

conse

1. Apresentação

1.1 Este Plano de Sucessão de Administradores:

- a) segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob;
- b) é voltado à alta administração do Sicoob UniMais Rio, inclusive aos integrantes suplentes e aos potenciais sucessores;
- c) estabelece ações para a transição de comando, garantindo a regular continuidade dos negócios.

1.2 O Conselho de Administração, principal órgão da governança corporativa do Sicoob UniMais Rio, aprova, supervisiona e controla este Plano de Sucessão de Administradores.

2. Objetivos

2.1 O Plano de Sucessão de Administradores tem como objetivos:

- a) seguir as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob;
- b) alinhar-se às melhores práticas de governança corporativa;
- c) assegurar a identificação, o desenvolvimento, a retenção e a renovação qualificada dos componentes da alta administração;
- d) ser uma ferramenta estratégica para o desenvolvimento, a sustentabilidade e a perenidade da cooperativa.

3. Premissas

3.1 O Plano de Sucessão de Administradores tem como premissas:

- a) complementar a Política de Sucessão de Administradores do Sicoob, o Estatuto Social e os Regimentos Internos do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva do Sicoob UniMais Rio, considerando o desenvolvimento das competências específicas dos Órgãos de Administração;
- b) considerar o Pacto de Ética do Sicoob e o Programa de Integridade;
- c) deve ser considerado, para

aplicação deste Plano, no âmbito da sucessão e desenvolvimento (capacitação), o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva; e

- d) considera-se para a aplicação deste Plano, apenas no âmbito relacionado ao desenvolvimento (capacitação), o Conselho Fiscal.

4. Etapas do Plano de Sucessão

4.1 As etapas do Plano de Sucessão de Administradores – conselheiros de administração são:

- I. Indicação (identificação) dos possíveis integrantes;
- II. Verificação dos pré-requisitos para exercício da função;
- III. Avaliação de desempenho (Autoavaliação);
- IV. Atualização de conhecimentos.

4.2 As etapas do Plano de Sucessão de Administradores – diretores são:

- I. Identificação/seleção;
- II. Verificação dos pré-requisitos para exercício da função;
- III. Avaliação de desempenho;
- IV. Atualização de conhecimentos;
- V. Retenção – Diretores.

5. Etapas – Conselho de Administração

5.1 Etapa I – Indicação (identificação)

5.1.1 A indicação (identificação) dos possíveis candidatos ao Conselho de Administração ocorrerá conforme o Regulamento Eleitoral do Sicoob UniMais Rio.

5.1.2 Para a finalidade deste Plano de Sucessão e Capacitação dos Dirigentes, o Conselho de Administração compõe a alta administração da cooperativa e será subdividido em três grupos, sendo:

- a) Futuro Conselheiro - Público que almeja participar do processo eleitoral;
- b) Conselheiro de administração em exercício do 1º mandato – conselheiros efetivos em 1º mandato com duração de 4 anos, conforme, Estatuto Social do Sicoob UniMais Rio;
- c) Conselheiro de administração em recondução de mandato – conselheiros efetivos a partir do 2º mandato, que deve estar em constante aperfeiçoamento de suas competências e que identifica e forma futuros sucessores, compartilhando sua experiência.

5.2 Etapa II – Verificação dos pré-requisitos para exercício da função

- 5.2.1 O procedimento de indicação, realizado nos termos do Regulamento Eleitoral do Sicoob UniMais Rio, leva à verificação dos pré-requisitos exigidos pela lei e regulamentação em vigor para o exercício do cargo.
- 5.2.2 Para atendimento aos pré-requisitos, os candidatos devem apresentar informações detalhadas no currículo e evidenciá-las por meio de documentos comprobatórios.
- 5.2.3 A verificação das informações apresentadas será feita mediante consulta nos subsistemas disponíveis no sistema operacional do Sicoob e consulta aos *websites* em que possam ser obtidas certidões com o intuito de evidenciar o cumprimento das exigências normativas, expostos no Título 2, Capítulo 1 do Manual de Regulação Institucional, do Centro Cooperativo Sicoob.
- 5.2.4 Os candidatos, quando da sua manifestação em ocupar os cargos do Conselho de Administração autorizam:
 - a) o Sicoob UniMais Rio a ter acesso a informações a seu respeito, constantes de qualquer sistema público ou privado de cadastro e informações constantes, inclusive processos e procedimentos judiciais ou administrativos e inquéritos policiais, para uso exclusivo no exame do respectivo processo, conforme anexo IV;
 - b) o Sicoob UniMais Rio a realizar, inclusive durante o exercício do seu mandato, o tratamento e o uso compartilhado de dados pessoais de sua titularidade, inclusive daqueles considerados sensíveis, nos termos do art. 5º, inciso II, da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), e daqueles acobertados por outras espécies de sigilo, a exemplo do sigilo bancário de que trata a Lei Complementar nº 105, de 10 de janeiro de 2001. Declara ainda estar ciente dos princípios que regem o tratamento de dados pessoais e dos direitos

dos titulares dos dados previstos, respectivamente, nos arts. 6º e 18 da LGPD.

- 5.2.5 Os candidatos devem firmar declaração relativa ao atendimento dos requisitos de reputação ilibada e capacitação técnica compatível com as funções a serem exercidas no curso do mandato, bem como das condições estabelecidas pela legislação e pela regulamentação em vigor, conforme anexo V.

Pré-requisitos ao cargo
<p>a) apresentar reputação ilibada:</p> <ul style="list-style-type: none"> realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informação que o desabone; 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; pesquisar se não há processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema Financeiro Nacional; pesquisar se não há outras situações, ocorrências ou circunstâncias julgadas relevantes pelo Banco Central do Brasil.
<p>b) ser residente no país: SOLICITAR comprovante de residência em nome do candidato. Exemplo: notificação do Imposto de Renda do último exercício; recibo da declaração referente ao último exercício; contrato de locação em que figure como locatário.</p>
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal e da Polícia Civil); certidões negativas, nada consta cível, criminal, dentre outras disponíveis nos sítios dos tribunais estaduais e federais e comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF); obter Declaração do indicado.
<p>d) não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheirofiscal, de conselheiro de administração, de diretor ou de sócio-administrador:</p> <ul style="list-style-type: none"> verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil; obter declaração do indicado.
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr; obter declaração do indicado.
<p>f) não estar declarado falido ou insolvente:</p> <ul style="list-style-type: none"> realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr; obter declaração do indicado.
<p>g) não ter controlado ou administrado, nos dois anos que antecedem a eleição, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial:</p>

Plano de Sucessão de Administradores

<ul style="list-style-type: none"> • obter declaração do indicado.
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.

5.2.1 Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos do cargo citados acima, o futuro conselheiro deverá firmar declaração, conforme anexo V e comprovar:

Itens de comprovação pelo futuro Conselheiro de Administração	Instrumentos de aferição
a) capacidade técnica e gerencial – a ser atendida por: <ul style="list-style-type: none"> • visão estratégica, sistêmica e de longo prazo; • conhecimento das melhores práticas de governança; • noções de legislação aplicável às funções do cargo; 	Análise curricular e/ou Certificação de Dirigentes emitida pela Universidade Sicoob
<ul style="list-style-type: none"> • formação acadêmica: - formação superior 	Certificado de conclusão
<ul style="list-style-type: none"> • participação em cursos e outros eventos na área do cooperativismo. 	Certificado de participação
b) desejável experiência em área financeira.	Análise curricular

5.3 Etapa III – Avaliação de desempenho (Autoavaliação)

5

5.3.1 A avaliação é uma técnica de coleta de dados com perguntas pré-definidas que norteiam o exercício da função.

Forma de avaliação	Questionário – Avaliação de desempenho de conselheiros de administração								
Técnica de coleta de dados (autoavaliação)	Questionário com perguntas fechadas e abertas								
	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Tema das perguntas</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Número das perguntas questionário</i></td> </tr> <tr> <td>Estratégia de negócios e riscos corporativos</td> <td style="text-align: center;">1 a 6</td> </tr> <tr> <td>Dinâmica do Conselho de Administração e participação dos conselheiros</td> <td style="text-align: center;">7 a 23</td> </tr> <tr> <td>Desempenho individual</td> <td style="text-align: center;">24 a 30</td> </tr> </table>	<i>Tema das perguntas</i>	<i>Número das perguntas questionário</i>	Estratégia de negócios e riscos corporativos	1 a 6	Dinâmica do Conselho de Administração e participação dos conselheiros	7 a 23	Desempenho individual	24 a 30
	<i>Tema das perguntas</i>	<i>Número das perguntas questionário</i>							
	Estratégia de negócios e riscos corporativos	1 a 6							
Dinâmica do Conselho de Administração e participação dos conselheiros	7 a 23								
Desempenho individual	24 a 30								

5.3.2 A coleta de dados é realizada anualmente (preferencialmente em janeiro de cada exercício), os dados são compilados e reportados ao colegiado para efeito de definição de plano de ação, caso julgado necessário pelo grupo.

5.4 Etapa IV – Atualização de conhecimentos

5.4.1 A atualização de conhecimentos ocorre por meio de ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos.

5.4.2 A capacitação contínua é um exercício fundamental para a excelência na governança apoiada nas boas práticas de gestão.

5.4.3 As ações de capacitação constarão do Plano Institucional de Capacitação de Dirigentes, aprovado anualmente pelo Conselho de Administração do Centro Cooperativo Sicoob.

5.4.4 Seu cumprimento será monitorado para efeito de renovação da Certificação de Dirigente, obrigatória para diretores executivos e facultativa para os conselheiros, nos termos da Política de Certificação de Dirigentes.

5.4.5 Para formação básica de futuros conselheiros, recomenda-se, previamente à eleição, a realização de trilhas de aprendizado vigentes disponíveis no Plano Institucional de Capacitação de Dirigentes – Futuro Conselheiro.

6. Etapas – Diretoria Executiva

6.1 Etapa I – Identificação/seleção

6.1.1 A identificação/seleção dos candidatos provenientes de seleção interna ou externa ao cargo de diretor do Sicoob UniMais Rio é realizada mediante verificação do atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e experiência. Por isso, antes de iniciar a etapa de seleção, faz-se necessário:

- a) A definição do perfil do candidato ideal à sucessão, incluindo: comprovação acadêmica, experiência profissional ou quaisquer outros requisitos julgados relevantes, estarão firmados na descrição do cargo.
- b) A definição do perfil deve conter o escopo das competências, traços de personalidade e estilo de liderança almejada.

- 6.1.2 Esta etapa não cabe ao diretor já em exercício de 1º mandato nem ao diretor em recondução de mandato, uma vez que já foram identificados.
- 6.1.3 De forma a oferecer apoio técnico e transparência na etapa seleção, o Sicoob UniMais Rio poderá optar por contratar empresa especializada para condução dessa etapa.

Instrumentos de aferição para identificação/seleção de candidato para integrar a Diretoria Executiva
<p>a) Capacidade técnica e gerencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo; • Conhecimento das melhores práticas de governança; • Planejamento estratégico; • Conceitos básicos de finanças e economia; • Noções de legislação aplicável às funções do cargo; • Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros; • Gestão de riscos; e • Conhecimento do perfil de risco da Cooperativa. <p>Instrumento de aferição: Entrevista individual/coletiva e análise curricular, coordenada por dois membros do Conselho de Administração em conjunto com técnico/consultor contratado da Área de Gente & Cultura.</p>
<p>b) Competências profissionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visão Estratégica do Negócio com foco em resultado: 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; • Foco na Eficiência e Eficácia: agregar valor ao Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios; • Relacionamento Institucional: representar o Sicoob e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca; • Visão de Mercado: posicionar o Sicoob como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da instituição e sua expansão para o mercado, a fim de atender às necessidades do associado; • Liderança: 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; • Tomada de decisão: Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na cooperativa. <p>Instrumento de aferição: Entrevista individual/coletiva, coordenada por dois membros do Conselho de Administração utilizando o roteiro de Entrevista por competências – Anexo I.</p>
<p>c) Formação acadêmica.</p> <p>Instrumento de aferição: comprovação por certificado acadêmico.</p>

Plano de Sucessão de Administradores

d) Certificação que aborde aspectos da governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos.

Instrumento de aferição: Certificação de Dirigentes – emitida pelo Sicoob Universidade, observando-se o período para conclusão constante no Manual de Certificação de Dirigentes para novos Diretores.

e) Estilo de liderança, traços de personalidade e habilidades interpessoais conforme definido no perfil (item 6.1.1).

Instrumento de aferição: Assessment podendo utilizar-se de ferramentas como Perfil DISC, testes psicológicos (IFP, BFP, Palográfico e/ou outros), Avaliação de Potencial e Perfil (APP), e/ou outras que tenham validação científica e renome.

f) Experiência e expertise técnica em uma ou mais áreas de interesse da entidade:

- atividade profissional em cargos de gestão;
- experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros conselhos;
- participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshop, etc.;
- participação de seção de Planejamento Estratégico.

Instrumentos de aferição: análise curricular e entrevistas, desejável Comprovação da Certificação CPA 10 ou 20 (Anbima) e outras certificações específicas.

Em caso de seleção interna, realização de trilhas de aprendizagem, conforme especificado no Plano Institucional de Capacitação de Dirigentes do ano vigente, publicado pelo Sicoob Universidade.

6.1.1 Os instrumentos de aferição quanto à identificação e seleção dos candidatos, no quadro acima, são recomendados. O Sicoob UniMais Rio poderá adequar os testes e métodos de aferição, conforme os já utilizados, de forma que atenda aos critérios e requisitos de seleção.

6.1.2 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.

6.1.3 Compete ao Conselho de Administração conduzir a seleção do principal executivo e acompanhar a dos demais executivos.

6.1.4 No caso de seleção interna de colaboradores direcionados aos cargos da Diretoria, os processos devem ser conduzidos pela Área de Gente e Cultura do Sicoob UniMais Rio.

6.2 Etapa II – Verificação dos pré-requisitos para exercício do mandato

- 6.2.1 Em paralelo ao procedimento de identificação/seleção do candidato, a verificação dos pré-requisitos exigidos pela lei e regulamentação em vigor para o exercício do cargo será realizada.
- 6.2.2 A verificação das informações apresentadas será feita mediante consulta nos subsistemas disponíveis no sistema operacional do Sicoob.
- 6.2.3 Os candidatos, quando da sua manifestação em ocupar os cargos da Diretoria Executiva devem assinar a declaração/formulário (conforme modelo do anexo IV) autorizando:
- o Sicoob UniMais Rio a ter acesso a informações a seu respeito, constantes de qualquer sistema público ou privado de cadastro e informações constantes, inclusive processos e procedimentos judiciais ou administrativos e inquéritos policiais, para uso exclusivo no exame do respectivo processo;
 - o Sicoob UniMais Rio a realizar, inclusive durante o exercício do seu mandato, o tratamento e o uso compartilhado de dados pessoais de sua titularidade, inclusive daqueles considerados sensíveis, nos termos do art. 5º, inciso II, da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), e daqueles acobertados por outras espécies de sigilo, a exemplo do sigilo bancário de que trata a Lei Complementar nº 105, de 10 de janeiro de 2001. Declara ainda estar ciente dos princípios que regem o tratamento de dados pessoais e dos direitos dos titulares dos dados previstos, respectivamente, nos arts. 6º e 18 da LGPD.
 - Os candidatos devem firmar declaração relativas ao atendimento dos requisitos de reputação ilibada e capacitação técnica compatível com as funções a serem exercidas no curso do mandato, bem como das condições estabelecidas pela legislação e pela regulamentação em vigor, conforme anexo V.

Instrumentos de aferição para identificação/seleção de candidato para integrar a Diretoria Executiva

- Capacidade técnica e gerencial:
 - Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo;
 - Conhecimento das melhores práticas de governança;
 - Planejamento estratégico;
 - Conceitos básicos de finanças e economia;
 - Noções de legislação aplicável às funções do cargo;

Plano de Sucessão de Administradores

<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros; • Gestão de riscos; • Conhecimento do perfil de risco da Cooperativa. <p>Instrumento de aferição: Entrevista individual/coletiva e análise curricular, coordenada por dois membros do Conselho de Administração.</p>
<p>b) Competências profissionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visão Estratégica do Negócio com foco em resultado: 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; • Foco na Eficiência e Eficácia: agregar valor ao Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios; • Relacionamento Institucional: representar o Sicoob e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca; • Visão de Mercado: posicionar o Sicoob como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da instituição e sua expansão para o mercado, a fim de atender às necessidades do associado; • Liderança: 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; • Tomada de decisão: Tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na cooperativa. <p>Instrumento de aferição: Entrevista individual/coletiva, coordenada por dois membros do Conselho de Administração utilizando o roteiro de Entrevista por competências – Anexo I.</p>
<p>c) Formação acadêmica.</p> <p>Instrumento de aferição: comprovação por certificado acadêmico.</p>
<p>d) Certificação que aborde aspectos da governança corporativa, documentos societários, planejamento estratégico, conceitos básicos de finanças e economia, planejamento orçamentário e gestão de riscos.</p> <p>Instrumento de aferição: Certificação de Dirigentes – emitida pelo Sicoob Universidade, observando-se o período para conclusão constante no Manual de Certificação de Dirigentes para novos Diretores.</p>
<p>e) Estilo de liderança, traços de personalidade e habilidades interpessoais conforme definido no perfil (item 6.1.1).</p> <p>Instrumento de aferição: Assessment podendo utilizar-se de ferramentas como Perfil DISC, testes psicológicos (IFP, BFP, Palográfico e/ou outros), Avaliação de Potencial e Perfil (APP), e/ou outras que tenham validação científica e renome.</p>

- f) Experiência e expertise técnica em uma ou mais áreas de interesse da entidade:
- atividade profissional em cargos de gestão;
 - experiência e vivência em governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros conselhos;
 - participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshop, etc.;
 - participação de seção de Planejamento Estratégico.

Instrumentos de aferição: análise curricular e entrevistas, desejável Comprovação de Certificação CPA 10 ou 20 (Anbima) e outras certificações específicas.

Em caso de seleção interna, realização de trilhas específicas do seu cargo via Sicoob Universidade.

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

6.3 Etapa III – Avaliação de desempenho

6.3.1 Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo.

6.3.2 A condução da avaliação de desempenho é de responsabilidade:

- a) do Presidente do Conselho de Administração junto aos diretores.

6.3.3 Compete ao Presidente do Conselho reportar o resultado da realização do ciclo anual das avaliações de desempenho ao Conselho de Administração.

6.3.4 As avaliações realizadas seguirão o modelo sistêmico:

Plano de Sucessão de Administradores

Forma de avaliação	Questionário – Avaliação
Técnica de mapeamento de competências	Questionário com 2 indicadores comportamentais para cada competência (Anexo III deste Plano).
	Competências
	Visão Estratégica do Negócio com Foco em Resultado
	Foco na Eficiência e Eficácia
	Relacionamento Institucional
	Visão de Mercado
	Liderança
Tomada de Decisão	

6.3.5 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.

12

6.4 Etapa IV – Atualização de conhecimentos

6.4.1 A atualização de conhecimentos ocorre por meio de ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos.

6.4.2 A capacitação contínua é um exercício fundamental para a excelência na governança apoiada nas boas práticas de gestão.

6.4.3 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.

6.4.4 As ações de capacitação constarão do Plano Institucional de Capacitação de Dirigentes vigente, aprovado anualmente pelo Conselho de

Administração do Centro Cooperativo Sicoob.

6.4.5 Seu cumprimento será monitorado para efeito de renovação da Certificação de Dirigente, obrigatória para diretores executivos nos termos da Política de Certificação de Dirigentes do Sicoob vigente.

6.5 Etapa V – Retenção de diretores

6.5.1 O processo de retenção de diretores contempla a política de remuneração praticada pelo Sicoob UniMais Rio, que é revisada periodicamente à luz das diretrizes sistêmicas fixadas pelo Sicoob e das práticas de mercado. A proposta de remuneração de administradores (enviada pelo Conselho de Administração) é anualmente apreciada pela Assembleia Geral Ordinária, em consonância com a Política de Remuneração de Administradores.

Rio de Janeiro, 27 de março de 2023.

**CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
COOPERATIVA CENTRAL DE ECONOMIA E CRÉDITO SICOOB UNIMAIS RIO LTDA.
SICOOB UNIMAIS RIO**

13

Assinado

D4Sign

Felipe Magalhães Bastos
Presidente

Assinado

D4Sign

Luiz Antonio de Araujo
Vice-Presidente

**Anexo I - Avaliação de desempenho de conselheiros de administração
(autoavaliação)**

Identificação do conselheiro: _____

Data de realização da avaliação: _____

I. Estratégia de negócios e riscos corporativos

1	<p>Todos os conselheiros conhecem e entendem a missão, a visão, os valores, a estratégia e os planos de negócios da organização?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
2	<p>O Conselho de Administração supervisiona, de forma adequada, o plano estratégico e o orçamento, durante o ano, monitorando o progresso do que foi planejado <i>versus</i> o realizado?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
3	<p>Os conselheiros estão focados nas questões estratégicas dos negócios da companhia, suas subsidiárias e controladas, priorizando, perante a Diretoria, as questões relevantes e de maior impacto nos resultados?</p> <p>Além disso, acompanham as ações da Diretoria?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
4	<p>O Conselho de Administração acompanha os processos de controles internos e verifica se eles são adequados para identificar e monitorar os riscos e proteger os ativos, garantindo a acurácia e qualidade das informações enviadas pela Diretoria?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> o Desconheço / Não se aplica</p>
5	<p>O Conselho de Administração acompanha e discute regularmente com a Diretoria a gestão dos riscos corporativos e a exposição a riscos que podem impactar os resultados e a longevidade da organização ou destruir valor para os-associados?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p>

	<input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria <input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado <input type="checkbox"/> Sim/ Excelente <input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica
6	<p>O Conselho de Administração contribui para a adequação ao planejamento estratégico e orçamento da Central?</p> <input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria <input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria <input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado <input type="checkbox"/> Sim/ Excelente <input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica

II. Dinâmica do Conselho de Administração e participação dos conselheiros

7	<p>Há diversidade no Conselho de Administração, levando-se em conta idade, gênero, escolaridade e experiência de seus integrantes (estratégia, finanças, riscos, gestão de pessoas, tecnologia, sustentabilidade etc.)?</p> <input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria <input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria <input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado <input type="checkbox"/> Sim/ Excelente <input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica
8	<p>O Conselho de Administração interage de forma adequada com as Cooperativas afiliadas?</p> <input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria <input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria <input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado <input type="checkbox"/> Sim/ Excelente <input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica
9	<p>O Conselho de Administração tem um Regimento Interno e o segue em todas as atividades?</p> <input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria <input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria <input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado <input type="checkbox"/> Sim/ Excelente <input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica
10	<p>O Conselho de Administração zela pelo monitoramento do cumprimento das políticas institucionais, bem como de quaisquer outras iniciativas às quais a companhia tenha aderido, tais como Código de Conduta, Princípios de Sustentabilidade etc.?</p> <input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria <input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria <input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado <input type="checkbox"/> Sim/ Excelente <input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica

Plano de Sucessão de Administradores

11	<p>O Conselho de Administração comunica, claramente, à Diretoria e aos responsáveis pela Governança Corporativa, suas necessidades de informações e recebe as informações solicitadas em tempo hábil e de forma completa?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
12	<p>As reuniões do Conselho de Administração são realizadas com frequência adequada?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
13	<p>O Conselho de Administração tem uma agenda estabelecida com antecedência, contemplando temas estratégicos prioritários, ações sistêmicas, relatórios financeiros, planos de investimentos, programas de recursos humanos e planos de produtos/serviços?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
14	<p>As reuniões do Conselho de Administração são estruturadas de forma a estimular a participação de todos os integrantes, de maneira construtiva, com espaço para discordância, questionamentos críticos e aproveitamento adequado do tempo?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
15	<p>Nas reuniões do Conselho de Administração existe tempo suficiente para discussão dos assuntos apresentados? Há equilíbrio entre o tempo de apresentação e debate?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
16	<p>Os conselheiros preparam-se, adequadamente, para as reuniões e têm participação efetiva durante as apresentações e debates, fazendo perguntas adequadas e pertinentes à Diretoria?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>

Plano de Sucessão de Administradores

17	<p>Os conselheiros acompanham o cumprimento dos objetivos estratégicos estabelecidos e participam dos debates, agregando valor às decisões?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
18	<p>Além das reuniões formais, ocorrem discussões informais que promovam a integração do Conselho de Administração?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
19	<p>O respeito pessoal e profissional predomina nas relações entre os conselheiros?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
20	<p>O Conselho de Administração conta com a quantidade e qualidade de comitês requeridos às suas necessidades (Comitê do Investimento Social, Comitê Regional de Investimento Social Estratégico etc)?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
21	<p>O Conselho de Administração mantém reuniões separadas com os auditores externos?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
22	<p>O Conselho de Administração dedica tempo suficiente e realiza um trabalho adequado na avaliação do diretor-presidente?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>

23	<p>O Conselho de Administração dedica tempo suficiente e estabelece as diretrizes para a sucessão do diretor-presidente?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
----	--

III. Desempenho individual

24	<p>Você considera que o seu preparo pessoal, grau de dedicação e disponibilidade de tempo para o desempenho de suas responsabilidades são adequados?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
25	<p>Sua postura predominante, nas reuniões do Conselho de Administração, tem sido ativa e construtiva, de modo a agregar valor às discussões?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
26	<p>Você contribui para a elaboração e cumprimento da agenda da reunião, evitando propor a inclusão de assuntos extraordinários na ordem do dia dessas reuniões?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
27	<p>Tendo em vista a importância de seu aperfeiçoamento contínuo no papel de conselheiro, você tem procurado participar de cursos de atualização ou certificação?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
28	<p>Quando você tem conflitos, de interesse pessoal, na matéria colocada em votação, sua postura é a de declarar-se impedido?</p> <p><input type="checkbox"/> Não / Há necessidade significativa de melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Algumas vezes / Há espaço para melhoria</p> <p><input type="checkbox"/> Na maioria das vezes/ Adequado</p> <p><input type="checkbox"/> Sim/ Excelente</p> <p><input type="checkbox"/> Desconheço / Não se aplica</p>
29	<p>Na qualidade de conselheiro, quais são as suas sugestões para melhorar a atuação do Conselho de Administração?</p>

Plano de Sucessão de Administradores

30	Na qualidade de conselheiro, qual é a sua proposta de agenda para o Conselho de Administração, considerando o próximo exercício fiscal?
----	---

Anexo II - Avaliação de desempenho de Diretores

Critérios de avaliação	Escala de aferição
<p>Visão Estratégica do Negócio com Foco em Resultado</p> <p>Descrição: 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 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 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>Foco na Eficiência e Eficácia</p> <p>Descrição: 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>1 – Ponto de atenção 2 – Atende parcialmente</p> <p>3 – Atende 4 – Supera</p>
<p>Relacionamento Institucional</p> <p>Descrição: 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>	

Visão de Mercado

<p>Descrição: 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> <ul style="list-style-type: none"> 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; 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- Ponto de atenção 2- Atende parcialmente 3- Atende 4- Supera
<p>Liderança</p> <p>Descrição: 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"> 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; b) delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais. 	
<p>Tomada de Decisão</p> <p>Descrição: tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na entidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 prazos; b) toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da entidade. 	

Anexo III - Roteiro de Entrevista por Competências

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 entidade 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 entidade na comunidade e órgãos competentes defendendo projetos e iniciativas estratégicas.

Perguntas:

Conte-nos sobre uma situação em que você posicionou/representou as diretrizes estratégicas da entidade perante algum órgão ou a comunidade.

Descreva uma situação em que 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 entidade.

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 entidade (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 em que tenha acompanhado o desenvolvimento de profissionais na equipe, visando crescimento/sucessão.

6) Tomada de decisão

Comportamento 1: 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.

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 entidade.

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?

Anexo IV - Termo de autorização e acesso a dados particulares para participação em processo seletivo – Candidatos ao Cargo de Diretor.

À

Cooperativa Central de Economia e Crédito Sicoob UniMais Rio Ltda. – Sicoob UniMais Rio
Rio de Janeiro – RJ.

Tema: Termo de autorização e acesso aos dados particulares para participação em processo seletivo – Candidatos ao Cargo de Diretor.

Autorizo o Sicoob UniMais Rio, diante da minha participação no processo seletivo para o cargo de Diretor, a ter acesso a dados e verificação de informações particulares, mediante a consulta nos subsistemas disponíveis no sistema operacional do Sicoob, e demais sistemas públicos necessários, conforme abaixo:

- a) o Sicoob UniMais Rio poderá ter acesso as informações ao meu respeito, de qualquer sistema público ou privado de cadastro e informações constantes, inclusive processos e procedimentos judiciais ou administrativos e inquéritos policiais, para uso exclusivo no exame do respectivo processo;
- b) o Sicoob UniMais Rio realizará o tratamento e o uso compartilhado de dados pessoais de sua titularidade, inclusive daqueles considerados sensíveis, nos termos do art. 5º, inciso II, da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), e daqueles acobertados por outras espécies de sigilo, a exemplo do sigilo bancário de que trata a Lei Complementar nº 105, de 10 de janeiro de 2001.

25

Declaro ainda estar ciente dos princípios que regem o tratamento de dados pessoais e dos direitos dos titulares dos dados previstos, respectivamente, nos arts. 6º e 18 da LGPD.

Cidade, _____ de _____ de 20 ____.

Nome: _____

CPF: _____

Anexo V – Declarações e Autorizações

Eu, ... (nome), CPF..., DECLARO à Cooperativa Central de Economia e Crédito Sicoob UniMais Rio Ltda. – Sicoob UniMais Rio, que:

Observações:

No caso de resposta afirmativa para qualquer um dos questionamentos, registrar, em “Ocorrências”, a natureza, a situação da ocorrência e justificativa para que os fatos não sejam considerados restritivos para o cumprimento dos requisitos e das condições regulamentares estabelecidos, juntando a esta declaração a documentação comprobatória que julgar pertinente.

Devem ser incluídas todas as ocorrências, independentemente de sua relevância. No caso de ocorrências de mesma natureza relativas a inadimplemento de obrigações e a processos administrativos sancionadores instaurados pelo Banco Central do Brasil, as justificativas poderão ser apresentadas em bloco.

No caso de resposta negativa, registrar, em “Ocorrências”, a expressão “nada a declarar”.

I – cumpro o requisito reputação ilibada, inclusive em relação às seguintes questões:

a) responde por processo criminal ou inquérito policial?

Sim () Não ()

Ocorrências: (detalhar ou informar “nada a declarar”)

b) responde por processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema Financeiro Nacional ou o Sistema de Pagamentos Brasileiro?

Sim () Não ()

Ocorrências: (detalhar ou informar “nada a declarar”)

c) responde por processo relativo à insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial?

Sim () Não ()

Ocorrências: (detalhar ou informar “nada a declarar”)

d) responde por inadimplemento de obrigações?

Sim () Não ()

Ocorrências: (detalhar ou informar “nada a declarar”)

II – cumpro as condições para o exercício do cargo para o qual fui eleito ou nomeado especificadas nas seguintes questões:

a) está impedido por lei especial, condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de

Plano de Sucessão de Administradores

concessão, de peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou o Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos?

Sim () Não ()

Ocorrências: (detalhar ou informar “nada a declarar”)

b) está declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos em órgãos estatutários ou contratuais em instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários?

Sim () Não ()

Ocorrências: (detalhar ou informar “nada a declarar”)

c) está declarado falido ou insolvente?

Sim () Não ()

Ocorrências: (detalhar ou informar “nada a declarar”)

III – cumpro as demais condições exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor para o exercício do cargo para o qual fui eleito ou nomeado, inclusive as assinaladas abaixo:

sou residente no País; (no caso de eleito ou nomeado para cargos de direção e para conselho fiscal)

somente tomarei posse no cargo após obter a autorização de residência no País; (no caso de estrangeiro eleito ou nomeado para cargos de direção que não seja residente no País)

somente tomarei posse no cargo após constituir representante residente no País, nos termos do art. 146, § 2º, da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro 1976; (no caso de eleito para conselho de administração de sociedades por ações que seja residente ou domiciliado no exterior)

preencho os requisitos estabelecidos no art. 162 da Lei nº 6.404, de 1976; (no caso de eleito ou nomeado para conselho fiscal, exceto de cooperativa de crédito)

sou associado da instituição para a qual fui eleito e preencho os requisitos estatutários de associação; (no caso de eleito para cooperativa de crédito singular, exceto membros de diretoria que não forem associados da cooperativa, nos termos do art. 5º, § 2º, da Lei Complementar nº 130, de 17 de abril de 2009, e membros do comitê de auditoria)

não participo da administração nem detenho 5% ou mais do capital de outras instituições financeiras, demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil e empresas de fomento mercantil, exceto cooperativas de crédito, observado o disposto no art. 5º, § 3º, da Lei Complementar nº 130, de 2009; (no caso de eleito para cooperativa de crédito)

preencho as condições estabelecidas no art. 9º da Resolução CMN nº 4.910, de 27 de maio de 2021; (no caso de eleito ou nomeado para comitê de auditoria)

Plano de Sucessão de Administradores

[] não participo da administração, do conselho fiscal ou de qualquer outro órgão estatutário de empresa cujos títulos ou valores mobiliários sejam negociados em bolsas de valores. (no caso de eleito ou nomeado para cargos de administração de sociedade corretora de valores)

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

ASSUMO integral responsabilidade pela fidelidade das declarações ora prestadas e ESTOU CIENTE de que a falsidade ou a omissão nas declarações ou, ainda, a discrepância entre as declarações e os fatos ou os dados apurados na análise poderá acarretar à aplicação de sanções legais e regulamentares.

Local e data

Nome e assinatura do eleito ou nomeado

Plano de Sucessão vf3 pdf

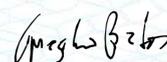
Código do documento 2141aede-0df7-4bae-80b8-e3fbae98a274



Assinaturas



Felipe Magalhães Bastos
felipe.bastos@sicoob.com.br
Assinou



Luiz Antônio Ferreira de Araújo
luizantonio.araujo@sicoob.com.br
Assinou

Eventos do documento

25 Apr 2023, 15:27:25

Documento 2141aede-0df7-4bae-80b8-e3fbae98a274 **criado** por GILMARA SANTOS MACHADO (b07d97b7-6ae9-41cb-a139-bfcd62674012). Email: gilmara.machado@sicoob.com.br. - DATE_ATOM: 2023-04-25T15:27:25-03:00

25 Apr 2023, 15:32:01

Assinaturas **iniciadas** por GILMARA SANTOS MACHADO (b07d97b7-6ae9-41cb-a139-bfcd62674012). Email: gilmara.machado@sicoob.com.br. - DATE_ATOM: 2023-04-25T15:32:01-03:00

25 Apr 2023, 18:47:43

FELIPE MAGALHÃES BASTOS **Assinou** (eccaec4f-15b8-4052-a78c-ea449d902eab) - Email: felipe.bastos@sicoob.com.br - IP: 191.57.29.134 (191.57.29.134 porta: 8188) - [Geolocalização: -20.265524 -40.2831718](#) - Documento de identificação informado: 199.087.938-10 - DATE_ATOM: 2023-04-25T18:47:43-03:00

25 Apr 2023, 19:56:29

LUIZ ANTÔNIO FERREIRA DE ARAÚJO **Assinou** - Email: luizantonio.araujo@sicoob.com.br - IP: 201.17.87.14 (c911570e.virtua.com.br porta: 18254) - Documento de identificação informado: 024.643.577-15 - DATE_ATOM: 2023-04-25T19:56:29-03:00

Hash do documento original

(SHA256):0274bdffa4f1476fe4f14f5bbb9c4f3f359937f99b34df2ad25fa7b628fcc587
(SHA512):80fe140050c47179858863d5447e17103a355e1ec0a2ccb5f770093878dfeff7e9986786c396be465e80329d957b33939139d70c882013b63468e1887154e440

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima

Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign