**MODELO Nº 010/2020**

***(Observação:*** *Este modelo apresenta sugestões que devem ser avaliadas e adaptadas de acordo com as particularidades da Cooperativa.)*

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**

### OBJETIVO

Esta Política de Sucessão de Administradores atende à visa estabelecer princípios e diretrizes para a execução de Plano de Sucessão de Administradores da cooperativa ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(denominação da cooperativa)*** garantindo a continuidade e sustentabilidade dos negócios, a execução da estratégia, o atendimento aos princípios de governança cooperativa que assegurem a solidez e a eficiência da entidade e a preparação de pessoas capacitadas a assumirem os cargos de alta administração.

### APLICABILIDADE

A presente Política de Sucessão de Administradores é aplicada aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, conforme for a decisão da assembleia geral da \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***\_\_\_\_\_\_\_\_(denominação da cooperativa***).

### REGULAMENTAÇÃO

A regulamentação associada a está política é a Resolução nº 4.878/20, publicada pelo Conselho Monetário Nacional (CMN).

### RESPONSABILIDADES

A***\_\_\_\_\_\_\_\_(denominação da cooperativa***) atua no processo de sucessão de administradores com a estrutura descrita a seguir.

### ASSEMBLEIA GERAL

A Assembleia Geral tem como responsabilidade aprovar a Política de Sucessão de Administradores e possuem poder decisório sobre escolhas e deliberações colegiadas para compor o ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa).***

As deliberações da Assembleia Geral devem estar em conformidade com as definições e exigências do Estatuto Social.

### ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

São responsabilidades do ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa responsável pelas atribuições):***

1. possuir o papel de antecipar, prever e desenvolver os talentos internos;
2. solicitar auxílio a área de gestão de pessoas no desenvolvimento de talentos internos;
3. aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, a operacionalização, a manutenção e a revisão desta política

### RECURSOS HUMANOS

São responsabilidades da área de recursos humanos (***descrever a área na cooperativa responsável pelas atividades):***

1. planejar, gerir e executar as melhores práticas e ferramentas de recursos humanos,
2. apoiar a (o) ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa)*** na identificação, avaliação e desenvolvimento dos futuros talentos organizacionais e sucessores potenciais, de forma a mitigar avaliações e percepções incorretas;
3. planejar a sucessão e compatibilizar as necessidades da organização com as aspirações pessoais de seus gestores;

### DIRETRIZES

Esta Política de Sucessão de Administradores está baseada à complexidade , à estrutura, ao perfil de risco e ao modelo de negócio da cooperativa classificada como \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(***descrever porte da cooperativa, classificada como ”capital x empréstimo” ou “clássica”)*** segmentada como S5.

Os ocupantes dos cargos da alta administração devem ter as competências necessárias para o desempenho de suas funções

### ETAPAS

São etapas do Plano de Sucessão ***(sugestão):***

1. **Recrutamento**: atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta aspectos técnicos (de acordo com o cargo), experiência, habilidades interpessoais, liderança e conhecimento de legislações e regulamentações;
2. **Promoção**: além de se basear nos aspectos citados acima, leva em conta o histórico do candidato (confiança, ética, assertividade, inteligência emocional e visão sistêmica);
3. **Eleição**: garantir a continuidade do negócio de forma profissional conforme premissas descritas no Regulamento Eleitoral (a cooperativa deverá elaborar regulamento eleitoral claro, citando as premissas necessárias para assegurar que o candidato tenha capacitação para o cargo pleiteado) aprovado em assembleia geral e disponibilizado anexo às convocações de assembleias com eleições \_\_\_\_\_\_\_\_(descrever órgão de administração da cooperativa) ,
4. **Retenção**: com a finalidade de reter talentos, são aplicados programas de investimento, como capacitação, reconhecimento, remunerações (caso haja), compatíveis com o mercado, estreitamento do executivo com a área de recursos humanos ou responsável, a fim de que esta, possa avaliar sua motivação, entrega, expectativa e continuidade no cargo.

### PROCESSO SELETIVO

O processo seletivo poderá ser interno ou externo e são condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor:

1. capacidade técnica e gerencial;
2. habilidades interpessoais;
3. ter conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilidade decorrente da sua atuação;
4. experiência comprovada no exercício de cargos administrativos em instituições financeiras, principalmente em cooperativas de crédito;

Ao iniciar o planejamento sucessório, recomenda-se que antes de buscar a seleção externa, procure-se atuar no recrutamento interno.

### RECRUTAMENTO INTERNO

O recrutamento interno permite que o selecionador tenha informações das entregas e resultados, relacionamentos e comportamentos do dia a dia, possibilitando assim obter um conjunto de qualidades para auxiliar e efetivar uma melhor escolha.

A área de recursos humanos deve apresentar a avaliação de desempenho, com o resultado quantitativo e qualitativo do profissional e as competências comportamentais e as avaliações devem ser acrescentadas de percepções e considerações por parte de subordinados e pares.

### RECRUTAMENTO EXTERNO

Na seleção externa, o ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa)*** deverá observar o candidato e avaliar se tem perfil compatível, na medida do possível, com a cultura, crenças e valores da cooperativa.

O profissional de mercado selecionado deverá passar por um processo de “aculturamento” por ocasião de seu ingresso na cooperativa para que não haja “conflitos” de cultura e posicionamento junto às equipes diretas e os demais grupos de relacionamentos.

A seleção deverá esta pautada nos critérios e parâmetros em conformidade com as exigências descritas nesta política

Os profissionais de recursos humanos devem prover ao ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa)*** as avaliações dos possíveis candidatos, com informações e recomendações.

A área de recursos humanos, pode utilizar-se de consultores externos para condução do processo seletivo, seja ele interno e/ou externo, tanto por porte e especializações da equipe técnica local, ou mesmo para minimizar futuros questionamentos internos, com o objetivo de proporcionar maior transparência ao processo.

### ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO:

No desenvolvimento do processo de sucessão é observado e avaliado a regulamentação vigentes na cooperativa, tais como, Estatutos e Regimentos Internos, e principalmente avaliar os impactos sobre periocidades e ciclos de atuação na visão de médio ou longo prazo

O planejamento sucessório é composto pelas seguintes macros etapas:

1. planejar o processo de contratação;
2. alinhar com ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa)*** o perfil do futuro sucessor;
3. obter análise detalhada dos profissionais internos, indicados para suprir a cargo/ou posição;
4. definir do plano de remuneração e benefícios para o cargo e/ou posição;
5. realizar reuniões ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa)*** sobre os possíveis indicados para a sucessão;
6. buscar no mercado, por meio de contratação de consultorias profissionais para participação do processo seletivo;
7. realizar processos de recrutamento internos cooperativa com perfis que permitam participar processo seletivo.

Efetivada a contratação no mercado, uma vez aprovado o nome do candidato pelo ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa)*** após o processo interno, o novo executivo deverá integrado a cultura da cooperativa para que sua adaptação seja a mais transparente e objetiva possível.

Após estabelecido prazo interno para o processo sucessório, os envolvidos em conjunto com a área de Recursos Humanos local, devem estabelecer um projeto completo, que envolva ações, tais como:

1. desenvolvimento (comportamental e técnico);
2. *coaching;*
3. fornecedores (internos e externos);
4. riscos;
5. e os prazos estimados para sucessão.

Tanto no processo de seleção externa como no interno, as recomendações e indicações dos candidatos devem ser justificadas e confirmadas com o perfil profissional definido na forma da presente política e com o apoio técnico da Área de Recursos Humano local.

Todas as avaliações dos potenciais candidatos devem ocorrer com uso dos recursos e ações de entrevistas pessoais e/ou coletivas, preenchimento de ferramentas de avaliação de perfil, consulta ao mercado para obtenção de referências pessoais e profissionais e interface direta com o ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa).***

### PERIODICIDADE DE REVISÃO

A ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração da cooperativa)*** é responsável revisão desta política.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta política deverá ser revisada pela \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(d***escrever área responsável) e \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(órgão de administração)*** e aprovada em assembleia geral.

A revisão ocorrerá sempre que necessário e a documentação desta política à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de 5 anos.

Esta política foi na Assembleia Geral ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ordinária/ Extraordinária)*** realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_.