

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
005	24.06.2026	Unificação da Política de R&S de Diretores Não Estatutários com a Política de R&S, Eleição, Destituição e Sucessão de Diretores Estatutários.	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:.....	5
3.2. Destituição de Diretores Estatutários.....	5
3.3. Sucessão de Diretores Estatutários.....	6
3.3.1. Indicação.....	6
3.3.2. Metodologia.....	7
3.4. Recrutamento e Seleção de Diretores não Estatutários.....	8
3.5. Responsabilidades	9
4. Disposições Gerais.....	10
5. Documentos de Referência	10

1. Objetivo e Abrangência

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

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.
- **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, Governança e Nomeações e ao Conselho de Administração uma visão mais ampla da prontidão de cada executivo.
- **Colegiado:** é a reunião realizada entre o gestor do empregado a ser avaliado, o gestor do gestor e os demais gestores que compõem aquela estrutura organizacional com a mediação da Diretoria de Recursos Estratégicos para aprofundar as discussões das avaliações de cada empregado e levantar as percepções dos demais presentes em relação a cada avaliado. O conceito final da avaliação é obtido nesta etapa com o consenso de todos os participantes.
- **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 Recursos Estratégicos aos executivos da companhia com potencial para ascender ao cargo de Diretor Estatutário e não Estatutário em caso de vacância de uma posição. O mapa obrigatoriamente apresentará o nível de prontidão de cada executivo.
- **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.
- **Vacância de posição:** posição que não se encontra ocupada ou preenchida, seja por saída voluntária ou involuntária, ou nova posição.

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. ter reputação ilibada;
- III. estar devidamente inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas, 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.
- IV. 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

V. estar alinhado às competências do IRB(Re).

A capacitação técnica deve ser comprovada, com base na formação acadêmica, experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes pela SUSEP. Para o exercício de algumas atividades específicas, a SUSEP poderá prever a exigência de certificação técnica do indicado para cargo em órgãos estatutários ou contratuais de supervisionadas.

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, Conselho Fiscal 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 de Diretor Estatutário: pela Diretoria de Recursos Estratégicos e pelo Diretor Presidente, com conhecimento e recomendação do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações e deliberação do Conselho de Administração;
- Posição de Diretor Presidente: pela Diretoria de Recursos Estratégicos e pelo Comitê de Pessoas Governança e Nomeações, com deliberação do Conselho de Administração.

A seleção de Diretores Estatutários seguirá os seguintes passos:

- O processo será conduzido pela Diretoria de Recursos Estratégicos, que poderá contratar consultoria de seleção/headhunter reconhecida e especializada em recrutamento de altos executivos, indicada pelo Conselho de Administração.
- Após a seleção, o perfil do(s) candidato(s) finalista(s) será enviado para a Gerência de Conformidade, Controles Internos e Sustentabilidade, 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.

- 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.

3.1.3. Eleição de Diretores Estatutários:

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

A consulta prévia é dispensada nos casos de reeleição ou eleição de pessoas que tenham ocupado cargos em órgãos estatutários da companhia nos 6 (seis) meses anteriores. Após a homologação do Diretor Estatutário pela SUSEP, o respectivo processo de admissão seguirá os trâmites internos vigentes. A posse deverá ocorrer no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contado do recebimento da aprovação da SUSEP. O descumprimento desse prazo implicará a necessidade de realização de nova consulta prévia.

Os atos societários relacionados à eleição ou nomeação deverão ser protocolados na SUSEP no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de sua realização, conforme disposto na Resolução CNSP nº 422/2021 e na Circular SUSEP nº 700/2024.

Os Diretores Estatutários eleitos ou nomeados exercerão mandato de até 3 (três) anos, sendo admitida a reeleição.

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.

Os atos societários relacionados à destituição deverão ser protocolados na SUSEP no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de sua realização, conforme disposto na Resolução CNSP nº 422/2021 e na Circular SUSEP nº 700/2024.

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 empregados 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 empregados, seja financeiro ou hierárquico.

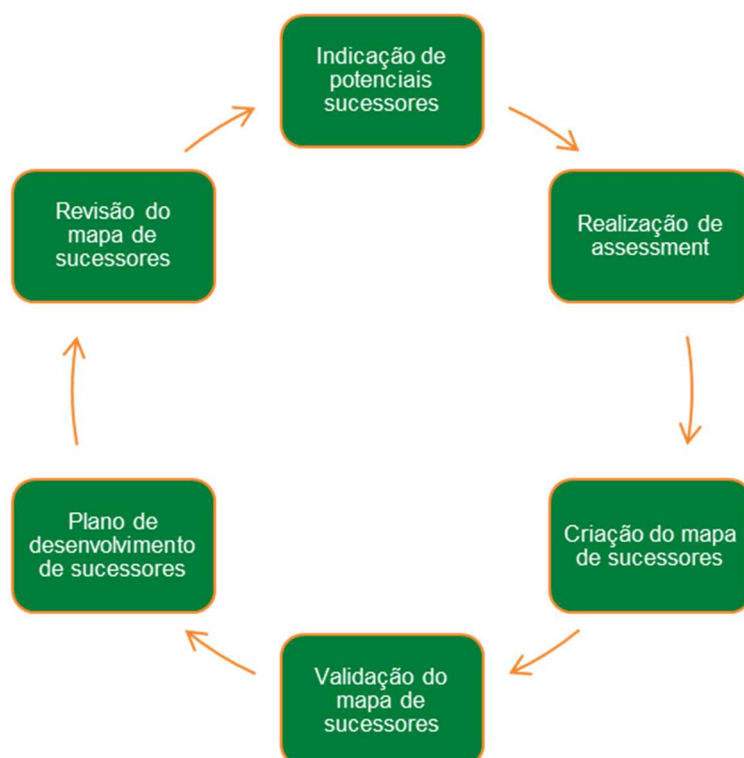
3.3.2. Metodologia

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 Recursos Estratégicos realizará o acompanhamento junto ao gestor direto do potencial sucessor.

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, Governança e Nomeações 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. Recrutamento e Seleção de Diretores não Estatutários

Em caso de vacância de posição de Diretor não Estatutário, 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 Recursos Estratégicos, desde o alinhamento de perfil junto ao gestor solicitante até a formalização das condições para elaboração da carta proposta ao candidato selecionado 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:

- VI. ser residente no país;
- VII. 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.
- VIII. 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.
- IX. 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
- X. 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.

Os critérios de impedimento seguem os mesmos da Diretoria Estatutária indicados na Política de Indicação

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

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 Recursos Estratégicos. 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 Recursos Estratégicos.

3.5. Responsabilidades

Diretoria de Recursos Estratégicos:

- 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, Governança e Nomeações e Remuneração:

- Responsável pela avaliação e recomendação de políticas, recrutamento, nomeação, sucessão e desenvolvimento de sucessores mapeados para Diretoria Estatutária.

Gerência de Conformidade, Controles Internos e Sustentabilidade:

- 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 no caso do R&S de Diretor Estatuário, assim como é responsável pela

aprovação do candidato finalista selecionado pelo Gestor da Posição por meio da indicação do Mapa de Sucessão ou pelo processo seletivo para a vaga de Diretor Não Estatuário.

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 Recursos Estratégicos 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 Recursos Estratégicos 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, Governança e Nomeações e Remuneração em relação à Diretoria Estatutária. Já para casos omissos e de exceção relacionados à Diretoria não Estatutária, estes deverão ser resolvidos pela Diretoria de Recursos Estratégicos.

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 347ª RCA de 24/06/2026.

5. Documentos de Referência

- Circular SUSEP nº 700/2024;
- Estatuto Social;
- Norma de Recrutamento e Seleção de Empregados;
- Regimento do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações;
- Regulamento do Novo Mercado;
- Resolução CNSP nº 422/2021;
- Política e Norma de PLD e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destrução em Massa; e
- Política de Indicação dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária.