PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

1.1. O Plano de Sucessão 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. O Plano de Sucessão é direcionado à alta administração e seus potenciais sucessores da entidade Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados do Grupo Telefônica - Coopertel, e contempla processos para:

a) Diretoria Executiva eleita em Assembleia Geral;

1.3. Este plano foi estruturado em etapas sequenciais, da seguinte forma:

Quadro 1 - Identificação das etapas conforme a condição estatutária:

Condição estatutária	Conceito	Etapas aplicáveis
Futuros Diretores Executivos eleitos em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo de Diretor Executivo, cuja eleição ocorre em Assembleia Geral.	**I** - Identificação **C** - Capacitação

2. SUCESSÃO DE MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO ELEITOS EM ASSEMBLEIA GERAL

2.1. Etapa I - Identificação

a) O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para os futuros Diretores Executivos eleitos em Assembleia Geral;

b) Esta etapa não cabe a 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:

Condições exigidas ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	a) Declaração Assinada
Ser residente no país:	a) Solicitar comprovante de residência em do nome do candidato
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:** a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); b) Pesquisa Serasa; c) Certidões negativas da dívida ativa da União, Estado e Município.
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargo de Diretor Executivo;	a) Declaração Assinada

Quadro 3: Complemento de pré-requisitos de acesso ao cargo:

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso	Status[1]
Atender no mínimo 60% dos requisitos de acesso ao cargo				
Escolaridade	Graduado em nível Superior	Certificado de Conclusão	**10%**	
Formação acadêmica	Administração, Direito, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Diploma	**30%**	
Experiência profissional	Experiência comprovada em cargos de gestão ou experiência e vivência	Análise curricular	**30%**	

	em governança corporativa.			
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, legislação, planejamento estratégico, conceitos de finanças e economia, planejamento orçamentário e conhecimentos sobre gestão de riscos.	Análise curricular	**30%**	
			Total:	**100%**
				Resultado Alcançado:
(1) Status: Atende (A) / Atende Parcialmente (AP) / Não Atende (N).				

2.2. Etapa II - Capacitação

a) São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da Coopertel;

b) A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão;

c) O SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado de São Paulo, a FNCC - Federação Nacional das Cooperativas de Crédito, tem o papel de oferecer ações educacionais sobre os temas relevantes para formação das Diretorias Executivas, das cooperativas associadas;

d) A capacitação para futura diretoria executiva ou em exercício de mandato deverá atender as orientações do quadro abaixo:

Quadro 4: Do processo de capacitação:

Situação	Realizar	Condições
Diretor em exercício de mandato*	a) Participação em fórum e eventos estratégicos; b) Certificações exigidas pela legislação em vigor;	Obrigatório
	c) Participação efetiva nos	Opcional

	programa de excelência em educação continuada.	

3. VALIDADE

Este Plano de Sucessão de Administradores entra em vigor na data da aprovação pela Diretoria Executiva, o qual deverá ser deliberado em Assembleia Geral.

São Paulo, 20 de Agosto de 2020.

MARIA APARECIDA PEREIRA
Diretora Presidente

NATALINO HOFER JUNIOR
Diretor Tesoureiro

VALDECI PEREIRA DE SOUZA
Diretor Secretário