

Versão	Vigência / Aprovação	Principais alterações	Área gestora
001	23.11.2018	Versão inicial.	Gerência de Atração e Desenvolvimento de Pessoas
002	18.12.2020	Atendimento às melhores práticas de gestão e ao novo contexto organizacional.	Gerência de Atração e Desenvolvimento de Pessoas
003	26.02.2024	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	2
3.1. Diretrizes	2
3.2. Fluxo do Processo de R&S de Diretores não Estatutários	4
3.3. Responsabilidades	6
4. Disposições Gerais.....	7
5. Documentos de Referência	7
6. Anexos	7

1. Objetivo e Abrangência

Esta política tem como objetivo estabelecer as diretrizes e as principais orientações para recrutamento e seleção de Diretores não Estatutários, por meio de um processo de identificação e busca dos melhores profissionais para o perfil solicitado.

Esta política 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.
- **Know Your Employee (KYE – Conheça seu Empregado):** este procedimento tem por objetivo principal garantir a segurança na relação entre empregados e empresas, já desde a fase de recrutamento e seleção.
- **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 não 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.
- **Vacância de posição:** posição que não se encontra ocupada ou preenchida, seja por saída voluntária ou involuntária, ou nova posição.

3. Desenvolvimento

3.1. Diretrizes

Em caso de vacância de posições de Diretoria não Estatutária, o Mapa de Sucessão deverá ser considerado. Em caso de inexistência ou não aprovação do candidato à sucessão interna, um processo seletivo externo deverá ser iniciado. O processo será de responsabilidade da Diretoria de Pessoas, desde o alinhamento de perfil junto ao gestor solicitante até a formalização das condições para elaboração da carta proposta aos candidatos selecionados para o cargo.

Requisitos necessários para a posição de Diretor não Estatutário:

Para assumir a posição de Diretor não Estatutário do IRB(Re), o profissional deverá cumprir 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 Colegiado da Diretoria Estatutária, desde que comprovado notório saber na referida área de atuação.
- III. comprovar:
 - a. para investidura em diretorias de atividades inerentes a resseguro do IRB (Re), é necessário que o nomeado integre o mapa de sucessores da companhia ou tenha exercido, pelo período mínimo de 3 (três) anos, cargo de responsabilidade equivalente em sociedades seguradoras, resseguradoras, corretoras de seguros, ou instituições financeiras.
 - b. para investidura em diretorias não específicas do segmento de seguro e resseguro, é necessário que o nomeado integre o mapa de sucessores da companhia ou tenha exercido cargo de responsabilidade equivalente, pelo período mínimo de 2 (dois) anos.
- IV. ter reputação idônea verificada através da 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; e
- V. estar alinhado às competências do IRB (Re).

Além das condições básicas referidas acima, os indicados para os cargos de Diretor não Estatutário deverão possuir capacitação técnica compatível com as atribuições dos cargos para os quais serão contratados.

Em caso de promoção interna de profissional que integre o mapa de sucessores da companhia, ele deverá ter exercido função de cargo gerencial no IRB(Re) pelo período mínimo de 12 (doze) meses.

Constituem impedimentos para o exercício do cargo de Diretor não Estatutário:

- a. estar impedido por lei especial ou qualquer condenação criminal;
- b. ter sido excluído do exercício da profissão, por decisão sancionatória do órgão profissional competente, em decorrência de infração ético-profissional;
- c. ter sido demitido do serviço público em decorrência de processo administrativo ou judicial, além de magistrados e os membros do Ministério Público que forem aposentados compulsoriamente por decisão sancionatória, que tenham perdido o cargo por sentença ou que tenham pedido exoneração ou aposentadoria voluntária na pendência de processo administrativo disciplinar;
- d. ter ocupado, nos últimos 12 (doze) meses, cargo em qualquer órgão ao qual o IRB(Re) esteja sujeito a jurisdição regulatória;

- e. ter atuado, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político ou em trabalho vinculado a organização, estruturação e realização de campanha eleitoral; e
- f. estar exercendo cargo em organização sindical ou representativa de classe.

O processo de R&S deverá considerar as regras constantes na Norma de Recrutamento e Seleção de Empregados.

Determina-se que o fluxo de contratação para posições de Diretor não Estatutário com reporte ao Presidente da companhia (N1) deve ser executado em conformidade com as etapas definidas na Política de Recrutamento, Eleição, Destituição e Sucessão de Diretores Estatutários.

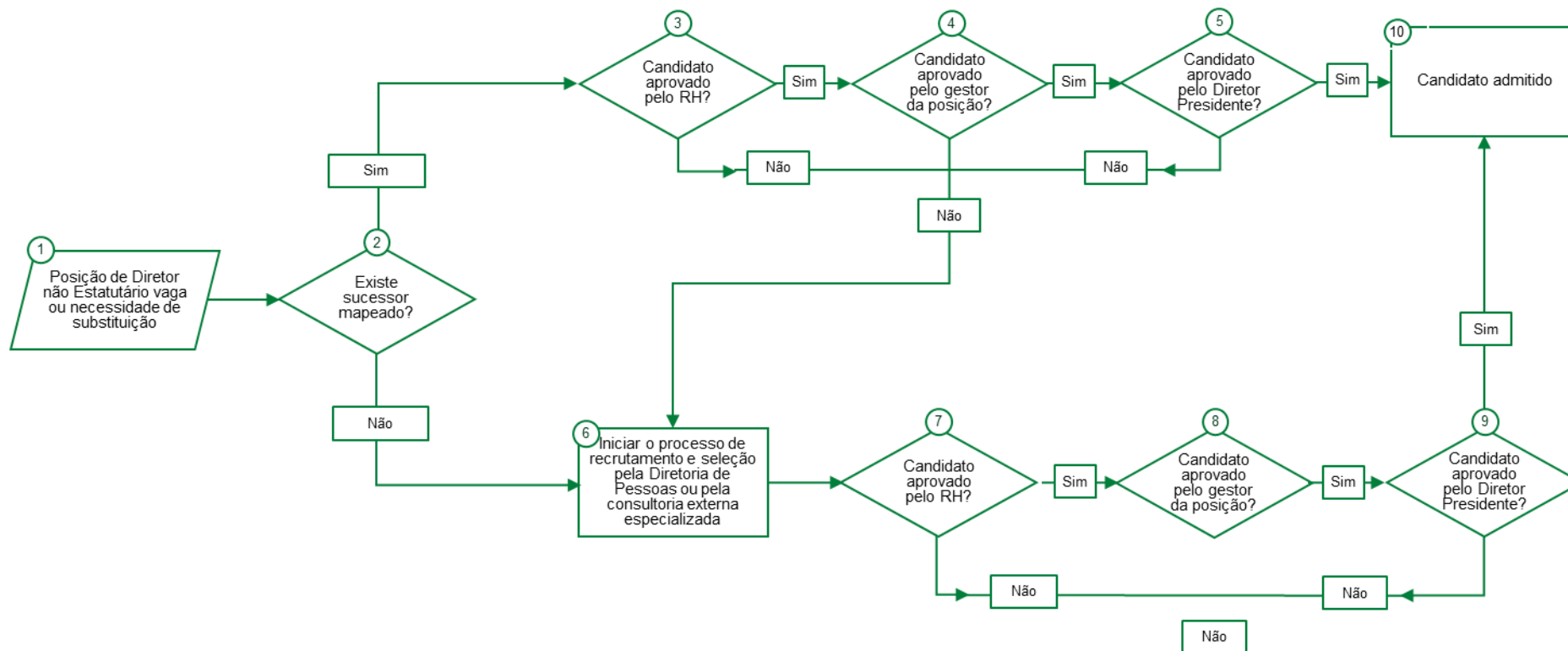
Os processos seletivos externos poderão ser conduzidos por uma consultoria de recrutamento e seleção reconhecida e especializada em recrutamento de executivos.

Quando utilizada, a empresa de consultoria de recrutamento e seleção deverá apresentar 3 (três) candidatos finalistas no processo, todos com mínimo de 3 (três) referências profissionais de mercado, os quais serão avaliados pelo gestor solicitante em conjunto com a Diretoria de Pessoas. Caso o gestor solicitante não escolha nenhum dos finalistas, a empresa de consultoria apresentará novos candidatos.

A formalização da proposta de remuneração para o candidato externo será feita pela Diretoria de Pessoas.

3.2. Fluxo do Processo de R&S de Diretores não Estatutários

Em caso de vacância de posições na Diretoria não Estatutária, o processo seletivo deverá seguir as etapas destacadas no fluxo abaixo:



ETAPAS	PROCESSO	RESPONSÁVEL
1) Posição de Diretor não Estatutário vaga ou necessidade de substituição	Identificação da necessidade de seleção de Diretor não Estatutário seja por vacância da posição, seja por necessidade de substituição	Diretor Estatutário (Gestor da Posição) e Diretoria de Pessoas
2) Existe sucessor mapeado?	Consultar a existência de um ou mais potenciais sucessores para a posição vaga	Diretoria de Pessoas
3) Candidato aprovado pelo RH?	Para os casos em que houver sucessor mapeado, o nome será validado pelo RH	Diretoria de Pessoas
4) Candidato aprovado pelo gestor da posição?	Para os casos em que o sucessor for validado pelo RH, o nome será recomendado ao gestor da posição	Diretoria de Pessoas e Gestor da Posição
5) Candidato aprovado pelo Diretor Presidente?	O candidato será recomendado ao Diretor Presidente pelo RH	Diretoria de Pessoas e Diretor Presidente
6) Iniciar o processo de recrutamento e seleção pela Diretoria de Pessoas ou pela consultoria externa especializada	Na ausência de sucessor interno, será aberto processo de recrutamento e seleção conduzido pela Diretoria de Pessoas ou, caso necessário empresa especializada em recrutamento de executivos	Diretoria de Pessoas
7) Candidato aprovado pelo RH?	Em caso de utilização de consultoria externa, a lista de candidatos será apresentada ao RH	Diretoria de Pessoas
8) Candidato aprovado pelo gestor da posição?	Para os casos em que o candidato externo for validado pelo RH, o nome será recomendado ao gestor da posição	Diretoria de Pessoas e Gestor da Posição
9) Candidato aprovado pelo Diretor Presidente?	Para os casos em que o candidato externo for validado pelo gestor da posição, o nome será recomendado ao Diretor Presidente e caso aprovado será admitido na posição	Diretoria de Pessoas e Diretor Presidente

3.3. Responsabilidades

- **Diretoria de Pessoas:** responsável pela condução do processo seletivo assim como pelo acompanhamento e execução desta política.
- **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.
- **Gestor da Posição:** responsável por realizar as avaliações dos candidatos junto com a Diretoria de Pessoas, assim como pela aprovação do candidato finalista.

- **Diretor Presidente:** responsável pela aprovação do candidato finalista selecionado pelo Gestor da Posição por meio da indicação do Mapa de Sucessão ou pelo processo seletivo.

4. Disposições Gerais

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.

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 pela Diretoria Estatutária.

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

5. Documentos de Referência

- Norma de PLD e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa;
- Norma de Recrutamento e Seleção de Empregados;
- Política de PLD e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa; e
- Política de Recrutamento, Eleição, Destituição e Sucessão de Diretores Estatutários.

6. Anexos

Não se aplica.