

PLANO DE SUCESSÃO

Diretoria Executiva

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito dos Magistrados, Servidores da Justiça do Estado de Goiás e Empregados da Celg Ltda.



CONSIDERAÇÕES GERAIS



Este Plano de Sucessão complementa o Estatuto Social do Sicoob Juriscredcelg, e o Regulamento Eleitoral.

Cooperado que almeja participar do processo eleitoral deverá: aplicar as etapas de **Identificação e Capacitação**. Este processo deve estar alinhado com o **Regulamento Eleitoral próprio e Estatuto Social da entidade**.

Conselheiro de Administração em exercício do 1º e 2º mandato – público que deve passar pela etapa de **Capacitação**, participando de programa de formação e capacitação para o exercício de suas funções.

Conselheiro de Administração em recondução do 3º mandato – público que deve estar em constante aperfeiçoamento de suas competências (etapa de **capacitação**) e que identifica e forma futuros sucessores, compartilhando sua experiência.

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

Candidatos ao cargo de Diretor proveniente de seleção interna - o atual empregado da entidade do Sicoob, em desenvolvimento de carreira, com perfil adequado para a sucessão. O candidato deve passar pelas 4 etapas do Plano de Sucessão.

Candidatos ao cargo de Diretor proveniente de seleção externa - o profissional de mercado. O candidato deve passar pelas 4 etapas do Plano de Sucessão.

DIRETORIA EXECUTIVA

Etapa I - Identificação



Verificação das pré-condições dos candidatos ao cargo de Diretor proveniente de seleção interna ou externa.

Compreendem-se por atendimento dos pré-requisitos ao cargo as informações apresentadas no currículo, detalhadas e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.

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.

A entidade poderá se utilizar do apoio da Central ou contratar empresa especializada para a melhor identificação de candidatos externos.

DIRETORIA EXECUTIVA

Pré-Requisitos ao cargo



- Apresentar reputação ilibada;
- Ser residente no país;
- 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;
- Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração e diretor;
- 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;
- Não estar declarado falido ou insolvente;
- Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.

DIRETORIA EXECUTIVA

Etapa II - Seleção



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.**

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 entidade.

Adicionalmente, o perfil deve conter o escopo das competências, traços de personalidade e estilo de liderança almejados.

DIRETORIA EXECUTIVA

Etapa II - Seleção – Critérios de Seleção



Capacidade técnica e gerencial - a análise verificará 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 entidade;
- Competências profissionais;
- Formação acadêmica em qualquer nível;
- Certificação que aborde aspectos da governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos;
- Estilo de liderança;
- Traços de personalidade;
- Experiência e expertise técnica em uma ou mais áreas de interesse da entidade.

Habilidades Interpessoais – será aferido:

- Capacidade de trabalhar em equipe;
- Capacidade de liderar e influenciar pessoas;
- Autogestão;
- Comunicação.

Experiência – Será aferido por meio de análise curricular e entrevistas:

- Atividade profissional em cargos de gestão;
- Experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros conselhos;
- Participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshop, etc.;
- Participação de seção de Planejamento Estratégico.

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. Compete ao Conselho de Administração conduzir etapa “seleção” da Diretoria Executiva.

DIRETORIA EXECUTIVA

Etapa III - Avaliação



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

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.

Sucessor para o cargo de Diretor:

- Deverá haver 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, a avaliação por meio do processo de seleção.
- **Diretor em exercício:** 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.

DIRETORIA EXECUTIVA

Etapa IV - Capacitação



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

Aplica-se a formação básica abaixo, observada as disposições do resultado da etapa “AVALIAÇÃO”, tratada anteriormente.

Formação dos gestores ao cargo de diretor, conforme carreira de sucessão, por meio das trilhas disponíveis no [Sicoob Universidade conforme Programa de Gestão de Desempenho](#).

Diretor em exercício:

- DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional
- Gestão de Negócios I e II
- Gestão Operacional
- Gestão de Processos
- Controles Internos e Riscos
- Estratégia, Inovação e Sustentabilidade
- SISBR uma visão geral
- Certificações Profissionais: Certificação de Dirigentes do Sicoob (Diretor Executivo e/ou Conselheiro de Administração); CPA 10.