

**PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA COOPERATIVA DE CRÉDITO  
DE LIVRE ADMISSÃO DE ASSOCIADOS DE DORES DO INDAIÁ LTDA.**

**SICOOB COOPCREDI**

**17/08/2018**

**1. Considerações gerais**

- 1.1 O Plano de Sucessão de Administradores da COOPERATIVA DE CRÉDITO DE LIVRE ADMISSÃO DE ASSOCIADOS DE DORES DO INDAIÁ LTDA – SICOOB COOPCREDI, 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 (anexos I e II)
- 1.2 Este documento 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 modelo 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 (ANEXO III) deste plano.
- 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;
  - 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 cooperativa.

## 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:

- Ser pessoa física, associado da Cooperativa, exceto para os cargos de diretores executivos, que independe da condição de associado;
- Ter mais de 18 (dezoito) anos de idade;
- Apresentar reputação ilibada: 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;

- Ser residente no país e na área de atuação da cooperativa: solicitar comprovante de residência em nome do candidato conforme regras definidas no MIG – Cadastro;
- 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: 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);
- Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor: 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. Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr e órgãos de proteção ao crédito;
- Não estar declarado falido ou insolvente. Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr;
- 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;
- Não ter originado ou participado de campanhas difamatórias, por motivos fúteis ou de caráter eminentemente pessoal, contra a Cooperativa e/ou seus Diretores, causando-lhes, comprovadamente, danos morais e/ou materiais, que recomendariam sua exclusão do quadro social;
- Ter participado de pelo menos 1 das últimas 4 assembleias (AGO – Assembleia Geral Ordinária).

Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos dos cargos citados acima, o futuro Conselheiro de Administração deverá comprovar:

- 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. Instrumento de aferição: Análise curricular e/ ou Formação acadêmica.

- b) Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo de crédito. Instrumento de aferição: Certificado de participação;
- c) Experiência financeira. Instrumento de aferição: Análise curricular.

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 da cooperativa.
- II.2 Caso a cooperativa opte por oferecer capacitação ao Futuro Conselheiro de Administração recomenda-se os temas descritos na alínea 'a' abaixo.
- II.3 A cooperativa tem o papel de oferecer 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:

- a) Futuro Conselheiro de Administração ou Conselheiro de Administração em exercício de 1º mandato deverão passar por conhecimentos com membros do Conselheiro de Administração em exercício de: Integração Institucional e Identidade Institucional; Gestão de Negócios; Gestão Operacional; Gestão de Processos; Controles Internos e Riscos; Estratégia, Inovação e Sustentabilidade. Estas informações deverão ser disponibilizadas pelo Conselho de Administração ou treinamentos a disponibilizar;
- b) Conselheiro de Administração em recondução de mandato: 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.

- 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 A cooperativa poderá utilizar de consultoria especializada para a melhor identificação de candidatos externos.

Pré-requisitos ao cargo:

- a) Apresentar reputação ilibada: 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;
- b) Ser residente no país: solicitar comprovante de residência em nome do candidato conforme regras definidas no MIG – Cadastro;
- 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: 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, de diretor: 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, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas. Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr e a órgãos de proteção ao crédito;
- f) Não estar declarado falido ou insolvente. Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr;
- g) 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;

**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;
- 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) Para o cargo de Diretor Financeiro poderá ser exigido conhecimento técnico em uma ou mais áreas de interesse da cooperativa de acordo certificados e/ou outros critério do Conselho de Administração embasados nos regulamentos internos;
- g) 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 Recomenda-se que a Diretoria Executiva e seus sucessores sejam 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 pode contribuir para a objetividade do processo.
- III.3 Sucessor para o cargo de diretor:
- Recomenda-se 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;
  - Sendo o candidato proveniente de seleção interna em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das 2 (duas) avaliações de desempenho mais recentes;
  - Sendo o candidato proveniente de seleção externa, recomenda-se avaliação por meio do processo de seleção.
- 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 (recomenda-se a aplicação da avaliação de competência combinada com as perguntas em entrevista):

- 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 no Sistema Financeiro Nacional)
- Foco na Eficiência e Eficácia (agregar valor à Cooperativa e ao Sistema Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios)

- c) Relacionamento Institucional (representar a Cooperativa e zelar pela sua imagem institucional e do Sicoob, articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca)
- d) Visão de Mercado (posicionar a Cooperativa e o Sicoob como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da entidade e sua expansão, a fim de atender as necessidades do seu mercado)
- e) Liderança (ser referência para o Sicoob 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 entidade)

Além da avaliação das competências listadas 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 cooperativa 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.




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


- a) Orienta-se que os membros da diretoria e do conselho da cooperativa acompanhem e participem de eventos e treinamentos disponibilizados pela Central Cecremge, 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 Cooperativa.

O presente Plano de Sucessão e seus anexos foram aprovados pelo Conselho de Administração na reunião realizada em 17 de agosto de 2018.


Dores do Indaiá / MG, 17 de agosto de 2018.

  
Paulo César Pinto Ribeiro  
Presidente do Conselho de Administração

  
André Vinícius Lino Silva Pinto  
Conselheiro de Administração Efetivo

  
Deiverson Marcos Fiúza  
Conselheiro de Administração Efetivo

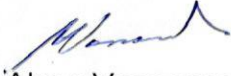
  
Derlene Garcia da Fonseca  
Conselheiro de Administração Efetivo

  
Hélio Pinto Coelho Costa  
Conselheiro de Administração Efetivo

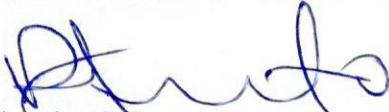
  
Iris Magalhães Melato  
Conselheira de Administração Efetiva



Lourival Batista Filho  
Conselheiro de Administração Efetivo



Márcio Alves Vasconcelos  
Conselheiro de Administração Efetivo



Pedro José Fernandes Neto  
Conselheiro de Administração Efetivo

#### **Anexo I – 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 II – Procedimentos no período pré-processo eleitoral para que os cooperados sejam motivados a participarem do processo eleitoral**

Conforme consta nas “Considerações Gerais” deste documento, a Política de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados de Dores do Indaiá Ltda. – SICOOB COOPCREDI, 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, conscientizando-os sobre suas responsabilidades, onde os cooperados serão motivados a participarem do processo eleitoral.

Pré-requisitos a serem considerados:

1) Analisar e respeitar os critérios contidos no Estatuto e no Regulamento Eleitoral da Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados de Dores do Indaiá Ltda. – SICOOB COOPCREDI;

2) Realizar treinamento introdutório para os candidatos a conselheiros administrativos e/ou diretoria executiva, com exceção dos candidatos que já tenham sido conselheiros em algum mandato na cooperativa, bem como aqueles membros estatutários que estão efetivos no mandato que antecede a assembleia. Tal treinamento será com carga horária mínima de 15 horas de modo presencial, e complementado com mais 04 horas de treinamento através das trilhas e cursos do Sicoob Universidade;

3) A comunicação sobre o treinamento introdutório será feita com pelo menos 10 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 Gerais;

c) Cenário econômico-financeiro;

d) O Estatuto e o Regulamento Eleitoral da Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados de Dores do Indaiá Ltda. - SICOOB COOPCREDI;

e) Regulamentos e legislação em vigor.

O comunicador/facilitador deste conteúdo poderá ser a critério da cooperativa contratado ou poderá ser funcionário da própria cooperativa ou até mesmo da Central.

## Anexo III – Fluxograma

