



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

SUL AMÉRICA SEGUROS DE PESSOAS E PREVIDÊNCIA S.A.

E

TRADITIO COMPANHIA DE SEGUROS

1. INTRODUÇÃO

1.1. A presente Política de Remuneração ("Política") estabelece as diretrizes que deverão ser observadas pelas sociedades integrantes do grupo SulAmérica reguladas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, atualmente composto pela Sul América Seguros de Pessoas e Previdência S.A. ("Sulaseg") e pela Traditio Companhia de Seguros ("Traditio"), quanto às práticas de remuneração e retenção de seus Colaboradores-Chave, conforme aqui definidos.

2. DEFINIÇÕES

2.1. Para os fins desta Política, serão adotadas as seguintes definições:

- i) Administradores: os membros da Diretoria Estatutária e, se houver, do Conselho de Administração da Companhia;
- ii) Colaboradores-Chave: significa o público-alvo desta Política, compreendido pelos **(a)** Administradores, **(b)** colaboradores não estatutários que sejam considerados integrantes da alta administração da Companhia, se houver, conforme os critérios estabelecidos nesta Política, **(c)** os Gestores-Chave de Controles, e **(d)** eventuais colaboradores que tenham impacto material sobre a exposição da Companhia a riscos, conforme critérios estabelecidos nesta Política, se houver;
- iii) Comitê de Remuneração: comitê vinculado à Diretoria da Companhia e constituído de acordo com a regulamentação aplicável para desempenhar atividades relativas a esta Política no âmbito da Companhia;
- iv) Companhia: significa, indistintamente, a Sulaseg ou a Traditio;
- v) Gestores-Chave de Controles: significa **(a)** os gestores das unidades de riscos, conformidade e auditoria interna da Companhia contemplados pela Resolução CNSP nº 416/21; e **(b)** eventuais outros gestores que desempenham funções de controle e que tenham impacto material sobre a exposição da Companhia a riscos, conforme critérios estabelecidos nesta Política, se houver;
- vi) ICP: incentivos de curto prazo, correspondentes à parcela da Remuneração Variável cujo valor é integralmente pago ou transferido no prazo de até um ano após o fim do período considerado para a sua apuração, compreendendo PLR, bônus, entre outros; e
- vii) ILP: incentivos de longo prazo, correspondentes à parcela da Remuneração Variável cujo valor é integralmente pago ou transferido em prazo superior a um ano após o fim do período

considerado para a sua apuração, compreendendo bônus diferido, instrumentos baseados em ações (e.g., concessão de ações, opções de compra de ações, ações fantasmas), entre outros.

viii) PLR: participações nos lucros ou resultados de que trata a Lei nº 10.101/00;

ix) Remuneração: valores pagos pela Companhia a seus Colaboradores-Chave, em espécie ou em qualquer outro ativo com valor monetário, como forma de retribuição pelo trabalho prestado à Companhia. Para fins dessa Política, **não** são considerados Remuneração: **(a)** plano de benefícios, exceto eventuais contribuições para planos de previdência complementar que se enquadrem como Remuneração Variável (definida abaixo); **(b)** diárias, ajudas de custos e outros pagamentos de caráter indenizatório; **(c)** contribuições para a Previdência Social e para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), conforme legislação aplicável, **(d)** prêmios e abonos; e **(e)** prestações *in natura* fornecidas habitualmente, tais como alimentação, habitação ou vestuário;

x) Remuneração Fixa: parcela da Remuneração cujo valor é pré-fixado, compreendendo salário ou pró-labore fixos, entre outros;

xi) Remuneração Variável: parcela da Remuneração cujo valor é pós-fixado em função do desempenho ou do atingimento de metas, em nível individual ou corporativo;

xii) Resolução 476: significa a Resolução CNSP nº 476/24;

2.2. Os termos definidos terão o mesmo significado no singular e no plural.

3. PÚBLICO-ALVO

3.1. Para a caracterização de um profissional como “Colaborador-Chave”, conforme definido no item 1.1. dessa Política, deverão ser considerados os seguintes critérios:

i) para o enquadramento de um profissional como **Administrador**, bastará sua posse como membro da Diretoria Estatutária ou do Conselho de Administração (se houver) da Companhia;

ii) para o enquadramento de um profissional como **integrante da alta administração** (para além dos Administradores), para fins do artigo 1º, inciso II da Resolução 476, deverão ser considerados eventuais Vice-Presidentes e Diretores não estatutários que atuem exclusivamente na Companhia.

iii) para o enquadramento de um profissional como **Gestores-Chave de Controles**, deverão ser considerados, no mínimo, **(a)** os gestores das unidades de riscos, conformidade e auditoria interna da Companhia que sejam designados conforme a Resolução CNSP nº 416/21; e **(b)** eventuais outros gestores que desempenhem funções de controle e que tenham impacto material sobre a exposição da Companhia a riscos, considerando os critérios elencados no item “iv” abaixo; e

iv) para o enquadramento de um profissional como **gestor com impacto material sobre a exposição da Companhia a riscos** não enquadrado nas categorias anteriores, deverão ser considerados, cumulativamente, **(a)** a alçada de autonomia do profissional; **(b)** os níveis hierárquicos existentes acima do referido profissional; **(c)** a possibilidade de o referido profissional substituir seu superior hierárquico em eventuais ausências; e **(d)** eventuais poderes de representação da Companhia, constituídos através de procuração, para atos relevantes de negócio.

3.2. A depender da análise combinada dos critérios anteriores, caberá ao Comitê de Remuneração avaliar periodicamente o enquadramento de profissionais da Companhia como "Colaboradores-Chave".

4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

4.1. Sem prejuízo das atribuições previstas no estatuto social da Companhia, cabe à Diretoria:

- i) zelar pela adequação e pela efetividade dessa Política, promovendo sua compatibilidade com a regulamentação e as diretrizes previstas na Seção 5 desta Política e outras políticas internas aplicáveis à Companhia; e
- ii) homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos aos Colaboradores-Chave (que não os próprios Administradores), inclusive a título de Remuneração Variável.

4.2. Sem prejuízo de outras atribuições previstas nesta Política e em seu regimento interno, o Comitê de Remuneração deverá:

- i) supervisionar a implementação e operacionalização desta Política;
- ii) avaliar periodicamente (mas sempre a cada dois anos, no mínimo) esta Política, em especial quanto a **(a)** sua contribuição para os objetivos previstos na Seção 5 dessa Política; **(b)** sua conformidade com a regulamentação e legislação aplicável; e **(c)** discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres;
- iii) revisar esta Política, formulando e avaliando propostas de alterações;
- iv) propor os valores **(a)** a serem pagos pela Companhia aos Colaboradores-Chave (que não os Administradores); e **(b)** de remuneração global ou individual dos Administradores da Companhia, de que trata o art. 152 da Lei nº 6.404/76, para fins de aprovação pela Assembleia-Geral; e

- v) participar do processo de avaliação dos Colaboradores-Chave no que diz respeito ao cumprimento das metas associadas à sua Remuneração Variável.

4.3. Sem prejuízo das demais atribuições previstas na legislação ou em outras políticas internas aplicáveis, compete às unidades de conformidade e gestão de riscos prestar as informações que sejam necessárias para a definição de ajustes aos riscos referentes à Remuneração Variável e, quando aplicável, referentes ao prazo de diferimento dos ILP, observada a regulamentação aplicável.

5. PRINCÍPIOS BÁSICOS DA REMUNERAÇÃO

5.1. A Política tem como propósito alinhar os interesses dos Colaboradores-Chave e Administradores aos objetivos da Companhia, buscando agregar valor no longo prazo, incentivar decisões sustentáveis e responsáveis sobre tomada de riscos e atrair e reter profissionais qualificados e experientes.

5.2. Esta Política deverá ser aplicada de forma coesa com a política de gestão de risco, o plano de contingência de capital, a política de conformidade, a política de sustentabilidade e a política institucional de conduta da Companhia, bem como contribuir com a efetividade de sua gestão de riscos, gestão de capital e controles internos.

5.3. Esta Política se circunscreverá às formas de Remuneração devidas pela Companhia aos Colaboradores-Chave, não alcançando ou se aplicando a eventuais remunerações devidas por outras sociedades do grupo econômico da Companhia a tais Colaboradores-Chave em razão de cargos ou funções por eles ocupados em tais empresas.

5.4. A Remuneração dos Colaboradores-Chave poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- i) Remuneração Fixa, conforme a Seção 6 desta Política;
- ii) Remuneração Variável, conforme a Seção 7 desta Política; e
- iii) benefícios pagos após o encerramento do vínculo do Colaborador-Chave com a Companhia, conforme a Seção 8 desta Política.

5.5. Anualmente, caberá ao Comitê de Remuneração propor a estrutura e os valores de Remuneração a serem praticados para todos os Colaboradores-Chave, cuja aprovação caberá **(i)** à Assembleia Geral da Companhia, no caso da Remuneração aplicável aos Administradores, e **(ii)** à Diretoria, no caso da Remuneração aplicável aos demais Colaboradores-Chave.

5.6. Esta Política não incentivará comportamentos que elevem a exposição da Companhia a riscos acima dos limites de exposição aprovados nas políticas internas aplicáveis, sobretudo sua política de gestão de riscos.

5.7. Adicionalmente, a avaliação do desempenho dos Colaboradores-Chave das áreas de controles internos e de gestão de riscos, o que inclui, mas não se limita ao diretor responsável pelos controles internos e aos gestores das unidades de gestão de risco, conformidade e auditoria interna, deve ser baseada na realização de objetivos de suas próprias funções, e não na performance das unidades por eles controladas ou avaliadas.

5.7.1. O previsto no item 5.7 acima não se aplica à PLR e outras modalidades de remuneração variável definidas em conversões ou acordos coletivos de trabalho.

6. REMUNERAÇÃO FIXA

6.1. A Remuneração Fixa dos Colaboradores-Chave será composta **(i)** no caso dos Administradores, pelo pró-labore ou salário, conforme aplicável, que for determinado pela Companhia em consonância com a verba aprovada nos termos do art. 152 da Lei nº 6.404/76, e **(ii)** no caso dos demais Colaboradores-Chave, por seus respectivos salários, conforme o plano de cargos e salários da Companhia em vigor à época.

6.2. A Remuneração Fixa poderá ser revista anualmente e submetida às instâncias de governança de forma a ser adequada às práticas de mercado e à regulamentação aplicável.

7. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

7.1. A Remuneração Variável dos Colaboradores-Chave, quando praticada, poderá ser composta por quaisquer modalidades que sejam julgadas apropriadas para a consecução dos objetivos desta Política, tais como bônus, PLR, participação nos lucros de que trata o art. 152, §1º da Lei nº 6.404/76, remuneração baseada em ações e outras, desde que respeitados os princípios e regras desta Política e da Resolução 476.

7.2. A Remuneração Variável, sempre que praticada, deverá:

- i) considerar a adequação das modalidades de remuneração utilizadas pela Companhia ao disposto na Seção 5 desta Política e ao nível hierárquico do Colaborador-Chave;
- ii) considerar o desempenho individual, da unidade a que pertença o Colaborador-Chave e da Companhia como um todo; e
- iii) considerar os limites de exposição de riscos aprovados pela Companhia nas políticas internas aplicáveis, sobretudo a política de gestão de risco, bem como o conteúdo da política

de ORSA, inclusive no que diz respeito a eventual represamento de pagamentos que seja prevista como medida de saneamento de deficiência de capital;

iv) possuir mecanismos de ajustes de risco que possibilitem a sua redução de forma proporcional aos riscos financeiros e não financeiros assumidos e a resultados adversos dos riscos; e

v) considerar a capacidade de geração de fluxos de caixa da Companhia e o ambiente econômico em que está inserida e suas tendências.

7.3. A Remuneração Variável aplicável a cada Colaborador-Chave (incluindo a modalidade a ser praticada, as respectivas metas e o *range* de valores) será proposta pelo Comitê de Remuneração e aprovada anualmente na forma do item 5.5 acima, devendo ser formalizada pelo instrumento jurídico julgado adequado à ocasião (contrato, carta-compromisso, etc.).

7.4. A Remuneração Variável dos Administradores poderá ser composta, no todo ou em parte (inclusive para fins de composição de ILP), por programa de remuneração baseado em ações de emissão da Rede D'Or São Luiz S.A., controladora indireta da Companhia, conforme critérios de elegibilidade e programas de outorga de ações (ou opção de compra de ações) definidos por tal companhia ao longo do tempo. Ainda, a Remuneração Variável dos Colaboradores-Chave em geral poderá incluir componente de pagamento em espécie que tenha como referência o valor contábil das ações da Companhia, resultante da divisão do seu patrimônio líquido pela quantidade de ações, desde que deduzidos os efeitos de transações com acionistas, lucros não realizados e eventos não recorrentes controláveis pela Companhia.

7.5. Esta Política não prevê ou garante o pagamento de um valor mínimo de Remuneração Variável a qualquer Colaborador-Chave. No entanto, será facultado à Companhia, em caráter excepcional, garantir o pagamento de valores mínimos: **(i)** por ocasião de contratação e transferência para outra área, cidade ou empresa do grupo SulAmérica, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem ao pagamento do valor mínimo, e **(ii)** nas hipóteses previstas nos incisos II e III do artigo 17 da Resolução 476.

7.6. Os montantes a serem atribuídos no âmbito do programa de Remuneração Variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva do Colaborador-Chave. A avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato ou políticas internas, conforme determinação das instâncias de governança da Companhia.

7.7. A Remuneração Variável deverá observar os requisitos mínimos previstos na Resolução 476 sempre que aplicáveis, inclusive no tocante à representatividade do ILP perante a Remuneração Variável total, prazo de diferimento do ILP e sujeição a risco.

7.8. O prazo mínimo de diferimento, para fins de ILP, será de 3 (três) anos. Quando o ILP for pago em ações ou instrumentos baseados em ações (tal como na hipótese prevista no item 7.4),

o diferimento poderá se dar por meio de outorga parcelada de ações/ unidades de referência/ *phantom shares*/opções de compra de ações ou outorga de ações/opções de compra de ações integralmente à vista com sujeição a período de *vesting*, de forma que o exercício pleno e efetivo de todos os direitos inerentes às ações ou opções de compra de ações somente será adquirido pelos Colaboradores-Chave ou Administradores após o cumprimento do respectivo período de *vesting* e determinadas condições estabelecidas nos contratos de outorga individual.

8. BENEFÍCIOS APÓS O ENCERRAMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

8.1. Poderão ser atribuídos aos Colaboradores-Chave benefícios após o encerramento do respectivo vínculo com a Companhia, observadas as disposições contratuais pertinentes, podendo ser, dentre outros que venham a ser aprovados caso a caso pela Companhia:

- i) benefícios previdenciários com base no plano de previdência privada aderido; ou
- ii) seguro de pessoas.

8.2. Tais benefícios obedecerão a critérios estabelecidos pelas instâncias de governança da Companhia.

9. NON-COMPETE

9.1. Condicionado à autorização prevista no item 9.1.1 abaixo, a Companhia poderá adotar cláusulas de *non-competes* para Administradores que tenham seu vínculo de serviço com a Companhia encerrado, visando restringir o exercício de outra atividade remunerada após seu desligamento da Companhia, caso assim seja julgado apropriado para a defesa dos interesses estratégicos da Companhia, mediante avaliação caso a caso.

9.1.1. O Comitê de Remuneração terá alçada para aprovar cláusulas de *non-competes*, sendo certo que a contrapartida deverá consistir em pagamento de montante que não exceda o valor da última Remuneração, praticada enquanto vigente o contrato de trabalho do Administrador, seja esta considerada de forma global tendo por base período dos últimos 12 meses de Remuneração ou mensal. Cláusulas que excedam os referidos parâmetros dependerão de aprovação pela Assembleia Geral, caso em que o Comitê de Remuneração deverá instruir tal deliberação com seu parecer acerca dos termos recomendados para o acordo em questão.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1. Esta Política deverá ser acessível por todos os profissionais da Companhia.

10.2. Deverão ser divulgados ao público externo até o dia 30 de abril de cada exercício, em local de fácil identificação no sítio eletrônico da Companhia, no mínimo:

- i) informações qualitativas sobre esta Política; e
- ii) os montantes consolidados pagos no exercício anterior, bem como as estimativas dos montantes a serem pagos no exercício corrente e posterior, a título de ICP, ILP e pagamentos excepcionais, quando aplicável.

10.3. Esta Política deve ser revisada pelo Comitê de Remuneração, no mínimo, a cada 2 (dois) anos ou sempre que necessário, de forma a adequá-la e atualizá-la considerando as eventuais alterações, revisões ou atualizações da regulamentação e políticas internas aplicáveis à Companhia.

10.4. Esta Política foi aprovada pela Assembleia Geral da Companhia em 30 de dezembro de 2025.
