 1º mandato; • Participação em fórum e eventos estratégicos; • Compartilhamento de conhecimento. 	

3. Diretoria Executiva

Etapa I - Identificação

- I.1 Verificação das pré-condições dos candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção interna ou externa.
- I.2 Compreendem-se por atendimento dos pré-requisitos ao cargo as informações apresentadas no currículo, detalhadas e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.

Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

- I.3 A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas 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.
- I.4 O **SICOOB COSMIPA** poderá utilizar de consultoria especializada para a melhor identificação de candidatos externos.

Pré-requisitos ao cargo
a) Apresentar reputação ilibada: <ul style="list-style-type: none">• Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que desabone;• Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau. 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.
b) 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.
c) 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: <ul style="list-style-type: none">• Emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas, nada consta cível, 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).
d) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração e de diretor: <ul style="list-style-type: none">• Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil.
e) Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, execuções judiciais e fiscais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas. <ul style="list-style-type: none">• Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr.

Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

- | |
|---|
| f) Não estar declarado falido ou insolvente.
<ul style="list-style-type: none">• Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr. |
| g) Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a nomeação, firma, associação ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, execução judicial ou fiscal, intervenção, falência ou recuperação judicial. |

Etapa II - Seleção

- II.1 Triagem e verificação dos candidatos ao cargo de diretor por competências para atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência.
- II.2 Antes de iniciar etapa seleção, faz-se necessário a definição do perfil do candidato ideal à sucessão, incluindo: capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovação acadêmica, experiência profissional ou quaisquer outros requisitos julgados relevantes, por intermédio de documentos e declaração firmada pela instituição onde o candidato tem se capacitado.
- II.3 Adicionalmente, o perfil deve conter o escopo das competências, traços de personalidade e estilo de liderança almejados.
- II.4 De forma a oferecer apoio técnico e transparência na etapa seleção, recomenda-se que a cooperativa contrate empresa especializada para aplicação dos instrumentos de aferição.

Critérios de seleção:

- a) - 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; Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros; Conhecimento do perfil de risco da cooperativa. Instrumentos de aferição: Análise curricular e entrevista individual/coletiva, coordenada pelo conselho de administração, observando as atribuições segregadas aos cargos e responsabilidades contidas no estatuto social da Cooperativa;
- b) - Formação acadêmica ou experiência comprovada para o cargo com as devidas comprovações;

Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

- c) - Conhecimento básico: treinamento que aborde aspectos da governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos. Instrumento de aferição: Certificação de dirigentes;
- d) - Estilo de liderança;
- e) - Traços de personalidade;
- f) – Experiência e *expertise* técnica em uma ou mais áreas de interesse da entidade. Instrumento de aferição: Certificação CPA10 (Ambima) – Em caso de seleção interna, realização de trilhas e cursos do Sicoob Universidade.
- g) – Habilidades Interpessoais. Recomenda-se aferir: Capacidade de trabalhar em equipe; capacidade de liderar e influenciar pessoas; autogestão e comunicação;
- h) - Experiência: Recomenda-se aferir por meio de análise curricular e entrevistas.

II.5 Após a aplicação dos instrumentos de aferição, o candidato será avaliado na etapa seguinte com o propósito de conhecer o grau de desenvolvimento das competências.

II.6 Compete ao Conselho de Administração conduzir a etapa de seleção do principal executivo e acompanhar a dos demais executivos.

Etapa III - Avaliação

III.1 Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo.

III.2 A Diretoria Executiva e seus sucessores poderão ser avaliados a partir dos critérios descritos no quadro abaixo. A condução da avaliação é de responsabilidade do Conselho de Administração e a participação de especialistas externos é opcional e pode contribuir para a objetividade do processo.

III.3 Sucessor para o cargo de diretor:

- a) Poderá ocorrer uma interação direta do Conselho de Administração com o sucessor, para obtenção de referências pessoais e financeiras, de modo a permitir a avaliação mais ampla do desempenho do candidato;
- b) Sendo o candidato proveniente de seleção interna em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das 2 (duas) avaliações de desempenho mais recentes;
- c) Sendo o candidato proveniente de seleção externa, recomenda-se avaliação por meio do processo de seleção.

Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

III.4 Diretor em exercício: Recomenda-se a avaliação a ser realizada pelos membros do Conselho de Administração de forma mais abrangente possível incluindo, além de ferramentas de avaliação de desempenho, o estabelecimento de metas conforme critérios de avaliação abaixo:

Critérios de avaliação	Instrumentos de aferição
<p>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 do SICOOB COSMIPA no Sistema Financeiro Nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompanha o alcance de objetivos e metas da Diretoria Executiva sob sua responsabilidade, entregando resultados concretos e de qualidade, com foco estratégico no médio e longo prazo; • Responde pelos resultados da Diretoria Executiva e pela condução de projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, monitorando indicadores e atuando preventivamente para evitar riscos que possam comprometer a eficiência ou impactar nos resultados. 	<p>Avaliação de competência combinada com as perguntas em entrevista.</p>
<p>b) Foco na Eficiência e Eficácia – agregar valor ao SICOOB COSMIPA por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Define prioridades sobre orçamento e alocação de recursos em sua Diretoria Executiva, influenciando a definição de prioridades e investimentos da entidade; • Garante a consistência entre o planejamento de sua Diretoria Executiva e a estratégia organizacional, respondendo pelo alinhamento de seus gestores às diretrizes definidas. 	
<p>c) Relacionamento Institucional – representar o SICOOB COSMIPA e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representa internamente projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, com foco na cooperação, integração de esforços e para a realização dos objetivos conjuntos; • Articula-se, interna e externamente, estabelecendo contatos e parcerias estratégicas, com foco na 	

<p>cooperação e integração de esforços para o alcance de benefícios conjuntos.</p>	
<p>d) Visão de Mercado – posicionar o SICOOB COSMIPA como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da entidade e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do mesmo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando, junto a seus pares, ações corporativas para assegurar o posicionamento da entidade; • Demonstra equilíbrio e foco em suas decisões atuando com dinamismo e flexibilidade em cenários que envolvem alto grau de incerteza, mantendo o nível de eficiência e produtividade da entidade. 	
<p>e) Liderança – ser referência para o SICOOB COSMIPA na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de talentos e de equipes de alto desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Define (em colegiado) as estratégias da entidade (foco no longo prazo) e as dissemina, contextualizando suas implicações e contribuindo para construção de uma visão integrada dos gestores e profissionais da entidade; • Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais. 	
<p>f) Tomada de decisão: tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na entidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica oportunidades para a entidade e assume desafios, decisões e riscos calculados na diretoria, com visão dos impactos na cadeia de valor e nos resultados de médio e longo prazos; • Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da entidade. 	

Critérios de avaliação

Além da avaliação das competências citadas na tabela acima, o Conselho de Administração pode avaliar a Diretoria Executiva a partir das seguintes perguntas:

- a) - Com que eficácia o diretor tem identificado e antecipado ameaças reais provenientes do ambiente de negócios?
- b) - A cultura da empresa reforça sua missão, visão, crenças e valores?
- c) - Há uma reserva de profissionais qualificados para sucessão e para respaldar as metas de crescimento?
- d) - O diretor mantém o Conselho de Administração informado acerca de sucessores potenciais?
- e) - O diretor está desenvolvendo líderes com potencial e competências necessárias para sucedê-lo?
- f) - A entidade apresentou bom desempenho e conseguiu manter sua competitividade nos últimos 12 meses?
- g) - Há indicações de que a empresa manterá seu bom desempenho nos próximos 3 anos?

Etapa IV - Capacitação

- IV.1 Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da cooperativa.
- IV.2 A cooperativa tem o papel de oferecer a capacitação contínua sobre os temas relevantes para formação de líderes.
- IV.3 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.

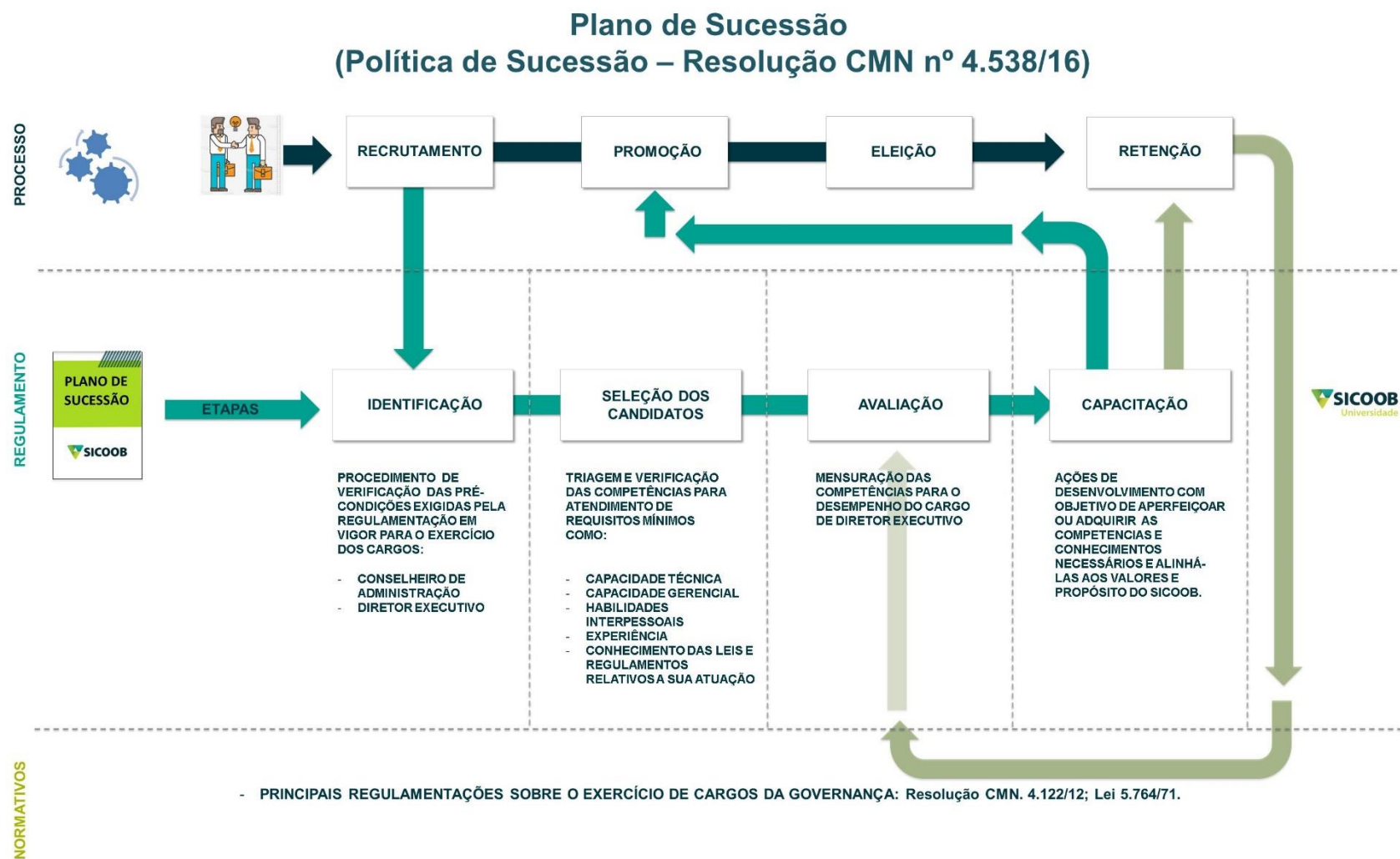
Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

IV.4 A capacitação contínua é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão.

No caso de Conselheiro de Administração poderá ser dispensado a qualificação da Certificação de CPA-10 (Ambima), sem, no entanto, ocorrer a dispensa das demais exigências.

Orienta-se que os membros da diretoria e do conselho da cooperativa acompanhem e participem de eventos e treinamentos disponibilizados pela Central, Sicoob Confederação e Ocemg, de acordo com o cargo assumido na cooperativa, visando, além da capacitação contínua e a atualização constante, fomentar a intercooperação e o desenvolvimento sustentável da singular.

Anexo 1 – Fluxograma



Anexo 2 – Conceitos importantes

- a) - Alta administração: Cargos ocupados por membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva;
- b) - Sucessão: Transição de cargo ou mandato de membros da alta administração com objetivo de garantir a execução da estratégia e a continuidade do negócio;
- c) - 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;
- d) - Identificação: Procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o exercício dos cargos da alta administração;
- e) - Seleção: Triagem e verificação de pessoas com competências para atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência;
- f) - Avaliação: Mensuração das competências para o desempenho no cargo;
- g) - Capacitação: Ações de desenvolvimento com objetivo de aperfeiçoar ou adquirir competências e conhecimentos necessários e alinhá-las aos valores e propósitos da cooperativa.

Anexo 3

Como proceder no período pré-processo eleitoral, de forma que os cooperados sejam motivados a participar do processo eleitoral?

Conforme consta nas “Considerações Gerais” deste documento, a Política de Sucessão de Administradores da **COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES PÚBLICOS E TRABALHADORES DA REDE DE ENSINO DA REGIÃO E COLAR METROPOLITANO DO VALE DO AÇO LTDA – SICOOB COSMIPA**, segue diretrizes do Conselho Monetário Nacional, Banco Central do Brasil e do SICOOB Confederação e caracteriza-se pelo planejamento estrategicamente alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.

Neste sentido, é fundamental que antes da realização da Assembleia Geral onde os candidatos vão ser eleitos, tenhamos um período pré-processo eleitoral, conscientizados sobre suas responsabilidades, onde os cooperados serão motivados a participar do processo.

Pré-requisitos a serem considerados:

- 1) - Analisar e respeitar os critérios contidos no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral da **COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES PÚBLICOS E TRABALHADORES DA REDE DE ENSINO DA REGIÃO E COLAR METROPOLITANO DO VALE DO AÇO LTDA – SICOOB COSMIPA**;
- 2) - Realizar treinamento introdutório para os candidatos a conselheiro administrativo e/ou diretoria executiva, com carga horária de cerca de 08 (oito) horas;
- 3) – Comunicar (e-mail, cartazes, rodapé de extratos, etc.) sobre o treinamento introdutório com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência em relação ao processo eleitoral.

A programação do treinamento introdutório terá a seguinte estrutura básica, contemplando os temas:

- a) - Conceitos fundamentais (O que é o Cooperativismo, como funciona, princípios e valores, legislação, etc.);
- b) - Números do sistema cooperativista no Brasil e em Minas;
- c) - Cenário econômico-financeiro;
- d) - O Estatuto Social e o Regimento Eleitoral da **COOPERATIVA DE CRÉDITO DE SERVIDORES PÚBLICOS E TRABALHADORES DA REDE DE ENSINO DA**



Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Cosmipa

**REGIÃO E COLAR METROPOLITANO DO VALE DO AÇO LTDA – SICOOB
COSMIPA;**

e) - Regulamentos e legislação em Vigor.

O presente Plano de Sucessão foi aprovado pelo Conselho de Administração na reunião realizada em 18 de maio de 2018. Todas as alterações neste documento deverão ser registradas ao final deste.

Confere com original lavrado em livro próprio.

Ipatinga (MG), 18 de maio de 2018.

Zélia Maria Alves Rabelo
Presidente do Conselho de Administração

Márcia Maria Ferraz Moreira Sena
Conselheiro de Administração Efetivo

Edivaldo Ferreira de Souza
Conselheiro de Administração Efetivo

Delcenir da Silva Siqueira
Conselheiro de Administração Efetivo

Telma A. Moraes Cardoso Azevedo
Conselheiro de Administração Efetivo

Irlene Martins Moreira
Conselheiro de Administração Efetivo

Amarildo Valadares
Conselheiro de Administração Efetivo