



PLANO SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES SICOOB CREDIMIL

2026

Revisto e provado sem alteração em Reunião do Conselho de Administração,
realizada em 19/02/2026
Ata 226ª.

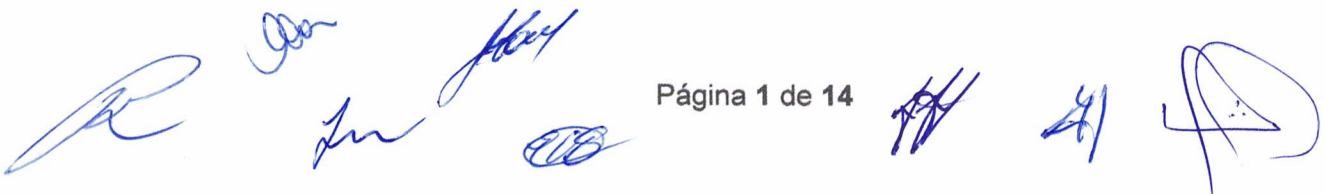
1 .Considerações gerais

- 1.1 O Plano de Sucessão de Administradores do Sicoob Credimil devera seguir as diretrizes da Política de Sucessao de Administradores do Sicoob, e se caracteriza pelo planejamento estrategicamente alinhado as boas praticas de governança e tern coma objetivo zelar pela transparencia e sustentabilidade dos processos decisórios, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada da alta administração.
- 1.2 Este documento deve complementar o estatuto social da entidade e o normativo que descreve sabre o processo eleitoral.
- 1.3 O Plano de Sucessao e voltado a alta administração e seus potenciais sucessores e contempla processos distintos para o Conselho de Administração e para a Diretoria Executiva.
- 1.4 Este piano foi estruturado em etapas sequenciais e inter-relacionadas da seguinte forma: I) Identificação; II) Validação; III) Avaliação; IV) Capacitação. As etapas estão descritas no fluxograma apresentado no Anexo 2.
- 1.5 Neste piano, o Conselho de Administração e subdivide em tres grupos, sendo:
 - a) *Futuro Conselheiro de Administração*: publico que almeja participar do processo eleitoral e deve participar das etapas de Identificação e Validação.
 - b) *Conselheiro de Administração em exercício do 1º mandato*: publico que deve passar pela etapa de Capacitação, participando de programa de formação e capacitação para o exercício de suas funções;
 - c) *Conselheiro de Administração em recondução de mandato*: público que deve estar em constante aperfeiçoamento de suas competencias (etapa de Capacitação) e que identifica e forma futuros sucessores, compartilhando sua experiência.
- 1.6 O Plano de Sucessão deve ser aplicado tambem aos substitutes de membros da alta administração em casos de vacância objetivando atender as qualidades para a plena continuidade da gestão da entidade.

2. Conselho de Administração

Etapa I - Identificação

- 1.1 O procedimento de Identificação e a verificação dos pre-requisites exigidos pela regulamentação em vigor para o *futuro Conselheiro de Administração*.
- 1.2 Para atendimento aos pre-requisites do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas par meio de documentos comprobatórios.
- 1.3 A Identificação e checagem das informações apresentadas serão feitas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fonte pública e privada de



Plano de Sucessão de Administradores Sicoob Credimil

dados cadastrais, documentos, certificados ou outras solicitações do Banco Central do Brasil.

Pre-requisitos ao cargo: Legais, Estatutarios e Regimentais.	Sicoob Credimil
a) Ser um associado ativo, tendo operado regularmente com a Cooperativa nos dois últimos exercicios sociais e demais condições previstas no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral da Cooperativa.	Devem-se observar as condições exigidas.
b) Apresentar reputação ilibada: <ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existência de informações que o desabone; Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau. Caso seja identificado o vínculo, verificar a situação cadastral no sistema da receita federal (CNPJ empresa) a natureza, a integridade e a confiabilidade da organização administrada pelo candidato. 	
c) Ser residente no país: <ul style="list-style-type: none"> Solicitar comprovante de residência em nome do candidato. Exemplo: notificação do Imposto de Renda do último exercício; recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário; 	
d) Não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de concussão, de peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou o Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos: <ul style="list-style-type: none"> Emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões negativas, nada consta cível, criminal, dentre outras disponíveis nos sítios dos tribunais de cada região e comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central (CCF) 	
e) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor: <ul style="list-style-type: none"> Verificar situação jurídica no sistema do Banco Central do Brasil. 	
f) Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas. <ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr. 	
g) Não estar declarado falido ou insolvente. <ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr. 	
h) Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a eleição ou nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.	



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

Pre-requisitos ao cargo: Experiencia	Sicoob Credimil
<p>a) Mínima: Capacidade técnica e gerencial, verificando conhecimentos em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo; • Conhecimento das melhores práticas de governança; • Conhecimentos da legislação aplicável às funções do cargo. <p>b) Desejável: Capacidade técnica e gerencial, verificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vivência na gestão e administração de crises no contexto de negócios; • Experiência na identificação e controle de riscos; • Conhecimentos dos negócios da Cooperativa; • Conhecimentos em finanças, contabilidade e mercado financeiro nacional. 	<p>Instrumento de avaliação; Análise curricular, Documentos.</p>
Pre-requisitos ao cargo: Disponibilidade	Sicoob Credimil
<p>a) Disponibilidade de tempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para o Conselheiro Vogal: o candidato deverá se comprometer a dedicar tempo suficiente para exercer adequadamente suas funções nos termos do Estatuto Social e Regimento Interno do Conselho; • Para o Presidente do Conselho de Administração: o candidato deverá ter disponibilidade de tempo suficiente para atender todas as demandas do cargo nos termos do Estatuto Social e Regimento Interno do Conselho de Administração. 	<p>Devem-se observar as condições exigidas.</p>

- 1.4 Este documento não se sobrepõe às exigências contidas no normativo sobre eleição da entidade.
- 1.5 É responsabilidade do Coordenador, durante a seleção dos candidatos, observar o perfil, os requisitos e critérios mínimos estabelecidos, a fim de garantir a aderência dos candidatos aos itens exigidos.
- 1.6 Aqueles associados que se candidatarem ao cargo de Conselheiro de Administração deverão seguir o seguinte fluxo:
- a. Apresentar ao Coordenador toda a documentação exigida pelo Regimento Eleitoral, bem como os documentos comprobatórios relacionados aos itens acima, dentro do cronograma e procedimento definido pelo Regimento Eleitoral da Cooperativa.
 - b. Realizadas as consultas e confirmados que os requisitos foram todos cumpridos, o Coordenador formalizará junto ao Conselho de Administração da Cooperativa o pedido de registro do associado, observado o



cronograma e procedimento definido pela Cooperativa a partir do referido Regimento.

Etapa II - Validação

- 111.1 Caberá ao Conselho de Administrai;ao conduzir a etapa de validai;ao da documentai;ao dos candidatos de forma presencial, adotando as providencias previstas no Regimento Eleitoral, realizar a triagem e verificação da documentação dos candidatos ao cargo de Conselheiro de Administrai;ção através da avaliação do cumprimento das condições previstas no subitem 1.4.

Etapa III - Capacitação

- 111.1 Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeii;oar ou adquirir conhecimentos necessarios e alinha-los aos valores e propósito da Cooperativa.
- 111.2 A Cooperativa tern o papel de oferecer capacitai;ao continua sobre os temas relevantes para formação dos Conselheiros.
- 111.3 A capacitação continua e pre-requisito para uma governani;a apoiada nas boas praticas de gestao e deve ser compromisso do candidato.
- 111.4 Seguem os temas de formai;ao continuada desejeveis para os Conselheiros em 1º mandato ou recondui;ao de mandato:

Capacitação Continuada (após a posse)	Instrumentos de aferição
<p>a) Conselheiro de Administração em exercício de 1º mandato ou em reconduc;ao de mandato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DNA SICOOB: Integração Institucional e Identidade Institucional; • Gestao de Negócios; • Gestão Operacional; • Gestão de Processos; • Controles Internos e Riscos; • Estratégia, Inovação e Sustentabilidade. • Certificações Profissionais: Certificação de Dirigentes do Sicoob; • Curso de Ética do Sicoob Universidade; • Inovação; • Finanças; • Liderança; • Tendencias do mercado financeiro; • Participação em fóruns e eventos estratégicos; • Participação em fóruns e eventos relacionados ao cooperativismo; • Aperfeiçoamento das competencias de Conselheiro de Administração. 	<p>E desejável que a cada ano, a partir do ano subsequente a posse, os Conselheiros, estejam eles em exercfcio de primeiro mandato ou em recondução de mandato, apresentem ao menos um certificado de conclusão de curso com vies de capacitacção continuada.</p> <p>Opções de canais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicoob Universidade • Cursos do PROFOR, • Intercambios, • Cursos de extensao, aperfeiçoamento e/ou certificações ofertadas por instituições de mercado, • Eventos promovidos pela Central (Ex.: Seminário).

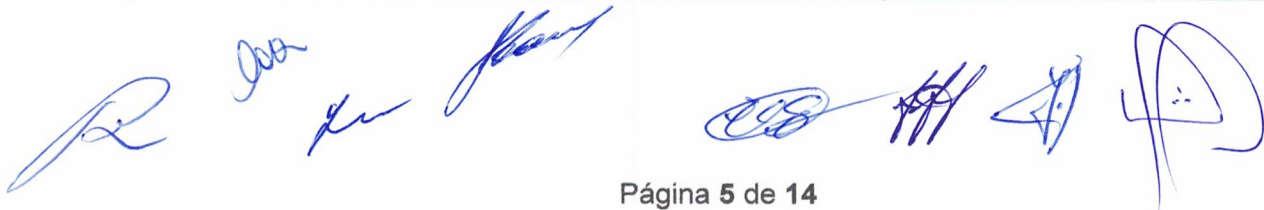


3. Diretoria Executiva

Etapa I - Identificação

- 1.1 Verificação pelo Conselho de Administração das pre-condições dos candidatos ao cargo de diretor proveniente de seleção interna.
- 1.2 Faz-se necessario nesta etapa a definição do perfil do candidato ideal a sucessão, incluindo: capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, experiência profissional ou quaisquer outros requisitos julgados relevantes, por intermedio de documentos e declaração firmada pela entidade.
- 1.3 Compreendem-se por atendimento dos pre-requisitos ao cargo as informações apresentadas no curricula, detalhadas e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios.
- 1.4 A identificação e checagem das informações apresentadas serao 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.
- 1.5 A Cooperativa podera utilizar de consultoria especializada para a melhor identificação de candidatos externos.

Pre-requisitos ao cargo: Legais, Estatutários e Regimentais.	Sicoob Credimil
a) Ser um associado ativo, tendo operado regularmente com a Cooperativa nos dois últimos exercícios sociais e demais condições previstas no Estatuto Social e no Regimento Eleitoral da Cooperativa.	Devem-se observar as condições exigidas.
b) Apresentar reputação ilibada: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar pesquisa na internet com o nome do candidato e verificar a existencia de informação que desabone; • Consultar empresas ou organizações que tenham vínculo com o candidato ou com algum parente de 1º grau. Caso seja identificado o vínculo, verificar a situação cadastral no sitio da receita federal (CNPJ empresa) a natureza, a integridade e a confiabilidade da organização administrada elo candidato. 	
c) Ser residente no pais: solicitar comprovante de residência em do nome do candidato. Exemplo: notificação do Imposto de Renda do último exercício; recibo da declaração referente ao exercício em curso; contrato de locação em que figure como locatário.	
d) Não estar impedido por lei especial, nem condenado por crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de concussão, de peculato, contra a economia popular, a fé pública, a propriedade ou o Sistema Financeiro Nacional, ou condenado a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos: <ul style="list-style-type: none"> • Emitir os seguintes documentos: certidão de antecedentes criminais (sítio da Polícia Federal); certidões ne ativas, nada consta cível, criminal, dentre 	



<p>outras disponíveis nos sítios dos tribunais de cada região e comprovante de regularidade no Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos do Banco Central CCF.</p>	
<p>e) Não estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos de conselheiro fiscal, de conselheiro de administração, de diretor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar situação jurídica no sítio do Banco Central do Brasil. 	
<p>f) Não responder, nem qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações e outras ocorrências ou circunstâncias análogas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar pesquisa da situação cadastral no Sisbr. 	
<p>g) Não estar declarado falido ou insolvente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar pesquisa da situação ao cadastral no Sisbr. 	
<p>h) Não ter controlado ou administrado, nos 2 anos que antecedem a nomeação, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial.</p>	
<p>Pré-requisitos desejáveis ao cargo: Formação</p>	<p>Sicoob Credimil</p>
<p>Para Candidatos intemos. Conhecimentos em contabilidade, riscos, tributos e legislação; Conhecimentos avançados nos assuntos que estarão sob sua gestão; Participação em Cursos, Congressos, Conferências e Seminários na área financeira voltados ao constante aperfeiçoamento profissional.</p>	
<p>Pré-requisitos ao cargo: Experiência</p>	<p>Sicoob Credimil</p>
<p>a) Capacidade técnica e gerencial, verificando, dentre outros, não cumulativamente: Experiência na tomada de decisões a partir da análise de relatórios gerenciais; Vivência na gestão de equipes e desenvolvimento de pessoas; Vivência em planejamento e gestão orçamentária; Vivência na definição e implantação de Planejamento Estratégico; Realização de prestação de contas e fechamentos financeiros parciais e globais; Capacidade diagnóstica no que tange as necessidades de recursos humanos, financeiros, tecnológicos, físicos, etc; Vivência na estruturação e otimização de processos e recursos; Experiência na análise e viabilidade operacional e financeira de projetos; Vivência no assessoramento da alta gestão nos processos de tomada de decisão.</p> <p>b) Conhecimentos em: Visão estratégica, sistêmica e de longo prazo; Melhores práticas de governança; Legislação aplicável às funções do cargo;</p>	<p>Análise curricular; Análise documental.</p>



<ul style="list-style-type: none"> • Perfil de risco da entidade; • Análise e gestão de risco de crédito; • Mercado financeiro e gestão de ativos; • Planejamento orçamentário; 	
Pré-requisitos ao cargo: Disponibilidade	Sicoob Credimil
a) O candidato deverá se comprometer a dedicar tempo suficiente para exercer adequadamente suas funções nos termos do Estatuto Social e Regimento Interno da Diretoria Executiva.	Análise curricular; Análise documental.

Etapa II - Validação

- 11.1 O Conselho de Administração é responsável pela triagem e verificação da documentação dos candidatos ao cargo de diretor para atendimento de requisitos apresentados na etapa anterior.
- 11.2 A definição do perfil deve conter o escopo das competências, traços de personalidade e estilo de liderança almejados.
- 11.3 De forma a oferecer suporte técnico e transparência na etapa de Validação, recomenda-se que o Conselho de Administração acione o setor de Recursos Humanos da Cooperativa.
- 11.4 Compete ao Conselho de Administração, por meio de no mínimo 2 Conselheiros de Administração, e caso necessário, com o apoio do RH do Sicoob Credimil, conduzir a checagem das exigências previstas na etapa de identificação e perfil comportamental conforme disposto na tabela abaixo.

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

- 11.5 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.

Etapa III - Avaliação

- 111.1 Avaliação e a mensuração das competências para o desempenho no cargo e devese basear na análise do nível de maturidade das competências, bem como na obtenção de resultados.
- 111.2 A Diretoria Executiva e seus sucessores deverão ser avaliados a partir dos critérios descritos no quadro a seguir. A condução da avaliação é de

responsabilidade do Conselho de Administração com o apoio técnico do RH da Cooperativa.

- 111.3 Diretor em exercício: recomenda-se a avaliação a ser realizada pelos membros do Conselho de Administração de forma mais abrangente possível incluindo, além de ferramentas de avaliação de desempenho, o estabelecimento de metas conforme critérios de avaliação abaixo:

Critérios de avaliação: Competências	Sicoob Credimil
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompanha o alcance de objetivos e metas da Diretoria Executiva sob sua responsabilidade, entregando resultados concretos e de qualidade, com foco estratégico no médio e longo prazo; • Responde pelos resultados da Diretoria Executiva e pela condução de projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, monitorando indicadores e atuando preventivamente para evitar riscos que possam comprometer a eficiência ou impactar nos resultados. 	<p>Recomenda-se a aplicação da avaliação de competência combinada com as perguntas em entrevista.</p>
<p>b) Foco na Eficiência e Eficácia - agregar valor ao Sicoob por meio da otimização de recursos e identificação de oportunidades de negócios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Define prioridades sobre orçamento e alocação de recursos em sua Diretoria Executiva, influenciando a definição de prioridades e investimentos da Cooperativa; • Garante a consistência entre o planejamento de sua Diretoria Executiva e a estratégia organizacional, respondendo pelo alinhamento de seus gestores as diretrizes definidas. 	
<p>c) Relacionamento Institucional - representar o Sicoob e zelar pela sua imagem institucional articulando e estabelecendo alianças estratégicas para fortalecimento da marca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representa internamente projetos e iniciativas estratégicas de âmbito corporativo, com foco na cooperação, integração de esforços e para a realização dos objetivos conjuntos; • 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>d) Visão de Mercado - posicionar o Sicoob como agente de desenvolvimento local, defendendo a sustentabilidade econômica da Cooperativa e sua expansão, a fim de atender as necessidades do seu mercado:</p>	



<ul style="list-style-type: none">• Acompanha as principais variáveis e tendências relacionadas ao negócio, discutindo e planejando, junta a seus pares, ações corporativas para assegurar o posicionamento da Cooperativa;• Demonstra equilibria 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.	
<p>e) Liderança - ser referencia 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">• Define (em colegiado) as estratégias da Cooperativa (foco no longo prazo) e as dissemina, contextualizando suas implicações e contribuindo para construção de uma visão integrada dos gestores e profissionais da e cooperativa.• Delega responsabilidades e desafios ao grupo gerencial sob sua responsabilidade, definindo papéis e mobilizando-os para o alcance dos resultados organizacionais.	
<p>f) Tomada de decisão - tomar decisões consistentes com os objetivos estabelecidos considerando riscos e impactos na Cooperativa:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifica oportunidades para a entidade e assume desafios, decisões e riscos calculados na diretoria, com visão dos impactos na cadeia de valor e nos resultados de médio e longo prazos;• Toma decisões com visão corporativa e julgamento independente, tendo como premissa padrões, políticas e valores da Cooperativa.	

Etapa IV - Capacitação

- IV.1 Ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir as competências e conhecimentos necessários e alinha-los aos valores e propósito da Cooperativa.
- IV.2 A Cooperativa tem o papel de oferecer a capacitação continua sobre os tema relevantes para formação de líderes.
- IV.3 O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento das competências avaliadas na etapa anterior. Esse procedimento tem como principal objetivo reforçar as competências que apresentaram o resultado acima do esperado e promover a aquisição daquelas que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão.
- IV.4 A capacitação continua e pre-requisito para uma governança apoiadas nas boas praticas de gestão.




IV.5 Seguem os temas de formação continuada obrigatórias para os Diretores em exercício:

Capacitação Continuada (após a posse)	Instrumento de aferição
<p>A cada ano, a partir do ano subsequente a posse, os Diretores, estejam eles em exercício de primeiro mandato ou em recondução de mandato, deverão apresentar ao menos um certificado de conclusão de curso com viés de capacitação continuada, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestão de Negócios; • Gestão Operacional; • Estratégia, Inovação e Sustentabilidade; • Liderança; • Finanças. 	<p>Opções de canais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicoob Universidade; • Cursos do PROFOR; • Intercâmbios; • Cursos de extensão, aperfeiçoamento e/ou certificações ofertadas por instituições de mercado; • Eventos promovidos pela Central (Ex:Seminário)


IV.6 Caso o Diretor, após a posse, não se submeta a capacitação continuada na forma acima, caberá ao Conselho de Administração deliberar se o mesmo permanecerá ou não no cargo de Diretor.

ESTE PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES FOI REVISADO E APROVADO EM REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COOPERATIVA DE CRÉDITO RURAL DE IRAÍ DE MINAS LTDA. - SICOOB CREDIMIL REALIZADA EM 19/02/2026, ATA 226ª COM AD REFERENDUM NA AGO - ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA DE 2026.

Iraí de Minas/MG, 19 de fevereiro de 2026.




Carlos Rebelatto
Presidente
SICOOB Credimil



Egon Ricardo Lohmann
Diretor de Negócios
SICOOB Credimil



Elir Schwertner
Diretor Administrativo
SICOOB Credimil



Gaudir Sabadin
Diretor Controles e Riscos
SICOOB Credimil




Jucir Trevisan
Vice-Presidente
SICOOB Credimil



José Basso
Conselheiro Administração
SICOOB Credimil



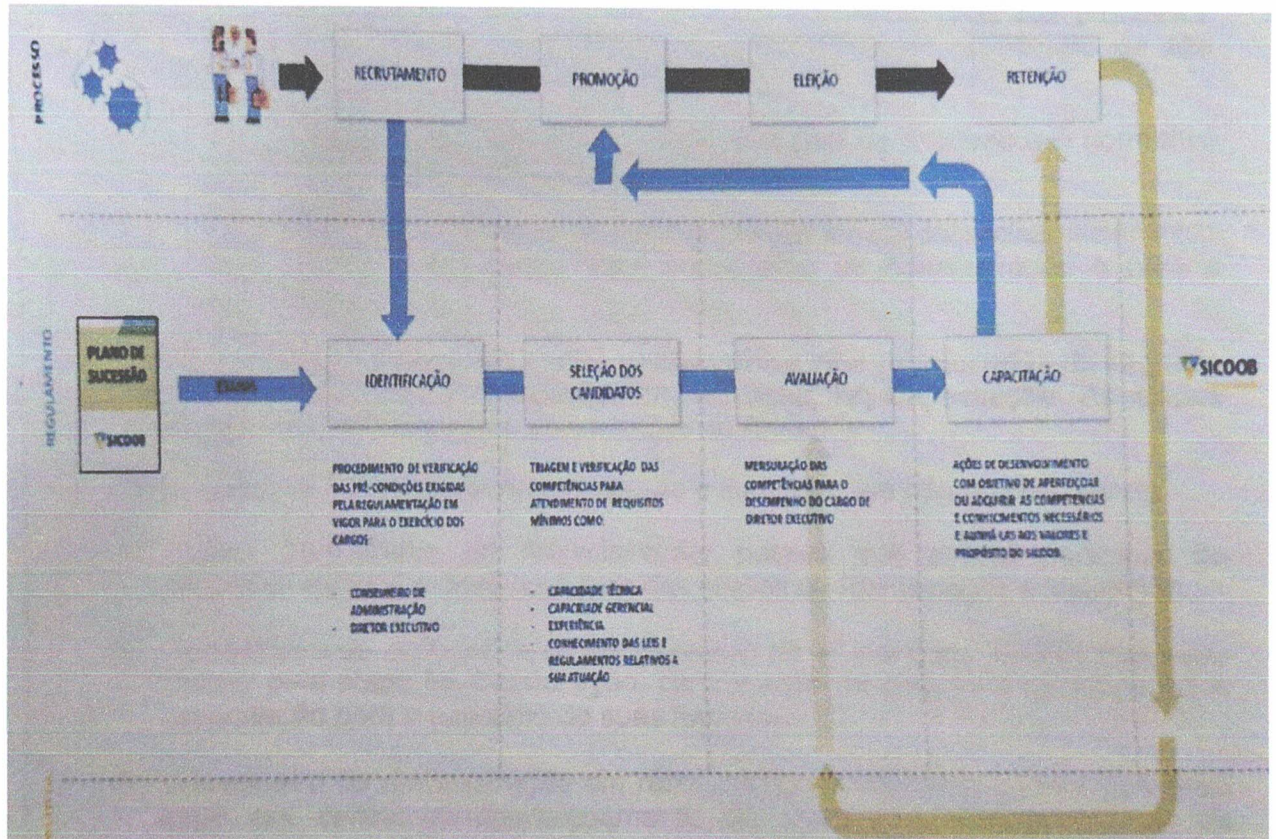
Edson Dall'Agnol
Conselheiro de Administração
SICOOB Credimil



Waldyr Wilker Resende Fernandes
Conselheiro de Administração
SICOOB Credimil

Anexo 2 - Fluxograma

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



PRINCIPAIS REGULAMENTAÇÕES SOBRE EXERCÍCIO DE CARGOS DA GOVERNANÇA:
Resolução CMN 4.122/12 Lei 5.764/71.

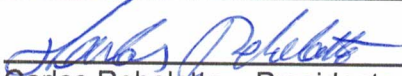


TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE CONSELHO ADMINISTRAÇÃO

Pelo presente Termo de Ciência e Responsabilidade, declaro ter conhecimento do **PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB CREDIMIL**, revisto e aprovado sem alteração na Reunião do Conselho de Administração em 19/02/2026, Ata nº226ª.

Iraí de Minas/MG, 19 de fevereiro de 2026.


CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:




Carlos Rebelatto – Presidente
CPF: 260.705.370-68 19/02/26



Jucir Trevisan – Vice-Presidente
CPF: 536.778.629-49 19/02/26



Edson Dall' Agnol – Conselheiro de Administração
CPF: 952.014.086-72 19/02/26



Waldyr Wilker Resende Fernandes – Conselheiro de Administração
CPF: 916.072.646-68 19/02/26




José Basso – Conselheiro de Administração
CPF: 355.610.330-34 19/02/26

DIRETORIA EXECUTIVA:



Egon Ricardo Lohmann – Diretor de Negócios
CPF: 286.343.060-20 19/02/26



Elir Schwertner – Diretor Administrativo_
CPF: 649.950.466-15 19/02/26




Jandir Sabadin – Diretor de Controles e Riscos
CPF: 297.749.340-91 19/02/26

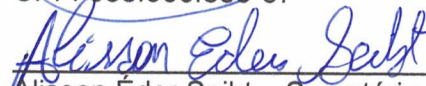
TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE DOS CONSELHEIROS FISCAIS

Pelo presente Termo de Ciência e Responsabilidade, declaro ter conhecimento do **PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB CREDIMIL**, revisto e aprovado sem alteração na Reunião do Conselho de Administração em 19/02/2026, Ata nº226ª.

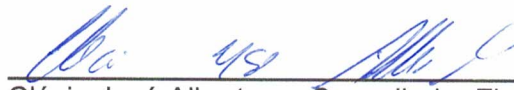
Iraí de Minas/MG, 19 de fevereiro de 2026.



Aurélio de Souza Pereira Carvalho – Coordenador Conselho Fiscal
CPF: 088.900.386-67 25/02/26



Alisson Éder Seibt – Secretário Conselho Fiscal
CPF: 051.108.196-02 25/02/26

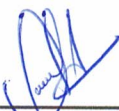


Clécio José Alberton – Conselheiro Fiscal
CPF: 609.762.176-00 25/02/26

Plano de Sucessão de Administradores Sicoob Credimil
TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE DOS COLABORADORES

Pelo presente Termo de Ciência e Responsabilidade, declaro ter conhecimento do **PLANO DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DO SICOOB CREDIMIL**, revisto e aprovado sem alteração na Reunião do Conselho de Administração em 19/02/2026, Ata nº226ª.

Iraí de Minas/MG, 19 de fevereiro de 2026.




Ana Lemos Fernandes Ferreira – Agente de Controle Interno e Risco
CPF: 649.947.756-72 19/02/26



Eni Maria Carvalho Ferreira – Agente de Atendimento
CPF: 051.450.346-79 19/02/26



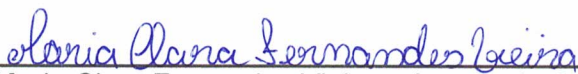
Eva de Fátima Vieira Alves – Agente de Atendimento
CPF: 952.034.866-20 19/02/26



Ilma Maria Nunes Coelho – Supervisora Crédito
CPF: 810.586.166-68 19/02/26




Luan Henrique Sousa – Agente de Atendimento
CPF: 126.808.736-02 19/02/26




Maria Clara Fernandes Vieira – Agente de Atendimento
CPF: 100.052.496-51 19/02/26



Matheus Messias Souza – Agente de Atendimento
CPF: 140.650.366-58 19/02/26



Nominato Ferreira Neto – Gerente Geral
CPF: 460.271.906-63 19/02/26



Rodrigo Oliveira Almeida - Agente de Atendimento
CPF: 089.408.766-72 19/02/26



Rosângela Naves Moura – Supervisora Administrativa
CPF: 735.165.706-87 19/02/26



Valquíria Bianca Lopes do Nascimento – Agente de Atendimento
CPF: 126.961.896-25 19/02/26