

## Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito da Região de Araxá Ltda.

### 1. Considerações gerais

- 1.1 O Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Crediara deverá seguir as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob, e se caracteriza pelo planejamento estrategicamente alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.
- 1.2 Este documento deve complementar o estatuto social da entidade, normativo que descreve sobre o processo eleitoral, Pacto de Ética do Sicoob e o Programa de Integridade.
- 1.3 O Plano de Sucessão é voltado à alta administração e seus potenciais sucessores e contempla processos distintos para o Conselho de Administração e para a Diretoria Executiva.
- 1.4 Este plano foi estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma: I) Identificação; II) Validação; III) Avaliação; IV) Capacitação e para os diretores V) Retenção.
- 1.5 Neste plano, o Conselho de Administração é subdividido em três grupos, sendo:
  - a) *Futuro Conselheiro de Administração*: público que almeja participar do processo eleitoral e deve participar das etapas de Identificação e Validação.
  - b) *Conselheiro de Administração em exercício do 1º mandato*: público que deve passar pela etapa de Capacitação, participando de programa de formação e capacitação para o exercício de suas funções;
  - c) *Conselheiro de Administração em recondução de mandato*: público que deve estar em constante aperfeiçoamento de suas competências (etapa de Capacitação) e que identifica e forma futuros sucessores, compartilhando sua experiência.
- 1.6 Já a Diretoria Executiva é subdividida em dois grupos, sendo:
  - a) *Candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção interna*: o atual empregado do Sicoob, em desenvolvimento de carreira, com perfil adequado para a sucessão. O candidato deve passar pelas 4 etapas citadas no item 1.4;
  - b) *Candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção externa*: o profissional de mercado. O candidato deve passar pelas 4 etapas citadas no item 1.4.
- 1.7 O Plano de Sucessão deve ser aplicado também aos substitutos de membros da alta administração em casos de vacância objetivando atender as qualidades para a plena continuidade da gestão da entidade.

## 2. Conselho de Administração

### Etapa I - Identificação

- I.1 O procedimento de Identificação é a verificação dos pré-requisitos exigidos pela regulamentação em vigor para o *futuro Conselheiro de Administração*.
- I.2 Para atendimento aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.
- I.3 A Identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas 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.

<b>Pré-requisitos ao cargo: Legais, Estatutários e Regimentais.</b>	<b>Cooperativas de Porte I, II e III</b>
<p>a) Ser um associado ativo, tendo operado regularmente com a Cooperativa nos dois últimos exercícios sociais e demais condições previstas no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral da Cooperativa.</p> <p>b) Apresentar reputação ílibada:</p> <ul 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. 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> <li>• Pesquisar se não há processo-crime ou inquérito policial a que esteja respondendo o candidato, ou qualquer sociedade de que seja ou tenha sido, à época dos fatos, controlador ou administrador;</li> <li>• Pesquisar se não há processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema Financeiro Nacional;</li> <li>• Pesquisar se não há outras situações, ocorrências ou circunstâncias julgadas relevantes pelo Banco Central do Brasil.</li> </ul>	<p>Devem-se observar as condições exigidas.</p>



c) Ser residente no país:

- Solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: notificação do Imposto de Renda do último exercício; recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário;

d) 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: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas, nada consta cível, 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).
- Obter declaração do indicado.

e) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor:

- Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil.
- Obter declaração do indicado.

f) 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.

- Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr.
- Realizar pesquisa em bancos de dados cadastrais e órgãos fazendários;
- Realizar pesquisa nos cartórios de protesto de títulos competentes;
- Realizar pesquisa nas secretarias estadual e municipal de Fazenda competentes;
- Realizar pesquisa na Receita Federal do Brasil;
- Realizar pesquisa nos tribunais de contas da União e estadual competente;
- Obter declaração do indicado.

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito da Região de Araxá Ltda.

<p>g) Não estar declarado falido ou insolvente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr.</li> <li>• Realizar pesquisa em bancos de dados cadastrais;</li> <li>• Obter declaração do indicado.</li> </ul>
<p>h) 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar pesquisa nos órgãos competentes;</li> <li>• Obter declaração do indicado.</li> </ul>
<p>i) Observar o disposto no Pacto de Ética – no que tange a eventual conflito de interesse, propondo, conforme o caso, plano de regularização para eventual conflito.</p>

I.4 As condições acima, previstas na Resolução CMN 4122/2012 serão avaliadas à luz dos normativos emanados do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil.

<b>Pré-requisitos desejáveis ao cargo: Formação</b>	<b>Cooperativas de portes I, II e III</b>
<p>a) Formação acadêmica e certificações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso Superior Concluído, preferencialmente nas áreas de exatas ou ciências sociais aplicadas; e</li> <li>• Certificação de Conselheiros em Governança Corporativa, realizada em instituições de reconhecida reputação.</li> </ul>	<p>Certificado acadêmico; Certificado de conclusão.</p>
<b>Pré-requisitos ao cargo: Experiência</b>	<b>Cooperativas de portes I, II e III</b>
<p>a) Mínimo: Capacidade técnica e gerencial, verificando conhecimentos em:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo;</li> <li>• Conhecimento das melhores práticas de governança;</li> <li>• Conhecimentos da legislação aplicável às funções do cargo.</li> </ul> <p>b) Desejável: Capacidade técnica e gerencial, verificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivência na gestão e administração de crises no contexto de negócios;</li> <li>• Experiência na identificação e controle de riscos;</li> <li>• Conhecimentos dos negócios da Cooperativa;</li> <li>• Conhecimentos em finanças, contabilidade e mercado financeiro nacional.</li> </ul>	<p>Instrumento de avaliação; Análise curricular, Documentos.</p>



<b>Pré-requisitos ao cargo: Disponibilidade</b>	<b>Cooperativas de portes I, II e III</b>
a) Disponibilidade de tempo: <ul style="list-style-type: none"><li>• Para o Conselheiro Vogal: o candidato deverá se comprometer a dedicar tempo suficiente para exercer adequadamente suas funções nos termos do Estatuto Social e Regimento Interno do Conselho;</li><li>• Para o Presidente do Conselho de Administração: o candidato deverá ter disponibilidade de tempo suficiente para atender todas as demandas do cargo nos termos do Estatuto Social e Regimento Interno do Conselho de Administração.</li></ul>	Devem-se observar as condições exigidas.

- I.5 Este documento não se sobrepõe às exigências contidas no normativo sobre eleição da entidade.
- I.6 É responsabilidade do Coordenador/Representante de chapa, durante a composição da mesma, observar o perfil, os requisitos e critérios mínimos estabelecidos, a fim de garantir a aderência dos candidatos aos itens exigidos.
- I.7 Aqueles associados que se candidatarem ao cargo de Conselheiro de Administração deverão seguir o seguinte fluxo:
- a. Apresentar ao Coordenador/Representante de Chapa toda a documentação exigida pelo Regimento Eleitoral, bem como os documentos comprobatórios relacionados aos itens acima, inclusive o currículo e o certificado acadêmico, se houver, dentro do cronograma e procedimento definido pelo Regimento Eleitoral da Cooperativa.
  - b. Realizadas as consultas e confirmados que os requisitos foram todos cumpridos, o Coordenador/Representante formalizará junto a Comissão Eleitoral da Cooperativa o pedido de registro de chapa, observado o cronograma e procedimento definido pela Cooperativa a partir do referido Regimento.

## **Etapa II – Validação**

- II.1 Caberá à Comissão Eleitoral conduzir a etapa de validação da documentação dos candidatos de forma presencial, adotando as providências previstas no Regimento Eleitoral, realizar a triagem e verificação da documentação dos candidatos ao cargo de Conselheiro de Administração através da avaliação do cumprimento das condições previstas no subitem I.4.

<b>Etapa III – Capacitação</b>
--------------------------------

- III.1 Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da Cooperativa.
- III.2 A Cooperativa tem o papel de oferecer capacitação contínua sobre os temas relevantes para formação dos Conselheiros.
- III.3 A capacitação contínua é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão e deve ser compromisso do candidato (Tal compromisso deverá constar na Declaração constante como Anexo IV do Regimento Eleitoral).
- III.4 As ações de capacitação constarão do Plano Institucional de Capacitação de Dirigentes, aprovado anualmente pelo Conselho de Administração do Sicoob Confederação.
- III.5 Recomenda-se a realização das trilhas definidas como DNA Sicoob para Dirigentes nos seis primeiros meses após a posse.
- III.6 Seu cumprimento será monitorado para efeito de renovação da Certificação de Dirigente.

### 3. Diretoria Executiva

#### Etapa I - Identificação

- I.1 Verificação pelo Conselho de Administração das pré-condições dos candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção interna ou externa.
- I.2 Faz-se necessário nesta etapa a definição do perfil do candidato ideal à sucessão, incluindo: capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovação acadêmica, experiência profissional ou quaisquer outros requisitos julgados relevantes, por intermédio de documentos e declaração firmada pela entidade.
- I.3 Compreendem-se por atendimento dos pré-requisitos ao cargo as informações apresentadas no currículo, detalhadas e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.
- I.4 A identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas 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.
- I.5 De forma a oferecer apoio técnico e transparência na etapa de identificação, poderá ser contratada empresa especializada para aplicar os instrumentos de aferição no caso de candidato externo.

<p align="center"><b>Pré-requisitos ao cargo: Legais, Estatutários e Regimentais.</b></p>	<p align="center"><b>Cooperativas de portes I, II e III</b></p>
<p>a) Apresentar reputação ilibada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que desabone;</li> <li>• Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau. 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> <li>• Pesquisar se não há processo-crime ou inquérito policial a que esteja respondendo o candidato, ou qualquer sociedade de que seja ou tenha sido, à época dos fatos, controlador ou administrador;</li> <li>• Pesquisar se não há processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema Financeiro Nacional;</li> <li>• Pesquisar se não há outras situações, ocorrências ou circunstâncias julgadas relevantes pelo Banco Central do Brasil.</li> </ul>	<p align="center">Devem-se observar as condições exigidas.</p>



Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito da Região de Araxá Ltda.

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| b) Ser residente no país: solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: notificação do Imposto de Renda do último exercício; recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| c) 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: <ul style="list-style-type: none"><li>• Emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas, nada consta cível, 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><li>• Obter Declaração do indicado</li></ul>           |
| d) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor: <ul style="list-style-type: none"><li>• Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil.</li><li>• Obter Declaração do indicado.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| e) 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. <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr.</li><li>• Realizar pesquisa em bancos de dados cadastrais e órgãos fazendários;</li><li>• Realizar pesquisa nos cartórios de protesto de títulos competentes;</li><li>• Realizar pesquisa nas secretarias estadual e municipal de fazenda competentes;</li><li>• Realizar pesquisa na Receita Federal do Brasil;</li><li>• Realizar pesquisa nos tribunais de contas da União e estadual competente;</li><li>• Obter declaração do indicado.</li></ul> |
| f) Não estar declarado falido ou insolvente. <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr.</li><li>• Realizar pesquisa em bancos de dados cadastrais;</li><li>• Obter declaração do indicado.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| g) Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a nomeação, firma ou sociedade objeto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |



Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito da Região de Araxá Ltda.

<p>de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.</li> <li>• Obter declaração do indicado.</li> </ul>	
<p>h) observar o disposto no Pacto de Ética – no que tange a eventual conflito de interesse, propondo, conforme o caso, plano de regularização para eventual conflito.</p>	
<p align="center"><b>Pré-requisitos ao cargo: Formação</b></p>	<p align="center"><b>Cooperativas de portes I, II e III</b></p>
<p>Para Candidatos internos ou externos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação acadêmica e certificações:</li> <li>• Curso Superior concluído (preferencialmente nas áreas de exatas ou ciências sociais aplicadas) ou larga experiência;</li> <li>• Conhecimentos em contabilidade, riscos, tributos e legislação;</li> <li>• Conhecimentos avançados nos assuntos que estarão sob sua gestão;</li> <li>• Pós-graduação concluída em áreas gerenciais ou finanças (exigível unicamente para candidatos com curso superior);</li> <li>• ANBIMA CPA10 e/ou certificação superior. Para candidatos externos:</li> <li>• Participação em Cursos, Congressos, Conferências e Seminários na área financeira voltados ao constante aperfeiçoamento profissional.</li> </ul> <p>Para candidatos internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trilha DNA Sicoob para Dirigentes,</li> <li>• Participação em Cursos, Congressos, Conferências e Seminários relativos à área financeira com foco constante no aperfeiçoamento profissional, comprovado via certificado,</li> <li>• Aprovação na certificação de dirigentes ofertada por instituição parceira do Sicoob Universidade.</li> </ul>	<p align="center">Certificado acadêmico; Certificado de conclusão.</p>
<p align="center"><b>Pré-requisitos ao cargo: Experiência e habilidades</b></p>	<p align="center"><b>Cooperativas de portes I, II e III</b></p>
<p>a) Capacidade técnica e gerencial, verificando, dentre outros, não cumulativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência mínima de 5 anos como gestor na área financeira e/ou de empresas/negócios;</li> <li>• Experiência na tomada de decisões a partir da análise de relatórios gerenciais;</li> <li>• Vivência na gestão de equipes e desenvolvimento de pessoas;</li> </ul>	<p align="center">Análise curricular; Análise documental; Entrevista - individual/coletiva</p>

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito da Região de Araxá Ltda.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivência em planejamento e gestão orçamentária;</li> <li>• Vivência na definição e implantação de Planejamento Estratégico;</li> <li>• Realização de prestação de contas e fechamentos financeiros parciais e globais;</li> <li>• Capacidade diagnóstica no que tange às necessidades de recursos humanos, financeiros, tecnológicos, físicos, etc;</li> <li>• Vivência na estruturação e otimização de processos e recursos;</li> <li>• Experiência na análise e viabilidade operacional e financeira de projetos;</li> <li>• Vivência no assessoramento da alta gestão nos processos de tomada de decisão.</li> </ul>	
<p>b) Conhecimentos em:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo;</li> <li>• Melhores práticas de governança;</li> <li>• Legislação aplicável às funções do cargo;</li> <li>• Perfil de risco da entidade;</li> <li>• Análise e gestão de risco de crédito;</li> <li>• Mercado financeiro e gestão de ativos;</li> <li>• Planejamento orçamentário;</li> <li>• Relatórios gerenciais, contábeis e financeiros.</li> </ul>	
<p>c) habilidades interpessoais - recomenda-se aferir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• capacidade de trabalhar em equipe;</li> <li>• capacidade de liderar e influenciar pessoas;</li> <li>• autogestão;</li> <li>• comunicação.</li> </ul>	Avaliação técnica e psicológica utilizando recursos fornecidos pela Cooperativa
<b>Pré-requisitos ao cargo: Disponibilidade</b>	<b>Cooperativas de portes I, II e III</b>
a) Disponibilidade de tempo integral.	Análise curricular; Análise documental.

I.6 Após a aplicação dos instrumentos de aferição, o candidato será avaliado na etapa seguinte com o propósito de conhecer o grau de desenvolvimento das competências.

### Etapa II – Validação

II.1 O Conselho de Administração é responsável pela triagem e verificação da documentação dos candidatos ao cargo de diretor para atendimento de requisitos apresentados na etapa anterior.

II.2 A definição do perfil deve conter o escopo das competências, traços de personalidade e estilo de liderança almejados.

II.3 De forma a oferecer suporte técnico e transparência na etapa de Validação, recomenda-se que o Conselho de Administração acione o setor de Recursos Humanos da Cooperativa

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito da Região de Araxá Ltda.

ou do Sicoob Central Crediminas, que o apoiará:

- a. Na contratação de consultoria especializada;
- b. Na orientação desta consultoria quanto à definição do perfil, dos instrumentos e metodologias a serem utilizadas.

II.4 Compete ao Conselho de Administração, por meio de no mínimo 2 Conselheiros de Administração, e caso necessário, com o apoio do RH do Sicoob Central Crediminas, conduzir a checagem das exigências previstas na etapa de identificação e perfil comportamental conforme disposto na tabela abaixo.

<b>Critérios de Validação</b>	<b>Instrumentos de aferição</b>
a) Competências profissionais (Anexo 1);	Roteiro de Entrevista por Competências
b) Estilo de liderança ( <i>assessment</i> );	Avaliação técnica e psicológica utilizando recursos fornecidos pela Cooperativa
c) Traços de personalidade ( <i>assessment</i> );	Avaliação técnica e psicológica utilizando recursos fornecidos pela Cooperativa

II.5 Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos do cargo citados, o futuro diretor deverá firmar declaração e comprovar o cumprimento dos critérios de indicação/seleção conforme etapa I anterior.

II.6 Após a aplicação dos instrumentos de aferição, o candidato será avaliado na etapa seguinte com o propósito de conhecer o grau de desenvolvimento das competências.

### Etapa III - Avaliação

III.1 Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo e deverá se basear na análise do nível de maturidade das competências, bem como na obtenção de resultados.

III.2 A condução da avaliação de desempenho é de responsabilidade:

- a) do Presidente do Conselho de Administração ou um membro do Conselho de Administração designado pelo Presidente do CA junto aos Diretores Executivos;
- b) do diretor-executivo junto aos possíveis sucessores.



Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Crédito da Região de Araxá Ltda.

III.3 Compete ao presidente do Conselho reportar o resultado da realização do ciclo anual das avaliações de desempenho ao Conselho de Administração.

III.4 As avaliações realizadas seguirão o modelo sistêmico parametrizado na plataforma de Gestão de Pessoas (*Success*) que, além de preverem indicadores comportamentais, poderão prever metas:

Critérios de avaliação: Competências	Cooperativas de portes I, II e III
<p>a) <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Escala de aferição</p> <p>1 – Ponto de atenção            2 – Atende parcialmente            3 – Atende            4 – Supera</p>
<p>b) <b>Foco na Eficiência e Eficácia</b> – agregar valor ao Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Define prioridades sobre orçamento e alocação de recursos em sua Diretoria Executiva, influenciando a definição de prioridades e investimentos da Cooperativa;</li> <li>• Garante a consistência entre o planejamento de sua Diretoria Executiva e a estratégia organizacional, respondendo pelo alinhamento de seus gestores às diretrizes definidas.</li> </ul>	

<p>c) <b>Relacionamento Institucional</b> – representar o Sicoob e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Representa internamente projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, com foco na cooperação, integração de esforços e para a realização dos objetivos conjuntos;</li><li>• Articula-se, interna e externamente, estabelecendo contatos e parcerias estratégicas, com foco na cooperação e integração de esforços para o alcance de benefícios conjuntos.</li></ul>	
<p>d) <b>Visão de Mercado</b> – posicionar o Sicoob como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da Cooperativa e sua expansão, a fim de atender as necessidades do seu mercado:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando, junto a seus pares, ações corporativas para assegurar o posicionamento da Cooperativa;</li><li>• 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.</li></ul>	
<p>e) <b>Liderança</b> – ser referência para o Sicoob na gestão e no reconhecimento do seu capital humano e inspirar a formação de talentos e de equipes de alto desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Define (em colegiado) as estratégias da Cooperativa (foco no longo prazo) e as dissemina, contextualizando suas implicações e contribuindo para construção de uma visão integrada dos gestores e profissionais da Cooperativa; Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais.</li></ul>	

f) **Tomada de decisão** - tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na Cooperativa:

- 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 prazos;
- Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da Cooperativa.

III.5 Recomenda-se que a finalização do ciclo anual de realização da avaliação de desempenho dos diretores e sucessores seja viabilizada de forma a permitir o reporte ao Conselho de Administração, antes da realização da Assembleia Geral Ordinária.

#### Etapa IV - Capacitação

- IV.1 Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da Cooperativa.
- IV.2 A Cooperativa tem o papel de oferecer a capacitação contínua sobre os temas relevantes para formação de líderes.
- IV.3 O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento das competências avaliadas na etapa anterior. Esse procedimento tem como principal objetivo reforçar as competências que apresentaram o resultado acima do esperado e promover a aquisição daquelas que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão.
- IV.4 A capacitação contínua é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão.
- IV.5 A obtenção da certificação de dirigentes do Sicoob – categoria Diretores é obrigatória a todos os diretores do Sistema e deve ser obtida no primeiro ano do diretor no cargo.
- IV.6 As ações de capacitação constarão do Plano Institucional de Capacitação de Dirigentes, aprovado anualmente pelo Conselho de Administração do Sicoob Confederação.
- IV.7 Recomenda-se a realização das trilhas definidas como DNA Sicoob para Dirigentes nos primeiros seis meses após a posse.
- IV.8 Caso o Diretor, após a posse, não se submeta à capacitação continuada na forma acima, caberá ao Conselho de Administração deliberar se o mesmo permanecerá ou não no cargo de Diretor.



**Etapa V – Retenção de diretores**

- V.1 O processo de retenção de diretores contempla a política de remuneração praticada pela cooperativa, que é revisada periodicamente à luz das diretrizes sistêmicas fixadas pelo Sicoob Confederação e das práticas de mercado.
- V.2 A proposta de remuneração de administradores (enviada pelo Conselho de Administração) é apreciada pela Assembleia Geral Ordinária.

**CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

---

**Vitor Hugo Gomes**  
Presidente do Conselho

---

**Dário Pereira de Carvalho**  
Vice-Presidente do Conselho

---

**Carlyle Guimarães Borges**  
Conselheiro de Administração

---

**Everardo Helvécio de Paiva**  
Conselheiro de Administração

---

**Luis Fernando da Silva**  
Conselheiro de Administração

---

**Paulo José da Silva Leite**  
Conselheiro de Administração

**ESTA POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES FOI APROVADA NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COOPERATIVA DE CRÉDITO DA REGIÃO DE ARAXÁ LTDA. SICOOB CREDIARA EM 09/03/2022.**

## Anexo 1

### Roteiro Sugerido de Entrevista por Competências para os Diretores

#### 1) Visão Estratégica do Negócio com foco em resultado

**Comportamento 1:** Acompanha o alcance de objetivos e metas, primando por resultados concretos e de qualidade, com foco estratégico;

**Perguntas:**

Descreva uma situação, onde sua visão de mercado (futuro) o ajudou a atingir uma meta. Conte-nos sobre mudanças promovidas em sua gestão que contribuíram para o atingimento de metas e objetivos.

**Comportamento 2:** Responde pela Cooperativa e pela condução de projetos e iniciativas estratégicas, monitorando indicadores para evitar riscos que possam comprometer a eficiência ou impactar nos resultados;

**Perguntas:**

Qual foi o projeto mais significativo que você coordenou? Conte-nos como foi e quais as principais etapas.  
Conte sobre algum projeto que tenha sido muito difícil chegar a um resultado satisfatório. Quais os indicadores envolvidos?

#### 2) Foco na Eficiência e Eficácia

**Comportamento 1:** Define prioridades sobre orçamento e alocação de recursos para as Diretorias.

**Perguntas:**

Como você define prioridades na gestão do orçamento da entidade? O que prioriza?  
Como você gerenciava o orçamento da entidade junto com a sua equipe?  
Conte-nos sobre investimentos e bem feitorias em sua gestão, realizados com a alocação correta de recursos.

**Comportamento 2:** Acompanha a consistência entre o planejamento das Diretorias e a estratégia organizacional.

**Perguntas:**

Como você gerenciava o planejamento estratégico da entidade, a fim de garantir que as diretrizes e projetos definidos sejam cumpridos?  
De que forma você influenciou sua equipe a trabalhar com o planejamento estratégico, seguindo orientações organizacionais?

#### 3) Relacionamento Institucional

**Comportamento 1:** Representa a Cooperativa na comunidade e órgãos competentes defendendo projetos e iniciativas estratégicas.

**Perguntas:**

Conte-nos sobre uma situação onde você posicionou/representou as diretrizes estratégicas da entidade perante algum órgão ou a comunidade.  
Descreva uma situação onde precisou representar a entidade, defendendo seus interesses.

**Comportamento 2:** Articula-se externamente, estabelecendo contatos e parcerias estratégicas, com foco na cooperação e integração de esforços para o alcance de benefícios conjuntos.



**Perguntas:**

Pensando em relacionamento com o mercado externo, qual foi a maior/melhor parceria que você conquistou e quais os benefícios oferecidos para a entidade?

Em sua opinião, quais as características fundamentais que um gestor deve ter para conseguir se relacionar com o mercado externo, de maneira vantajosa?

Relate uma grande contribuição/articulação sua para conseguir uma parceria importante para a integração de esforços?

**4) Visão de Mercado**

**Comportamento 1:** Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, por meio de relatórios desenvolvidos pelas diretorias.

**Perguntas:**

Quais foram as últimas mudanças/ inovação implementadas por você e sua equipe?

Você tem acompanhado mudanças/ inovações em sua área de atuação? Implementou alguma tendência de mercado em sua gestão?

Conte-nos sobre variáveis e tendências de mercado implementadas na empresa em sua gestão e como foi a condução das mudanças com a equipe.

**Comportamento 2:** Demonstra equilíbrio e foco em suas decisões atuando com dinamismo e flexibilidade em cenários que envolvem alto grau de incerteza, com foco na eficiência e produtividade da Cooperativa.

**Perguntas:**

Em algum momento de sua gestão, você precisou agir de maneira mais flexível para tomar uma decisão, a fim de assegurar a produtividade? Conte em detalhes.

Em um cenário de alto grau de incerteza do mercado externo, como um gestor deve posicionar a força de trabalho e tomar decisões?

**5) Liderança**

**Comportamento 1:** Define (em colegiado) as estratégias da Cooperativa (foco no longo prazo) e as dissemina para as diretorias, contextualizando suas implicações e contribuindo para construção de uma visão integrada.

**Perguntas:**

Como você dissemina para sua equipe, uma nova diretriz de trabalho, decidida em reunião de Diretoria ou Conselho?

Como você gerencia o fluxo de informações em sua equipe de trabalho?

Explique com riqueza de detalhes como foi a sua última atuação (posicionamento, tomada de decisão... em reunião de diretoria) na definição de estratégias de negócios para a entidade.

**Comportamento 2:** Orienta o desenvolvimento dos profissionais, contribuindo na formação de sucessores, atribuindo desafios e responsabilidades, engajando em torno dos objetivos e garantindo um ambiente de trabalho positivo.

**Perguntas:**

Você acha importante a formação de sucessores no ambiente de trabalho? Por quê? Como costuma contribuir para o processo de sucessão?

Como costuma orientar o desenvolvimento profissional de sua equipe de trabalho, visando crescimento e sucessão?

Relate-nos algumas situações onde tenha acompanhado o desenvolvimento de profissionais na



equipe, visando crescimento/sucessão.

#### **6) Tomada de decisão**

**Comportamento 1:** Identifica oportunidades para a Cooperativa e assume desafios, decisões e riscos calculados na Diretoria, com visão dos impactos na cadeia de valor e nos resultados de médio e longo prazos.

**Perguntas:**

Qual foi a decisão mais difícil que você já tomou em sua atuação como gestor, onde precisou assumir riscos? Como foi? Conte em detalhes!

Como uma decisão de alto risco impactou a entidade em médio e longo prazo? Descreva-nos o processo de tomada dessa decisão.

Qual foi a última decisão mais importante que você precisou tomar e quais os impactos nos resultados da entidade?

**Comportamento 2:** Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da Cooperativa.

**Perguntas:**

Levando em consideração as regras e premissas de gestão da entidade, como você administra o seu processo decisório?

Já precisou tomar uma decisão que pudesse ferir os padrões, políticas e valores da entidade?

Como foi?

Em um processo decisório, o que se deve evitar para não ferir os padrões, políticas e valores da entidade?

Além da avaliação das competências citadas na tabela acima, o Conselho de Administração pode avaliar a Diretoria Executiva a partir das seguintes perguntas:

- a) Com que eficácia o diretor tem identificado e antecipado ameaças reais provenientes do ambiente de negócios?
- b) A cultura da empresa reforça sua missão, visão, crenças e valores?
- c) Há uma reserva de profissionais qualificados para sucessão e para respaldar as metas de crescimento?
  
- d) O diretor mantém o Conselho de Administração informado acerca de sucessores potenciais?
- e) O diretor está desenvolvendo líderes com potencial e competências necessárias para sucedê-lo?
- f) A empresa apresentou bom desempenho e conseguiu manter sua competitividade nos últimos 12 meses?