



CAPÍTULO 18

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES DA COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS FUNCIONÁRIOS DA SANEPAR - CREDISANEPAR

A Diretoria da CREDISANEPAR, com base nas determinações do Banco Central do Brasil, através da [Resolução CMN Nº 4.878/2020](#), submete à apreciação e aprovação da Assembleia Geral Extraordinária dos associados da cooperativa, a **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**, a ser implantada por determinação do Banco Central do Brasil, conforme a seguir detalhada:

I – OBJETIVOS

- 1) A Política de Sucessão de Administradores será compatível com o modelo de negócios da CREDISANEPAR, que é uma cooperativa de crédito classificada pelo Banco Central do Brasil como de “Capital e Empréstimo”, em conformidade com a [Resolução BACEN 5.051/2022](#).
- 2) O quadro social da CREDISANEPAR é composto por empregados da SANEPAR, aposentados e prestadores de serviços vinculados, além de profissionais de diversas áreas de formação que contribuem para o suporte e fortalecimento das atividades da cooperativa;
- 3) A CREDISANEPAR é uma cooperativa de pequeno porte, com uma atividade de complexidade simples e possui uma estrutura operacional enxuta;
- 4) O perfil de risco da CREDISANEPAR está ligado à sua atividade, que tem uma média rotatividade de empregados;
- 5) A intenção da Política de Sucessão de Administradores é que os cargos executivos de diretoria sejam ocupados por profissionais qualificados e identificados com os valores da cooperativa.
- 6) Outro ponto forte é o de assegurar que o rodízio de funções crie oportunidades de desenvolvimento profissional, com a preparação para novos desafios, de modo a garantir a continuidade dos negócios.

II – CARGOS ALVO DA POLÍTICA

O quadro dirigente da CREDISANEPAR é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Administrativo; 1 Diretor Financeiro e mais 2 diretores sem funções

específicas, para exercerem um mandato de 4 anos, podendo todos serem reeleitos. Como os cargos com maior representatividade; responsabilidade e atuação são os três executivos, com as funções especificadas em estatuto social, a Política de Secessão é direcionada para os mesmos.

III - ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA

A Política de Sucessão levará em consideração as seguintes abrangências:

- Recrutamento – com a escolha de Candidatos à sucessão dentro do quadro social;
- Promoção – a divulgação prévia dos nomes dos futuros sucessores escolhidos, de modo a torná-los conhecidos ao quadro social, de modo a favorecer suas aceitações;
- Eleição – promover ações que possibilitem eles serem eleitos nos pleitos a que concorrerem;
- Retenção – promover ações para que os sucessores eleitos permaneçam nos cargos para os quais forem eleitos, de modo que as suas gestões alcancem os objetivos traçados.

IV – REQUISITOS

- 1) Os requisitos para o recrutamento e a seleção dos candidatos alvos para a Política de Sucessores, deverá levar em consideração os seguintes aspectos:
 - Capacidade Técnica;
 - Capacidade Gerencial;
 - Habilidade Interpessoal;
 - Conhecimento da Legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
 - Experiência.

2) Como na prática, muitos dos requisitos enumerados podem não ser encontrados nos candidatos, tais como conhecimento da legislação e experiência efetiva na atividade da CREDISANEPAR, esses requisitos serão desenvolvidos com a ajuda e o estímulo da cooperativa aos candidatos escolhidos.

3) Para a identificação dos candidatos à Política de Sucessão, serão levados em consideração os seguintes pré-requisitos:

- Quais candidatos apresentam os pré-requisitos no grau mais adequado às exigências do cargo;
- Quais candidatos entregam resultados superiores aos requeridos pelas funções exercidas;
- Quais candidatos demonstram perfil de liderança em nível mais elevado do que o atualmente exercido;
- Quais candidatos detêm conhecimentos ou habilidades de difícil substituição no mercado;
- Quais candidatos possuem conhecimento aprofundado dos processos da cooperativa que possam contribuir para os cargos pretendidos;
- Quais candidatos possuem ampla rede de relacionamento interno e junto ao quadro social, favorecendo sua aceitação e legitimidade.

V – IMPLANTAÇÃO

1) Finalizado o processo de recrutamento e seleção, a CREDISANEPAR iniciará processo de capacitação dos escolhidos, de modo a iniciá-los nas rotinas e no conhecimento do funcionamento da Cooperativa, através de um processo contínuo de recebimento de informações; análise de processos de atuação; acesso da legislação que norteia o funcionamento das cooperativas de crédito no país e demais informações necessárias a torná-los aptos a assumir as funções escolhidas.

2) Os treinamentos serão realizados anualmente e os escolhidos deverão cumprir a carga horária de 10 (dez) horas/aulas de cursos voltados para

atividade do crédito, ou a critério da Diretoria, tendo sempre em vista as necessidades para atendimento no disposto nesta Política.

VI – CONCLUSÕES

Essa Política de Sucessão de Administradores foi implementada em 28/04/2023, e revisada em 13/02/2026. Essa Política deve ser objeto de revisão a qualquer tempo, ou no mínimo a cada 5 anos, de modo a torná-la sempre atual e compatível com as exigências de poder formar e contar com dirigentes capazes de assegurar a continuidade dos negócios.

Cascavel, PR, 13 de fevereiro de 2026.

Ceslau Elias Makovski – Diretor Presidente: _____

Pedro Luiz Silva de Moraes – Diretor Administrativo: _____

Adriana Aparecida dos Santos – Diretora Financeira: _____