

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 superiores a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões).
- 1.4. O Plano de Sucessão é direcionado à alta administração e seus potenciais sucessores e contempla processos distintos para:
- a) Conselho de Administração e/ou Diretoria eleita em Assembleia Geral; e
 - b) Diretoria Executiva eleita pelo Conselho de Administração.
- 1.5. Este plano foi estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma:
- a) **I** – Identificação;
 - b) **S** - Seleção;
 - c) **A** - Avaliação; e
 - 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.	A - Avaliação
Futuro Conselheiro de Administração e/ou Diretor eleito em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo de conselheiro de administração e/ou diretor, cuja eleição ocorre em assembleia geral.	I – Identificação C – Capacitação
Futuro Diretor Executivo eleito pelo Conselho de Administração.	Candidato, associado ou não, pleiteante ao cargo de Diretor Executivo, cuja eleição ocorre em reunião do Conselho de Administração.	I – Identificação; II – Seleção IV – Avaliação* e V – Capacitação

*Avaliação – para candidatos de seleção interna.

1.7. Neste Plano, 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 entidade;
- b) *Conselheiro de Administração em exercício do 1º mandato* – público que deve passar pelas etapas de avaliação e 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 passar pela etapa de avaliação e estar em constante aperfeiçoamento de suas competências (etapa de capacitação) e que identifica e forma futuros sucessores, compartilhando sua experiência.

1.8. E a Diretoria Executiva, é subdividida em dois grupos, sendo:

- a) *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 etapas citadas no item 1.6;
- b) *Candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção externa* - o profissional de mercado. O candidato deve passar pelas etapas citadas no item 1.6.

2. PLANO DE SUCESSÃO PARA OS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

2.1. Etapa I - Identificação

- a) O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro Conselheiro de Administração e/ou Diretor eleitos em Assembleia Geral;
- b) Esta etapa não cabe ao Conselheiro de Administração e/ou Diretoria Executiva em exercício de 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) Os potenciais ocupantes de cargos da alta administração devem atender as condições exigidas pelas regulamentações em vigor:

Quadro 2 – Condições exigidas ao cargo:

Condições exigidas ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	<ul 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:	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 acesso a cargos públicos:	Emitir os seguintes documentos: <ul 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).
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração ou 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:	

Adicionalmente, para o futuro Conselheiro de Administração será requerido o atingimento mínimo dos pré-requisitos indicados no Anexo II, de maneira gradual nos próximos ciclos sucessórios a saber:

CICLO	ATINGIMENTO MÍNIMO
2021-2024	70%
2024-2027	80%
2027-2030	90%

3. Etapa II – 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 tem o papel de oferecer ações educacionais sobre os temas relevantes para formação de seus conselheiros de administração;
- d) As ações educacionais poderão ser realizadas mediante proveniência do Sicoob, seja por ações à distância (Sicoob Universidade) ou presenças, ou ainda, por meio de contratação de entidade a critério da cooperativa, da qual o conselheiro faça parte, desde que as competências desenvolvidas contribuam para o exercício das atribuições estatutárias;
- e) A capacitação para o conselho de Administração em exercício de mandato deverá atender as orientações conforme quadro abaixo:

Quadro 3 – Do processo de capacitação (Conselho de Administração)

Situação	Realizar	Condições
Futuro Conselheiro de Administração e/ou Diretor	a) Sempre Alerta – Conselheiros	Obrigatória
Conselheiro de Administração e/ou Diretor em exercício de mandato*	a) Sempre Alerta – Conselheiros	Obrigatória
	b) Preparatório de Certificação de Conselheiros de Administração; c) Certificação de Dirigentes do Sicoob; d) Participação em fórum e eventos estratégicos; e) Participação efetiva nos programa de excelência em educação corporativa oferecido pelo Sicoob Central Cecresp e Sicoob Universidade	Opcional: ▪ Sim (vai adotar) ou ▪ Não (não vai adotar)
(*) Nota: As ações devem ser realizadas no primeiro ano de mandato do conselheiro de administração.		
Observação 1: Além da realização das ações acima, consta no Anexo 2 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.		

4. PLANO DE SUCESSÃO PARA OS MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA

Os procedimentos seguintes são aplicáveis na sucessão de Diretores Executivos eleitos pelo Conselho de Administração.

4.1. 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) Além das condições identificadas no Quadro 4, o futuro diretor deve atender aos pré-requisitos relacionados no Anexo III, sendo requerido o atingimento mínimo de 80% dos pré-requisitos.
- f) Verificação das pré-condições dos candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção interna ou externa.

Quadro 4: Condições exigidas ao cargo:

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	<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

Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos:	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:	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:	

4.2. Etapa II - Seleção

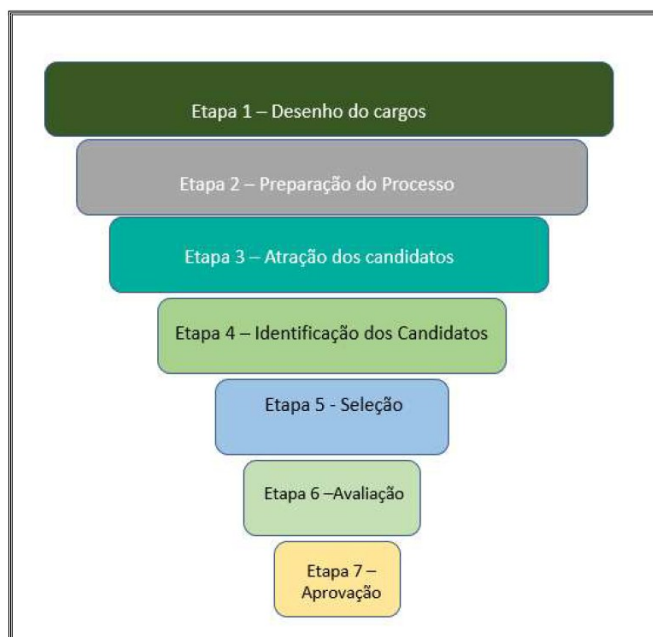
- a) O procedimento de seleção é a etapa de escolha do candidato com os melhores conhecimentos e habilidades para desempenhar as atividades determinadas ao cargo, por meio de técnicas de avaliação, análise e comparação de dados, que é a junção entre os pré-requisitos da vaga e o perfil apresentado pelo candidato;
- b) O Conselho de Administração da cooperativa 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) 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;

- e) Participarão do processo seletivo os candidatos que atenderem aos requisitos de acesso ao cargo, descritos na etapa de identificação.
- f) As etapas do processo seletivo estão detalhadas no Quadro 5:

Quadro 5: Critérios de seleção:

Critérios de seleção		Providências
Capacidade técnica	a) Gestão Estratégica; b) Governança, Risco e Conformidade; c) Gestão Financeira; d) Marketing e Comunicação; e) Relações Governamentais e Institucionais f) Gestão de clientes e partes interessadas	I. Análise curricular e prova técnica; II. Entrevista individual ou coletiva coordenada pelo Sicoob Central Cecresp e/ou empresa especializada, onde participação 2 membros do Conselho de Administração da cooperativa.
Competências profissionais	a) Competências específicas e inerentes ao cargo de gestão definidas pelo Sicoob.	I. Roteiro de entrevista individual por competência.
Estilo de liderança, traços de personalidade, habilidade interpessoais.	a) Aspectos comportamentais específicos e inerentes ao cargo de gestão.	Assessment e Avaliação Psicológica.
Experiência e competência técnica.	a) Atividade profissional em cargos de gestão; b) Experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros conselhos;	Análise curricular e entrevista.

- g) O Processo de Recrutamento e Seleção tomará por base o Modelo de Referência:



4.3. **Etapa III - Avaliação**

- O procedimento de avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo dos diretores executivos em exercício de mandato;
- A Diretoria Executiva deve ser avaliada, com periodicidade mínima anual, a partir dos critérios descritos no quadro 7. A condução da avaliação é de responsabilidade do Conselho de Administração;
- O Sicoob Central Cecresp prestará o apoio necessário nos processos que envolvem esta etapa de forma a garantir a imparcialidade, justiça e ética na avaliação, todavia, poderão ser indicadas empresas especializadas para atender a demanda;
- Sucessor para o cargo de diretor:
 - Sendo candidato proveniente de seleção interna em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das duas avaliações de desempenho mais recentes;
 - Sendo candidato proveniente de seleção externa, recomenda-se a avaliação por meio de processo de seleção;
- O processo de avaliação é composto pelas seguintes etapas:

Quadro 6: Etapas do processo de avaliação

Etapas	Descrição
Planejamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alinhamento estratégico e Definição das metas; ▪ Treinamento de sensibilização sobre as competências com os envolvidos (avaliadores e avaliados).
Acompanhamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acompanhamento das competências e metas.
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliar anualmente e formalmente as competências e o atingimento das metas.
Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunião periódica de <i>Feedback</i>; ▪ Implementação das ações de melhorias (Plano de Desenvolvimento Individual).

- f) Para o Diretor em exercício a avaliação deve ser realizada pelos membros do Conselho de Administração de forma abrangente incluindo, além de ferramentas de avaliação de desempenho, o estabelecimento de metas conforme critérios de avaliação abaixo:

Quadro 7: Competências e Comportamentos Observáveis

Competências	Comportamentos observáveis (São indicadores comportamentais que indicam a prática de competências)	Condições (A adoção deste item implica em todas as competências)
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:	a) 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; b) 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.	Opcional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sim (vai adotar) ▪ Não (Não vai adotar)
	a) Define prioridades sobre	Opcional:

Foco na Eficiência e Eficácia Agregar valor ao Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios:	orçamento e alocação de recursos em sua Diretoria Executiva, influenciando a definição de prioridades e investimentos da entidade; b) Garante a consistência entre o planejamento de sua Diretoria Executiva e a estratégia organizacional, respondendo pelo alinhamento de seus gestores às diretrizes definidas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sim (vai adotar) ▪ Não (Não vai adotar)
Relacionamento Institucional Representar o Sicoob e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca:	a) Representa internamente projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, com foco na cooperação, integração de esforços e para a realização dos objetivos conjuntos; b) Articula-se, interna e externamente, estabelecendo contatos e parcerias estratégicas, com foco na cooperação e integração de esforços para o alcance de benefícios conjuntos.	Opcional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sim (vai adotar) ▪ Não (Não vai adotar)
Visão de Mercado Posicionar o Sicoob como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da entidade e sua expansão para o mercado, a fim de atender as necessidades do seu mercado	a) Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando, junto a seus pares, ações corporativas para assegurar o posicionamento da entidade; b) 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.	Opcional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sim (vai adotar) ▪ Não (Não vai adotar)
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:	a) 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; b) Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais.	Opcional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sim (vai adotar) ▪ Não (Não vai adotar)
Tomada de decisão Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos	a) Identifica oportunidades para a entidade e assume desafios, decisões e riscos calculados na diretoria, com visão dos impactos	Opcional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sim (vai adotar) ▪ Não (Não vai adotar)

considerando riscos e impactos na entidade:	na cadeia de valor e nos resultados de médio e longo prazo; b) Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da entidade.	
Observação: A cooperativa deverá sinalizar em seu plano de sucessão se adotará os itens mencionados como opcional neste documento		

4.4. Etapa IV – Capacitação

- São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito do Sicoob;
- A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão;
- Oferecer ações educacionais sobre os temas relevantes para formação dos diretores executivos que sejam inerentes ao modelo de negócios da cooperativa;
- As ações educacionais poderão ser por ações à distância (Sicoob Universidade) ou presencias e ainda a critério da contratação da cooperativa;
- O quadro 8, apresenta a formação básica aplicada os Diretores Executivos, recomenda-se:

Quadro 8: Formação básica para Diretores Executivos:

Situação	Realizar	Condições
Futuro Diretor Executivo	a) Sempre Alerta - Diretoria	Obrigatória
Diretor Executivo em exercício mandato*	a) Sempre Alerta - Diretoria	Obrigatória
	b) Curso Preparatório de Certificação de Conselheiros de Administração;	Opcional: <ul style="list-style-type: none">▪ Sim (vai adotar)▪ Não (Não vai adotar)
	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	

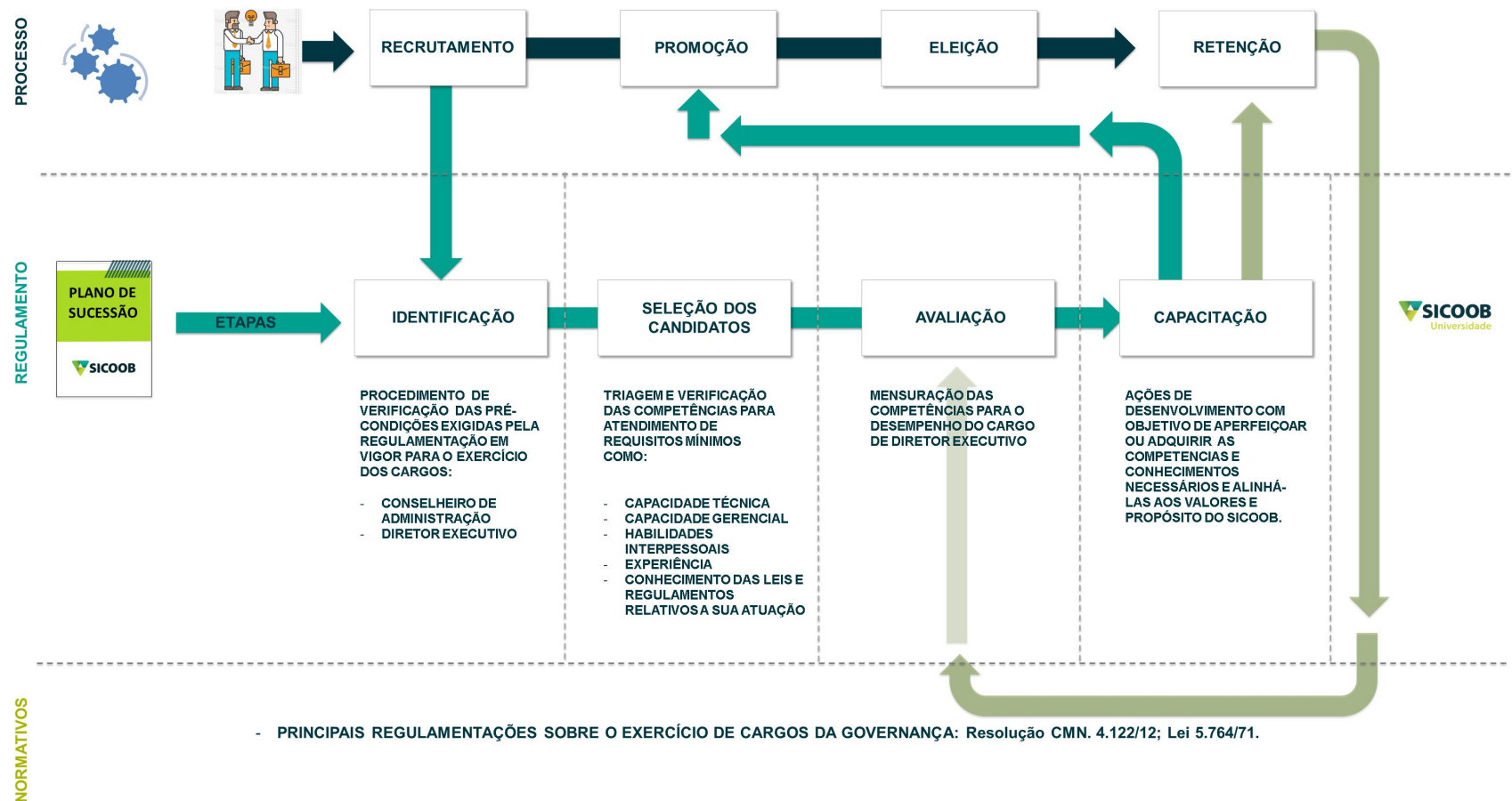
(*) **Nota:** As ações devem ser realizadas no primeiro ano de mandato do diretor executivo.

Observação1: 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 II – Pré-requisitos exigidos ao cargo

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso (1)	Status ⁽²⁾
Atender no mínimo 70% dos requisitos de acesso ao cargo				
Escolaridade	Graduado em nível Superior	Certificado Acadêmico	10%	
Formação acadêmica	Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Certificado Acadêmico	10%	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa.	Análise curricular	30%	
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	30%	
Conhecimentos e Certificações Opcional ⁽³⁾	Certificação de dirigente, governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo	Certificação de Participação	20%	
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.				

Anexo III – Pré-requisitos exigidos ao cargo

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso ⁽¹⁾	Status ⁽²⁾
Atender no mínimo 80% dos requisitos de acesso ao cargo				
Escolaridade	Graduado em nível Superior	Certificado Acadêmico	10%	
Formação acadêmica	Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Certificado Acadêmico	10%	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência em governança corporativa.	Análise curricular	30%	
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	30%	
Conhecimentos e Certificações Opcional ⁽³⁾	Certificação de dirigente, governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo	Certificação de Participação	20%	
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.				