

# PRÁTICAS DE LIDERANÇA

## PARA LEVAR OS VALORES À AÇÃO

Abaixo, você encontrará as Práticas de Liderança que são instâncias ao longo do ano para fortalecer suas competências, exercer sua liderança e, coletivamente, consolidar a cultura e os valores do Grupo Falabella. Estão organizadas de acordo com o modelo **I (EU) - WE (EQUIPE) - IT (NEGÓCIO)**.



## PRÁTICAS DE LIDERANÇA DE NEGÓCIOS (IT)

Como líder na Falabella, é vital implementar práticas que promovam a colaboração entre áreas e equipes, conectando todos com nossa visão. Estas práticas potencializam a eficiência, o cumprimento e a melhoria contínua, reforçando a responsabilidade partilhada. Em cada ação, reflete e vive os quatro Valores de Falabella, garantindo coerência em nossa atuação.

REUNIÃO  
OPERACIONAL

REUNIÃO  
ZONAL

REUNIÃO  
AMPLIADA DE  
LOJA / FILIAL

## PRÁTICAS DE LIDERANÇA DE NEGÓCIOS (IT)

### REUNIÃO OPERACIONAL

- **Audiência:** Gerentes de loja
- **Duração:** 1 dia
- **Frequência:** Semestral (online) / Anual (presencial)
- **Data:** Início do ano
- **Conduzido por:** Gerentes de Operações / Comercial / Canal + Convidados

A reunião operacional anual (ou semestral) busca nivelar e unificar nossas mensagens na unidade de negócios e é a oportunidade perfeita para esclarecer e alinhar nossos objetivos de negócios, reafirmar nossa cultura e valores, e otimizar os processos que nos levarão ao sucesso. Além disso, este encontro busca não apenas informar, mas também envolver e comprometer cada líder e cada loja / filial com a visão geral da empresa, garantindo que todos remem na mesma direção com coerência, fortalecendo o senso de pertencimento e propósito em cada membro da equipe.



#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- » Dar visibilidade aos principais direcionamentos da unidade de negócios, resultados e contexto.
- » Revisar os resultados do período anterior e identificar conquistas e oportunidades de melhoria.
- » Incorporar a perspectiva do cliente em nossos direcionamentos estratégicos.
- » Alinhar todos com as ações, iniciativas e projetos a serem realizados no próximo período. Identificar possíveis projetos transversais/colaborativos. Facilitar um espaço para perguntas.
- » Reconhecer projetos / equipes / pessoas com base nos quatro valores organizacionais.



#### PRO TIPS

- » **Agende com antecedência:** Agende com tempo suficiente, garantindo a presença de todos os gerentes. Assegure a logística (local / conexões / tecnologia necessária). Distribua a agenda com antecedência.
- » **Espaços interativos e colaborativos:** Crie um ambiente seguro onde os participantes possam se abrir, dialogar e fornecer feedback às propostas apresentadas. Promova sessões de brainstorming ou pesquisas rápidas para manter os gerentes engajados. Esse enfoque promove a troca ativa de ideias e incentiva a confiança e a colaboração.
- » **Mantenha o foco e a continuidade:** Estabeleça a mensagem-chave que deseja que sua audiência lembre e sempre conecte com a Reunião Operacional anterior, revisando conquistas e pendências. Utilize os dados do Programa de Reconhecimento para decidir quem será reconhecido em cada oportunidade.

## PRÁTICAS DE LIDERANÇA DE NEGÓCIOS (IT)

### REUNIÃO OPERACIONAL



#### ESTRUTURA DA REUNIÃO

- 1 Boas-Vindas e Agenda (10%)**
  - » Introdução curta para criar a energia e foco para iniciar a reunião.
  - » Apresentar novas pessoas que tenham chegado à estrutura organizacional ou movimentos.
  - » Revisão rápida da agenda, para estabelecer as expectativas.
- 2 Resumo da reunião anterior (20%)**
  - » Apresentar folha com os resultados do Ecosistema (utilizar folha da Mesa Redonda).
  - » Mostrar as principais realizações e avanços do período, conectando-os com cada valor organizacional.
  - » Incorporar dados relevantes e tendências de mercado.
  - » Mostrar resultados e iniciativas por BU.
- 3 Planejamento para o próximo período (30%)**
  - » Apresentar iniciativas que ocorrerão na gestão durante o próximo período e sua ligação com a unidade de negócios..
  - » Apresentar o plano estratégico para o próximo período, com foco especial nos desafios críticos por trimestre
  - » Destacar iniciativas-chave que ocorrerão durante o período e criar espaços para brainstorming e colaboração para sua implementação.
- 4 Apresentação de Convidado «Somos uma única equipa (15%)**
  - » Apresentação de projeto cruzado, que quebra silos e atravessa fronteiras entre BU's.
- 5 Reconhecimento**
  - » Premiar / Reconhecer projetos / equipes / pessoas em conformidade com Valores e Estratégia.
  - » Lembrar marcos-chave (Ex. Feedback, Pesquisa de Cultura, etc.).
- 6 Perguntas**
  - » Espaço de interação com as equipes, esclarecer dúvidas e apresentar suas perspectivas.
- 7 Fechar (5%)**
  - » Reforça mensagens-chave que queremos que as pessoas se lembrem a partir desta instância (não mais de 3-4 pontos).
  - » Lembre-se dos processos de RH que estão em andamento (pesquisa de cultura, avaliação de desempenho, feedback, etc.).