



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

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DE
ADMINISTRADORES**



SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO.....	3
II. OBJETIVO.....	3
III. RESPONSABILIDADES.....	4
IV. REQUISITOS.....	5
V. REGRAS PARA SUCESSÃO.....	7
VI. HISTÓRICO DE REVISÕES.....	8



I. INTRODUÇÃO

Através da Resolução nº 4.538, de 24 de novembro de 2016, o Conselho Monetário Nacional, estabeleceu que as instituições financeiras autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil devem implementar e manter política de sucessão de administradores, aplicável aos cargos da alta administração da instituição.

À luz da referida norma, a COPLAN elaborou a presente política de sucessão de administradores, compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da cooperativa, vez que se acha classificada na categoria “Clássica”, nos termos do Comunicado nº 28.684, de 04 de novembro de 2015, do Banco Central do Brasil.

Esta política se aplica aos cargos da alta administração da cooperativa, garantindo assim o desenvolvimento sustentável do negócio.

II. OBJETIVO

A Política de Sucessão de Administradores da COPLAN objetiva estabelecer princípios, diretrizes e regras para sistematizar o processo de sucessão dos cargos de conselheiros e diretores da cooperativa.

a) Princípios

- A Política de Sucessão de Administradores da COPLAN está alinhada com o seu planejamento estratégico, bem como com os Valores e Princípios Cooperativistas.
- As leis e demais normativos que regulamentam o funcionamento das Cooperativas e das Cooperativas de Crédito são cumpridas em todas as etapas previstas nesta política.
- Os processos de sucessão previstos nesta política abrangem aspectos relacionados a 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.

b) Diretrizes

- 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.



- Assegurar a transparência no processo de transição de cargos diretivos e contribuir para mitigar conflitos de interesses.
- Apresentar diretrizes para o planejamento da sucessão para cargos da alta administração, assegurando o provimento de lideranças qualificadas e minimizando os impactos de sucessões não planejadas.
- Assegurar a transmissão do legado da COPLAN, preservando o propósito, os valores e os princípios cooperativistas.
- 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.
- Apresentar diretrizes e regras para identificação, eleição e desenvolvimento de cargos da alta administração.
- Planejar o processo de sucessão de administradores da cooperativa, evitando a ocorrência de sucessões decorrentes de situações emergenciais.
- Oportunizar a capacitação de todos os atuais cargos da alta administração, tendo como princípio o modelo igualitário e transparente proposto pelo Cooperativismo.
- 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.
- 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.
- Utilizar metodologias para a identificação e desenvolvimento de potenciais sucessores para os cargos da alta administração.

III. RESPONSABILIDADES

De acordo com o art. 4º, caput, e §§ 1º e 2º, da Resolução nº 4.538/2016, as responsabilidades em torno da Política de Sucessão de Administradores deve seguir os seguintes procedimentos:

- **Assembleia Geral**

Responsável pela aprovação da política



- **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;

- **Diretoria**

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

- **Diretor Presidente**

- a) Encaminhar a Política de Sucessão de Administradores para a aprovação da Assembleia Geral, após sua discussão e aprovação pelo Conselho de Administração;
- 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 conselheiros e diretores, com base nas diretrizes apresentadas nesta Política.

- **Conselho Fiscal**

Averiguar e fiscalizar o cumprimento da aplicação desta Política

IV. REQUISITOS

Em conformidade com o disposto no art. 3º, da Resolução nº 4.538/2016, os requisitos para o acesso a cargos da alta administração da COPLAN se subdividem em:



- **Obrigatórios**

- a) Atender às condições previstas no Estatuto Social; e
- b) Possuir, no mínimo, 2 (dois) anos de adesão à cooperativa.

- **Desejáveis**

- a) De preferência que tenha ocupado cargo no Conselho Fiscal da cooperativa;
- b) Possuir habilidade técnica, gerencial e interpessoal; e
- c) Comprovar conhecimento da legislação e da regulamentação aplicáveis às cooperativas de crédito.

- **Competências comportamentais**

- a) Experiência em gestão com no mínimo de 2 (dois) anos nos últimos 5 (cinco) anos, observada a qualificação prevista no Capítulo V, desta política;
- b) Capacidade de se relacionar bem com outras pessoas e gerar resultados positivos dessas interações;
- c) Comprometimento e zelo pelos Princípios e Valores Cooperativistas;
- d) Integridade pessoal e alinhamento com a cultura, os valores e o Código de Conduta Ética da COPLAN;
- e) Alto nível de habilidade social, de relacionamento e comunicação;
- f) Transparência, eloquência, empatia e capacidade para ouvir e interpretar as necessidades do quadro social;
- g) Capacidade para estabelecer alianças e parcerias;
- h) Liderança inspiradora e gestão de executivos;
- i) Flexibilidade;
- j) Negociação, administração de conflitos e influência;
- k) Visão estratégica;
- l) Empreendedorismo;
- m) Motivação e disponibilidade de tempo para dedicar-se à Cooperativa;
- n) Tomada de decisão;
- o) Senso de cooperação; e
- p) Comunicação assertiva.

- **Competências Técnicas**

- a) Conhecer o cooperativismo de Crédito e 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;
- i) Experiência em desenvolvimento de negócios;
- j) Experiência nas áreas Contábil e Financeira;
- k) Foco no resultado econômico e social;
- l) Gestão estratégica de pessoas;
- m) Gestão orçamentária, contábil e financeira; e
- n) Gestão de Cooperativas de Crédito.

V. REGRAS PARA SUCESSÃO

• Identificação

O potencial sucessor ao cargo de Diretor deve ser identificado entre os cooperados que já atuem ou tenham atuado como Diretor, Conselheiro Fiscal e Conselheiro de Administração.

É atribuição da Diretoria analisar os potenciais sucessores quanto aos aspectos como experiência, conhecimento da legislação, competências técnicas e comportamentais, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Política, visando o desenvolvimento e a qualificação para o cargo pretendido.

Caso o Diretor eleito não tenha a experiência acima citada, deve ser capacitado, avaliado e desenvolvido para as responsabilidades do cargo, nos moldes previstos nesta Política.

• Eleição

O candidato deve possuir, no mínimo, 2 (dois) anos de adesão à cooperativa, e atender as condições básicas para o exercício de cargos eletivos, nos termos da regulamentação vigente e em conformidade com o Estatuto Social. Para compor os cargos de Conselheiro de Administração e Diretor, de preferência que tenha ocupado cargo no Conselho Fiscal da cooperativa.

• Qualificação

Ser graduado ou pós-graduado em uma ou mais das seguintes áreas: Administração de Empresas, Cooperativismo, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Direito, Engenharia, Finanças e Controladoria, Gestão Financeira, Gestão Empresarial, Gestão de Pessoas, Gestão de Recursos Humanos e Tecnologia da Informação.



Comprovar a participação em treinamentos oferecidos pela cooperativa, pelo SESCOOP ou outras entidades capacitadoras para obtenção de conhecimento da legislação cooperativista e da regulamentação aplicável às cooperativas de crédito.

Os Diretores devem realizar, de forma estruturada, um processo de mentoria com seus potenciais sucessores, compartilhando suas experiências, orientando ações e auxiliando no seu desenvolvimento.

- **Avaliação de Competências Técnicas**

Os potenciais sucessores aos cargos do Conselho de Administração e Diretoria terão seus conhecimentos técnicos avaliados após a realização do Curso de Formação de Conselheiros de Cooperativas de Crédito. Em caso de reprovação, deve ser aplicada nova avaliação até que se obtenha a aprovação.

VI. HISTÓRICO DE REVISÕES

A Política de Sucessão de Administradores da COPLAN será revisada a cada 5 (cinco) anos.

A documentação relativa à Política de Sucessão de Administradores da COPLAN será mantida e à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de 5 anos.

A Política de Sucessão de Administradores da COPLAN será amplamente divulgada a todo o quadro social.

Maceió AL, 19 de outubro de 2020.


FERNANDO OLIVEIRA DE ROSSITER CORRÊA
Diretor-Presidente


HENRIQUE VAZ FERREIRA ACIOLI
Diretor Administrativo


ALDO HENRIQUE AZEVEDO LOPES
Conselheiro


MANOEL DE MENDONÇA FRAGOSO
Conselheiro