



Informações Referentes a Remuneração
Política e Montantes
(Resolução CNSP nº 476/2024)

SUL AMÉRICA SEGUROS DE PESSOAS E PREVIDÊNCIA S.A.

E

TRADITIO COMPANHIA DE SEGUROS

1. Informações Qualitativas – Política de Remuneração

1.1. O presente relatório tem por finalidade apresentar as informações gerais sobre a Política de Remuneração ("Política") em atendimento à Resolução CNSP nº 476, de 26 de dezembro de 2024, com referência ao exercício findo em 2025.

1.2. A 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.

1.3. A Política tem como propósito alinhar os interesses dos colaboradores-chave 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.

1.4. A remuneração dos colaboradores-chave poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; e (iii) benefícios pagos após o encerramento do vínculo do colaborador-chave com a respectiva companhia.

1.5. 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 respectiva companhia, no caso da remuneração aplicável aos administradores, e (ii) à Diretoria, no caso da remuneração aplicável aos demais colaboradores-chave.

1.6. Remuneração fixa: A remuneração fixa dos colaboradores-chave será composta (i) no caso dos administradores, pelo pró-labore ou salário, conforme aplicável, que for determinado pela

respectiva 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 de cada companhia em vigor à época. 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.

1.7. Remuneração variável: A remuneração variável dos colaboradores-chave, quando praticada, poderá ser composta por quaisquer modalidades que sejam julgadas apropriadas para a consecução dos objetivos da 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 da Política e da Resolução 476/2024, e deverá: (i) considerar a adequação das modalidades de remuneração utilizadas pelas companhias ao disposto na Política e ao nível hierárquico do colaborador-chave; (ii) considerar o desempenho individual, da unidade a que pertença o colaborador-chave e das companhias como um todo; (iii) considerar os limites de exposição de riscos aprovados pelas companhias 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.

1.7.1. 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.

1.7.2. 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, 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 após o cumprimento do respectivo período de *vesting* e determinadas condições estabelecidas nos contratos de outorga individual.

2. Montantes Consolidados de Remuneração

Os valores apresentados na tabela abaixo representam a soma dos pagamentos efetivamente realizados em 2025, bem como as estimativas para os pagamentos a serem potencialmente realizados no exercício corrente de 2026 e 2027, conforme os critérios, condições e mecanismos previstos na Política de Remuneração, em observância ao art. 11 da Resolução CNSP nº 476/2024. A Sulaseg, na qualidade de líder do grupo prudencial, apresenta a consolidação dos montantes pagos em ambas as supervisionadas do grupo, nos termos do art. 16, II, da Resolução CNSP nº 476/2024. As estimativas abaixo podem ser influenciadas por fatores diversos, como performance da companhia e dos colaboradores-chave, alterações ao número de cargos contemplados, inflação e outros indicadores macroeconômicos, dentre outros, sendo revisadas periodicamente.

Natureza do Pagamento	Consolidado Exercício 2025	Estimativa Exercício de 2026	Estimativa Exercício de 2027
Incentivo de Curto Prazo (ICP)	R\$ 920.533,00	R\$ 1.779.690,00	R\$ 1.850.877,60
Incentivo de Longo Prazo (ILP)	R\$ 922.934,00	R\$ 1.228.768,00	R\$ 914.748,00
Pagamentos Excepcionais (art. 17)	R\$ 1.000.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00