

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO





ÍNDICE

	<u>Página</u>
1.OBJETIVO	4
2.ABRANGÊNCIA	4
3.REFERÊNCIAS NORMATIVAS	4
4.DEFINIÇÕES	4
5.CRITÉRIOS	5
6.ESTRUTURA E CONDIÇÕES	6
7.DIRETRIZES	6
8.RESPONSABILIDADES	8
9.FORMALIZAÇÃO E REGISTROS	9
10. MONITORAMENTO DE RISCOS	9
11. INTERRUÇÃO DE VÍNCULO E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	9
12. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO	10

CONFIDENCIAL

Este documento é propriedade intelectual da GAZIN Seguros S/A, contém informações com nível de confidencialidade restrito e não deve ser lido por pessoas não autorizadas.

Se você não está autorizado a lê-lo, devolva-o ao responsável ou destrua-o imediatamente



1. OBJETIVO

Esta política tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros da Administração e gestores chave, considerando os custos e os riscos envolvidos e com a devida transparência.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política de Remuneração abrange todos os Colaboradores da GAZIN Seguros, cuja atuação possa ter impacto material sobre a exposição da empresa a riscos.

Aplica-se aos profissionais que ocupam funções estratégicas e de liderança atuando em nome da GAZIN Seguros, abrangendo:

- **Administradores:** Presidente, diretores estatutários, conselheiros de administração e membros do conselho fiscal.
- **Executivos Relevantes:** Profissionais com funções estratégicas ou impacto significativo na gestão de riscos e resultados.
 - ✓ **Gestores chave:** em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna; e
 - ✓ **Outros gestores:** cuja atuação, na avaliação da supervisionada, possa ter impacto material sobre a exposição da supervisionada a riscos.
- **Colaboradores com Impacto em Riscos:** Funcionários cujas atividades influenciam o perfil de risco da empresa, conforme critérios internos.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Resolução CNSP nº 476/2024 - Dispõe sobre a política de remuneração
- Resolução CNSP nº 416/2021 - Dispõe sobre o Sistema de Controles Internos, a Estrutura de Gestão de Riscos e a atividade de Auditoria Interna.
- Política de Compliance e Controles Internos
- Política de Gestão de Riscos

4. DEFINIÇÕES

Para fins desta política, consideram-se:

- **Administradores:** Diretores estatutários e demais membros da alta administração da Gazin Seguros.
- **Remuneração:** Conjunto de valores ou benefícios concedidos aos profissionais, podendo incluir pagamento em espécie, ações, instrumentos financeiros, remuneração fixa, remuneração variável, benefícios, instrumentos de retenção e de diferimento.
- **Remuneração Fixa:** Valor pago regularmente, independentemente de desempenho.



- **Remuneração Variável:** Incentivos condicionados ao atingimento de metas e resultados.
- **ILP (Incentivo de Longo Prazo):** Remuneração variável vinculada ao desempenho e à geração de valor sustentável, com foco na retenção de talentos e nos objetivos estratégicos da empresa ao longo de períodos superiores a um ano.
- **Benefícios:** Vantagens complementares oferecidas pela empresa, como assistência médica, previdência privada, entre outros.
- **Instrumentos de Retenção:** Mecanismos utilizados para manter profissionais estratégicos na empresa.
- **Desempenho:** Resultado individual, coletivo ou institucional que serve de base para remuneração variável.

5. CRITÉRIOS

A política de remuneração da GAZIN Seguros tem como objetivo incentivar práticas de gestão alinhadas à estratégia da companhia, à sustentabilidade dos resultados e à manutenção da solvência. Busca-se compatibilizar os interesses da organização com os dos administradores e demais stakeholders, promovendo decisões responsáveis e orientadas para o longo prazo.

A Gazin Seguros adota modalidades de remuneração fixa, definindo os respectivos critérios para pagamento. O valor da remuneração é definido com base na complexidade do cargo, no nível de responsabilidade envolvida e em referências de mercado. O pagamento da remuneração é realizado mensalmente.

A remuneração variável deverá incluir parcela de ILP- Incentivos de Longo Prazo, se aplicável, de acordo com a característica da companhia, conforme descrito abaixo.

Companhias de Capital Fechado:

- Pagamentos em espécie que tenham como referência o valor contábil das ações da supervisionada, resultante da divisão do seu Patrimônio Líquido pela quantidade total de ações, desde que deduzidos os efeitos de transações com acionistas, lucros não realizados e eventos não recorrentes controláveis pela empresa; ou

Não serão considerados como remuneração:

- Planos de benefícios, exceto eventuais contribuições para planos de previdência complementar;
- Diárias, ajudas de custo e outros pagamentos de caráter indenizatório;
- Contribuições para a Previdência Social e para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- Prêmios e abonos; e



- Prestações in natura fornecidas habitualmente, tais como alimentação, habitação ou vestuário.

Além da remuneração fixa, os administradores e demais colaboradores abrangidos por esta política têm acesso a benefícios como vale-refeição, vale-alimentação, assistência médica e odontológica, conforme deliberação da Diretoria.

6. ESTRUTURA E CONDIÇÕES

A política de remuneração da **GAZIN Seguros** está estruturada para garantir equilíbrio entre reconhecimento, responsabilidade e sustentabilidade. Os componentes da remuneração, incluindo valores fixos, variáveis, benefícios e instrumentos de retenção ou postergação, devem observar critérios que assegurem:

- A remuneração deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da companhia, priorizando a geração de valor sustentável e a manutenção da sua saúde financeira;
- Os componentes da remuneração devem refletir o perfil de risco da organização, evitando estímulos que possam levar a decisões que comprometam sua estabilidade econômica ou reputação;
- Os valores e benefícios oferecidos devem ser compatíveis com a função exercida e o grau de complexidade do cargo, levando em conta critérios internos e práticas de mercado;
- Toda estrutura de remuneração deve seguir as normas internas e exigências regulatórias, respeitando os limites estabelecidos pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Administração, se houver;
- Os processos relacionados à remuneração devem ser transparentes e bem documentados, com registros claros das decisões tomadas, dos critérios aplicados e das justificativas utilizadas;
- As etapas de definição, aprovação e fiscalização da remuneração devem ser separadas e supervisionadas de forma independente, garantindo integridade e controle adequado.

A estrutura desta política será revisada periodicamente, com apoio das áreas técnicas competentes, garantindo que se mantenha atualizada frente às mudanças regulatórias, de mercado e estratégicas da companhia.

7. DIRETRIZES

7.1. Esta política não constitui garantia de permanência dos Colaboradores em seus cargos, tampouco interfere no direito da Seguradora de destituí-los ou decidir sobre sua recondução.

7.2. O propósito desta política é contribuir para:

- Efetividade da gestão de riscos e a observância do apetite por risco e da política de gestão de riscos, especialmente quanto aos limites de exposição neles estabelecidos;



- Efetividade dos controles internos e observância da política de conformidade;
- Geração de valor no longo prazo; e
- Atração e retenção de profissionais qualificados e experientes.

7.3. A remuneração variável, sempre que praticada, deverá:

- considerar a adequação das modalidades de remuneração utilizadas aos objetivos e ao nível de responsabilidade do colaborador;
- considerar o desempenho nos níveis individual, de unidade e da empresa como um todo; e
- possuir mecanismos de ajuste ao risco, que possibilitem sua redução de forma proporcional aos riscos financeiros e não financeiros assumidos e a resultados adversos dos riscos, de forma que:
 - ✓ O valor das parcelas ainda não pagas ou transferidas possa ser reduzido a zero; e
 - ✓ No caso específico de administradores, o valor poderá incluir a restituição de parcelas já pagas ou transferidas, observada a legislação em vigor e as disposições contratuais aplicáveis.

7.4. É vedada a vinculação da remuneração variável do diretor responsável pelos controles internos e dos gestores chave em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna, ao desempenho financeiro de unidades por eles controladas ou avaliadas, como as que realizam atividades diretamente relacionadas ao negócio.

7.4.1. Os colaboradores responsáveis por controles internos, auditoria interna e governança recebem exclusivamente remuneração fixa, definida conforme a complexidade das funções, a qualificação técnica exigida e as práticas de mercado. Não são elegíveis a qualquer forma de remuneração variável vinculada ao desempenho comercial, aos resultados financeiros ou ao cumprimento de metas operacionais, evitando conflitos de interesse e assegurando a imparcialidade no exercício de suas atividades.

7.4.2. Não se aplica a vedação acima à PLR e a outras modalidades de remuneração variável definidas em convenções ou acordos coletivos de trabalho, bem como às comissões por vendas, se aplicável.



8. RESPONSABILIDADES

São atribuições da área de Conformidade:

- Propor ajustes estratégicos alinhados à estrutura de riscos, objetivos da companhia e práticas de mercado.
- Avaliar cenários internos e externos que impactem a política de remuneração.
- Assegurar conformidade com normas regulatórias vigentes, como a Resolução CNSP nº 476/2023.
- Documentar formalmente todas as análises, recomendações e decisões, garantindo rastreabilidade e transparência.

Participar da revisão periódica da política, em conjunto com as áreas de Riscos e Recursos Humanos.

São atribuições da área de Recursos Humanos:

- Monitorar os efeitos da remuneração sobre o comportamento organizacional e os riscos assumidos.
- Supervisionar e revisar a política de remuneração dos administradores e demais colaboradores abrangidos por esta política.

São atribuições da Diretoria:

- Aprovar a política de remuneração e suas revisões, com base em recomendações técnicas.
- Garantir a segregação de funções entre decisão, fiscalização e execução.
- Validar o alinhamento da política com os objetivos estratégicos, de sustentabilidade e perfil de risco da companhia.
- Zelar pela adequação e pela efetividade da política de remuneração, promovendo sua compatibilidade com as políticas de gestão de riscos, conformidade, sustentabilidade e institucional de conduta.
- Homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos aos colaboradores abrangidos por esta política, inclusive a título de remuneração variável.
- Evitar incentivos que estimulem riscos excessivos ou desalinhados.
- Assegurar que os mecanismos de controle e supervisão estejam integrados à governança corporativa.
- Manter acesso aos registros formais das decisões e revisões, reforçando a prestação de contas e a integridade do processo.



9. FORMALIZAÇÃO E REGISTROS

Os processos vinculados a esta política devem ser formalizados e registrados de forma clara, estruturada e acessível. As decisões tomadas, os critérios adotados, as metas definidas e os valores pagos serão devidamente documentados em sistemas com acesso restrito e controle de histórico. Os registros serão mantidos por, no mínimo, cinco anos, assegurando sua disponibilidade para auditorias, revisões internas e demais consultas pertinentes.

Qualquer alteração na política deverá ser submetida à aprovação do Órgão Máximo da Administração, com registro completo das modificações realizadas. A área de Compliance será responsável por monitorar a conformidade e garantir a integridade dos registros.

10. MONITORAMENTO DE RISCOS

A política de remuneração da Gazin Seguros é monitorada anualmente para garantir que os incentivos estejam alinhados ao perfil de risco da companhia e à sua capacidade de manter uma operação segura e equilibrada.

Esse monitoramento considera:

- A situação econômico-financeira da empresa, assegurando que os valores pagos, especialmente as variantes, não comprometam sua liquidez, solvência ou capacidade de absorver riscos.
- A influência da remuneração sobre decisões estratégicas e operacionais, evitando que os incentivos estimulem comportamentos que possam gerar exposição excessiva ou desalinhada.
- A consistência dos resultados utilizados como base para remuneração, com atenção especial à qualidade dos indicadores e à sua sustentabilidade ao longo do tempo.
- A integração com os processos de gestão de riscos, compliance e auditoria, permitindo revisões e ajustes sempre que necessário.
- A manutenção de uma visão de longo prazo, que reforça o compromisso da companhia com a responsabilidade corporativa e a geração de valor sustentável.

11. INTERRUÇÃO DE VÍNCULO E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

O Colaborador que tenha se desligado em quaisquer das modalidades de desligamento da companhia terá cancelado seu direito a qualquer tipo de Remuneração Variável ainda não paga, incluindo parcelas diferidas, nas situações de:

- Solicitação, aliciamento ou indução de qualquer empregado a ser contratado por empresa que não a companhia de seu grupo econômico;



- Atitude com a intenção de difamar a reputação e a boa imagem da instituição, de seus colaboradores, representantes, sócios, diretores, e qualquer pessoa física ou jurídica relacionada à companhia ou demais empresas de seu grupo econômico.

Desligamento Voluntário (renúncia): o Colaborador poderá fazer jus ao recebimento “*pro rata temporis*” da Remuneração Variável, desde que não tenha vínculo, sob qualquer forma, com empresa concorrente, até a data de pagamento do referido valor, que acontece até março do ano subsequente ao exercício de apuração.

Desligamento por Justa Causa: o Colaborador não fará jus ao recebimento da Remuneração Variável ainda que tenha cumprido os termos e condições previstos nesta Política até a data da destituição e ficará ainda sujeito aos termos e condições previstas nesta Política. Configurando casos de Justa Causa as seguintes hipóteses:

- A prática de atos de improbidade ou fraude;
- A prática de atos contrários aos interesses da companhia e/ou contrários ao seu Estatuto Social e normas internas;
- A prática de atos de concorrência desleal; e
- A Condenação criminal do Administrador, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

Desligamento pela Empresa: caso o desligamento do Colaborador seja feito por decisão exclusiva da empresa, fica estabelecido que o mesmo fará jus ao recebimento da Remuneração Variável “*pro rata temporis*”, desde que cumpridos os termos e condições previstas nesta Política e observadas as datas da promessa de pagamento definidas;

Incapacidade: sendo declarada a incapacidade permanente para o desempenho das suas atividades, atestada por 02 (dois) laudos comprobatórios da incapacidade, emitidos por instituições públicas ou particulares de reconhecida idoneidade, fica estabelecido que o Colaborador fará jus ao recebimento da Remuneração Variável, desde que cumpridos os termos e condições previstas nesta Política e observadas as datas da promessa de pagamento definidas;

Aposentadoria: neste caso, fica estabelecido que o Colaborador fará jus ao recebimento da remuneração, desde que cumpridos os termos e condições previstas nesta Política e observadas as datas da promessa de pagamento definidas.

Casos excepcionais em quaisquer das modalidades de desligamento da empresa, poderão ser deliberados pela Diretoria.

12. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

Esta política entrará em vigor na data de sua publicação, após aprovação pela Diretoria, com vigência pelo prazo máximo de 2 anos, sendo substituída por nova versão, devidamente aprovada pela diretoria, mesmo que não seja necessária nenhuma mudança em seu conteúdo.



Suas disposições poderão ser revistas, suspensas, alteradas ou extintas a qualquer tempo, mediante proposta da área de Recursos Humanos e nova deliberação da Assembleia Geral e do Conselho de Administração, se houver.

A política vigente deverá ser divulgada a todos os colaboradores e mantida em local de fácil acesso aos mesmos.

Anualmente, até dia 30 de abril, deverão ser divulgadas ao público externo, no site institucional da GAZIN Seguros, informações qualitativas sobre a política de remuneração e os montantes consolidados pagos no exercício anterior, bem como as estimativas dos montantes a serem pagos no exercício corrente e posteriores de ICP, ILP e pagamentos excepcionais, se houver.

DocuSigned by:

E56CB7950A27453...

Peter Luiz Cruz Pregidio

Diretor Executivo

DocuSigned by:

54C7094A608B423...

Paulo José da Silva

Diretor Operacional

DocuSigned by:

905BE81A5D994B4...

Aparecido Benedito dos Santos

Diretor de Controles