



**sombrero**

seguradora

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA  
EXECUTIVA E DOS GESTORES-CHAVE  
DA SOMBRERO SEGURADORA**

## Sumário

<b>1. OBJETIVO</b>	<b>3</b>
<b>2. ABRANGÊNCIA</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINIÇÕES</b>	<b>3</b>
<b>4. DIRETRIZES</b>	<b>4</b>
<b>5. RESPONSABILIDADES</b>	<b>6</b>
<b>6. DOCUMENTOS RELACIONADOS</b>	<b>7</b>
<b>7. DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	<b>7</b>
<b>8. REVISÃO</b>	<b>8</b>
<b>9. VIGÊNCIA</b>	<b>8</b>
<b>10. HISTÓRICO DE VERSÕES</b>	<b>8</b>

## 1. OBJETIVO

1.1. Esta Política visa estabelecer as diretrizes que devem nortear a Gestão da Remuneração dos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave da Sombrero Seguradora com vistas a atrair, incentivar, reter e recompensar os Executivos, em consonância com os interesses dos acionistas e demais partes interessadas, com vistas a buscar a melhoria da performance e o alcance de resultados sustentáveis para a Companhia.

## 2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política se aplica a todos os membros da Diretoria Executiva e aos Gestores-Chave da Sombrero Seguradora.

## 3. DEFINIÇÕES

3.1. Para a devida compreensão e aplicabilidade desta Política, serão consideradas as definições indicadas a seguir:

- a. **DIRETORIA EXECUTIVA:** composta pelo Presidente e Diretores Estatutários, que formam o colegiado da Sombrero Seguradora;
- b. **GESTORES-CHAVE:** titulares das unidades de riscos, conformidade e auditoria interna e, quando couber, a outros gestores cuja atuação, na avaliação da Sombrero, possa ter impacto material sobre a exposição da Seguradora a riscos.
- c. **REMUNERAÇÃO:** pagamento efetuado aos executivos e colaboradores, em espécie, como forma de retribuição ao trabalho prestado à Sombrero Seguradora;
- d. **REMUNERAÇÃO FIXA:** parcela da remuneração cujo valor é pré-fixado, compreendendo salário ou pró-labore fixos, adicionais obrigatórios, gratificações, inclusive, pelo exercício de função, entre outros.
- e. **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL:** parcela da remuneração cujo valor é pós-fixado em função do desempenho ou do atingimento de metas, em nível individual ou corporativo;
- f. **INCENTIVOS DE CURTO PRAZO – ICP:** parcela da remuneração variável cujo valor é integralmente pago ou transferido no prazo de até um ano após o fim do período considerado para sua apuração, compreendendo participações nos lucros ou resultados - PLR, bônus, comissões, entre outros;
- g. **INCENTIVOS DE LONGO PRAZO – ILP:** parcela da remuneração variável cujo valor é integralmente pago ou transferido em prazo superior a um ano após o fim do período considerado para sua apuração, compreendendo bônus diferido, que por se tratar de uma sociedade de

capital fechado deve ser pago em espécie com referência ao valor contábil das ações (*phantom stock*), entre outros;

- h. **CONFLITO DE INTERESSES:** situações em que interesses particulares ou alheios aos interesses da Companhia de um profissional com poder de decisão interferem, podem interferir, no desempenho legal, transparente, confiável e isento de suas funções, expondo a Seguradora a riscos financeiros, legais ou morais.

#### 4. DIRETRIZES

4.1. Para cumprimento desta Política devem ser observadas as seguintes diretrizes:

4.1.1. A Remuneração dos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave precisa estar alinhada às práticas de remuneração do mercado e aos interesses da Companhia, devendo ser estabelecida de modo a contribuir para:

- a. A 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;
- b. A efetividade da gestão de capital e a observância do plano de contingência de capital, especialmente quanto aos níveis de controle nele estabelecidos;
- c. A efetividade dos controles internos e a observância da política de conformidade;
- d. A observância da política de sustentabilidade e da política institucional de conduta;
- e. A geração de valor no longo prazo;
- f. A atração e retenção de profissionais qualificados e experientes.

4.1.2. O montante que compõe a remuneração total dos membros da Diretoria Executiva deve ser aprovado, anualmente, pela Assembleia Geral de Acionistas.

4.1.3. Os valores que compõem a remuneração total dos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave devem ser definidos buscando o equilíbrio entre as parcelas e observando o orçamento definido, considerando a Estratégia Corporativa e as Metas definidas para o período, em consonância com os dispositivos legais pertinentes.

4.1.4. Os valores relativos à Remuneração Fixa e aos Benefícios concedidos aos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave devem ser estabelecidos com base em práticas de mercado, competências e responsabilidades requeridas, segundo as especificidades de cada cargo.

4.1.5. A Remuneração Variável dos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave, sempre que praticada, deverá observar os itens a

seguir, exceto quando se tratar de PLR e outras modalidades de remuneração variável definidas em convenções ou acordos coletivos de trabalho e comissões por vendas, se houver:

- a. Considerar a adequação das modalidades de remuneração utilizadas aos requisitos constantes no item 4.1.1. e ao nível de responsabilidade do Executivo;
- b. Constar de programa específico de remuneração definido anualmente, e a sua composição deve utilizar indicadores para mensurar o desempenho nos níveis corporativos, individuais e das unidades administradas;
- c. Conter 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;
- d. Prever casos em que o valor das parcelas ainda não pagas ou transferidas possa ser reduzido a zero, e, no caso específico de administradores, poderão incluir a restituição de parcelas já pagas ou transferidas, observada a legislação vigente e as disposições contratuais aplicáveis;
- e. Incluir parcela de ILP – Incentivo de Longo Prazo, diferida para pagamento futuro, cujo montante corresponda, no mínimo, ao menor dos seguintes valores:
  - I. Percentual de remuneração variável total apurada no ano, proporcional ao nível de responsabilidade do executivo, não podendo ser inferior a 40%;
  - II. Diferença entre a remuneração variável total apurada no ano e suas componentes mencionadas no caput do item 4.1.5 (PLR e outras modalidades de remuneração variável definidas em convenções ou acordos coletivos de trabalho e comissões por vendas, se houver);
- f. O período de diferimento deverá ser compatível com o horizonte de tempo dos riscos assumidos, não podendo ser inferior a três anos.
- g. Como a Sombrero Seguradora é uma sociedade de capital fechado, o pagamento pode ser feito em espécie com referência ao valor contábil das ações (*phantom stock*), de forma escalonada, em parcelas proporcionais ao decurso do prazo de diferimento ou dos riscos assumidos, o que resultar no valor mais baixo. Neste caso é vedada a antecipação do pagamento das parcelas, inclusive na hipótese de desligamento do profissional, ressalvadas, quando aplicáveis, as disposições da legislação trabalhista.

4.1.6. O pagamento da remuneração variável aos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave deve ser realizado após aprovação e divulgação das Demonstrações Contábeis do exercício.

4.1.7. É vedada a vinculação da remuneração variável do Diretor de Riscos e dos Gestores das áreas de Riscos, Controles Internos e Conformidade, ao desempenho financeiro de unidades por eles controladas ou

avaliadas, como as que realizam atividades diretamente relacionadas ao negócio.

4.1.8. A título de esclarecimento, não serão considerados como remuneração:

- a. Os planos de benefícios, exceto eventuais contribuições para planos de previdência complementar que se enquadrem como remuneração variável;
- b. Diárias, ajudas de custo e outros pagamentos de caráter indenizatório;
- c. Contribuições para a Previdência Social e para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- d. Prêmios e abonos;
- e. Prestações in natura fornecidas habitualmente, tais como alimentação, habitação ou vestuário.

## **5. RESPONSABILIDADES**

5.1. A Diretoria Executiva deverá propor anualmente o montante global da Remuneração dos Diretores Executivos a ser submetido para aprovação da Assembleia Geral de Acionistas da Sombrero Seguradora.

5.2. Compete à Diretoria Executiva:

- a. Zelar pela adequação e pela efetividade da política de remuneração, promovendo sua compatibilidade com as políticas relacionadas, mencionadas no item 6;
- b. Homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos aos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave, inclusive a título de remuneração variável; e
- c. avaliar, no mínimo anualmente, a adequação e efetividade desta Política e seu alinhamento com as demais políticas de gestão de riscos e sustentabilidade;

5.3. Compete à Diretoria de Riscos e Conformidade, na forma da legislação aplicável:

- a. Prestar as informações necessárias para a definição de ajustes aos riscos financeiros e não financeiros, e, quando aplicável, para definição de prazos de diferimento dos Incentivos de Longo Prazo (ILP).
- b. Avaliar periodicamente esta Política quanto à efetividade da gestão de riscos e dos controles internos, formulando, se necessário, propostas de alterações.

## 6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

6.1. Esta Política deve ser lida e interpretada em conjunto com o Estatuto Social da Companhia, prevalecendo as normas estatutárias em caso de conflito.

6.2. Além do Estatuto Social, as seguintes normas estão relacionadas a esta Política:

- a. Código de Ética e Conduta;
- b. Política de Conformidade;
- c. Política de Sustentabilidade;
- d. Resolução CNSP nº 476, de 26 de dezembro de 2024, ou outra que lhe venha substituir;
- e. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

## 7. DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1. Esta Política de Remuneração de membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave deverá ser instituída pela Diretoria Executiva da Sombrero Seguradora após aprovação formal da Assembleia Geral de Acionistas.

7.2. No atendimento desta Política, deve-se observar as regras estabelecidas no Código de Ética e Conduta e demais Políticas da Sombrero, especialmente a Política de Conformidade.

7.3. Em caso de ocorrência de conflito de interesses ou tratamento de assuntos sensíveis que possam impactar o negócio ou o patrimônio da Seguradora, a situação deve ser reportada imediatamente à controladora da Sombrero, e o responsável pela decisão deverá abster-se de tomá-la.

7.4. Os casos não previstos e as dúvidas surgidas na aplicação desta Política serão submetidos à Diretoria Executiva, a quem caberá editar normas e orientações complementares que se façam necessárias.

7.5. A Sombrero deverá manter à disposição da Susep, pelo prazo de cinco anos, nos termos da regulamentação vigente, as versões atuais e anteriores da Política de Remuneração e demais documentos correlatos.

7.6. A Sombrero divulgará no sítio eletrônico, até o dia 30 de abril de cada exercício, informações qualitativas sobre a política de remuneração e, quando aplicável, os montantes consolidados pagos no exercício anterior, bem como as estimativas dos montantes a serem pagos no exercício corrente e posteriores, a título de Incentivos de Curto Prazo (ICP), Incentivos de Longo Prazo (ILP) ou outros pagamentos excepcionais, de que trata a Resolução CNSP nº 476/24, ou em norma superveniente que a substitua.

## 8. REVISÃO

8.1. A revisão desta Política ocorrerá ordinariamente a cada dois anos e extraordinariamente quando ocorrer mudanças na legislação.

## 9. VIGÊNCIA

9.1 Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Executiva, *ad referendum* pela Assembleia Geral de Acionistas, e deverá ser divulgada a todos os colaboradores da Seguradora, mediante linguagem clara e acessível.

## 10. HISTÓRICO DE VERSÕES

VERSÃO	DATA	AÇÃO
1	12/12/2025	Aprovação da Política de Remuneração dos membros da Diretoria Executiva e Gestores-Chave pela Assembleia Geral de Acionistas da Sombrero Seguradora.