



## PLANO DE SUCESSÃO

O plano segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob e caracteriza-se pelo planejamento, estrategicamente alinhado às boas práticas de governança, considera também o porte e complexidade das operações e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, prezando pelo desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração da OURICRED.

O Plano é direcionado aos órgãos estatutários e seus potenciais sucessores e contempla processos distintos para:

- ⇒ Conselho de Administração eleito em Assembleia Geral;
- ⇒ Conselho Fiscal eleito em Assembleia Geral e;
- ⇒ Diretoria Executiva eleita pelo Conselho de Administração.

O plano foi estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma:

- a) **(I)** Identificação
- b) **(S)** Seleção
- c) **(A)** Avaliação
- d) **(C)** Capacitação.

### Quadro 1 – Identificação das etapas conforme a condição estatutária:

Condição estatutária	Conceito	Etapas aplicáveis
Membro em exercício de mandato.	Membro estatutário em exercício de cargo em qualquer dos órgãos de administração ou fiscalização da cooperativa.	<b>C</b> - Capacitação
Futuro membro eleito em Assembleia.	Associado pleiteante ao cargo de Conselheiro de Administração ou Fiscal, cuja eleição ocorre em assembleia geral.	<b>I</b> – Identificação <b>C</b> – 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.	<b>I</b> – Identificação; <b>S</b> – Seleção <b>A</b> – Avaliação; e <b>C</b> – Capacitação

O plano deverá ser aprovado em Assembleia Geral, revisado a cada 5 anos ou quando julgado necessário, bem como complementar o estatuto social da entidade e o normativo que descreve sobre o processo eleitoral.

Estas ações estão descritas no fluxograma apresentado no Anexo I e são aplicáveis aos membros da alta administração e membros do conselho fiscal da seguinte forma:

### “SUCESSÃO DE MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS (CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL) ELEITOS EM ASSEMBLEIA GERAL”

#### Etapa 1 - Identificação

- a) Esta etapa não cabe ao membro do órgão estatutário em exercício de mandato, uma vez que já foram identificados;
- b) O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro Conselheiro eleito em Assembleia Geral;
- 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone;</li> <li>b) Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau;</li> <li>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.</li> </ul>
Ser residente no país:	a) Solicitar comprovante de residência em nome do candidato. Exemplo: notificação do IR 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:	<p><b>Emitir os seguintes documentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal);</li> <li>b) Certidões negativas;</li> <li>c) Nada consta cível;</li> <li>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).</li> </ul>
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:	

O quadro 3 contém regras que disciplinam a etapa (I) Identificação exigida. Os pré-requisitos não poderão ser alterados, todavia, o peso poderá ser definido pela cooperativa, contanto que o atingimento mínimo seja de no mínimo 60%. Os potenciais pleiteantes devem apresentar condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor e terá que atingir o mínimo desejável para estar apto.

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

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso <sup>(1)</sup>	Status <sup>(2)</sup>
<b>Atender no mínimo <u>60%</u> dos requisitos de acesso ao cargo</b>				
Escolaridade	Graduado em nível Superior	Certificado Acadêmico	<b>10%</b>	
Formação acadêmica ou Técnica	Administração, Economia, Contabilidade ou formação de contribuição para atividade empresarial e para a sociedade.	Certificado Acadêmico	<b>10%</b>	



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	Certificação de dirigente, governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo	Certificação de Participação	20%	
<b>Total:</b>			<b>100%</b>	
<b>Resultado Alcançado:</b>				
<b>(1)</b> Recomendação de distribuição de pesos aos pré-requisitos de acesso aos cargos.				
<b>(2)</b> Status: Atende (A) / Atende Parcialmente (AP) / Não Atende (N).				

Este documento não sobrepõe às exigências contidas no normativo sobre eleição da entidade.

## Etapa II - 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;
- O Sicoob Central Cecresp tem o papel de oferecer ações educacionais sobre os temas relevantes para formação dos órgãos estatutários das cooperativas associadas que sejam inerentes ao modelo de negócio da cooperativa;
- As ações educacionais poderão ser realizadas mediante proveniência do Sicoob Central Cecresp, seja por ações à distância (Sicoob Universidade) ou presencias, e ainda a critério da contratação da cooperativa;
- A capacitação para futuros membros dos órgãos estatutários ou em exercício de mandato deverá atender as orientações do quadro abaixo:

### Quadro 4: Do processo de capacitação:

Situação	Realizar	Condições
Futuro membro de órgão estatutário (Conselho Administração e Fiscal)	a) DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional.	Obrigatória
Membros dos Órgãos Estatutários em exercício de mandato <sup>(1)</sup>	a) DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional.	Obrigatória
	a) Preparatório de Certificação de Conselheiros de Administração; b) Preparatório de Certificação de Conselheiros Fiscais; 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.	<b>Opcional<sup>(2)</sup></b> ⋮

**(1)**: As ações devem ser realizadas no primeiro ano de mandato do membro do órgão estatutário.

**(2)**: APESAR DE EXISTIR NESTA ETAPA ITEM "OPCIONAL" NÃO OBRIGATÓRIO, ESTE PODERÁ SER UTILIZADO, VISANDO A COMPLEMENTAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DO MEMBRO DO ÓRGÃO ESTATUTÁRIO E ATINGIMENTO AO MÍNIMO EXIGIDO DE 60%.



**Observação:** Além da realização das ações acima, consta no Anexo 2 (Planilha de Capacitação) demais recomendações educacionais para aprimorar ou adquirir conhecimentos técnicos.

## “SUCESSÃO DE MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA ELEITOS PELO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO”

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

### Etapa I – Identificação

- Esta etapa não cabe ao Diretor Executivo em exercício de mandato, uma vez que já foram identificados;
- O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para o futuro Diretor Executivo;
- Para atendimento aos pré-requisitos do cargo, as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios;
- 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;
- Verificação das pré-condições dos candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção interna ou externa.

### Quadro 5: Condições exigidas:

Condições exigidas ao cargo	Providências
Apresentar reputação ilibada:	<ol style="list-style-type: none"><li>Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone;</li><li>Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau;</li><li>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.</li></ol>
Ser residente no país:	<ol style="list-style-type: none"><li>Solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: notificação do IR do último exercício; recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário.</li></ol>
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:	<b>Emitir os seguintes documentos:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>Certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal);</li><li>Certidões negativas;</li><li>Nada consta cível;</li><li>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).</li></ol>
Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor:	<ol style="list-style-type: none"><li>Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil.</li></ol>
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:	<ol style="list-style-type: none"><li>A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis e demais órgãos reguladores.</li></ol>



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:	

O quadro 6 contém regras que disciplinam a etapa (I) Identificação exigida. Os pré-requisitos não poderão ser alterados, todavia, o peso poderá ser definido pela cooperativa, contanto que o atingimento mínimo seja de no mínimo 60%. Os potenciais pleiteantes devem apresentar condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor e terá que atingir o mínimo desejável para estar apto.

#### Quadro 6 – Complemento de pré-requisitos de acesso ao cargo:

Pré – requisitos	Exigência	Instrumentos de Aferição	% - Peso <sup>(1)</sup>	Status <sup>(2)</sup>
<b>Atender no mínimo <u>60%</u> dos requisitos de acesso ao cargo</b>				
Escolaridade	Graduado em nível Superior	Certificado Acadêmico	10%	
Formação acadêmica ou Técnica	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	Certificação de dirigente, governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico. Participação em cursos e eventos na área do cooperativismo	Certificação de Participação	20%	
<b>Total:</b>			<b>100%</b>	
<b>Resultado Alcançado:</b>				
<sup>(1)</sup> Recomendação de distribuição de pesos aos pré-requisitos de acesso aos cargos.				
<sup>(2)</sup> Status: Atende (A) / Atende Parcialmente (AP) / Não Atende (N).				

#### 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 da análise e comparação das informações do curriculum apresentado e a junção entre os pré-requisitos da vaga e o perfil apresentado pelo candidato;
- b) Participarão do processo seletivo os candidatos que atenderem aos requisitos de acesso ao cargo, descritos na etapa de identificação.
- c) A cooperativa 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, PODERÁ O SICOOB CENTRAL CECRESP PARTICIPAR DA EMISSÃO DOS RELATÓRIOS DE RESULTADO, OU DECIDIR NA CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA ATENDER A DEMANDA;*



- d) Os candidatos selecionados serão apresentados ao Conselho de Administração que é o responsável pela escolha e eleição dos Diretores Executivos, a partir de parecer emitido, *PODENDO AINDA TER A PARTICIPAÇÃO DO SICOOB CENTRAL CECRESP SOBRE O ATENDIMENTO DO CANDIDATO AOS CRITÉRIOS PREVISTOS NO PRESENTE PLANO;*

**Quadro 7: Critérios de seleção:**

Critérios de seleção		Providências
Capacidade técnica e gerencial	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 entidade (gestão de riscos).	I. Análise curricular e prova técnica;  II. Entrevista individual ou coletiva coordenada pelo presidente do Conselho de Administração, <i>PODERÁ O SICOOB CENTRAL CECRESP PARTICIPAR DO PROCESSO.</i>
Competências profissionais	a) Competências específicas e inerentes ao cargo de gestão definidas pelo Sicoob.	Roteiro de entrevista individual por competência.
Formação acadêmica	a) Reconhecida contribuição para atividade empresarial e para a sociedade;	Certificado acadêmico.
Certificação	a) Aspectos da governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos;	Certificação de dirigentes.
Estilo de liderança, traços de personalidade, habilidade interpessoais.	a) Aspectos comportamentais específicos e inerentes ao cargo de gestão.	Assessment e Avaliação Psicológica.
Experiência e <i>expertise</i> técnica em uma ou mais áreas de interesse da entidade	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.

**Etapa III - Avaliação**

- a) O procedimento de avaliação é a mensuração dos resultados atingidos no desempenho das responsabilidades do cargo de diretor executivo;
- b) Para o Diretor em exercício de mandato a avaliação será anual a partir dos critérios descritos no quadro 8, e deve ser realizada por pelo menos 3(três) membros do Conselho de Administração de forma abrangente incluindo, ferramentas de avaliação de desempenho e Plano de Metas;
- c) A cooperativa poderá solicitar ao Sicoob Central Cecresp o apoio necessário nos processos que envolvem esta etapa de forma a garantir a imparcialidade, justiça e ética na avaliação;
- d) A cooperativa poderá indicar empresas especializadas para realização do processo, considerando também o alinhamento técnico com o Sicoob Central Cecresp;



- e) Ao sucessor para o cargo de diretor executivo, sendo candidato proveniente de seleção interna em cargo de gestão, poderá ser utilizado o histórico das duas avaliações de desempenho mais recentes;
- f) O processo de avaliação é composto pelas seguintes etapas:

#### Quadro 8: Etapas do processo de avaliação

Etapas	Descrição
<b>Planejamento</b>	✓ Alinhamento estratégico e Definição das metas
<b>Acompanhamento</b>	✓ Acompanhamento do Plano de Negócios e Metas
<b>Avaliação</b>	✓ Avaliar anualmente o atingimento das metas.
<b>Desenvolvimento</b>	✓ Reunião periódica de Feedback; ✓ Implementação das ações de melhorias (Plano de Desenvolvimento Individual).

#### Quadro 9: Competências e Comportamentos Observáveis

Competências	Comportamentos observáveis (São indicadores comportamentais que indicam a prática de competências)
<p><b>Visão Estratégica do Negócio com foco em resultado</b></p> <p>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.</p>	<p>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;</p> <p>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.</p>
<p><b>Foco na Eficiência e Eficácia</b></p> <p>Agregar valor ao Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios:</p>	<p>a) Define prioridades sobre orçamento e alocação de recursos em sua Diretoria Executiva, influenciando a definição de prioridades e investimentos da entidade;</p> <p>b) Garante a consistência entre o planejamento de sua Diretoria Executiva e a estratégia organizacional, respondendo pelo alinhamento de seus gestores às diretrizes definidas.</p>
<p><b>Relacionamento Institucional</b></p> <p>Representar o Sicoob e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca:</p>	<p>a) Representa internamente projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, com foco na cooperação, integração de esforços e para a realização dos objetivos conjuntos;</p> <p>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.</p>
<p><b>Visão de Mercado</b></p> <p>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</p>	<p>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;</p> <p>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.</p>
<p><b>Liderança</b></p> <p>Ser referência para o Sicoob na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de</p>	<p>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;</p> <p>b) Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua</p>



talentos e de equipes de alto desempenho:	responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais.
<b>Tomada de decisão</b>  Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na entidade:	a) Identifica oportunidades para a entidade 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;  b) Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da entidade.

#### 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;
- O Sicoob Central Cecresp tem o papel de 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 realizadas mediante proveniência do Sicoob Central Cecresp, seja por ações à distância (Sicoob Universidade) ou presencias e ainda a critério da contratação da cooperativa;
- Caso a cooperativa associada opte por oferecer capacitação ao Futuro Diretor recomenda-se os temas descritos na *alínea 'a'* do quadro 10;
- O quadro seguinte apresenta a formação básica aplicada aos futuros Diretores Executivos ou em exercício de mandato

#### Quadro 10: Formação básica para Diretores Executivos:

Situação	Realizar	Condições
Futuro Diretor Executivo	a) DNA SICOOB: Integração e Identidade Institucional.	Obrigatória
Diretor Executivo em exercício mandato <sup>(1)</sup>	a) DNA SICOOB: Integração e Identidade Institucional.	Obrigatória
	a) Curso Preparatório de Certificação de Diretor; b) Certificação de Dirigentes do Sicoob e Anbima CPA 10; c) Participação em fóruns e eventos estratégicos; d) Participação efetiva nos programa de excelência em educação corporativa disponibilizado pelo Sicoob Central Cecresp e Sicoob Universidade	<b>Opcional</b> <sup>(2)</sup>
<sup>(1)</sup> É RECOMENDADO AO DIRETOR EM EXERCÍCIO DE MANDATO QUE AS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO SEJAM REALIZADAS NO PRIMEIRO ANO DE MANDATO.		
<sup>(2)</sup> . APESAR DE EXISTIR NESTA ETAPA ITENS “OPCIONAIS”, NÃO OBRIGATÓRIO, ESTES PODERÃO SER UTILIZADOS, VISANDO A COMPLEMENTAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DO DIRETOR.		
<b>Observação:</b> Além da realização das ações acima, consta no Anexo 2 (Planilha de Capacitação) demais recomendações educacionais para aprimorar ou adquirir conhecimentos técnicos.		

Este plano de sucessão foi aprovado na Assembleia Geral Extraordinária de 26/09/2019 e entrará em vigor e execução após sua aprovação final.

São Paulo, 24 de setembro de 2019





## Anexo 1 – Fluxograma

### Plano de Sucessão (Política de Sucessão – Resolução CMN nº 4.538/16)

