



**Cooperativa de Crédito Rural dos Plantadores de  
Cana de Alagoas  
COPLAN**

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DE  
ADMINISTRADORES**



## Sumário

1. APRESENTAÇÃO.....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. REGULAMENTAÇÃO .....	5
4. REQUISITOS .....	6
5. PROGRAMA DE SUCESSÃO .....	8
6. HISTÓRICO DE REVISÕES .....	8



## 1. APRESENTAÇÃO

Esta política visa estabelecer os critérios mínimos exigidos para que associados possam concorrer a cargos eletivos da alta administração na cooperativa. Sujeitar-se-ão a esta política os associados que vierem a pleitear o exercício dos cargos executivos de **Diretor Presidente, Diretor de Operações, Diretor Administrativo e Diretor Auxiliar**.

O propósito é assegurar que os ocupantes dos cargos executivos tenham as competências necessárias para o bom desempenho das suas funções e que a cooperativa não venha a ser administrada de maneira a sofrer quaisquer intercorrências adversas por incapacidade técnica ou omissão na gestão dos seus Diretores.

Na Gestão Executiva, a Diretoria tem como principais atribuições acompanhar o estado econômico-financeiro da instituição, bem como conduzir as atividades ligadas aos negócios, através da avaliação contínua do desempenho dos produtos e serviços oferecidos ao quadro social e da efetividade de atuação da equipe de colaboradores, devendo prestar contas da sua atuação em reuniões do órgão colegiado ou sempre que solicitado.

O Diretor Presidente da cooperativa é o responsável por coordenar as atribuições dos demais Diretores e responder pelo desempenho da instituição e pela prestação de contas perante o Conselho Fiscal e os associados.

Primando pela profissionalização da gestão e pela competência técnica gerencial de seus Diretores, a singular investe em cursos de formação e atualização profissional visando boas práticas de gestão cooperativa.

## 2. OBJETIVO

Esta política tem por objetivo social prover, por meio da mutualidade, a prestação de serviços financeiros a seus associados, assegurando-lhes o acesso a instrumentos do mercado; à educação cooperativista e assistência financeira, através da ajuda mútua, da economia sistemática e do uso adequado do crédito; fomentando a expansão do movimento cooperativista; regendo-se pelos princípios da neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social. Seguem elencados os princípios e as diretrizes a serem observadas:

### I. Princípios

- a) A Política de Sucessão de Administradores da COPLAN está alinhada com o seu planejamento estratégico, bem como com os Valores e Princípios Cooperativistas;
- b) As leis e demais normativos que regulamentam o funcionamento das Cooperativas de Crédito são cumpridas em todas as etapas previstas nesta política;



- c) Os processos de sucessão previstos nesta política abrangem aspectos relacionados as condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor, capacidade técnica, gerencial e habilidades interpessoais dos administradores, nível de experiência e conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

## II. Diretrizes

- a) Fortalecer o modelo de Governança Corporativa e garantir a continuidade dos negócios e a minimização de riscos, assegurando a sustentabilidade e a longevidade da COPLAN;
- b) Assegurar a transparência no processo de transição de cargos diretivos e contribuir para mitigar conflitos de interesses;
- c) Apresentar diretrizes para o planejamento de sucessão para cargos da alta administração, assegurando o provimento de lideranças qualificadas e minimizando os impactos de sucessões não planejadas;
- d) Assegurar a transmissão do legado da COPLAN, preservando o propósito, os valores e os princípios cooperativistas;
- e) Garantir o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais para o sucesso do negócio e assegurar que os ocupantes dos cargos de alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções;
- f) Apresentar diretrizes e regras para identificação, eleição e desenvolvimento de cargos da alta administração;
- g) Planejar o processo de sucessão de administradores da cooperativa, evitando a ocorrência de sucessões decorrentes de situações emergenciais;
- h) Oportunizar a capacitação de todos os atuais cargos da alta administração, tendo como princípio o modelo igualitário e transparente proposto pelo Cooperativismo;
- i) Alinhar os critérios de escolha e desenvolvimento de sucessores à estratégia e à cultura da COPLAN, com base nos interesses e expectativas do quadro social;
- j) Identificar potenciais sucessores para os cargos da alta administração que atendam às competências, habilidades e comportamentos necessários para os desafios futuros a serem enfrentados pela cooperativa; e



- k) Utilizar metodologias para a identificação e desenvolvimento de potenciais sucessores para os cargos da alta administração.

### 3. REGULAMENTAÇÃO

Através da Resolução nº 4.878 de 23 de dezembro de 2020, o Conselho Monetário Nacional determinou que as instituições financeiras, inclusive as cooperativas de crédito, devem implementar e manter política de sucessão de administradores, aplicável aos cargos da alta administração da instituição. A seguir elencamos as responsabilidades para cada órgão:

#### I. Assembleia Geral

- a) Responsável pela aprovação da política

#### II. Conselho de Administração

- a) Aprovar as normas e controlar os processos relativos ao planejamento dos procedimentos previstos nesta Política;
- b) Responder pela identificação de potenciais sucessores para renovação e substituição dos cargos da alta administração;
- c) Acompanhar o processo de sucessão de Diretores, com base nas diretrizes apresentadas nesta Política.

#### III. Diretoria

- a) Assegurar o cumprimento da política;
- b) Fornecer subsídios para atualização e revisão desta Política; e
- c) Supervisionar as práticas e controlar os processos relativos à operacionalização e à manutenção dos processos previstos nesta Política.

#### IV. Diretor Presidente

- a) Encaminhar a Política de Sucessão de Administradores para a aprovação da Assembleia Geral, após sua discussão e análise pela Diretoria;
- b) Liderar e executar os passos necessários para a preparação e desenvolvimento dos potenciais sucessores; e
- c) Liderar e acompanhar a estruturação e execução dos processos de sucessão dos cargos de Diretores, com base nas diretrizes apresentadas nesta Política.



## V. Conselho Fiscal

- a) Averiguar e fiscalizar o cumprimento da aplicação desta Política.

## 4. REQUISITOS

Os associados interessados em concorrer a cargos eletivos de direção na COPLAN deverão atentar para os requisitos abaixo elencados, os quais se subdividem em:

### I. Obrigatórios

- a) atender às condições previstas no Estatuto Social;
- b) possuir, no mínimo 02 (dois) anos de adesão à Cooperativa;
- c) não haver parentesco até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, entre seus membros;
- d) não ser cônjuge de pessoa eleita para quaisquer órgãos estatutários (Diretoria ou Conselho Fiscal);
- e) comprovar a participação em curso de capacitação em cooperativismo; e
- f) comprovar a participação em curso de capacitação sobre a legislação e regulamentação aplicável às cooperativas de crédito.

**Obs.:** Caberá à cooperativa prover os cursos de capacitação mencionados nos itens anteriores e de outros julgados importantes para o adequado exercício dos cargos dos administradores, no mínimo uma vez a cada ano.

### II. Desejáveis

- a) ter ocupado cargo no Conselho Fiscal da cooperativa;
- b) possuir habilidade técnica, gerencial e interpessoal;
- c) possuir nível superior completo ou experiência em Administração Agropecuária, cargos gerenciais ou administrativos de empresas comerciais, industriais, de prestação de serviços de entidades públicas ou sem fins lucrativos;
- d) ter conhecimento de contabilidade, economia, administração ou direito que ofereça as competências exigidas pelo cargo pretendido;



De acordo com o disposto no art. 3º, da Resolução nº 4.878/20, para avaliação, treinamento e seleção dos candidatos interessados a assumir os cargos da alta administração, devem considerar além dos requisitos elencados nos itens anteriores, os seguintes aspectos:

### **I. Competências comportamentais:**

- a) Capacidade de se relacionar bem com outras pessoas e gerar resultados positivos dessas interações;
- b) Comprometimento e zelo pelos princípios e valores cooperativistas;
- c) Integridade pessoal e alinhamento com a cultura, os valores e o Código de Conduta e Ética da COPLAN;
- d) Alto nível de habilidade social, de relacionamento e comunicação;
- e) Transparência, eloquência, empatia e capacidade para ouvir e interpretar as necessidades do quadro social da Cooperativa;
- f) Capacidade para estabelecer alianças e parcerias;
- g) Liderança inspiradora e gestão de executivos;
- h) Flexibilidade;
- i) Negociação, administração de conflitos e influência;
- j) Visão estratégica;
- k) Empreendedorismo;
- l) Motivação e disponibilidade de tempo para dedicar-se à Cooperativa;
- m) Tomada de decisão;
- n) Senso de cooperação; e
- o) Comunicação assertiva.

### **II. Competências Técnicas**

- a) Conhecer o cooperativismo de Crédito e o Mercado Financeiro;
- b) Legislação Cooperativista e Financeira;
- c) Governança Corporativa;
- d) Organização e desenvolvimento do quadro social;
- e) Análise e entendimento de relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;
- f) Gerenciamento de Riscos, Controles Internos e *Compliance*;
- g) Gestão de continuidade de negócios;
- h) Comunicação institucional; e
- i) Foco no resultado econômico e social;



## 5. PROGRAMA DE SUCESSÃO

A cooperativa COPLAN deverá promover ações voltadas à capacitação de seus ocupantes de cargos eletivos, para uma possível substituição de membros da diretoria em casos fortuitos e emergentes, garantindo a manutenção dos processos de gestão e boa conduta na administração da singular.

Com vistas a assegurar a continuidade da gestão da COPLAN e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo, deverá ser implementado um plano de formação continuada, que possa planejar a sucessão e recondução de membros da diretoria da instituição. Para isso, a singular deverá fazer parcerias com órgãos de educação cooperativa e de gestão empresarial, assegurando a atualização dos seus processos administrativos e de governança.

Como forma de garantir a constante participação de associados em seus órgãos eletivos, a diretoria da singular deverá incentivar dentro do quadro social aquelas pessoas que se destacam pelo perfil profissional como potenciais dirigentes, através de cursos de formação interna, presencial ou através de meios remotos (*e-learning*). Esses cursos deverão ser relativos, não só a temas de natureza obrigatória (gestão financeira), como a outros que sejam identificados como necessários ou úteis ao exercício das respectivas funções no processo sucessório da organização.

A responsabilidade pela implementação desta política de sucessão de administradores caberá ao diretor presidente da instituição, com avaliações periódicas da sua adequação relatadas em atas de reunião da diretoria e do Conselho Fiscal, que tomou ciência prévia do texto desta resolução.

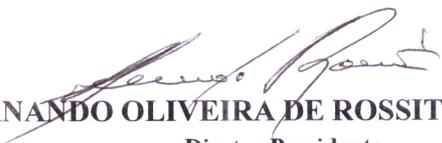
## 6. HISTÓRICO DE REVISÕES

A Política de Sucessão de Administradores da COPLAN será revisada a cada 05 (cinco) anos. A documentação alusiva à referida política será mantida e ficará à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos e será amplamente divulgada a todo o quadro social.



Este Regulamento foi revisado e aprovado em Assembleia Geral Ordinária realizada em 25 de março de 2024.

Maceió/AL, 25 de março de 2024.

  
**FERNANDO OLIVEIRA DE ROSSITER CORRÊA**  
Diretor Presidente

  
**HENRIQUE VAZ FERREIRA ACIOLI**  
Diretor de Operações

  
**MANOEL MAFRA FRAGOSO**  
Diretor Administrativo