

Versão	Vigência/Aprovação	Principais alterações	Área gestora
001	27.10.2020	Versão inicial.	Gerência de Remuneração, Benefícios e Serviços de RH
002	26.02.2024	Revisão do conteúdo e adequação ao novo modelo padrão de Política.	Gerência de Remuneração, Benefícios e Serviços de RH
003	15.12.2025	Revisão do conteúdo para atendimento da Resolução CNSP nº 476/2024	Gerência de Remuneração, Benefícios e Serviços de RH

Sumário

1. Objetivo e Abrangência.....	2
2. Definições.....	2
3. Desenvolvimento	2
3.1. Requisitos Gerais	2
3.2. Competência	3
3.3. Estrutura da Remuneração da Administração.....	3
3.4. Negociação e Garantias de Pagamento	4
3.5. Composição da Remuneração.....	5
3.5.1. Conselho de Administração	5
3.5.2. Conselho Fiscal	5
3.5.3. Diretoria Estatutária	6
3.5.4. Transparência e Divulgação	7
3.6. Responsabilidades	7
4. Disposições Gerais.....	8
5. Documentos de Referência	9

1. Objetivo e Abrangência

A presente Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes de remuneração da Diretoria Estatutária e dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, de forma a utilizar o pacote de remuneração como ferramenta de atração, motivação e retenção dos Administradores e assegurar que seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e riscos inerentes a cada cargo, visando o alinhamento entre os interesses dos Administradores e da companhia.

A política foi elaborada de acordo com as disposições da Lei nº 6.404/1976, do Regulamento do Novo Mercado da B3 e do Estatuto Social da companhia, bem como com as demais regras e orientações expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), além de observar as melhores práticas de mercado.

Esta Política se aplica:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Comitê de Auditoria; e
- Diretoria Estatutária

2. Definições

- **ICP:** Incentivos de Curto Prazo.
- **ILP:** Incentivos de Longo Prazo.
- **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;
- **Remuneração variável:** parcela da remuneração cujo valor é pós-fixado em função do desempenho ou do atingimento de metas, em nível individual ou corporativo.

3. Desenvolvimento

3.1. Requisitos Gerais

A Política está estruturada para garantir que os incentivos oferecidos aos administradores e Conselho Fiscal:

- Contribuam para a efetiva gestão de riscos, observando o apetite por risco, a Política de Gestão de Riscos e os limites de exposição definidos pela companhia.
- Promovam o uso eficiente do capital, observando o Plano de Contingência de Capital e seus respectivos níveis de controle.

- Fortaleçam a efetividade dos controles internos e a assegurem aderência ao Código de Conduta, à Política de Conformidade e a Política de ASG, vedando incentivos que possam estimular violações aos princípios éticos, padrões de comportamento atípicos, violações a políticas e à legislação vigente.
- Incentivem a tomada de decisões e a geração de valor a longo prazo, conforme os objetivos da companhia.
- Contribuam para a atração e retenção de profissionais qualificados e experientes, por meio de práticas remuneratórias competitivas.

3.2. Competência

A Assembleia Geral de Acionistas é a responsável pela aprovação do montante global destinado à remuneração dos Administradores.

Ao final de cada exercício, o Conselho de Administração, baseando-se na recomendação do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação, elaborará a proposta para o montante global de remuneração dos Administradores, que será submetida à aprovação da Assembleia Geral.

A Diretoria de Pessoas elabora a proposta segundo as diretrizes definidas pelo Conselho de Administração, e o Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação analisa e submete a mesma à aprovação do Conselho de Administração que a encaminha para deliberação da Assembleia Geral.

Conforme Lei Nº 6.404, art. 152, aprovada a proposta de montante global de remuneração dos Administradores, caberá a Assembleia Geral deliberar também sobre a remuneração do Presidente e dos membros do Conselho de Administração e a este Conselho, em reunião, fixar a remuneração individual dos membros da Diretoria Estatutária. Deverá ser definido inclusive benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, tendo em conta suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, sua competência e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

3.3. Estrutura da Remuneração da Administração

O pacote de remuneração total dos Administradores será composto por: (i) parcela fixa anual, denominada honorários anuais; (ii) parcela variável composta por incentivos de curto prazo ou ICP; (iii) incentivo de longo prazo ou ILP; (iv) benefícios. Os valores e modelos aplicáveis serão baseados nas práticas do mercado executivo, nos termos da estratégia de remuneração total definida pela companhia, e balizados por pesquisas de remuneração específicas, realizadas por consultorias independentes conceituadas e especializadas no tema.

As parcelas de remuneração variável de curto e longo prazo estarão condicionadas ao alcance das metas e objetivos definidos pelo Conselho de Administração, e estarão alinhadas aos interesses da companhia, que visa promover a valorização, crescimento e perenidade dos negócios, além de agregar valor aos acionistas.

No mínimo 50% (cinquenta por cento) dos ILP, ou seja, da remuneração variável de longo prazo, será paga em ações ou instrumentos baseados em ações, compatíveis com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco assumido e deve ser diferida para pagamento futuro de, no mínimo, três anos e escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento, conforme CNSP 476/2024.

Conforme Resolução nº 476/2024 é vedada a vinculação da remuneração variável dos Diretores responsáveis pelas unidades de Controles Internos, Riscos e Conformidade e Auditoria Interna não possuem em seus painéis de Remuneração Variável indicadores financeiros do negócio, para essa remuneração variável contempla: despesas administrativas, projetos, processos e demais atuações não financeiras. Contudo, ainda que a remuneração não sofra com o resultado da área de negócios, está sujeita ao impacto decorrente do resultado da companhia.

Os procedimentos de avaliação de desempenho e a estrutura remuneratória adotados pela companhia não incentivam comportamentos incompatíveis com a Política de Sustentabilidade do IRB(Re).

Não há índice ou periodicidade pré-definida para reajustes nas remunerações tratadas nesta Política. Eventuais atualizações do pacote de remuneração total serão baseadas na movimentação do mercado e/ou em alterações na Estrutura Organizacional companhia que impliquem em modificações na Diretoria Estatutária; sempre respeitando o limite definido na AGO, constante do montante global aprovado para cada exercício.

A parcela de benefícios deverá estar aderente às melhores práticas de mercado e alinhada à estratégia de remuneração total.

Questões ambientais, sociais e de governança afetam a remuneração variável de administradores envolvidos em atividades, negócios e compromissos relacionados à agenda ASG, por meio de indicadores de desempenho, projetos e iniciativas presentes no critério de desempenho individual.

Os temas apresentados conectam-se à estratégia ASG do IRB(Re), que é representada pelo compromisso em ser protagonista na proteção do futuro da sociedade.

Eventuais ajustes, reduções ou cancelamentos de valores de remuneração variável observarão as normas internas aplicáveis e a legislação vigente, bem como as exigências de transparência previstas nas Resoluções CVM nº 59/2021 e nº 80/2022.

A estrutura de remuneração dos Administradores observa as diretrizes de transparência e divulgação previstas nos itens destinados à Remuneração dos Administradores das Resoluções CVM nº 59/2021 e nº 80/2022, incluindo o alinhamento entre remuneração, desempenho, riscos assumidos e sustentabilidade dos resultados.

Os critérios de elegibilidade, cálculo e pagamento da remuneração variável seguirão parâmetros objetivos e previamente definidos, em consonância com as exigências de divulgação estabelecidas pelos referidos normativos.

3.4. Negociação e Garantias de Pagamento

O executivo, elegível a esta Política, fará jus, única e exclusivamente, à remuneração nas diversas modalidades que sejam ou tenham sido aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia, respeitando todos os termos e condições de tais aprovações, bem como os limites da remuneração global dos Administradores, definidos anualmente pela Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da companhia.

Os membros da Diretoria Estatutária não poderão exercer atividades para outra empresa, a não ser do mesmo grupo econômico da Companhia, salvo se expressamente aprovado pelo Conselho de Administração.

3.5. Composição da Remuneração

3.5.1. Conselho de Administração

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração será fixada pela Assembleia Geral de Acionistas, observadas as disposições legais sobre a matéria. A remuneração do Presidente do Conselho e dos membros do Conselho de Administração será fixa, denominada honorários mensais, não atrelada a presença em reuniões, e será paga em doze parcelas mensais. O honorário mensal deverá estar alinhado com as práticas de mercado, constatadas através de pesquisas anuais realizadas por consultoria conceituada e especializada neste tema, e busca remunerar os serviços dos Conselheiros, de acordo com sua dedicação e conforme o escopo das respectivas responsabilidades, incluindo, mas não limitando à participação em Comitês de Assessoramento ao Conselho.

Além da remuneração fixa mensal, honorários mensais, os membros do Conselho de Administração farão jus a uma remuneração variável de longo prazo, denominada Ações Restritas, que permitirá à companhia recompensar os membros do Conselho de Administração por suas performances. A remuneração variável de longo prazo será mensurada por indicadores de desempenho corporativo, individuais, agenda ASG, acompanhados periodicamente e sujeita à aplicação da Política de *Clawback* da companhia.

Adicionalmente, todos os membros do Conselho de Administração são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de suas funções.

Membros suplentes são remunerados apenas no caso de indisponibilidade temporária de membro titular.

3.5.2. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixa, denominada honorários mensais, não atrelada a presença em reuniões, e será equivalente a, pelo menos, o mínimo legal, conforme deliberado em Assembleia Geral, não podendo ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% da remuneração mensal, em média, atribuída a cada Diretor Estatutário, não computados os benefícios, verbas de representação e remuneração variável. Os membros do Conselho Fiscal não farão jus à remuneração variável, e, portanto, não são elegíveis a participar de programas de ICP e/ou ILP.

Adicionalmente, os membros do Conselho Fiscal são obrigatoriamente reembolsados pelas despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de sua função.

Membros suplentes são remunerados apenas no caso de indisponibilidade temporária de membro titular.

3.5.3. Diretoria Estatutária

A remuneração total da Diretoria Estatutária será composta por (I) remuneração fixa, (II) remuneração variável, (III) pacote de benefícios. Os componentes, da remuneração total estão alinhados às práticas de mercado, constatadas através de pesquisas anuais realizadas por consultoria conceituada e especializada neste tema.

- I. A remuneração fixa dos membros da Diretoria Estatutária, denominada honorários mensais, será paga em doze parcelas mensais. A definição do honorário mensal ocorrerá por determinação do Conselho de Administração, alinhada com a prática de mercado e com o objetivo de compensá-los pelos serviços prestados, bem como riscos e responsabilidades dos seus respectivos cargos na companhia.
- II. Além da remuneração fixa mensal, a Diretoria Estatutária fará jus a uma remuneração variável, que permitirá à companhia recompensar os Diretores Estatutários por suas performances. A remuneração variável de curto prazo ou ICP e a de longo prazo ou ILP serão mensuradas por indicadores de desempenho corporativo e individuais, definidos pelo Conselho de Administração e acompanhados periodicamente.
- III. A remuneração variável será paga anualmente, e poderá envolver um ou mais dos seguintes componentes:
 - a. Incentivo de Curto Prazo – ICP (Bônus): compõe a parcela referente ao atingimento dos objetivos de curto prazo da companhia e tem como objetivo premiar o atingimento e a superação das metas estabelecidas para o exercício. Possui caráter de remuneração e sobre o valor recebido pelo Executivo, incidirão todos os encargos sociais.
 - b. Incentivo de Longo Prazo - ILP: Plano de Incentivos Arelado a Ações, compõe a parcela de longo prazo da remuneração variável, tendo por finalidade motivar e reter os membros da Diretoria Estatutária, alinhando os seus interesses aos da companhia e de seus acionistas, além de estimular o crescimento de valor de mercado da companhia, ampliando a visão de longo prazo, de forma empreendedora e sustentável. Possui caráter de remuneração, diferido por no mínimo 3 (três) anos, e sobre o valor recebido pelo Executivo, incidirão todos os encargos sociais.

Todos os valores recebidos através de Bônus e/ou do Plano de Incentivos Arelado a Ações estão sujeitos à aplicação da Política de *Clawback* da companhia.

- IV. O pacote de benefícios aplicável aos Diretores Estatutários contempla: assistência médica e odontológica, plano de previdência complementar,

check-up médico anual completo, seguro de vida em grupo, além de eventuais pagamentos de auxílio transferência.

Seguindo o disposto na Resolução CNSP nº 432/2021, caso a companhia apresente insuficiência de cobertura de provisões técnicas ou patrimônio líquido ajustado (PLA) inferior ao capital mínimo requerido, inclusive na hipótese de serem acarretadas por estes desembolsos, estão vedadas:

- I. Remuneração do capital próprio, inclusive sob a forma de antecipação, mesmo sob a forma de juros sobre o capital próprio, no caso das supervisionadas constituídas sob a forma de sociedade por ações; e
- II. Aumento da remuneração fixa e variável, inclusive sob a forma de antecipação, de diretores, estatutários ou não, e demais membros de órgãos estatutários, ressalvadas as disposições da legislação trabalhista. A remuneração variável inclui bônus, participação nos lucros, bem como quaisquer parcelas de remuneração diferidas e outros incentivos remuneratórios associados ao desempenho. A individualização dos incentivos e benefícios descritos acima é detalhada no Contrato de Trabalho de cada membro da Diretoria Estatutária.

3.5.4. Transparência e Divulgação

A companhia divulgará, ao público externo até 30 de abril de cada exercício, as informações previstas pela Resolução CNSP nº 476/2024, incluindo:

- I. uma descrição qualitativa da Política de Remuneração, contemplando sua estrutura, seus princípios e os critérios utilizados para definição dos componentes remuneratórios;
- II. os montantes consolidados pagos no exercício anterior e as estimativas dos valores a serem pagos nos exercícios corrente e seguintes, referentes a:
 - a) Incentivo de Curto Prazo – ICP;
 - b) Incentivo de Longo Prazo – ILP;
 - c) demais componentes da remuneração variável, quando aplicável;
- III. a proporção entre os componentes de curto e longo prazo que compõem a remuneração variável;

As informações serão disponibilizadas em local de fácil acesso no website da companhia.

Esta Política será amplamente divulgada na Intranet e no website da companhia e disponibilizada aos administradores e Conselho Fiscal, mediante linguagem clara e acessível.

3.6. Responsabilidades

Diretoria de Pessoas:

- Administrar e garantir a execução da Política, dentro das diretrizes fornecidas pela Diretoria Estatutária e respeitando o orçamento disponível para remuneração.
- Fornecer apoio, orientação e recomendações a todas as áreas da companhia, através da manutenção e controle das informações salariais.
- Zelar pela adequação e pela efetividade da Política, promovendo sua compatibilidade com o Código de Conduta, com a Política de Conformidade, com a Política de Sustentabilidade, com o Plano de Contingência de Capital, com a Política de Gestão de Riscos e a com a Declaração de Appetite à Riscos.

Diretoria Estatutária:

- Submeter ao Conselho de Administração para sua aprovação a Política e suas controladas e coligadas, alinhado com os objetivos estratégicos da companhia.

Conselho de Administração:

- Aprovar a Política do IRB(Re) e suas controladas e coligadas e deliberar sobre casos omissos, com o suporte do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações.

4. Disposições Gerais

O Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação será responsável pelo acompanhamento da execução desta política. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta Política, ou sobre a aplicação de quaisquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao Comitê, que dará o devido esclarecimento ou orientação, podendo submeter a questão ao Conselho de Administração.

Os casos omissos e de exceção nesta Política deverão ser resolvidos pelo Conselho de Administração.

A presente Política somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho de Administração.

Esta Política deverá ser revisada a cada 2 (dois) anos a partir de sua publicação e/ou por demanda, sempre que houver mudanças na legislação, de cenários ou operacionais.

As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Comitê de Pessoas Nomeação e Remuneração, com a consequente submissão ao Conselho de Administração da companhia que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir crime, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

Política aprovada na 341ª RCA de 15/12/2025.

5. Documentos de Referência

- Lei nº 6.404/1976;
- Regulamento do Novo Mercado da B3;
- Estatuto Social da Companhia;
- Resolução CNSP nº 416/21;
- Resolução CNSP nº 432/21; e;
- Resolução CNSP nº 476/24;
- Resolução CVM 59/2021;
- Resolução CVM 80/2022;
- Código de Conduta;
- Política de Conformidade;
- Política de ASG;
- Política de Gestão de Riscos; e
- Declaração de Appetite à Riscos.