

CÓDIGO	POL-OPE
VERSÃO	V001
VÁLIDO ATÉ	Dezembro/2027
PÁGINA	1

SUMÁRIO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ABRANGÊNCIA	3
3.	DEFINIÇÕES.....	3
4.	REFERÊNCIAS NORMATIVAS.....	4
5.	RESPONSABILIDADES	5
6.	DIRETRIZES	7
7.	DISPOSIÇÕES GERAIS	8

ELABORAÇÃO	REVISÃO	APROVAÇÃO EM: 02/01/2026
Kaine Cristine Barreto de Jesus	Claudia Lopes	Conselho de Administração
Capital Humano	Diretoria Geral	

HISTÓRICO DO DOCUMENTO

Nº VERSÃO	INÍCIO VIGÊNCIA	DESCRIÇÃO DA MODIFICAÇÃO
01	02/01/2026	Versão inicial

CÓDIGO	POL-OPE
VERSÃO	V001
VÁLIDO ATÉ	Dezembro/2027
PÁGINA	3

1. OBJETIVO

1.1. A presente Política de Remuneração (“Política”) estabelece princípios, diretrizes, governança e responsabilidades aplicáveis à remuneração fixa e variável praticada pela Sancor Seguros do Brasil S.A. (“Sancor” ou “Companhia”), em conformidade com a Resolução CNSP nº 476/2024 e demais normas aplicáveis, visando:

- alinhar incentivos de curto e longo prazo à estratégia, ao apetite de risco, à sustentabilidade econômico-financeira e à geração de valor no longo prazo;
- reforçar a efetividade da gestão de riscos, dos controles internos e da conformidade;
- prevenir incentivos inadequados à assunção de riscos excessivos, especialmente por administradores, alta administração, funções de controle e demais profissionais com impacto material sobre a exposição a riscos;
- assegurar transparência, proporcionalidade, equidade e adequada prestação de contas (“accountability”) na matéria.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política se aplica:

- a todos os colaboradores da Companhia, como diretriz geral de remuneração e de integridade de incentivos; e
- de forma mandatória e específica, no mínimo, aos colaboradores listados no art. 1º da Resolução CNSP nº 476/2024, a saber:
 - Administradores (diretores estatutários e membros do Conselho de Administração);
 - Demais cargos da alta administração, quando não estatutários, incluindo, no mínimo, diretores e posições equivalentes;
 - Gestores-chave em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares de Gestão de Riscos, Conformidade/Compliance e Auditoria Interna; e
 - Outros gestores cuja atuação, na avaliação da Companhia, possa ter impacto material sobre a exposição a riscos (em conjunto, as “Pessoas Abrangidas”).

2.2. Para fins operacionais, a Companhia manterá cadastro interno (revisado ao menos anualmente) contendo a identificação das Pessoas Abrangidas, o racional objetivo do enquadramento e a data da última revisão.

2.3. A Política deve ser aplicada de forma proporcional ao porte, complexidade, perfil de riscos e estrutura organizacional da Companhia, sem prejuízo do atendimento estrito aos comandos normativos.

3. DEFINIÇÕES

3.1. Para fins desta Política, aplicam-se as definições abaixo (além das constantes na regulamentação aplicável):

ADMINISTRADORES: diretores estatutários e membros do Conselho de Administração.

ALTA ADMINISTRAÇÃO (NÃO ESTATUTÁRIA): colaboradores que, embora não sejam administradores estatutários, ocupem posições executivas de direção (p.ex., diretores celetistas, superintendentes/heads executivos), com influência relevante na estratégia, no desempenho e/ou no perfil de risco.

PESSOAS ABRANGIDAS: conjunto mínimo do art. 1º da Resolução CNSP nº 476/2024, acrescido dos demais profissionais que, por critérios internos de materialidade, sejam enquadrados como impactantes sobre riscos.

FUNÇÕES DE CONTROLE: unidades e responsáveis por Gestão de Riscos, Conformidade/Compliance e Auditoria Interna.

REMUNERAÇÃO FIXA: parcela predefinida e estável da remuneração total (p.ex., salário-base, honorários fixos e benefícios), atribuída em função do cargo, responsabilidades e requisitos técnicos.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL: parcela da remuneração cujo montante depende de desempenho (individual, de unidade e/ou institucional), devendo refletir desempenho ajustado ao risco, indicadores financeiros e não financeiros, conforme esta Política e a regulação.

ICP (INCENTIVOS DE CURTO PRAZO): remuneração variável paga/transferida até 1 (um) ano após o término do período de apuração (p.ex., bônus anual, quando aplicável).

ILP (INCENTIVOS DE LONGO PRAZO): parcela da remuneração variável cujo pagamento/transferência ocorre em prazo superior a 1 (um) ano após o término do período de apuração, incluindo parcelas diferidas de remuneração variável, planos e instrumentos de longo prazo, conforme elegibilidade e requisitos normativos.

DIFERIMENTO: postergação do pagamento/transferência de parcela da remuneração variável para períodos futuros, com cronograma de liberação escalonado e sujeito a condições.

VESTING: condições e marcos de aquisição do direito sobre valores diferidos, conforme regras do programa.

MALUS: mecanismo de ajuste ao risco que permite reduzir (inclusive a zero) parcelas de remuneração variável ainda não pagas ou transferidas, diante de eventos adversos, falhas de controle, descumprimentos e/ou materialização de riscos.

CLAWBACK: mecanismo que, quando aplicável e juridicamente viável, permite exigir restituição de valores de remuneração variável já pagos ou transferidos, sobretudo em hipóteses de fraude, dolo, má conduta grave ou irregularidades relevantes.

PAGAMENTOS EXCEPCIONAIS: pagamentos variáveis de natureza extraordinária (p.ex., contratação, retenção, desligamento), sujeitos às limitações e governança do art. 17 da Resolução CNSP nº 476/2024.

ACHADOS REGULATÓRIOS: constatações formais, recomendações, determinações, exigências, autos, ofícios, decisões ou apontamentos emitidos por órgão regulador/supervisor (p.ex., SUSEP) relacionados à Companhia, às suas operações, produtos, controles, conduta e/ou obrigações prudenciais e de supervisão.

SANCOR ou SSB: sigla utilizada para descrever a SANCOR SEGUROS DO BRASIL S/A.

4. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- 4.1. Sem prejuízo de outras normas aplicáveis, esta Política observa, especialmente:
- a) Resolução CNSP nº 476/2024 (Política de Remuneração);
 - b) Resolução CNSP nº 416/2021 (Sistema de Controles Internos, Estrutura de Gestão de Riscos e Funções de Controle);
 - c) Lei nº 6.404/1976 (Lei das S.A.), quando aplicável;
 - d) Lei nº 10.101/2000 (PLR), quando aplicável;
 - e) Estatuto Social da Companhia (versão mais atual);
 - f) Políticas corporativas correlatas: Política de Gestão de Riscos, Política Institucional de Conduta, Política de Sustentabilidade, Política de Controles Internos e demais normas internas.
- 4.2. O destaque não exime da observância de qualquer outro regramento que esteja direta ou indiretamente relacionado ao tema em questão.

5. RESPONSABILIDADES

- 5.1. Compete ao Conselho de Administração (“CA”):
- a) aprovar esta Política e suas revisões, nos termos da Resolução CNSP nº 476/2024;
 - b) zelar pela adequação e efetividade da Política, promovendo sua compatibilidade com as políticas e diretrizes corporativas correlatas;
 - c) deliberar sobre qualquer programa de remuneração para empregados (incluindo bônus, participação em resultados, incentivos e compensações), ressalvadas hipóteses previstas no orçamento anual, conforme Estatuto;
 - d) homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos às Pessoas Abrangidas (art. 1º, II a IV), inclusive a título de remuneração variável;
 - e) supervisionar (diretamente ou por comitês de assessoramento, quando existentes) a implementação e a aderência desta Política, inclusive quanto a diferimento, malus e clawback;
 - f) deliberar sobre critérios e diretrizes macro para enquadramento de *risk takers* e para métricas de risco e qualidade, assegurando consistência com o apetite de risco.
- 5.2. Assembleia Geral (quando aplicável). Sem prejuízo do papel do CA na Política, a Assembleia Geral deliberará sobre matérias que lhe sejam atribuídas por lei e pelo Estatuto, inclusive quanto à fixação da remuneração global dos membros do CA e da Diretoria, nos termos estatutários.
- 5.3. Compete à Diretoria:
- a) propor ao CA a aprovação e revisões desta Política, bem como programas e instrumentos internos necessários à sua execução;
 - b) implementar e assegurar a aderência da Política no dia a dia, com participação das áreas de Capital Humano, Riscos, Compliance, Auditoria Interna e Contabilidade;
 - c) submeter ao CA, quando aplicável, propostas de programas de remuneração variável, incluindo parâmetros de diferimento, condições de *vesting* e mecanismos de ajuste ao risco;
 - d) assegurar a produção e qualidade das informações para divulgação anual e reportes internos, observando a regulação.

5.4. Compete à Área de Capital Humano (RH):

- a) operacionalizar estrutura de remuneração fixa e variável;
- b) manter o cadastro de Pessoas Abrangidas (com apoio de Riscos/Compliance), bem como trilhas de evidência (critérios, registros e revisões);
- c) coordenar avaliações de desempenho, pesquisas de mercado e eventuais controles necessários;
- d) garantir comunicação interna acessível sobre esta Política.

5.5. Compete a Gestão de Riscos e Compliance:

- a) fornecer informações e análises técnicas para suportar decisões sobre remuneração variável, diferimento e ajustes ao risco (malus/clawback), inclusive considerando riscos financeiros e não financeiros e resultados adversos, se aplicável;
- b) monitorar aderência desta Política ao apetite de risco, controles internos e normativos aplicáveis;
- c) reportar ao CA e à Diretoria eventos relevantes que possam justificar ajuste ao risco.

5.6. Compete à Auditoria Interna:

- a) avaliar, conforme plano de auditoria, a governança, controles e trilhas de evidência associadas à execução desta Política;
- b) reportar achados e recomendações aos órgãos competentes.

5.7. Compete a áreas de Contabilidade:

- a) consolidar informações quantitativas (montantes consolidados pagos e estimativas dentro do escopo regulatório) e suportar a elaboração da divulgação anual;
- b) garantir consistência de registros e rastreabilidade.

5.8. Comitês de assessoramento (se existentes). A Companhia, por ser S3, não está obrigada a constituir Comitê de Remuneração; ainda assim, o CA poderá instituir comitês de assessoramento, com atribuições consultivas, sem prejuízo das competências legais e estatutárias do CA e da Diretoria.

6. DIRETRIZES

6.1. Princípios gerais**6.1.1. A remuneração na Companhia observará, no mínimo:**

- a) Alinhamento prudencial: incentivos devem ser compatíveis com o apetite de risco e a sustentabilidade econômico-financeira;
- b) Proporcionalidade: complexidade e intensidade dos mecanismos (diferimento, métricas, ajustes) devem refletir o nível de responsabilidade e impacto em risco;
- c) Equilíbrio: consideração de desempenho em níveis individual, unidade e institucional;
- d) Indicadores financeiros e não financeiros: inclusão de métricas de risco, controles internos, conformidade, qualidade operacional e conduta;
- e) Independência das funções de controle: preservação de autonomia e ausência de incentivos conflitantes;

- f) Transparência e rastreabilidade: critérios e decisões documentados, auditáveis e disponíveis para supervisão.

6.2. Estrutura da remuneração total

6.2.1. A remuneração total poderá ser composta por:

- a) Remuneração fixa; e
- b) Remuneração variável, quando praticada, podendo incluir ICP, ILP e pagamentos excepcionais.

6.3. Remuneração fixa

6.3.1. A remuneração fixa será definida considerando:

- i. responsabilidades e complexidade do cargo;
- ii. experiência, qualificação e desempenho esperado;
- iii. práticas de mercado e isonomia interna; e
- iv. restrições legais e coletivas aplicáveis.

6.4. Remuneração variável – requisitos mínimos

6.4.1. Quando a Companhia adotar remuneração variável para Pessoas Abrangidas, deverá observar:

- a) adequação das modalidades aos objetivos prudenciais e ao nível de responsabilidade;
- b) consideração de desempenho em níveis individual, unidade e institucional; e
- c) existência de mecanismos de ajuste ao risco que permitam redução proporcional aos riscos assumidos e a resultados adversos.

6.4.2. Os mecanismos de ajuste ao risco deverão prever hipóteses de redução até zero de parcelas não pagas/transferidas, e, para Administradores, poderão incluir restituição de parcelas já pagas/transferidas, observada a legislação e disposições contratuais aplicáveis.

6.5. Regras específicas para funções de controle

6.5.1. É vedada a vinculação da remuneração variável do diretor responsável pelos controles internos e dos gestores-chave em funções de controle ao desempenho financeiro de unidades por eles controladas ou avaliadas (especialmente unidades de negócios).

6.5.2. A avaliação desses profissionais deverá priorizar indicadores de eficácia e qualidade de controles, conformidade, gestão de riscos, auditorias e prevenção de perdas.

6.6. PLR e comissões de vendas

6.6.1. O disposto nos arts. 4º e 5º da Resolução CNSP nº 476/2024 não se aplica: (i) à PLR regida por lei e/ou por instrumentos coletivos; e (ii) às comissões por vendas, quando existentes.

6.6.2. Sem prejuízo das exceções normativas, a Companhia envidará esforços para que tais práticas não conflitem com o apetite de risco e padrões de conduta.

6.7. ILP e diferimento (quando aplicável)

6.7.1. Quando houver remuneração variável anual de Pessoas Abrangidas, a remuneração variável deverá incluir parcela de ILP diferida, cujo montante corresponda, no mínimo, ao menor entre: (i) percentual proporcional ao nível de responsabilidade, não inferior a 40%; e (ii) a diferença entre a remuneração variável total apurada e as componentes referidas no art. 6º (PLR e comissões, quando existentes).

6.7.2. A exigência de ILP não se aplica quando o montante apurado for inferior a três vezes a remuneração fixa mensal.

6.7.3. O período de diferimento deverá ser compatível com o horizonte temporal dos riscos, não podendo ser inferior a 3 (três) anos, com pagamentos escalonados em parcelas proporcionais ao decurso do prazo de diferimento ou dos riscos assumidos (o que resultar no valor mais baixo).

6.7.4. Formas de ILP: os ILPs poderão ser estruturados, conforme a natureza societária e características da Companhia, inclusive por pagamentos em espécie ou instrumentos referenciados no valor contábil das ações (da Companhia ou controladora), observado o regramento aplicável.

6.8. Mecanismos de ajuste ao risco (malus/clawback) e gatilhos

6.8.1. A Companhia adotará mecanismos de ajuste ao risco para remuneração variável de Pessoas Abrangidas, incluindo, quando cabível:

- a) malus sobre parcelas não pagas/transferidas; e
- b) clawback (especialmente para Administradores e, quando aplicável, demais Pessoas Abrangidas), conforme viabilidade jurídica e instrumentos contratuais.

6.8.2. Exemplos de gatilhos (não exaustivos), avaliados segundo materialidade:

- perdas relevantes, deterioração de indicadores de solvência/liquidez/capital;
- falhas relevantes de controles internos, descumprimentos normativos, conduta inadequada;
- incidentes operacionais/cibernéticos relevantes;
- achados regulatórios e/ou de auditoria (interna/externa) com materialidade;
- revisão adversa de demonstrações, provisões ou métricas prudenciais;
- fraude, dolo, má conduta grave ou irregularidades relevantes.

6.8.3. Fluxo decisório mínimo:

- i. identificação do evento/gatilho (atribuição da área de Riscos, Compliance, Auditoria ou áreas responsáveis);
- ii. elaboração de nota técnica (atribuição da área de Riscos e/ou Compliance) contendo descrição, impactos, recomendação de ajuste;
- iii. deliberação pela instância competente (Diretoria e/ou CA, conforme alçadas e materialidade; e, quando envolver administradores e matérias sujeitas à Assembleia, observância das deliberações pertinentes);
- iv. execução do ajuste (pela Área de Capital Humano, com suporte de Contabilidade, conforme o caso);
- v. guarda documental.

CÓDIGO	POL-OPE
VERSÃO	V001
VÁLIDO ATÉ	Dezembro/2027
PÁGINA	9

6.9. Pagamentos excepcionais

6.9.1. Pagamentos excepcionais somente poderão ocorrer nas hipóteses e limites do art. 17 da Resolução CNSP nº 476/2024, e deverão ser justificados, documentados e aprovados conforme governança interna.

6.9.2. A Companhia adotará critérios para evitar pagamentos que possam incentivar condutas oportunistas, assunção indevida de riscos ou violações de conduta.

6.10. Divulgação anual ao público externo e comunicação interna

6.10.1. A Companhia divulgará ao público externo, até 30 de abril de cada exercício, em local de fácil identificação em seu sítio eletrônico (ou do grupo/conglomerado, quando aplicável), no mínimo: (i) informações qualitativas sobre a política; e (ii) montantes consolidados pagos no exercício anterior e as estimativas de montantes a pagar no exercício corrente e posteriores, a título de ICP, ILP e pagamentos excepcionais.

6.10.2. A Companhia divulgará esta Política a todos os colaboradores, em linguagem clara e acessível.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. Aprovação e revisão. Esta Política deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração e reavaliada, no mínimo, a cada 2 (dois) anos, ou sempre que houver alterações relevantes na estratégia, apetite de risco, estrutura organizacional, normativos aplicáveis ou práticas de remuneração.

7.2. Vigência. Esta Política entra em vigor em 02 de janeiro de 2026, ou outra data que a substitua por força normativa aplicável.

7.3. Guarda documental. A Companhia manterá, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, esta Política (versão vigente e versões anteriores) e demais documentos comprobatórios de sua implementação e aderência, à disposição da SUSEP.

7.4. Casos omissos. Os casos omissos serão dirimidos pela Diretoria e, quando aplicável, submetidos ao Conselho de Administração, observadas as competências legais e estatutárias.

7.5. Canal de dúvidas e denúncias. Dúvidas sobre aplicação desta Política deverão ser direcionadas à Área de Capital Humano e/ou Compliance. Condutas potencialmente irregulares relacionadas à remuneração ou incentivos deverão ser tratadas pelos canais internos de integridade e conformidade.