

1. Objetivo

1.1. Este documento estabelece a Política de Sucessão e Nomeação para posições de diretoria estatutária do IRB Brasil RE, suas filiais e suas controladas, diretas e indiretas, no Brasil e no exterior. Este documento é baseado nas boas práticas de governança corporativa existentes no mercado;

1.2. A Política de Sucessão e Nomeação para Posições de Diretoria Estatutária tem como objetivo reconhecer e desenvolver profissionais internos como forma de valorização e retenção de pessoas de modo a assegurar a sustentabilidade e continuidade do negócio;

2. Abrangência

2.1. Esta Política aplica-se ao IRB Brasil RE, suas filiais e suas controladas, diretas e indiretas, no Brasil e no exterior, definida doravante como “Companhia”.

3. Definições

3.1. Mapa de Sucessão – Mapa de Sucessão é a denominação atribuída ao documento final e resultante da análise efetuada pela Diretoria de RH aos executivos da Companhia com potencial para ascender ao cargo de Diretoria Estatutária 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;

3.2. Assessment – Assessment, para fins desta política, é a denominação atribuída a ferramenta que organiza as informações disponíveis sobre cada potencial sucessor, de maneira a identificar as características, atributos e competências de cada executivo, quanto ao desempenho, potencial de crescimento e liderança, bem como, quanto as fragilidades e competências a serem desenvolvidas;

3.3. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) – É o resultado final 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 no futuro;

3.4. 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 Conselho de Administração uma visão mais ampla da prontidão de cada executivo;

3.5. 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.

4. Diretrizes

4.1. O sucessor das posições para Diretoria Estatutária deve ser preferencialmente um candidato interno, integrante do mapa de sucessão.

4.2. A ausência de candidatos internos para posições estatutárias demandará recrutamento externo consoante com a Política de Recrutamento para posições Estatutárias vigente na Companhia;

4.3. Os candidatos indicados para avaliação pelo Conselho de Administração deverão:

4.3.1. Ser profissionais identificados com os valores da Companhia;

4.3.2. Demonstrar, através de histórico de atingimento de objetivos e metas da companhia, avaliação de performance e/ou eventuais experiências adquiridas anteriormente, possuir capacidade de entregar resultados;

4.3.3. Ter capacidade técnica e comportamental comprovada e compatível com a posição; e

4.3.4. Ter obrigatoriamente compatibilidade entre as qualificações individuais e a regulamentação em vigor.

4.4. 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.

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

5. Metodologia

5.1. A identificação de potenciais sucessores se dará através de assessment realizado por empresa externa qualificada que deverá contemplar 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;

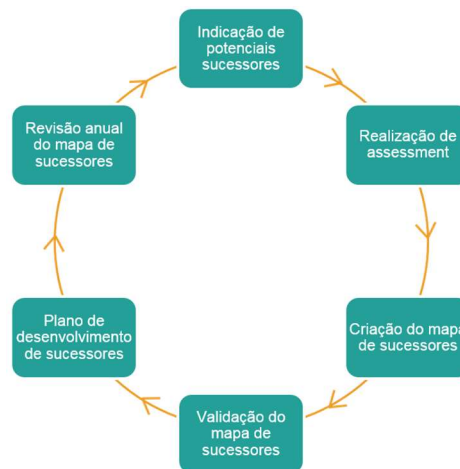
5.2. Os ocupantes de posições de Diretor Estatutário poderão indicar quem são seus potenciais sucessores dentro da organização e que irão participar do processo de mapeamento;

5.3. Todo este trabalho resultará na elaboração de um plano de desenvolvimento individual (PDI) que ajudará a endereçar eventuais lacunas de conhecimento;

6. Responsabilidades

6.1. O Processo de sucessão e nomeação de Diretores Estatutários deverá ser conduzido pela Diretoria de Pessoas;

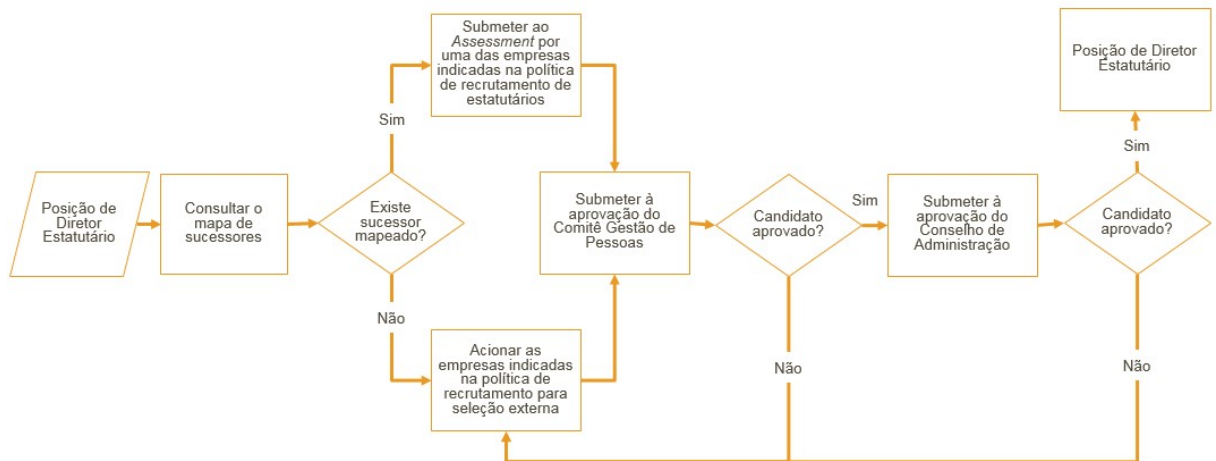
6.2. Caberá a Diretoria de Pessoas realizar e atualizar em no máximo a cada 3 (três) anos este mapeamento submetendo o resultado à avaliação do Comitê de Gestão de Pessoas;



6.3. Caberá ao Comitê de Gestão de Pessoas assessorar o Conselho de Administração em todas as questões que envolvam a sucessão e nomeação de posições de Diretoria Estatutária do IRB e das demais empresas do grupo, monitorando periodicamente a evolução dos esforços e trabalhos desenvolvidos;

6.4. Ficará a cargo do Conselho de Administração, baseando-se na recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas, a validação do mapa de sucessão da companhia.

6.5. Em caso de vacância de posições na Diretoria Estatutária, o mapa de sucessão deverá ser obrigatoriamente consultado, conforme as etapas do fluxo de aprovação:



ETAPAS	PROCESSO
Posição de Diretor Não Estatutário Vaga	Identificação da necessidade de seleção de Diretor não Estatutário.
Consultar o Mapa de Sucessores	Consultar a existência de um ou mais potenciais sucessores da posição vaga
Para os casos onde não houver sucessor mapeado	Na ausência de sucessor interno será aberto processo de recrutamento utilizando empresa especializada em recrutamento de executivos para a seleção
Para os casos onde houver sucessor mapeado	1. Recursos Humanos avalia validade do processo de <i>assessment</i> 2. Gestor da posição vaga valida o candidato mapeado
Submeter a aprovação do Comitê de Gestão de Pessoas	Após analisar os candidatos apresentados pela empresa de recrutamento especializada, a Diretoria de Pessoas submeterá o nome do candidato que julgar mais qualificado para apreciação do Comitê de Gestão de Pessoas
Para os casos em que o Comitê de Pessoas acatar a sugestão da Diretoria de Pessoas	O Candidato será recomendado para o Conselho de Administração
Para os casos em que o Comitê de Pessoas não acatar a sugestão da Diretoria de Pessoas	Um novo processo de recrutamento externo será iniciado
Para os casos em que o Conselho de Administração concordar a sugestão do Comitê de Pessoas	O candidato aprovado pelo Conselho de Administração será nomeado Diretor Estatutário
Para os casos em que o Conselho de Administração não concordar a sugestão do Comitê de Pessoas	Um novo processo de recrutamento externo será iniciado

Título **6** – Manual de Governança

Capítulo **35** – Política de Sucessão e Nomeação para Posições de Diretoria Estatutária

Versão 1.0

Página 5 de 5

7. Disposições Finais

7.1. Os casos omissos nesta Política serão discutidos pelo Comitê de Gestão de Pessoas e submetidos ao Conselho de Administração.

7.2. A presente Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.