

Versão	Vigência / Aprovação	Principais alterações	Área gestora
001	23.06.2017	CONAD no 239/2017 – Versão Inicial.	Gerência de Atração e Desenvolvimento de Pessoas
002	28.01.2019	Alteração de periodicidade de atualização – CONAD – 258ª RO, de 28/01/2019.	Gerência de Atração e Desenvolvimento de Pessoas
003	18.12.2020	Atendimento às melhores práticas de gestão e ao novo contexto organizacional.	Gerência de Atração e Desenvolvimento de Pessoas
004	26.02.2024	Unificação da Política de Recrutamento, Eleição e Destituição de Diretores Estatutários com a Política de Sucessão de Estatutários. Atualização do texto, assim como alteração em Definições e Documentos de Referência	Gerência de Atração e Desenvolvimento de Pessoas

Sumário

1. Objetivo e Abrangência.....	2
2. Definições.....	2
3. Desenvolvimento	3
3.1. Recrutamento e Seleção de Diretores Estatutários.....	3
3.1.1. Requisitos necessários para posição de Diretor Estatutário:	3
3.1.2. Processo Seletivo de Diretores Estatutários:	4
3.1.3. Eleição de Diretores Estatutários:.....	7
3.2. Destituição de Diretores Estatutários	7
3.3. Sucessão de Diretores Estatutários	8
3.3.1. Indicação	8
3.3.2. Metodologia	8
3.4. Responsabilidades	10
4. Disposições Gerais.....	11
5. Documentos de Referência	11
6. Anexos	11

1. Objetivo e Abrangência

Esta política tem como objetivo estabelecer as diretrizes e as principais orientações para os processos de recrutamento, eleição, destituição e sucessão de Diretores Estatutários.

Este Instrumento Normativo aplica-se ao IRB(Re), suas filiais e controladas, diretas e indiretas, no Brasil e no exterior, definida a partir deste momento como “Companhia”.

2. Definições

- **Assessment:** ferramenta que organiza as informações disponíveis sobre cada candidato, de maneira a identificar as características, atributos e competências de cada executivo quanto ao desempenho, potencial de crescimento e liderança, bem como, quanto as habilidades e competências a serem desenvolvidas.
- **Benchmark com mercado:** durante o processo de *assessment*, o potencial sucessor terá seu conjunto de competências e habilidades comparado com pessoas que ocupam posições similares àquela para a qual ele foi indicado no mercado. A realização deste *benchmark* dará ao Comitê de Pessoas e ao Conselho de Administração uma visão mais ampla da prontidão de cada executivo.
- **Vacância de posição:** posição que não se encontra ocupada ou preenchida, seja por saída voluntária ou involuntária, ou nova posição.
- **Mapa de Sucessão:** denominação atribuída ao documento final e resultante da análise efetuada pela Diretoria de Pessoas aos executivos da companhia com potencial para ascender ao cargo de Diretor Estatutário em caso de vacância de uma posição. O mapa obrigatoriamente apresentará o nível de prontidão de cada executivo e as competências a serem desenvolvidas de modo que esteja apto a suceder a referida posição.
- **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI):** é o resultado do método de planejamento de ações para desenvolvimento do potencial sucessor. Este plano proporciona resultados a curto, médio e longo prazo a fim de que o potencial sucessor possa desenvolver sua carreira, maximizando sua capacidade de realização, bem como as competências necessárias para assumir a função para qual foi mapeado.
- **Potencial sucessor:** executivo identificado na companhia como tendo um conjunto de habilidades técnicas e comportamentais que o qualificam para suceder um Diretor Estatutário em caso de vacância da posição.
- **Sucessor interino:** executivo que ficará temporariamente responsável pelas atividades da área até a chegada do novo gestor.

3. Desenvolvimento

3.1. Recrutamento e Seleção de Diretores Estatutários

De acordo com o Estatuto Social do IRB(Re), compete ao Conselho de Administração definir a política de contratação e de remuneração dos Administradores da companhia e/ou suas controladas.

Devem ser respeitadas para a seleção e contratação de um novo Diretor Estatutário todas as condições descritas no Estatuto Social da companhia.

Além das condições descritas no Estatuto Social, os indicados para os cargos em órgãos estatutários deverão estar em conformidade com as diretrizes regulatórias e possuir capacitação técnica compatível com as atribuições dos cargos para os quais serão eleitos ou nomeados.

Devem ser atribuídas aos Diretores Estatutários funções específicas, por área de atividade, conforme regulamentação em vigor.

As funções previstas na regulamentação poderão ser exercidas cumulativamente com outras atribuições e funções executivas.

3.1.1. Requisitos necessários para posição de Diretor Estatutário:

Para assumir a posição de Diretor Estatutário do IRB(Re), o profissional deverá cumprir os requisitos mínimos em linha com a descrição de cargo específica para cada caso:

- I. ser residente no País;
- II. ser graduado em nível superior, observada a legislação aplicável, salvo dispensa do Conselho de Administração, desde que comprovado notório saber na referida área de atuação.
- III. integrar o mapa de sucessão da companhia ou: a) para investidura na posição de Presidente da companhia, ter exercido, por período de 3 (três) anos, cargo estatutário (C-Level) em sociedades seguradoras, resseguradoras, corretoras de seguros, corretoras de resseguros, instituições vinculadas ao Sistema Financeiro Nacional – SFN ou companhias de capital aberto; b) para investidura nas posições em diretorias de atividades inerentes a resseguro, ter exercido cargo similar, pelo período mínimo de 3 (três) anos, em sociedades seguradoras, resseguradoras, corretoras de seguros ou corretoras de resseguros; c) para investidura em diretorias não específicas do segmento do seguro e resseguro, ter exercido cargo similar, pelo período mínimo de 3 (três) anos, em sociedades seguradoras, resseguradoras, corretoras de seguros, corretoras de resseguros, instituições vinculadas ao Sistema Financeiro Nacional – SFN ou em companhias de capital aberto; e
- IV. estar alinhado às competências do IRB(Re).

Também devem ser observadas as regras e impedimentos para o exercício do cargo de Diretor Estatutário previstos na Política de Indicação dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento e Diretoria Estatutária.

3.1.2. Processo Seletivo de Diretores Estatutários:

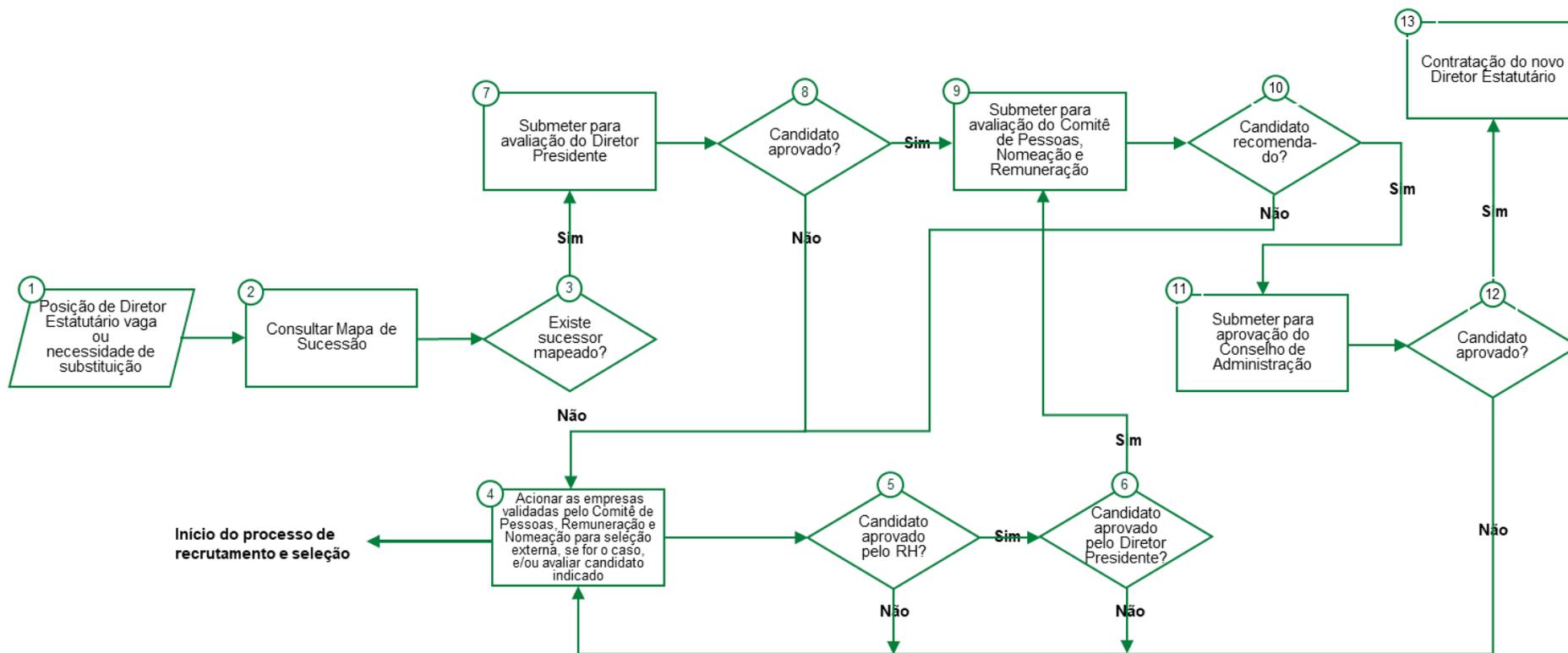
O processo de recrutamento e seleção deverá ser conduzido pelas seguintes áreas / órgãos:

- Posição Diretor Estatutário: pela Diretoria de Pessoas e pelo Diretor Presidente, com conhecimento e recomendação do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração e deliberação do Conselho de Administração;
- Posição Diretor Presidente: pela Diretoria de Pessoas e pelo Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração, com deliberação do Conselho de Administração.

A seleção de Diretores Estatutários seguirá os seguintes passos:

- I. O processo será conduzido pela Diretoria de Pessoas, que poderá contratar consultoria de seleção/headhunter reconhecida e especializada em recrutamento de altos executivos, indicada pelo Conselho de Administração.
- II. Após a seleção, o perfil do(s) candidato(s) finalista(s) será enviado para a Gerência de Conformidade da companhia, para avaliação prévia de diligência de integridade (KYE), conforme previsto na Política e na Norma de PLD e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa.
- III. Caso seja utilizada a consultoria, serão apresentados 3 (três) candidatos finalistas no processo, os quais serão avaliados pelos responsáveis. Em caso de não escolha de nenhum dos finalistas, a empresa apresentará novos candidatos.

Abaixo, segue o fluxo com as etapas do processo seletivo para posições de Diretores Estatutários:



ETAPAS	PROCESSO	RESPONSÁVEL
1) Posição de Diretor Estatutário vaga ou necessidade de substituição	Identificação da necessidade de seleção de Diretor Estatutário seja por vacância da posição, seja por necessidade de substituição	Diretor Presidente e Conselho de Administração
2) Consultar Mapa de Sucessão	Consultar a existência de um ou mais potenciais sucessores para a posição vaga	Diretor Presidente e Diretoria de Pessoas
3) Existe sucessor mapeado?	Para os casos em que houver sucessor mapeado, o nome será validado pelo RH	Diretor Presidente e Diretoria de Pessoas
4) Acionar as empresas validadas pelo Comitê de Pessoas, Remuneração e Nomeação para seleção externa, se for o caso, e/ou avaliar candidato indicado	Caso não exista sucessor mapeado poderão ser acionadas consultorias externas para iniciar seleção. Em caso de indicação de candidato, o RH avaliará o perfil encaminhado e submeterá ao Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração	Diretoria de Pessoas
5) Candidato aprovado pelo RH?	A lista tríplice de candidatos externos feita pela consultoria externa será apresentada para o RH	Diretoria de Pessoas
6) Candidato aprovado pelo Diretor Presidente?	A lista tríplice de candidatos externos aprovados pelo RH serão avaliados pelo Diretor Presidente	Diretor Presidente
7) Submeter para avaliação do Diretor Presidente	Enviar para a aprovação do Diretor Presidente candidatos pré-aprovados e/ou sucessores internos mapeados	Diretor Presidente
8) Candidato aprovado?	Caso os candidatos sejam aprovados serão enviados para análise do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração. Em caso negativo, o processo será reiniciado	Diretor Presidente
9) Submeter para avaliação do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração	Enviar para avaliação do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração candidatos pré-aprovados e/ou sucessores internos mapeados	Diretor Presidente e Diretoria de Pessoas
10) Candidato recomendado?	Caso os candidatos sejam recomendados serão enviados para análise do Conselho de Administração. Em caso negativo, o processo será reiniciado	Diretor Presidente e Diretoria de Pessoas
11) Submeter para aprovação do Conselho de Administração	Caso os candidatos sejam recomendados serão enviados para análise do Conselho de Administração. Em caso negativo, o processo será reiniciado	Diretor Presidente e Diretoria de Pessoas
12) Candidato aprovado?	Caso um dos candidatos sejam aprovados, será iniciada a contratação do novo estatutário.	Conselho de Administração
13) Contratação do novo Diretor Estatutário	O candidato aprovado passará pelo processo de admissão.	Diretoria de Pessoas

3.1.3. Eleição de Diretores Estatutários:

De acordo com a Resolução CNSP nº 422 de 2021, anteriormente à realização do ato societário deverá ser realizada consulta prévia quanto ao cumprimento das condições e requisitos, por parte dos indicados, para o exercício dos respectivos cargos.

Após a homologação do Diretor Estatutário pela SUSEP, o processo de admissão seguirá os trâmites internos correntes.

3.2. Destituição de Diretores Estatutários

De acordo com o Estatuto Social do IRB(Re), compete ao Conselho de Administração a destituição dos membros da Diretoria Estatutária, que pode ocorrer a qualquer tempo, com ou sem justa causa.

O Diretor Estatutário pode ser destituído de sua função por comprovada justa causa com a consequente rescisão do seu contrato, sem qualquer aviso prévio, se:

- I. Agir com dolo ou má-fé, causando prejuízo à companhia ou suas Subsidiárias;
- II. Praticar qualquer tipo de fraude contra ou em nome da companhia ou suas Subsidiárias;
- III. Vir a ser condenado em processo criminal por decisão transitada em julgado;
- IV. Estiver ou se tornar inabilitado ou impedido de exercer seu cargo em função de restrição legal ou imposição de lei; ou
- V. Desídia no desempenho de suas funções.

Além dos itens acima, de acordo com a Resolução CNSP nº 422, artigo 47, “a constatação, a qualquer tempo, do desatendimento, superveniente ou não, revelado por ocasião da consulta prévia, da eleição ou da nomeação, a requisito previsto nesta Resolução poderá implicar, conforme as condições de cada caso concreto, a suspensão ou a revogação do ato de aprovação da consulta, da eleição ou nomeação e a instauração de processo administrativo sancionador, sem prejuízo dos demais procedimentos legais cabíveis.”

A destituição do Diretor Estatutário deverá ser deliberada em reunião do Conselho de Administração. A formalização se dará através de Ata da Reunião específica devidamente assinada pelos membros do Conselho, preferencialmente no mesmo dia em que ocorrer a comunicação acerca da destituição.

De acordo com a Resolução CNSP nº 526/21, a Gerência de Suporte aos Órgãos de Governança deverá submeter à SUSEP para homologação a Ata da Reunião do Conselho de Administração acerca da destituição do Diretor Estatutário, tendo a SUSEP prazo de 30 dias para homologar o desligamento.

O Diretor Estatutário se afastará da companhia a partir do momento de sua destituição, não havendo necessidade da conclusão do processo de homologação do respectivo ato societário para tal afastamento. No entanto, a destituição somente será definitiva após a homologação do citado ato societário pela SUSEP.

3.3. Sucessão de Diretores Estatutários

O processo de sucessão visa o mapeamento interno de potenciais colaboradores para oportunidades de ascensão como forma de valorização e retenção de talentos ou busca de profissionais externos do mercado.

3.3.1. Indicação

O sucessor das posições para Diretoria Estatutária deve ser preferencialmente um candidato interno, integrante do Mapa de Sucessão.

Os ocupantes de posições de Diretor Estatutário poderão indicar quem são seus potenciais sucessores dentro da organização durante o processo de Avaliação de Desempenho anual da companhia e que irão participar do processo de mapeamento.

As indicações devem ser aprovadas pelo colegiado da Diretoria Estatutária para que seja possível iniciar o processo de desenvolvimento do profissional, em que poderá ser realizado *assessment* para apoio da construção do Plano de Desenvolvimento Individual.

O Plano de Desenvolvimento Individual deve proporcionar aos executivos integrantes do Mapa de Sucessão oportunidades relevantes de aprimoramento ou desenvolvimento de suas competências, preparando-os para assumirem novos desafios e responsabilidades na companhia.

A indicação como potencial sucessor não acarretará aos executivos indicados qualquer compromisso ou diferencial perante os demais colaboradores, seja financeiro ou hierárquico.

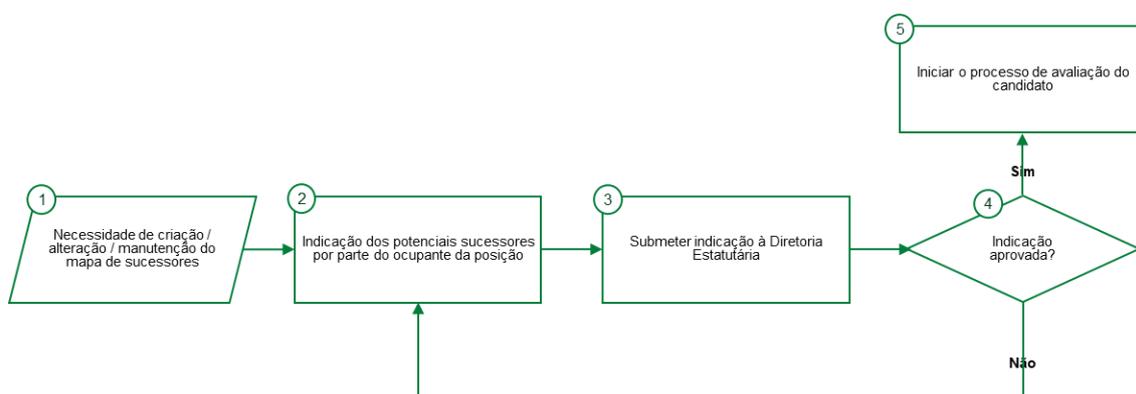
3.3.2. Metodologia

Caso seja necessária a realização de *assessment*, serão contemplados os seguintes pontos:

- (i) análise de experiências profissionais anteriores;
- (ii) avaliação estruturada por competências;
- (iii) *benchmark* com o mercado;
- (iv) avaliação psicométrica; e
- (v) avaliação de potencial.

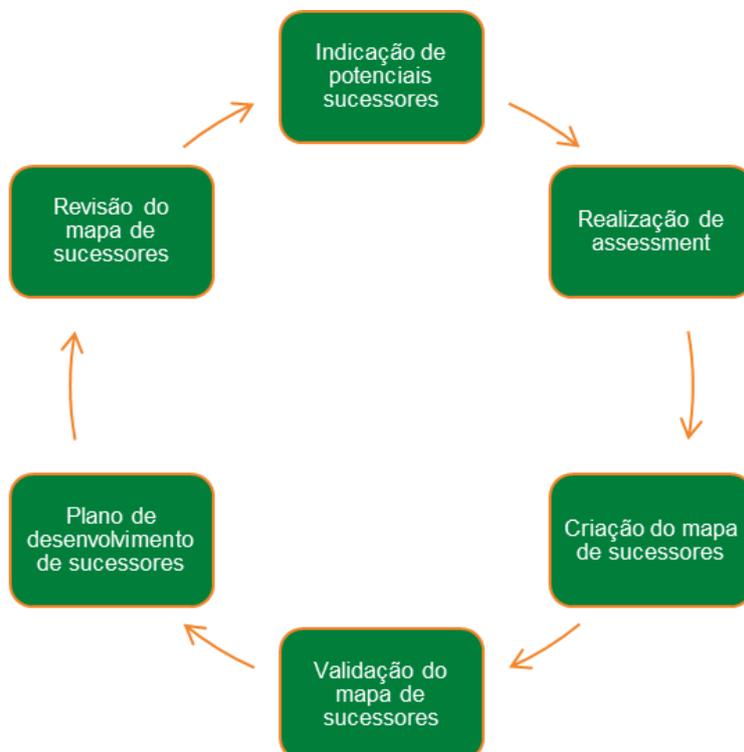
Este trabalho resultará na elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) que ajudará a endereçar eventuais lacunas de conhecimento e a Diretoria de Pessoas realizará o acompanhamento junto ao gestor direto do potencial sucessor.

Abaixo segue o fluxo com as etapas do processo de sucessão:



ETAPAS	PROCESSO
1) Necessidade de criação / alteração / manutenção do mapa de sucessores	Sempre que for necessário fazer um novo mapa ou atualizar o mapa sucessório vigente
2) Indicação dos potenciais sucessores por parte do ocupante da posição	A indicação poderá ser feita pelo atual ocupante da posição a ser mapeada
3) Submeter indicação à Diretoria Estatutária	O(s) nome(s) indicado(s) deve(m) ser submetido(s) a aprovação do colegiado da Diretoria Estatutária
4) Aprovação da indicação	Em caso de não aprovação do(s) nome(s) indicados(s), o Diretor Estatutário da posição a ser mapeada poderá fazer uma nova indicação, que deverá novamente ser submetida à aprovação do colegiado
5) Iniciar o processo de avaliação do candidato	O(s) nome(s) indicado(s) aprovado(s) pelo colegiado participará(ão) do processo de desenvolvimento, que poderá ser por assessment

Paralelo ao processo de preenchimento da posição vacante, será indicado um Executivo interno como sucessor interino. A este gestor caberá a gestão da área até a chegada do futuro ocupante da posição.



Anualmente, deverá ser apresentado para o Conselho de Administração um status do Mapa de Sucessão para ciência e validação.

Caberá ao Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração assessorar o Conselho de Administração em todas as questões que envolvam a sucessão de posições de Diretor Estatutário do IRB(Re) e das demais empresas do grupo, monitorando periodicamente a evolução dos esforços e trabalhos desenvolvidos.

3.4. Responsabilidades

- **Diretoria de Pessoas:** responsável pela condução do processo seletivo assim como pelo acompanhamento das destituições e pela construção estruturada do Mapa de Sucessão em no máximo a cada 3 (três) anos submetendo o resultado à avaliação do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração.
- **Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração:** responsável pela avaliação e recomendação de políticas, recrutamento, nomeação, sucessão e desenvolvimento de sucessores mapeados para Diretoria Estatutária.
- **Gerência de Conformidade:** responsável por realizar a diligência de integridade dos candidatos, considerando os critérios da Norma de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo e da Proliferação de Armas de Destruição em Massa – PLD/FT e demais critérios específicos exigidos pelas legislações indicadas nessa Política.

- **Diretor Presidente:** responsável por realizar as avaliações dos candidatos e submeter para aprovação do Conselho.
- **Conselho de Administração:** responsável pela deliberação de recrutamento, nomeação, destituição e validação do Mapa de Sucessão da companhia para a Diretoria Estatutária.

4. Disposições Gerais

A Diretoria de Pessoas será responsável pelo acompanhamento e execução desta política. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta política, ou sobre a aplicação de quaisquer de seus dispositivos, deverá ser encaminhada diretamente à Diretoria de Pessoas que dará o devido esclarecimento ou orientação.

Os casos omissos e de exceção nesta política deverão ser resolvidos pelo Conselho de Administração, com suporte do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração.

A presente política deverá ser atualizada a cada 2 (dois) anos contados a partir de sua publicação e/ou sempre que houver alteração no processo descrito nesta política, somente podendo ser alterada por deliberação do Conselho de Administração.

Política aprovada na 319ª RCA de 26/02/2024.

5. Documentos de Referência

- Estatuto Social da companhia;
- Norma de PLD e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa;
- Regulamento do Novo Mercado;
- Regimento do Comitê de Pessoas, Nomeação e Remuneração;
- Política de PLD e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa;
- Política de Indicação dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento e Diretoria Estatutária;
- Resolução CNSP nº 422/2021; e
- Resolução CNSP nº 526/2021.

6. Anexos

Não se aplica.