



# PLANO DE SUCESSÃO

## Parte 1: Introdução

O objetivo deste plano é manter a continuidade efetiva dos programas e operações do GTP, bem como a preservação da confiança dos constituintes externos e internos em caso de sucessão do Presidente & CEO. Este plano prepara o GTP para uma mudança no cargo de Presidente e CEO, seja a mudança antecipada ou inesperada. As mudanças no vice-presidente ou na equipe sênior serão supervisionadas pelo presidente e CEO a quem se reportam.

A sucessão é necessária por diferentes motivos, incluindo, entre outros, morte, aposentadoria, incapacidade mental, física ou emocional permanente ou temporária, incapacidade legal ou prevaricação. Todos os membros da equipe, incluindo o Presidente e CEO, têm direito à justiça processual, o que inclui uma investigação completa quando uma reclamação é apresentada, conforme declarado no Guia da Equipe GTP.

Este plano de sucessão é uma estrutura básica que pode ser adaptada e modificada conforme necessário para fornecer orientação ao conselho e à equipe. A diretoria está empenhada em atender a equipe do GTP, os facilitadores regionais e toda a rede global, estando preparada com este plano e um processo claramente definido. A nomeação do Presidente & CEO é uma das tarefas mais importantes do conselho e é de sua exclusiva responsabilidade.

O Presidente e CEO é responsável por ter um plano de emergência que qualquer novo Presidente e CEO considere executar. O plano deve fazer referência a itens específicos para abordar em uma situação de emergência, bem como itens gerais para atenção na semana, mês, trimestre e ano imediatos.

## Parte 2: Sucessão por notificação

Na maioria das situações não contenciosas ou não emergenciais, o Presidente e CEO deve informar o conselho de sua renúncia não menos que 90 dias ou, no caso de ausência ou incapacidade, não menos que 45 dias, se possível. O conselho prefere um período de notificação de 6 meses a 1 ano. Ao receber a notificação, o comitê executivo do conselho determinará se um período de transição está em ordem ou se é necessária a delegação automática de funções de Presidente e CEO.

### Período de Transição

O período e o processo de transição serão determinados pelo comitê executivo do conselho e pelo presidente e CEO cessante se a transição for devida a renúncia ou aposentadoria. Nas demais situações, caberá exclusivamente à comissão executiva determinar o prazo e o processo. Este período e processo de transição é preferido para a continuidade dos relacionamentos para preservar a confiança pública.

O exemplo bíblico de Moisés e Josué é especialmente informativo para ilustrar um período de transição (Números 27:15-23). Nesse texto, alguma autoridade passa para ajudar os constituintes a abraçar o sucessor, incluindo um evento com afirmação pública e comissionamento do Presidente e CEO cessante. Tal cronograma e eventos serão orquestrados pelo comitê executivo com o plano de transição aprovado pelo conselho completo, conforme estabelecido no Plano de Transição GTP.

### Delegação Automática

Sob delegação automática, a notificação deve ser dada pelo comitê executivo do conselho ao CFO e Catalisador de Estratégia (CFOSC), que eles devem atuar imediatamente como Presidente e CEO. Caso o cargo de CFOSC não seja preenchido ou o CFOSC recuse a designação, a delegação automática recairá no VP

de Treinamento e Capacitação (VPTE). Se o cargo de VPTE não for preenchido ou o VPTE recusar a designação, a delegação automática recairá no VP de Parcerias e Comunicações (VPPC) como Presidente e CEO para todos os fins, exceto litígios que recairão sobre o presidente do conselho. Se o cargo de VPPC não for preenchido ou o VPPC recusar a designação, o comitê executivo do conselho convocará uma reunião para eleger um Presidente & CEO de acordo com 3.5 e 3.8 do BPM.

Qualquer delegado automático concluirá qualquer período de transição determinado no momento da notificação. Com qualquer delegação automática, o comitê executivo do conselho deve se reunir pessoalmente, por telefone ou por meio de videoconferência quinzenalmente durante a transição para avaliar a capacidade do novo presidente e CEO para efetivamente ocupar o cargo. O comitê executivo do conselho auxiliará o novo presidente e CEO em sua nomeação, revisará novamente o motivo da delegação automática, considerará se a restauração de deveres e poderes do presidente e CEO cessante é apropriada e se deve ou não eleger um novo Presidente e CEO de acordo com 3.5 e 3.8 do BPM.

Se o cargo de Presidente e CEO for transferido (mesmo que temporariamente), os membros do GTP e o público em geral devem ser informados da mudança. O Presidente e CEO cessante deve abster-se de discutir com doadores, apoiadores ou membros do público os detalhes relativos às circunstâncias que envolvem sua saída do cargo. Quaisquer detalhes sobre a sucessão que venham a ser divulgados serão cobertos por um acordo de confidencialidade. Além disso, o presidente e CEO cessante deve entregar software, relatórios, documentos, outras posses do GTP e propriedade intelectual de acordo com um cronograma definido pelo comitê executivo. Esta renúncia inclui as senhas ou acesso eletrônico a quaisquer sites, nuvem, etc. Qualquer delegação automática das funções do novo Presidente e CEO aqui prevista reverterá para o Presidente e CEO, se o Presidente e CEO retornar durante o período de transição.

### **Parte 3: Sucessão por Remoção**

Se o Presidente e CEO não renunciar voluntariamente à sua autoridade ou se o conselho desejar delegar as funções de Presidente e CEO a alguém que não seja o Presidente e CEO delegado automaticamente, o comitê executivo do conselho deverá informar o conselho dentro de cinco dias de quaisquer circunstâncias. A diretoria completa deve remover formalmente e reatribuir as funções do Presidente e CEO por voto da diretoria de acordo com a Seção 3.8 e 4.4 dos Estatutos. O presidente do conselho renunciaria temporariamente a seu cargo e atuaria como presidente e CEO até que um novo presidente e CEO fosse nomeado pelo voto do conselho de acordo com o item 3.5 do estatuto. O novo Presidente & CEO eleito para preencher uma vaga exercerá o cargo por um período de transição determinado pelo executivo do conselho.