

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

AKAD SEGUROS S.A.

## 1. OBJETIVO E APLICAÇÃO

**Para que serve esta Política:** Estabelecer regras claras de remuneração em conformidade com a Resolução CNSP 476/2024, garantindo alinhamento entre desempenho individual e resultados sustentáveis da empresa.

A Política de Remuneração da AKAD visa contribuir para:

- A efetividade da gestão de riscos e observância do apetite por risco e limites de exposição estabelecidos;
- A efetividade dos controles internos e observância da política de conformidade;
- A observância da política de sustentabilidade e da política institucional de conduta;
- A geração de valor no longo prazo;
- A efetividade da gestão de capital e observância do Plano de Contingência de Capital, considerando os níveis de solvência requeridos, a suficiência de capital e as metas internas definidas pela administração;
- A atração e retenção de profissionais qualificados e experientes.

### Público:

Grupo	Cargos Incluídos
<b>Administradores</b>	Diretores Estatutários
<b>Alta Administração</b>	Vice-presidentes e Diretores não Estatutários
<b>Gestores de Controle</b>	Titulares da Unidade de Gestão de Riscos, da Unidade de Conformidade e Auditoria Interna
<b>Outros Gestores chaves</b>	Gerentes Executivos ou superiores com alçada sobre subscrição, investimentos, sinistros ou tecnologia

## 2. TIPOS DE REMUNERAÇÃO:

### 2.1 REMUNERAÇÃO FIXA:

Em linha com as práticas de mercado;

## 2.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável está vinculada ao desempenho corporativo e individual, com o objetivo de reconhecer resultados e promover o alinhamento entre os interesses dos colaboradores e a geração de valor para a companhia.

Essa remuneração contempla incentivos de curto prazo (ICP) e, para determinados cargos e faixas de remuneração, pode incluir incentivos de longo prazo, sempre com base em critérios objetivos de elegibilidade, mensuração e apuração.

Os incentivos de longo prazo (ILP) são estruturados em bases diferidas, com horizonte mínimo de três anos, em linha com o perfil de riscos assumidos pela companhia. Tal estrutura visa reforçar o compromisso com a sustentabilidade financeira e operacional no longo prazo, estando sujeita a mecanismos de ajuste por risco, conforme aplicável pela legislação e pelas melhores práticas de governança.

---

## 3. COMO FUNCIONA O BÔNUS

### 3.1 CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O bônus considera dois níveis de desempenho:

Nível	Peso	O que avalia
<b>Individual</b>	Varia conforme metas individuais, e targets de composição senioridade	Performance individual baseada em metas pessoais e avaliação de competências
<b>Empresa</b>	Varia de acordo com a priorização dos objetivos da empresa para o ano	Lucro líquido, receita, satisfação dos clientes, índice combinado

**Regra importante:** Gestores de Controle (Riscos, Compliance, Auditoria) **NÃO podem** ter bônus vinculado ao desempenho financeiro das áreas que fiscalizam.

#### **Critérios específicos para Gestores de Controle:**

- Qualidade e tempestividade das entregas;
- Efetividade dos controles implementados;
- Resultados de auditorias externas;
- Desempenho corporativo geral.

**Importante:** O lucro da empresa funciona como "habilitador" do pagamento de bônus. Mesmo que os Gestores de Controle atinjam suas metas específicas, o bônus só será pago se a empresa gerar lucro no exercício.

---

## 4. COMO FUNCIONA

Esta Política é aprovada pela Diretoria da AKAD Seguros S.A. e reavaliada no mínimo a cada 2 anos.

### 4.1 DISPENSA DE COMITÊ

Por sermos classificadas como S3, **não precisamos** de Comitê de Remuneração específico. As atribuições são divididas entre Diretoria e RH (Gente e Gestão).

---

## 5. TRANSPARÊNCIA

### 5.1 DIVULGAÇÃO INTERNA

- Política disponível no SharePoint;
- Comunicação formal;
- Inclusão em integração de novos colaboradores.

### 5.2 DIVULGAÇÃO PÚBLICA E MONTANTES

Site da empresa (área de fácil acesso).

#### **Categoria Exercício atual Exercícios Subsequente 2027 (estimativa)**

<b>ICP</b>	R\$ 2.227.200,00	R\$ 2.427.648,00
<b>ILP</b>	R\$ 0,00	R\$ 1.113.600,00