

PLANO DE SUCESSÃO

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

1. Considerações Gerais

- 1.1 O Plano de Sucessão de Administradores do **SICOOB CREDIJUR**, segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores do Sicoob, e caracteriza-se 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 define critérios, processos e procedimentos para cumprimento da Política de Sucessão de Administradores do **SICOOB CREDIJUR**.
- 1.3 Este Plano de Sucessão complementa o Estatuto Social e o Regulamento Eleitoral do **SICOOB CREDIJUR**.
- 1.4 Este Plano de Sucessão é voltado à alta administração e seus potenciais sucessores, com processos distintos para o Conselho de Administração e para a Diretoria Executiva.
- 1.5 Este Plano foi elaborado considerando os ativos, a complexidade das atividades desenvolvidas, a estrutura associativa, o perfil de risco segmentado, e os processos existentes.
- 1.6 Este Plano de Sucessão foi estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma:
 - I - Identificação;
 - II - Seleção;
 - III - Avaliação;
 - IV - Capacitação.

As ações estão descritas no fluxograma contida no **Anexo 2**.

- 1.7 Nas respectivas etapas, para os processos que envolvem o **Conselho de Administração**, subdivide-se em três grupos, sendo:
 - a) **Cooperado que almeja participar do processo eleitoral** - são exigíveis as etapas de identificação e capacitação. Este processo está alinhado com o Regulamento Eleitoral próprio e com o Estatuto Social da Cooperativa;

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

- b) **Conselheiro de Administração em exercício do 1º e em recondução ao 2º mandato** - deve passar pela etapa de **Capacitação**, participando dos programas de formação e capacitação para o exercício de suas funções;
- c) **Conselheiro de Administração em recondução ao 3º mandato em diante** - deve estar em constante aperfeiçoamento de suas competências e capacitações, identificando e formando sucessores.

1.8 Já a **Diretoria Executiva** é subdividida em dois grupos, sendo:

- a) **Candidato ao cargo de Diretor proveniente de seleção interna** - o atual empregado da Cooperativa, em desenvolvimento de carreira, com perfil adequado para a sucessão, deve passar pelas quatro (04) etapas indicadas no item 1.6;
- b) **Candidato ao cargo de Diretor proveniente de seleção externa** - o profissional de mercado, também deverá passar pelas quatro (04) etapas indicadas no item 1.6.

1.9 Este Plano de Sucessão deve ser aplicado também aos substitutos dos membros da alta administração em casos de vacância, objetivando atender as qualidades para a plena continuidade da gestão eficiente da entidade.

1.10 Este Plano de Sucessão foi aprovado na 33ª Assembleia Geral Extraordinária da *Cooperativa*, realizada em 15 de dezembro de 2017 e alterado na 35ª Assembleia Geral Extraordinária de 27 de dezembro 2018.

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

2. Conselho de Administração
Etapa I - Identificação

- I.1 O procedimento de identificação consiste, primeiramente, na análise pela Comissão Eleitoral quanto à conformidade entre as condições apresentadas pelos candidatos e aquelas exigidas para o preenchimento do cargo de Conselheiro de Administração.
- I.2 Para atendimento aos pré-requisitos do cargo, as informações serão apresentadas e detalhadas no currículo pessoal e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.
- I.3 A identificação e a conferência das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fontes públicas e privadas de dados cadastrais, documentos, certificados ou outras exigidas pelo Banco Central do Brasil.

Pré-Requisitos para o Cargo	Instrumento de Aferição	Responsável pela Verificação	Quando
a) Ter reputação ilibada	Para cumprir o requisito de reputação ilibada, deverão ser avaliadas as seguintes situações do candidato: <ol style="list-style-type: none"> I. Processo crime ou inquérito policial a que esteja respondendo, ou qualquer sociedade de que seja ou tenha sido, à época dos fatos, controlador ou administrador; II. Processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema 	Comissão Eleitoral	Eleição ou Recondução

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

	Financeiro Nacional; III. Outras situações, ocorrências ou circunstâncias análogas julgadas relevantes pelo Banco Central do Brasil.		
b) Ser residente no país	I. Comprovante de residência em nome do candidato.	Comissão Eleitoral	Eleição ou Recondução
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;	Emitir os seguintes documentos: I. Certidões negativas cíveis e criminais, federal e estadual, de protesto, e certidão negativa de débitos trabalhistas, das comarcas em que tenha residido nos últimos cinco (05) anos.	Comissão Eleitoral	Eleição ou Recondução
d) Não estar inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de Conselheiro Fiscal, de Conselheiro de Administração e de Diretor;	I. Situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil. (www.bcb.gov.br → Supervisão do SFN → Instrumentos disciplinares e punitivos → Processos administrativos sancionadores → Quadro Geral de Inabilitados - QGI).	Comissão Eleitoral	Eleição ou Recondução

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the page.]

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>e) Não responder, a 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>	<p>Apresentar os seguintes documentos:</p> <p>I. Resultado da pesquisa no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF);</p> <p>II. Certidões dos cartórios de protesto no domicílio dos últimos cinco (05) anos;</p> <p>III. Consulta Serasa;</p> <p>IV. Consulta BACEN.</p>	<p>Comissão Eleitoral</p>	<p>Eleição ou Recondução</p>
<p>f) Não estar declarado falido ou insolvente;</p>	<p>I. Realizar pesquisa da situação cadastral no SISBR.</p>	<p>Comissão Eleitoral</p>	<p>Eleição ou Recondução</p>
<p>g) Não ter controlado ou administrado, nos dois (02) anos que antecedem a eleição ou a nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.</p>	<p>I. Certidão Cível (Estadual).</p>	<p>Comissão Eleitoral</p>	<p>Eleição ou Recondução</p>

I.4 Além da verificação de atendimento aos pré-requisitos para os cargos citados o candidato a **Conselheiro de Administração** deverá preencher todas as condições legais e estatutárias em vigor e atender aos Critérios de Capacidade Técnica, que serão pontuados de acordo com a **formação acadêmica, experiência profissional na área e conhecimento do cooperativismo**. Para desempenhar o cargo de Presidente ou de Vice-Presidente, o candidato deverá alcançar a pontuação mínima de 70 (setenta) pontos e para desempenhar o cargo de Conselheiro de

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Administração, a pontuação mínima é de 50 (cinquenta) pontos, resultado da soma correspondente ao assinalamento de uma (01) única resposta do questionário:

- 01 - Formação educacional, acadêmica ou técnica, ministrada por instituição de ensino regularmente inscrita no MEC - Ministério de Educação e Cultura.

Pontuação: 1º grau - 10 pontos; 2º grau - 20 pontos e 3º grau - 30 pontos.

- 02 - Experiência profissional comprovada na área, em atividade similar ou compatível.

Pontuação: Trabalhar ou ter trabalhado em instituição financeira: 10 pontos; Cargo de chefia em instituição financeira - 20 pontos e Trabalhar ou ter trabalhado em Cooperativa - 30 pontos.

- 03 - Conhecimento da área, comprovado por declarações idôneas e/ou pelo Curriculum Vitae.

Pontuação: - 10 pontos.

- 04 - Pertenceu ou pertence à Diretoria Executiva, ao Conselho de Administração ou ao Conselho Fiscal do SICOOB CREDIJUR, ou de outra Cooperativa.

Pontuação: 01 mandato - 10 pontos; 02 mandatos - 20 pontos e a partir de 03 mandatos - 30 pontos.

- 05 - Ter desempenhado ou estar desempenhando a função de Diretor em outra Cooperativa.

Pontuação: 01 mandato - 10 pontos; 02 mandatos - 20 pontos e a partir de 03 mandatos - 30 pontos.

- 06 - Ter participado ou estar participando de cursos sobre temas relacionados à área em que pretende atuar, promovidos pelo Sicoob Goiás Central ou por outra instituição do Sistema.

Pontuação: Para cada certificado apresentado 10 pontos.

- I.5 Este documento não se sobrepõe às exigências contidas no Regulamento Eleitoral do SICOOB CREDIJUR.

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Etapa II - Capacitação

- II.1 Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósitos do **SICOOB CREDIJUR**.
- II.2 A entidade oferecerá capacitação ao cooperado que almeja participar do processo eleitoral, de acordo com os temas descritos na alínea "a" do quadro seguinte.
- II.3 O Conselheiro de Administração em exercício de 1º mandato deverá, obrigatoriamente, se submeter a no mínimo, três (03) cursos descritos na alínea "b" do quadro seguinte, durante o exercício do mandato.
 - II.3.1 O Conselheiro de Administração em recondução ao 2º mandato deverá se submeter a, no mínimo, mais, três (03) cursos descritos na alínea "b" do quadro abaixo, caso não realizados durante o exercício do mandato anterior, e, ainda, observar o descrito na alínea "c".
 - II.3.2 A **Certificação de Conselheiro de Administração** substitui os cursos exigidos na alínea "b", para os Conselheiros em exercício de 1º mandato e para os Conselheiros em recondução ao 2º mandato.
- II.4 A entidade tem interesse de oferecer capacitação contínua sobre os temas relevantes para formação dos Conselheiros.
- II.5 A capacitação contínua é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão.
- II.6 Para formação básica aplica-se:

Temas	Instrumentos de Aferição
<p>a) Cooperado que almeja participar do processo eleitoral:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional; II. Certificações Profissionais: Certificação de Conselheiro de Administração. 	<p>Observar o detalhamento das ações de capacitação na planilha de Capacitação, no Anexo 3.</p>

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>b) Conselho de Administração em exercício de 1º mandato e em recondução ao 2º mandato:</p> <ul style="list-style-type: none">I. DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional;II. Gestão de Negócios;III. Gestão Operacional;IV. Gestão de Processos, Controles Internos e Riscos;V. Estratégia, Inovação e Sustentabilidade;VI. Certificações Profissionais: Certificação de Conselho de Administração.	<p>Apresentar Certificado de Conclusão.</p>
<p>c) Conselho de Administração em recondução de 3º mandato em diante:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Aperfeiçoamento das competências de Conselho de Administração em exercício de 3º mandato em diante.	

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

3. Diretoria Executiva

Etapa I - Identificação

- I.1 Verificação das pré-condições dos candidatos ao cargo de Diretor proveniente de seleção interna ou externa.
- I.2 Compreendem-se por atendimento dos pré-requisitos ao cargo as informações apresentadas no currículo, detalhadas 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.
- I.4 A Cooperativa poderá se utilizar do apoio da Central ou contratar empresa especializada para a melhor identificação de **candidatos externos**.

Pré-requisitos ao Cargo	Instrumento de Aferição	Responsável pela Verificação	Quando
a) Ter reputação ilibada;	<p>Para avaliar o cumprimento, pelo candidato, do requisito de reputação ilibada, deverão ser avaliadas as seguintes situações:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. 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; II. processo judicial ou administrativo que tenha relação com o Sistema Financeiro Nacional; III. outras situações, ocorrências ou circunstâncias análogas julgadas relevantes pelo Banco Central do 	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada	Indicação, Eleição, ou Recondução

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

	Brasil.		
b) Ser residente no país;	I. Comprovante de residência em nome do candidato.	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada	Indicação, Eleição, ou Recondução
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;	I. 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/estado e comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF).	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada	Indicação, Eleição, ou Recondução

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the page.]

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>d) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de Conselheiro Fiscal, Conselheiro de Administração e de Diretor;</p>	<p>I. Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil. Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil. (www.bcb.gov.br → Supervisão do SFN → Instrumentos disciplinares e punitivos → Processos administrativos sancionadores → Quadro Geral de Inabilitados - QGI).</p>	<p>Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada</p>	<p>Indicação, Eleição, ou Recondução</p>
<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>	<p>Apresentar os seguintes documentos: I. Resultado da pesquisa da situação cadastral no Sisbr; II. Resultado da pesquisa no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF); III. Certidões dos cartórios de protesto no domicílio dos últimos cinco (05) anos; IV. Consulta Serasa; V. Consulta BACEN.</p>	<p>Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada</p>	<p>Indicação, Eleição, ou Recondução</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the page.]

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>f) Não estar declarado falido ou insolvente;</p>	<p>I. Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr.</p>	<p>Conselho de Administração Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada</p>	<p>Indicação, Eleição, ou Recondução</p>
<p>g) Não ter controlado ou administrado, nos dois (02) anos que antecedem a nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.</p>	<p>I. Certidão Cível (Estadual).</p>	<p>Conselho de Administração Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada</p>	<p>Indicação, Eleição, ou Recondução</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Etapa II - Seleção

- II.1 Triagem e verificação dos candidatos ao cargo de Diretor por competências para atendimento de requisitos mínimos como: capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação e/ou experiência.
- II.2 Antes de iniciar a etapa da seleção, faz-se necessária a definição do perfil do candidato ideal à sucessão, incluindo: **capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovação acadêmica, experiência profissional ou qualquer outro requisito julgado relevante, por intermédio de documentos e declaração firmada pela entidade respectiva.**
- II.3 Adicionalmente, o perfil deverá conter o escopo das competências, traços de personalidade e estilo de liderança almejados.
- II.4 De forma a oferecer apoio técnico e transparência na etapa de seleção, a entidade poderá se utilizar do apoio da Central ou contratar empresa especializada para aplicação dos instrumentos de aferição.

Critérios de Seleção	Instrumentos de aferição	Responsável pela verificação	Quando
a) Capacidade técnica e gerencial - será analisada, verificando conhecimentos em: <ul style="list-style-type: none"> I. Visão estratégica e sistêmica; II. Conhecimento das melhores práticas de governança; III. Noções de legislação aplicável às funções do cargo; IV. Capacidade de avaliar relatórios gerenciais, contábeis e financeiros; V. Conhecimento do perfil de risco da entidade; 	Análise curricular; Entrevista individual/coletiva, coordenada por, no mínimo, dois (02) membros do Conselho de Administração. A critério do Conselho, a etapa pode ser acompanhada, por um Diretor Executivo em exercício e por profissional de RH.	Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada; No mínimo, dois (02) membros do Conselho de Administração; A critério do Conselho, a etapa pode ser acompanhada, por um Diretor Executivo em exercício.	Indicação, Eleição ou Recondução

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

VI. Competências Profissionais. (Anexo I)	Sugestão de Roteiro de Entrevista Competências. (Anexo I)	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada	Indicação, Eleição ou Recondução
VII. Formação Educacional;	Certificado de Conclusão.	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada	Indicação, Eleição ou Recondução
VIII. Certificação que aborde aspectos da governança corporativa, conceitos básicos de finanças e economia;	Certificado. (Opcional)	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada	Indicação, Eleição ou Recondução
IX. Estilo de Liderança (assessment);	Aplicação de, pelo menos, uma das seguintes metodologias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Coach Assessment</i>; ▪ Análise de Perfil Pessoal (PPA); ▪ Avaliação de Potencial e Perfil (APP); ▪ Teste de Liderança Situacional (TLS); ▪ Outros. 	Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada A critério do Conselho de Administração, esta etapa poderá ser acompanhada, por um de seus membros.	Indicação, Eleição ou Recondução



Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

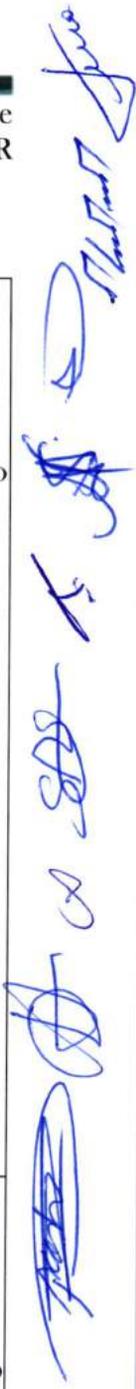
ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>X. Traços de Personalidade (<i>assessment</i>);</p>	<p>Aplicação de, pelo menos, uma das seguintes metodologias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inventário Fatorial de Personalidade (IFP- II); ▪ Inventário Fatorial de Personalidade Revisado - Forma Reduzida (IFP-R); ▪ Bateria Fatorial de Personalidade (BFP); ▪ Human Guide; ▪ Myers-Briggs Type Indicator - Inventário de Tipos Psicológicos (MBTI); ▪ Outros. 	<p>Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada.</p> <p>A critério do Conselho de Administração, esta etapa poderá ser acompanhada, por um de seus membros</p>	<p>Indicação, Eleição ou Recondução</p>
<p>XI. Experiência e <i>Expertise</i>: técnica em uma ou mais áreas de interesse da entidade.</p>	<p>Certificação CPA 10 e/ou 20 (Anbima) válida</p> <p>Em caso de seleção interna e externa, realização de trilhas e cursos do Sicoob Universidade</p>	<p>Conselho de Administração,</p> <p>Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada</p>	<p>Indicação, Eleição ou Recondução</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the table area.]

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>b) Habilidades Interpessoais - serão aferidas:</p> <p>I. Capacidade de trabalhar em equipe;</p> <p>II. Capacidade de liderar e influenciar pessoas;</p> <p>III. Comunicação.</p>	<p>Aplicação de, pelo menos, uma das metodologias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DISC; ▪ Análise de Perfil Pessoal (PPA); ▪ Avaliação de Potencial e Perfil (APP); ▪ Outros; <p>Sugestões de, pelo menos, um teste psicológico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette); ▪ Human Guide; ▪ Myers-Briggs Type Indicator - Inventário de Tipos Psicológicos (MBTI); ▪ Outros. 	<p>Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria Terceirizada.</p> <p>A critério do Conselho de Administração, esta etapa poderá ser acompanhada, por um de seus membros</p>	<p>Indicação, Eleição ou Recondução</p>
<p>c) Experiência - será aferida por meio de análise curricular e entrevistas:</p> <p>I. Atividade profissional em cargos de gestão;</p> <p>II. Experiência e vivência em</p>	<p>Análise curricular</p>	<p>Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria</p>	<p>Indicação, Eleição ou Recondução</p>



ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>governança corporativa, por meio de participação ou apoio a outros conselhos;</p> <p>III. Participação em eventos do segmento financeiro, sendo: congressos, conferências, seminários, workshop, etc.;</p> <p>IV. Participação de seção de Planejamento Estratégico.</p>	<p>Entrevista</p>		
---	-------------------	--	--

II.5 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.

II.6 Compete ao Conselho de Administração conduzir a etapa “seleção” da Diretoria Executiva.

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Etapa III - Avaliação

- III.1 Avaliação é a mensuração das competências para o desempenho no cargo.
- III.2 A Diretoria Executiva e seus sucessores serão avaliados a partir dos critérios descritos no quadro seguinte. A condução da avaliação é de responsabilidade do Conselho de Administração e a participação de especialistas externos pode contribuir para a efetividade do processo.
- III.3 Sucessor para o cargo de Diretor:
- Deverá haver uma interação direta do Conselho de Administração com o sucessor, para obtenção de referências pessoais e financeiras, de modo a permitir a avaliação mais ampla do provável desempenho do candidato;
 - O candidato proveniente de seleção interna em cargo de gestão, será avaliado pelo Conselho de Administração;
 - Sendo o candidato proveniente de seleção externa, a avaliação se dará por meio do processo de seleção.
- III.4 **Diretor em Exercício:** A avaliação será realizada pelos membros do Conselho de Administração de forma abrangente, conforme os critérios de avaliação seguinte:

Critérios de Seleção	Instrumentos de aferição	Responsável pela verificação	Quando
a) 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: <ol style="list-style-type: none"> Acompanha o alcance de objetivos e metas da Diretoria Executiva; Responde pelos resultados da Diretoria 	Entrevista por competência. (Anexo I)	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria	Indicação, Eleição ou Recondução

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Executiva.			
<p>b) Foco na Eficiência e Eficácia - agregar valor ao Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios:</p> <p>I. Define prioridades sobre alocação de recursos em sua Diretoria Executiva;</p> <p>II. Garante a consistência entre o planejamento de sua Diretoria Executiva.</p>	Entrevista por competência. (Anexo I)	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria	Indicação, Eleição ou Recondução
<p>c) Relacionamento Institucional - representar o Sicoob e zelar pela sua imagem institucional:</p> <p>I. Representa internamente projetos e iniciativas estratégicas para a realização dos objetivos conjuntos;</p> <p>II. Articula-se, interna e externamente, estabelecendo contatos e parcerias estratégicas, com foco na cooperação e na integração de esforços para o alcance de benefícios conjuntos.</p>	Entrevista por competência. (Anexo I)	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria	Indicação, Eleição ou Recondução
<p>d) Visão de Mercado - posicionar o Sicoob como agente de desenvolvimento local, a fim de atender as necessidades do seu mercado:</p> <p>I. Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio;</p> <p>II. Demonstra equilíbrio e foco em suas decisões.</p>	Entrevista por competência. (Anexo I)	Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria	Indicação, Eleição ou Recondução

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

<p>e) Liderança - ser referência para o Sicoob na gestão e no reconhecimento do seu capital humano:</p> <p>I. Define (em colegiado) as estratégias da entidade (foco no longo prazo);</p> <p>II. Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial.</p>	<p>Entrevista por competência. (Anexo I)</p>	<p>Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria</p>	<p>Indicação, Eleição ou Recondução</p>
<p>f) Tomada de Decisão - tomar decisões consistentes considerando riscos e impactos na entidade:</p> <p>I. Identifica oportunidades para a entidade e assume desafios;</p> <p>II. Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da entidade.</p>	<p>Entrevista por competência. (Anexo I)</p>	<p>Conselho de Administração, Profissional de RH, Sicoob Goiás Central ou Consultoria.</p>	<p>Indicação, Eleição ou Recondução</p>

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 do Sicoob.
- IV.2 A entidade oferecerá capacitação contínua sobre os temas relevantes para formação profissional.
- IV.3 O processo de capacitação contemplará 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.

Plano de Sucessão de Administradores da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Advogados de Goiás Ltda - SICOOB CREDIJUR

ANEXO II - ATA SUMÁRIA Nº 35 DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

- IV.5 Será aplicada a formação básica abaixo, observadas as disposições do resultado da etapa “III AVALIAÇÃO”, tratada anteriormente.
- IV.6 A **Certificação de Diretor** será exigida em até um (01) ano no exercício de sua função e substitui os cursos exigidos para os Diretores em exercício de primeiro mandato e/ou em recondução de mandato.

Temas	Instrumentos de aferição
a) Formação dos Gestores ao Cargo de Diretor, conforme carreira de sucessão, por meio das trilhas disponíveis no Sicoob Universidade conforme PGD - Programa de Gestão de Desenvolvimento.	
b) Diretor em exercício: <ul style="list-style-type: none"> I. DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional II. Instrumentalização Geral III. Gestão de Negócios I IV. Gestão de Negócios II V. Gestão de Processos, Controles Internos e Riscos VI. Estratégia, Inovação e Sustentabilidade VII. Certificações Profissionais: Certificação de Diretor Executivo; CPA 10 e/ou CPA 20. 	Observar o detalhamento das ações de Capacitação na planilha do Anexo 3 . Apresentar Certificado de Conclusão

Anexo I - Sugestão de Entrevista

1) Visão Estratégica do Negócio com Foco em Resultado

- a) Sugira iniciativas que otimizam resultados concretos da Cooperativa:
- b) Indique práticas operacionais recomendada ao quadro técnico para reduzir riscos e aumentar o comprometimento da eficiência:

2) Foco na Eficiência e Eficácia

- a) Descreva eventual prática de redução de custos operacionais:

3) Relacionamento Institucional

- a) Reporte-se a uma situação em que orientou operadores da Cooperativa a buscar ou a manter clientes interessantes:
- b) Ausculta as co-irmãs para colher métodos competitivos no mercado?

4) Visão de Mercado

- a) Acompanha a evolução do mercado e tendências tais como: variação de juros, taxa Selic, etc? Fale-a:
- b) Entende que a flexibilização deve ser praticada para otimizar a produtividade? Cite um exemplo:

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

Anexo I - Sugestão de Entrevista

5) Liderança

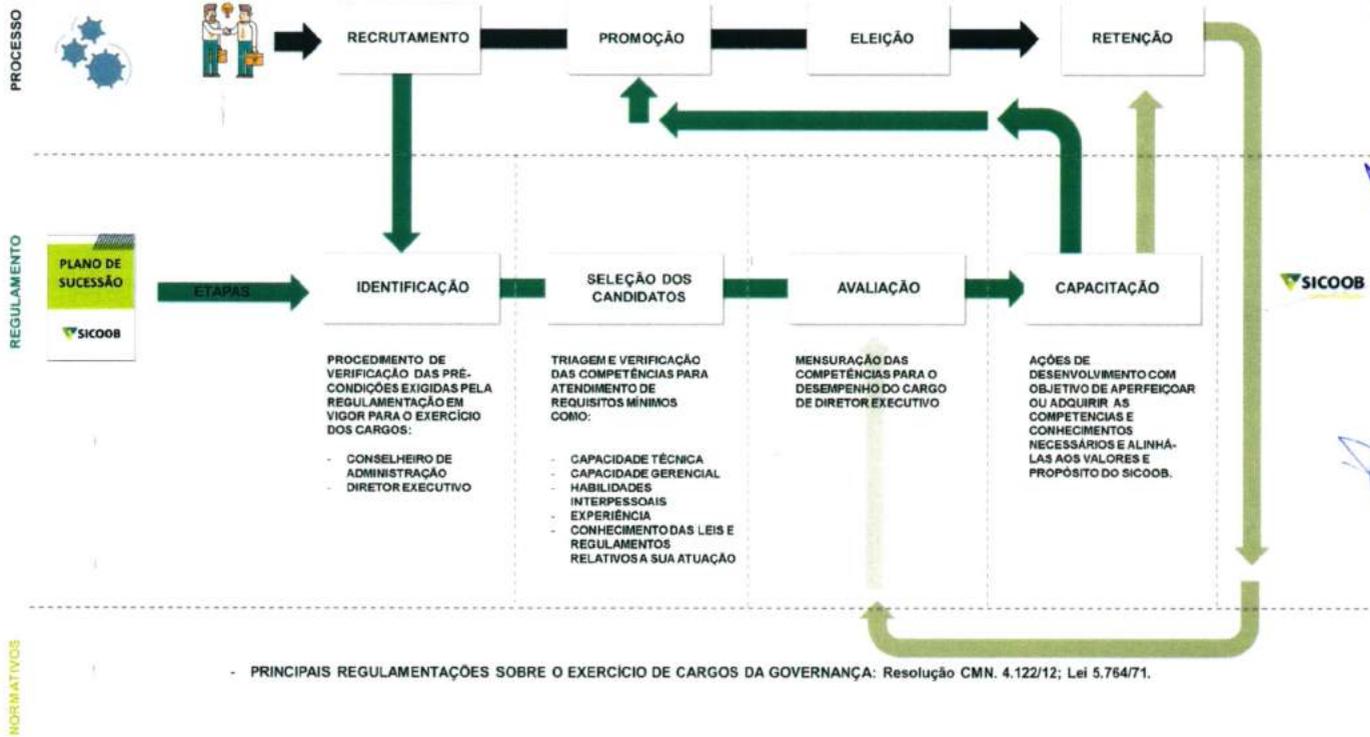
- a) As deliberações da Diretoria Executiva são fundamentadas e registradas em ata?
- b) Na Diretoria Executiva fale sobre sua sucessão?

6) Tomada de decisão

- a) Considera a possibilidade da Cooperativa operar sem incidência de risco?
- b) As decisões da Diretoria Executiva são pautadas por padrões técnicos, políticos e com valores cooperativistas?

Anexo II - Fluxograma

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



Capacitação para Associado - Futuro Conselheiro de Administração

3 Cs	Trilha	Solução	Tipo	Resultado Esperado	Provedor
Cooperativismo e Cultura Sicoob	DNA SICOOB Integração Institucional	Boas Vindas Sicoob	Animação	Despertar o sentimento de pertencimento ao Sicoob.	Sicoob Universidade
		Cooperativismo de Credito e Institucional	E-learning	Habilidade de responder aos questionamentos sobre cooperativismo e sobre o Sicoob.	Sicoob Universidade
		Estrutura de Funcionamento das Cooperativas de Crédito	Leituras	Orientar-se pela legislação vigente.	-
		Formação em instituições financeiras (básico)	E-learning	Ambientar-se no contexto do negócio do Sicoob.	Sicoob Universidade
		Produtos e Serviços (básico)	Animação	Conhecer o portfólio de produtos e serviços.	Sicoob Universidade
		Sisbr - Uma visão Geral	Vídeo	Visão sistêmica do Sisbr e suas múltiplas interfaces	Sicoob Universidade
	DNA SICOOB Identidade Institucional	4 Minutos de Ética	Vídeo	Orientar-se pelos comportamentos éticos em relação a pessoas e processos.	Sicoob Universidade
		Ética Sicoob	E-learning	Orientar-se pelos comportamentos éticos alinhados ao Sicoob	Sicoob Universidade
		Prevenção a fraude	E-learning	Aumentar o conhecimento dos processos e reduzir o número de fraudes;	Sicoob Universidade
		PLD/FT Dirigentes	E-learning	Identificar, agir preventivamente a ações de tentativa de lavagem de dinheiro.	Sicoob Universidade
		Risco Operacional Básico	E-learning	Mapear e mitigar as principais fontes de risco operacional nas cooperativas.	Sicoob Universidade
Certificações	Certificações Profissionais	Certificação de Conselheiro de Administração)	Sistêmica	Mensurar o nível de capacitação técnica dos dirigentes que respondem pela gestão e resultados das cooperativas.	Sicoob Universidade

Capacitação para Conselheiro de Administração a ser Reeleito

5 Cs	Trilha	Solução	Tipo	Resultado Esperado	Provedor
Cooperativismo e Cultura Sicoob	DNA SICOOB Integração Institucional	Boas Vindas Sicoob	Animação	Despertar o sentimento de pertencimento ao Sicoob.	Sicoob Universidade
		Cooperativismo de Credito e Institucional	E-learning	Habilidade de responder aos questionamentos sobre cooperativismo e sobre o Sicoob.	Sicoob Universidade
		Estrutura de Funcionamento das Cooperativas de Crédito	Leituras	Orientar-se pela legislação vigente.	-
		Formação em instituições financeiras (básico)	E-learning	Ambientar-se no contexto do negócio do Sicoob.	Sicoob Universidade
		Produtos e Serviços (básico)	Animação	Conhecer o portfólio de produtos e serviços.	Sicoob Universidade
		Sisbr - Uma visão Geral	Video	Visão sistêmica do Sisbr e suas múltiplas interfaces.	Sicoob Universidade
	DNA SICOOB Identidade Institucional	4 Minutos de Ética	Video	Orientar-se pelos comportamentos éticos em relação a pessoas e processos.	Sicoob Universidade
		Ética Sicoob	E-learning	Orientar-se pelos comportamentos éticos alinhados ao Sicoob.	Sicoob Universidade
		Prevenção a fraude	E-learning	Aumentar o conhecimento dos processos e reduzir o número de fraudes.	- Sicoob Universidade
		PLD/FT Dirigentes	E-learning	Identificar, agir preventivamente a ações de tentativa de lavagem de dinheiro.	Sicoob Universidade
		Risco Operacional Básico	E-learning	Mapear e mitigar as principais fontes de risco operacional nas cooperativas.	Sicoob Universidade

Conhecimentos Específicos	Gestão de Negócios	Análise do ambiente econômico	Presencial/ Leituras	Avaliar cenários econômicos e contextos de negócios	-
		Gestão de metas com foco em resultados	Reuniões	Construção de metas com foco em resultados	Cooperativa
		Apuração e análise resultado	Vídeo	Avaliar o desempenho da cooperativa via relatórios PAD. APN - Indicadores - Gestão de Risco	Sicoob Universidade
		Empreendedorismo cooperativo	Reuniões	Elaboração de planos de expansão	Cooperativa
	Gestão Operacional	Cadastro - visão geral	Vídeo	Conhecer as principais regras de cadastro e sua importância para a gestão de negócios da cooperativa	Sicoob Universidade
		Crédito - Abordagem prática e de operação	E-learning	Conhecer as regras de cálculo de risco de crédito e seu impacto na provisão das cooperativas	Sicoob Universidade
		Gestão de Risco	E-learning	Analisar as regras e monitoramento de risco de mercado, crédito, liquidez e risco operacional	Sicoob Universidade
	Gestão de Processos, Controles Internos e Riscos	Demonstrações Financeiras e Contábeis das Cooperativas de Crédito	Presencial/ Leituras	Ampliar os conhecimentos com enfoque de auxílio no seu processo de tomada de decisão	-
		Gestão de Processos, Controles Internos e Riscos	Presencial / Leituras	Ampliar os conhecimentos sobre a estrutura e a importância dos Controles Internos e Análise de Risco na administração dos processos internos.	-
		Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.	E-learning	Atualizar os conhecimentos para agir preventivamente a ações de tentativa de lavagem de dinheiro.	Sicoob Universidade
		Gestão de Continuidade de Negócios	E-learning	Ampliar os conhecimentos para lidar adequadamente com situações de descontinuidade	Sicoob Universidade
	Estratégia, Inovação e Sustentabilidade	Análise da Estratégia e o Planejamento Estratégico - Conceitos;	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Ampliar o conhecimento técnico no que diz respeito à estratégia e ao Planejamento Estratégico, a fim de aprimorar as estratégias e práticas adotadas.	-

		Planejamento Estratégico e sua aplicabilidade para as Cooperativas de Crédito;	Plano Estratégico do Sicoob	Conhecer o plano estratégico do Sicoob e da Cooperativa com enfoque nos objetivos estratégicos estabelecidos afim de melhor amparar os processos decisórios.	-
		Governança Corporativa e Compliance	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Avaliar as estruturas preexistentes, de modo a fazer com que essas atuem em prol de um ambiente de controle e monitoramento adequado, bem como sobre o que poderá ser desenvolvido, conforme a complexidade e nível de regulamentação da instituição, para a formulação de um sistema de compliance eficaz.	-
		Inovação e Competitividade	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Atualizar sobre os desafios e as tendências de mercado, além do aprimoramento das práticas já realizadas como base para a tomada de decisão	-
		Sustentabilidade	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Atualizar sobre os desafios e as tendências de mercado, além do aprimoramento das práticas já realizadas	-
Certificações	Certificações Profissionais	Certificação de Conselheiro de Administração	Sistêmica	Mensurar o nível de capacitação técnica dos dirigentes que respondem pela gestão e resultados das cooperativas.	Sicoob Universidade

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

Capacitação para Diretores

	Trilha	Solução	Tipo	Resultado Esperado	Provedor
Cooperativismo e Cultura Sicoob	DNA SICOOB Integração Institucional	Boas Vindas Sicoob	Animação	Despertar o sentimento de pertencimento ao Sicoob.	Sicoob Universidade
		Cooperativismo de Credito e Institucional	E-learning	Habilidade de responder aos questionamentos sobre cooperativismo e sobre o Sicoob.	Sicoob Universidade
		Estrutura de Funcionamento das Cooperativas de Crédito	Leituras	Orientar-se pela legislação vigente	-
		Formação em instituições financeiras (básico)	E-learning	Ambientar-se no contexto dos negócios do Sicoob.	Sicoob Universidade
		Produtos e Serviços (básico)	Animação	Conhecer o portfólio de produtos e serviços.	Sicoob Universidade
		Sisbr - Uma visão Geral	Vídeo	Visão sistêmica do Sisbr e suas múltiplas interfaces	Sicoob Universidade
	DNA SICOOB Identidade Institucional	4 Minutos de Ética	Vídeo	Orientar-se pelos comportamentos éticos em relação a pessoas e processos.	Sicoob Universidade
		Ética Sicoob	E-learning	Orientar-se pelos comportamentos éticos alinhados ao Sicoob	Sicoob Universidade
		Prevenção a fraude	E-learning	Aumentar o conhecimento dos processos e reduzir o número de fraudes;	Sicoob Universidade
		PLD/FT Dirigentes	E-learning	Identificar, agir preventivamente a ações de tentativa de lavagem de dinheiro.	Sicoob Universidade
		Risco Operacional Básico	E-learning	Mapear e mitigar as principais fontes de risco operacional nas cooperativas.	Sicoob Universidade

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

Conhecimentos Específicos	Instrumentalização Geral	Sisbr - Uma visão geral	Vídeo	Visão sistêmica do Sisbr e suas múltiplas interfaces	Sicoob Universidade
		Plataforma: Atendimento/Consultas externas	Vídeo	Conhecer as principais rotinas por meio da plataforma	Sicoob Universidade
		Plataforma: Conta Corrente	Vídeo	Conhecer as principais rotinas por meio da plataforma	Sicoob Universidade
		Plataforma: Captação Remunerada	Vídeo	Conhecer as principais rotinas por meio da plataforma	Sicoob Universidade
		Plataforma: Conta capital	Vídeo	Conhecer as principais rotinas por meio da plataforma	Sicoob Universidade
		Plataforma: Cálculo de Riscos e Limites - CRL	Vídeo	Conhecer as principais rotinas por meio da plataforma	Sicoob Universidade
		Plataforma de Crédito	Vídeo	Conhecer as principais rotinas por meio da plataforma	Sicoob Universidade
	Gestão de Negócios I	Análise do ambiente econômico	Presencial/ Leituras	Avaliar cenários econômicos e contextos de negócios	-
		Gestão de metas com foco em resultados	Reuniões	Construção de metas com foco em resultados	Cooperativa
		Sisbr Analítico	Vídeo	Utilizar a ferramenta para prospecção de negócios	Sicoob Universidade
		Gestão de Risco de Crédito	E-learning	Ampliar os conhecimentos para melhor avaliação de risco da carteira de crédito afim de mitigar os riscos para a cooperativa e para o Sicoob.	Sicoob Universidade
		Apuração e análise resultado	Vídeo	Avaliar o desempenho da cooperativa via relatórios PAD. APN - Indicadores - Gestão de Risco	Sicoob Universidade

	Gestão de Negócios II	Planejamento Estratégico Comercial	Reuniões	Diagnóstico de equipes comerciais. Planejamento de campanhas de produtos, estabelecimentos de metas. Gerenciamento de planos de ação.	Cooperativa
		Análise Mercadológica avançado	Reuniões	Definir política de taxas de operações de crédito. Taxas de captação. Análise de linhas de crédito do mercado e adequação as da cooperativa. Parametrização de tarifas. Precificação de produtos e serviços. Estudo de condições comerciais dos produtos. Análise de indicadores econômicos.	Cooperativa
		Gestão por indicadores	Reuniões	Definir plano de gerenciamento com base em indicadores. Penetração de produto, outros	Cooperativa
	Gestão de Processos, Controles Internos e Riscos	Demonstrações Financeiras e Contábeis das Cooperativas de Crédito	Presencial/ Leituras	Ampliar os conhecimentos com enfoque de auxílio no seu processo de tomada de decisão	-
		Princípios de Controles Internos postulados pelo Comitê de Basileia	E-learning	Atualizar sobre o conceito de Controle Interno e princípios do Comitê da Basileia, destacando seus fundamentos e aplicação aos processos organizacionais.	Sicoob Universidade
		Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.	E-learning	Atualizar os conhecimentos para agir preventivamente a ações de tentativa de lavagem de dinheiro.	Sicoob Universidade
		Gestão de Continuidade de Negócios	E-learning	Ampliar os conhecimentos para lidar adequadamente com situações de descontinuidade	Sicoob Universidade
		Controle Patrimonial	Presencial/ Leituras	Ampliar os conhecimentos a respeito da estrutura de controle patrimonial que atenda à legislação vigente.	-
		Fluxo de Caixa	Presencial/ Leituras	Ampliar os conhecimentos sobre gestão financeira afim de analisar e propor as decisões da gestão dos recursos de caixa e suas implicações no dia a dia e apoiar na proposição de	-

			técnicas e procedimentos aplicáveis à análise e solução dos problemas de administração de capital de giro.	
	Noções em Legislação Trabalhista e Previdenciária	- Leituras -	Atualizar na atual legislação trabalhista e previdenciárias com o objetivo de minimizar impactos trabalhistas e previdenciários.	-
Estratégia, Inovação e Sustentabilidade	Análise da Estratégia e o Planejamento Estratégico - Conceitos	Presencial / Leituras / Intercâmbios	Ampliar o conhecimento técnico no que diz respeito à estratégia e ao Planejamento Estratégico, a fim de aprimorar as estratégias e práticas adotadas.	-
	Planejamento Estratégico e sua aplicabilidade para as Cooperativas de Crédito	Plano Estratégico do Sicoob	Conhecer o plano estratégico do Sicoob e da Cooperativa com enfoque nos objetivos estratégicos estabelecidos a fim de melhor amparar os processos decisórios.	-
	Governança Corporativa e Compliance	Presencial / Leituras / Intercâmbios	Avaliar as estruturas preexistentes, de modo a fazer com que essas atuem em prol de um ambiente de controle e monitoramento adequado, bem como sobre o que poderá ser desenvolvido, conforme a complexidade e nível de regulamentação da instituição, para a formulação de um sistema de compliance eficaz.	-
	Governança Corporativa e a gestão executiva	Presencial / Leituras / Intercâmbios	Atualizar sobre os desafios e as tendências de governança corporativa, além do aprimoramento das práticas de conselho.	-
	Inovação e Competitividade	Presencial / Leituras / Intercâmbios	Atualizar sobre os desafios e as tendências de mercado, além do aprimoramento das práticas já realizadas como base para a tomada de decisão	-
	Sustentabilidade	Presencial / Leituras / Intercâmbios	Atualizar sobre os desafios e as tendências de mercado, além do aprimoramento das práticas já realizadas	-

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

		Gestão Estratégica de Pessoas	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Atualizar sobre os desafios e as tendências de mercado, além do aprimoramento das práticas já realizadas	-
		Plano de Negócio e Estratégia	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Definir plano de negócio, estratégias a serem aplicadas e metas a serem cumpridas	-
		Gestão Empresarial	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Ampliar a visão de mercado e da sua própria atuação como diretor afim de desempenhar seu papel com assertividade no que tange planejamento estratégico, aliado ao negócio, ao cooperativismo e ao desenvolvimento humano.	-
		Mapeamento de Processos	Presencial / Leituras/ Intercâmbios	Ampliar os conhecimentos técnicos para a análise de um processo sob as abordagens qualitativa e quantitativa.	-

Competências	Visão Estratégica do Negócio com foco em resultado	Soluções a serem desenvolvidas pelo Sicoob Universidade para o desenvolvimento das <u>competências comportamentais</u> exigidas
	Foco na Eficiência e Eficácia	
	Relacionamento Institucional	
	Visão de Mercado	
	Liderança	
	Tomada de decisão	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

Certificações	Certificações Profissionais	Certificação de Diretor Executivo	Sistêmica	Mensurar o nível de capacitação técnica dos dirigentes que respondem pela gestão e resultados das cooperativas.	Sicoob Universidade
		CPA 10 e/ou CPA 20	Mercado	Elevar o nível de conhecimento sobre o Sistema Financeiro Nacional e sobre as principais características dos produtos de investimentos que são ofertados pela cooperativa.	Anbima



