

PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA SICOOB COOCRESB

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito Mútuo dos Servidores Municipais de Bebedouro- SICOOB COOCRESB

Este Plano de Sucessão complementa o Estatuto Social da SICOOB COOCRESB, inclui requisitos do Título 2, Capítulo 1 do Manual de Regulação Institucional e implementa a Política de Sucessão do SICOOB Confederação aprovada pelos associados em Assembleia Geral Ordinária.

I-OBJETIVO:

O objetivo central deste plano é manter a perenidade dos negócios para as futuras gerações, visando garantir a execução tática, estratégica e a continuidade do negócio cooperativo, pois todo diretor e conselheiro fiscal eleito em Assembleia Geral Ordinária- AGO deverá executar suas funções de acordo com o Estatuto Social. Para que isso ocorra cada candidato que almeje assumir algum cargo estatutário, deverá ser submetido a todas as fases e etapas previstas neste Plano de Sucessão.

II- ASCENDÊNCIA NOS CARGOS DE ADMINISTRAÇÃO

Além do atendimento a **TODOS os pré-requisitos** citados no **item III**, logo abaixo, os candidatos a Diretores ou Conselheiros Fiscais Titulares e Suplentes deverão passar pelo atual Plano de Sucessão de forma ascendente, ou seja, do cargo de fiscalização suplente para a fiscalização titular. Somente quando passar pelos estágios anteriores, poderão os candidatos pleitear os cargos às diretorias adjuntas e na fase final aos cargos de diretores titulares.

Dessa forma assegura-se que os dirigentes terão capacidade técnica e experiência para assumirem as atividades de fiscalização e/ou direção da singular.

Após a verificação dos requisitos básicos **deve o candidato ser avaliado pelo tempo de experiência** em cada função. Nunca serão desconsideradas as experiências anteriores, no entanto deve-se comprovar o tempo de experiência na gestão e/ou fiscalização exclusivamente no SICOOB.

III- PRÉ-REQUISITOS PARA OS CARGOS DE ADMINISTRAÇÃO:

1- TODOS os candidatos devem ter estes pré-requisitos básicos:

- Ser pessoa física associada a pelo **menos 5 (cinco) anos** à SICOOB COOCRESB, para comprovar que tem experiência e visa a preservação do cooperativismo;
- Apresentar reputação ilibada;

-Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de diretor ou de sócio administrador nas instituições financeiras e demais sociedades autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários;

-Não responder, em qualquer empresa da qual seja controlador, administrador, ou mesmo usuário dos serviços por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundo, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas;

-Não estar declarado falido ou insolvente;

-Não participar da administração ou deter 5% (cinco por cento) ou mais do capital de empresas de fomento mercantil, outras instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, com exceção de cooperativa de crédito;

-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 do Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;

-Não ter controlado ou administrado nos 2 (dois) anos que antecedem por eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial;

-Estar de acordo com os incisos I, II, parágrafos 1º e 2º artigo 10 e 11 do Estatuto Social;

-Ser cooperado com **o mínimo de IAP 5** demonstrando fazer da SICOOB COOCRESB sua principal Instituição Financeira;

-Comprovar as capacidades técnicas e gerenciais: formação acadêmica mínima em **nível médio** e apresentar o certificado de conclusão do PLD/FT;

-Não ser identificadas situações e ocorrências de qualquer informação que possa afetar a reputação dos membros estatutários como:

- Processo criminal à época;
- Processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema Financeiro Nacional ou o Sistema de Pagamentos Brasileiro;
- Inadimplemento de obrigações;
- Outras situações, ocorrências ou circunstâncias análogas às identificadas nas alíneas deste item.

2- Consultas necessárias:

Deve a Comissão Eleitoral, responsável pela execução do processo, realizar as averiguações antes da eleição do membro estatutário, consultando os seguintes websites, ou outros em que possam obter certidões com intuito de evidenciar o cumprimento das exigências normativas, mediante a utilização dos dados de identificação das pessoas identificadas no item 1:

-Tribunal Superior do Trabalho www.tst.jus.br – consulta processual;

-Tribunal de Contas da União <http://portal.tcu.gov.br> – certidão negativa de processos;

-Tribunal de Contas do Estado – retirada de certidão negativa;

-Serasa;

-Procuradoria Geral da República –
<http://servicos.receita.fazenda.gov.br/servicos/certidao> ;

-Secretaria de estado de Fazenda onde reside o ocupante do cargo estatutário –

-Secretaria Municipal da Fazenda - certidão negativa de débitos e dívida ativa;

-Polícia Federal <http://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/antecedentes-criminais> ;

-Polícia Civil do Estado – retirada de certidão de antecedentes criminais;

-Tribunal Regional Federal/Justiça Federal – retirada de certidões negativas de processos e consultas processuais na 1ª e 2ª instâncias;

-Tribunal de Justiça Estadual/Justiça Estadual – retirada de certidões negativas de processos e consultas processuais na 1º e 2º instâncias;

-Protesto: <http://site.cenprotnacional.org.br> ;

Obs: 1- Caso ocorra alguma ocorrência, solicitar que o candidato apresente relato minucioso do ocorrido, acompanhado de justificativa ou evidência de resolução da ocorrência, a fim de que a remessa da informação possa interferir na homologação a a ser realizada no BCB;

2- Mesmo após as eleições deve ser verificada, no mínimo anualmente, ou sempre que for identificada suspeita de situação que se enquadra no item 1, a fim de verificar situações que possam afetar a reputação dos candidatos.

IV-FASES E ETAPAS:

Todos os candidatos devem ainda em cada fase passar pelas etapas descritas nos objetivos deste Plano de Sucessão para que ascenda aos cargos de diretores titulares.

O candidato que pretender participar do processo eleitoral deverá na inscrição, passar pela **fase credencial**, onde por meio da etapa de identificação chegará à **fase da seleção**. Nesta fase serão analisadas as condições mínimas que garantirão que a pessoa está apta a participar das eleições – **(III- Pré-requisitos)**;

Deverá o candidato ainda passar pela 3ª fase, a da **avaliação** da experiência, para qualificar-se como titular a um dos cargos ou assumir como suplente/adjunto.

Até a etapa 1 da 3ª fase, caberá à Comissão Eleitoral acompanhar todo o processo, pois todas antecedem a posse. Após a posse necessitará o diretor e o conselheiro fiscal eleito ainda passar pela fase final, a de **Capacitação**. Esta última fase perdurará até o término do mandato.

Cabe frisar que: os iniciantes deverão passar obrigatoriamente pelo cargo de conselheiro fiscal suplente, posteriormente ao de conselheiro fiscal titular e diretor adjunto para só então assumir o cargo de diretor titular, garantindo a qualificação mínima exigida.

A-ANTES DA ELEIÇÃO

1ª FASE: CREDENCIAL

A credencial nesse caso é a “licença” para o acesso ao processo eleitoral na Assembleia Geral Ordinária e é composta pela etapa de **Identificação** com duas sub etapas: credenciamento e checagem.

Etapa 1 - Identificação:

A **primeira etapa** da identificação consiste, primeiramente, na análise pela Comissão Eleitoral da conformidade das condições apresentadas pelos candidatos, que são exigidas para o preenchimento do cargo de Administrador: cópia de documentos pessoais, certificados de cursos diversos, de PLD/FT, de formação acadêmica, estar em conformidade com o Estatuto (direitos e deveres) e certidão de experiência no cargo expedida pela diretoria da SICOOB COOCRESB - caso tenha.

1.1-Credenciamento:

Nesta sub etapa os candidatos serão **credenciados** por uma comissão previamente definida pela diretoria, sendo composta por funcionários da cooperativa que farão a recepção dos documentos originais e cópias apresentadas na inscrição individual ou da chapa.

Todas as informações deverão constar nos Anexos **I** para as chapas, **II** para os conselheiros fiscais, **III e IV** para todos os candidatos e **V** para os candidatos pretendentes aos cargos titulares de diretor, conselho fiscal e diretor adjunto com comprovação de originais das cópias em anexo da:

- Formação acadêmica mínima de acordo com este plano;
- **Conclusão do curso de PLD/FT** (imprescindível);
- Cursos expedidos pelo Banco Central do Brasil, FEBRABAN, SICOOB Universidade ou outras Instituições reconhecidas e credenciadas pelo SICOOB;
- **Certidão de tempo de experiência em um dos cargos estatutários da SICOOB COOCRESB -anexo V**, imprescindível para credenciamento a cargos titulares ou de suplentes e adjuntos.

1.2-Checagem:

Em seguida ao **credenciamento** a Comissão Eleitoral deverá **checar** as informações expostas nos currículos e documentos apresentados pelo candidato mediante:

- Consultas em sistema de banco de dados disponíveis, fonte pública e privada dos dados cadastrais: SISBR e sites descritos no subitem 2, do item III;
- Se há o carimbo “confere com o original” no verso das cópias dos documentos, certificados em análise e a seguir, fazer uma seleção do que é pertinente ou não ao cargo para o qual foi feita a inscrição.

2ª FASE - SELEÇÃO

Nesta fase haverá a seleção dos candidatos dividindo-os em dois grupos e de um a quatro subgrupos de acordo com a necessidade. Tal divisão deverá se dar por meio de uma análise criteriosa da documentação para verificar a qualificação mínima exigida para o cargo estatutário ao qual foi inscrito.

Obs: As quantidades de subgrupos poderão diminuir dependendo da necessidade da ocupação dos cargos: para diretor inscrito individualmente no caso de vacância, para adjunto, suplentes, diretores e conselheiros titulares.

Etapa 1 - Divisão em grupos:

Os candidatos serão divididos em dois grupos de acordo com a opção pelo cargo ao qual pretenderá disputar:

1.1-1º Grupo

Candidaturas Individuais: para Conselheiros Fiscais Suplentes, Conselheiros Fiscais Titulares ou diretor - caso haja a necessidade de suprir vacância em mandato já em exercício.

1.2-2º Grupo

Candidaturas de Chapas: para Diretores Titulares e Adjuntos
Candidatura Individual só no caso de vacância.

Etapa 2-Análise:

Após a divisão em grupos deve a Comissão Eleitoral **analisar as condições** dos candidatos em consonância com as exigências descritas no Estatuto Social que estiver em vigor e neste Plano de Sucessão.

Para o exercício do cargo ao qual pretende concorrer, haverá um novo exame qualitativo, uma análise minuciosa da documentação apresentada.

-Para todos os candidatos aos cargos de administradores:

Será necessário que a Comissão Eleitoral **valide** as candidaturas dos diretores titulares e seus adjuntos mediante a documentação apresentada inicialmente.

1-Validação da Chapa para a diretoria titular e adjunta

Para se candidatarem, os membros da chapa devem previamente definir as funções pleiteadas para análise e posterior validação aos cargos de diretores:

-Diretor presidente;

- Diretor de Suporte Organizacional;
- Diretor de Relacionamento com o Cliente;
- Diretor de Risco e Conformidade;
- Diretores Adjuntos

1.1- Para assumir cargos de diretores titulares:

Será exigido pelo menos 1 das certidões abaixo especificadas.

- Certidão de Diretor titular em pelo menos 1 pleito ou;
- Certidão de Diretor adjunto em pelo menos dois pleitos;
- Certidão de Conselheiro Fiscal Titular em pelo menos 2 pleitos.

1.2- Para assumir cargos de diretores adjuntos:

Será exigido pelo menos 1 das certidões abaixo especificadas.

- Certidão de Diretor titular;
- Certidão de Diretor adjunto em 1 pleito;
- Certidão de Conselheiro Fiscal Titular em 1 pleito;

1.3- Documentos anexos de comprovação de qualificação:

Além dos certificados exigidos nos pré-requisitos básicos serão analisados os documentos ou certificados de cursos relacionados ao cooperativismo emitidos pelo BACEN, SICOOB, OCESP, SESCOOP, CENTRAL CECRESP, de cursos destinados às Instituições Financeiras, emitidos pelo SICOOB, CENTRAL CECRESP, BACEN, FEBRABAN.

2-Validação das candidaturas para Conselheiros Fiscais:

2.1-Para assumir cargos de Conselheiros Fiscais Titulares

Será exigido pelo menos 1 das certidões abaixo especificadas:

- Certidão de Diretor Titular em eleições anteriores;
- Certidão de Diretor Adjunto em pelo menos 1 pleito;
- Certidão de Conselheiro Fiscal Titular.

2.1.2-Documentos anexos de comprovação de qualificação:

Além dos certificados exigidos nos pré-requisitos básicos e de validação para a candidatura serão analisados os documentos ou certificados de cursos relacionados ao cooperativismo voltados à fiscalização

2.2-Para assumir cargos de Conselheiros Fiscais Suplentes:

-Apenas os pré-requisitos básicos do item III descrito acima;

A Certidão de Conselheiro Fiscal Suplente (tempo/experiência) servirá como critério apenas de desempate na eleição.

Obs: A experiência, computando tempo e cargo ocupado como diretor titular/adjunto ou conselheiro fiscal titular/suplente somente poderá ser comprovada pela Certidão emitida pelo diretor presidente da singular SICOOB COOCRESB ou o seu substituto em exercício na data da emissão.

Após a **2ª fase concluída**, poderá a Comissão eleitoral deferir ou indeferir as inscrições dos candidatos para os cargos pleiteados.

Somente após esta fase é que o candidato estará apto a concorrer em chapa a ser composta por outros candidatos ou de forma individual, se for para o cargo de conselheiro fiscal ou de diretor para ocupar vacância. Somente após a validação das candidaturas poderão ser realizadas as campanhas eleitorais.

B-APÓS A ELEIÇÃO

Após a votação o candidato a conselheiro ou diretor deverá passar pela fase **de Avaliação**.

3ª FASE - AVALIAÇÃO

Esta fase terá início no término da eleição com o cômputo dos votos se estendendo a análise prévia, com os critérios de desempate no processo eleitoral constantes no Anexo Documentos de Apoio a Comissão Eleitoral - 1, para as chapas e, o Anexo Documentos de Apoio a Comissão Eleitoral -2, para os cargos de conselheiros fiscais titulares e suplentes.

Etapa 1

Esta etapa consiste na validação mediante avaliação das competências para o cargo almejado e caberá à Comissão Eleitoral analisar qual candidato assumirá o posto de titular ou suplente uma vez que não será considerada apenas a quantidade de votos obtidos, mas também a qualificação mediante a documentação apresentada na inscrição.

1.1- Critérios de desempate para os candidatos aos cargos de conselheiros fiscais

Serão adotados critérios de desempate, sempre de forma a valorizar o maior tempo de experiência, na função pleiteada e, posteriormente os tempos de admissão na singular e de idade:

- a) Maior tempo de experiência nos cargos estatutários, tendo a certidão de experiência emitida pela SICOOB COOCRESB, como o principal critério de desempate;
- b) Tempo de admissão na Cooperativa - consultado na plataforma Sisbr;
- c) Idade - documentos pessoais

1.2- Critérios de desempate para as chapas:

Serão adotados os mesmos critérios de experiência de desempate, porém será utilizada a média dos tempos dos candidatos a diretores titulares, vindo em primeiro lugar o tempo médio de experiência na função e, posteriormente as médias dos tempos de admissão e de idade:

- a) Maior média de tempo de experiência dos candidatos a diretores titulares, tendo a certidão de experiência emitida pela SICOOB COOCRESB, como o principal critério de desempate;
- b) Maior média de tempo de admissão na Cooperativa - consultado na plataforma Sisbr;
- c) Maior média de idade - documentos pessoais

1.3- Persistindo o empate será realizada uma nova eleição, será seguido o Estatuto Social, Artigo 48, parágrafo único.

C-PÓS-POSSE

4ª FASE - CAPACITAÇÃO

A capacitação tem o objetivo de aperfeiçoar ou munir de conhecimentos e competências os referidos candidatos que passaram por todas as demais fases e etapas, oferecendo condições de exercer com qualidade as suas funções.

Portanto **após a posse** necessitará o diretor e o conselheiro fiscal eleito ainda passar pela **4ª fase**, a de **Capacitação** independente do tempo de atuação.

Esta fase será realizada por meio de cursos, participação em webinars, Assembleias, reuniões ordinárias como titulares, suplentes ou adjuntos sempre que convocados. Já ao titular de qualquer cargo estatutário, além das ações exigidas para o suplente ou adjunto, ainda deverá participar das reuniões extraordinárias e exercer as funções de seus postos, para que se qualifique cada vez mais, pela experiência no cumprimento de suas funções.

IV-TEMPO DE VIGÊNCIA DO MANDATO:

Ao passar pelo processo eleitoral e se eleito em Assembleia Geral Ordinária, terá direito o candidato a um mandato de 3 (três) anos, podendo se estender até a posse dos seus substitutos, somente após a homologação pelo Banco Central do Brasil.

V- CÉDULAS DE PRESENÇA, HONORÁRIOS E GRATIFICAÇÕES:

Diretoria:

O diretor ao ser empossado, será designado ao cargo que ocupará, devendo cumprir todas as exigências concernentes a sua função. Para este trabalho receberá um valor a título de honorário e benefícios de acordo com o Estatuto Social e Política de Remuneração.

Como deverá participar de reuniões ordinárias e extraordinárias receberá para esta finalidade ainda, uma cédula de presença.

Tanto os valores definidos para os honorários quanto para as cédulas de presença serão aprovados em Assembleia Geral Ordinária.

-Conselho Fiscal:

Os membros do Conselho Fiscal ao tomarem posse, na 1ª reunião ordinária do colegiado deverão eleger entre si o coordenador e o secretário para o cumprimento das suas funções. Para este trabalho receberão um valor a título de cédula de presença e farão jus ao seguro de vida coletivo e de responsabilidade.

Os valores definidos para as cédulas de presença devem ser aprovados em Assembleia Geral Ordinária.

VI- ESTRUTURA:

Este Plano de Sucessão foi estruturado em fases sequenciais que são inter-relacionadas e estruturadas da seguinte forma: **Identificação, Seleção, Avaliação e**

Capacitação. Todos os candidatos que pretenderem candidatar-se aos cargos de Diretores ou Conselheiros Fiscais deverão passar por todas elas, de acordo com o tempo de experiência ou a falta dela.

VII-DA VIGÊNCIA:

Este Plano de Sucessão foi aprovado na Assembleia Geral de xxxx de xxxx de 2024, após atualização de acordo com o Manual de Regulação Institucional e entrará em vigor a partir desta data por prazo indeterminado.

Bebedouro/SP, ----- de ----- de 2024

Roselaine Xavier dos Santos Galo
Diretora Presidente

Aglaciles Virgilio Cyrillo Pereira
Diretora de Suporte Organizacional

Regilene Jorge Gonçalves
Diretora de Relacionamento com o Cliente

Tony Varge
Diretor de Risco e Conformidade