

**MANUAL DO PLANO DE
SUCESSÃO DE
ADMINISTRADORES
DA COOPERÁGUIA
COOPERATIVA DE
ECONOMIA E CRÉDITO
MÚTUO DOS
EMPREGADOS DO GRUPO
ÁGUIA BRANCA
12/2017**

Este Manual do PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA COOPERÁGUIA foi elaborado para atender a Resolução 4.538 de 24/11/2016 do BACEN que abrange processos de recrutamento, de promoção, de eleição e de retenção de administradores, formalizados com base em regras que disciplinem a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos da alta administração.

SUMÁRIO

I - PLANO DE SUCESSÃO.....	04
II - IDENTIFICAÇÃO.....	04
III - SELEÇÃO.....	04
IV - AVALIAÇÃO.....	07
V - CAPACITAÇÃO.....	09
VI - FLUXOGRAMA.....	05

I - PLANO DE SUCESSÃO

O plano de sucessão é o planejamento baseado nas boas práticas de governança para **identificar, selecionar, avaliar e capacitar** continuamente à alta administração e seus potenciais sucessores, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes, zelando pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios.

Cabe ressaltar que o processo eleitoral para os cargos eletivos devem ser orientados pelos normativos respectivos de eleição.

II - IDENTIFICAÇÃO

Procedimento de verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para potenciais sucessores dos cargos de diretores.

A cooperativa pode utilizar as seguintes fontes de consulta para proceder com este procedimento:

- a) Ter reputação ilibada:
 - Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar: a existência de alguma informação relevante;
 - Empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato. Caso seja identificada alguma empresa que o candidato tenha participação, verificar, pelo CNPJ, a situação cadastral no sítio da receita federal bem como a natureza, integridade e confiabilidade da organização.

- b) Ser residente no País: solicitar comprovante de residência em do nome do candidato, podendo ser, por 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:
 - Emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (acessar o sítio da Polícia Federal); certidões negativas nada constam 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.
- f) Não estar declarado falido ou insolvente.
- g) Não ter controlado ou administrado, nos 02 (dois) anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.

III - SELEÇÃO

Triagem e verificação das pessoas 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.

Para realização da Seleção deve-se definir o perfil do candidato ideal à sucessão, incluindo: capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovada com base na formação acadêmica, experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes, por intermédio de documentos e declaração firmada pela Cooperativa.

Adicionalmente, o perfil deve conter competências, conhecimentos, traços de personalidade e estilo de liderança.

- 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 cooperativa;
- f) competências;
- g) formação acadêmica com reconhecida contribuição para atividade empresarial e para a sociedade;
- h) certificação que aborde aspectos da governança cooperativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos;
- i) estilo de liderança;
- j) traços de personalidade.

Habilidades Interpessoais - recomenda-se aferir:

- a) capacidade de trabalhar em equipe;
- b) capacidade de liderar e influenciar pessoas;
- c) autogestão;
- d) comunicação.

Experiência - recomenda-se aferir por meio de análise curricular e entrevistas:

- a) atividade profissional como executivo de primeiro escalão em empresas;
- b) experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros Conselhos;

- c) participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshop, etc.;
- d) participação de seção de Planejamento Estratégico.

IV - AVALIAÇÃO

Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo. Ela deve ser realizada de forma diferenciada para os cargos de sucessão.

- 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 da COOPERÁGUIA no Sistema Financeiro Nacional;
 - Acompanha o alcance de objetivos e metas da Diretoria sob sua responsabilidade, entregando resultados concretos e de qualidade, com foco estratégico no médio e longo prazo.
 - Responde pelos resultados da Diretoria 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.
- b) Foco na Eficiência e Eficácia – agregar valor a COOPERÁGUIA por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios;
 - Define prioridades sobre orçamento e alocação de recursos em sua Diretoria, influenciando a definição de prioridades e investimentos da Cooperativa.
 - Garante a consistência entre o planejamento de sua Diretoria e a estratégia organizacional, respondendo pelo alinhamento de seus gestores às diretrizes definidas.

- c) Relacionamento Institucional – representar a COOPERÁGUIA e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca;
- Representam 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 cooperação e integração de esforços para o alcance de benefícios conjuntos.
- d) Visão de Mercado – posicionar a COOPERÁGUIA como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da instituição e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do associado;
- Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando, junto a seus pares, ações corporativas para assegurar o posicionamento da cooperativa.
 - 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 cooperativa.
- e) Liderança – ser referência para a COOPERÁGUIA na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de talentos e de equipes de alto desempenho.
- Define (em colegiado) as estratégias da cooperativa (foco no longo prazo) e as dissemina, contextualizando suas implicações e contribuindo para construção de uma visão integrada dos gestores e profissionais da cooperativa.
 - Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais.

- f) Tomada de decisão: tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na cooperativa.
- Identifica oportunidades para a cooperativa e assume desafios, decisões e riscos calculados na diretoria, com visão dos impactos na cadeia de valor e nos resultados de médio e longo prazo.
 - Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da cooperativa.

V - CAPACITAÇÃO

Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da COOPERÁGUIA

É indispensável que a Diretoria busque aprimoramento constante das suas competências.

Recomendam-se aos candidatos a suceder a Diretoria e ou Cargo de Diretor busquem no mínimo os seguintes conhecimentos:

- Gestão de Negócios;
- Gestão Operacional;
- Gestão de Processos;
- Gestão de Riscos;
- Controles Internos e Riscos;
- Políticas de Conformidades;
- Estratégia, Inovação e Sustentabilidade.

VI - FLUXOGRAMA



Este manual foi criado no segundo semestre de 2017, e aprovado em reunião da Diretoria realizada em 27/12/2017.

Ana Cláudia De Nardi Moreschi
Diretora Presidente

Nubia Carla Freitas Santos Souza
Diretora Operacional

Gildo Ribeiro da Silva
Diretor Comercial

Gilberto Vieira da Silva
Diretor Administrativo