

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. Estratégia de Remuneração	3
3.3. Estrutura da Remuneração dos Empregados	3
3.4. Gestores chaves.....	4
3.5. Negociação e Garantias de Pagamento	4
3.6. Transparéncia e Divulgação	4
3.7. Responsabilidades	5
4. Disposições Gerais	5
5. Documentos de Referência	6

1. Objetivo e Abrangência

A presente Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes de remuneração dos empregados do IRB(Re), de forma a utilizar o pacote de remuneração para:

- I. Atrair, motivar e reter profissionais qualificados e talentosos;
- II. Proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e
- III. Assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da companhia.

Esta Política se aplica a todos os empregados do IRB(Re), suas filiais e suas controladas ativas, diretas e indiretas, no Brasil e no exterior.

2. Definições

- **Empregados:**
- **Controladas:** Todas as empresas cujo capital social é ou venha a ser controlado, direta ou indiretamente, pelo IRB(Re).
- **ILP:** Incentivos de longo prazo.
- **PLR:** Participação nos Lucros e Resultados.
- **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 empregados:

- 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. Estratégia de Remuneração

A estratégia de remuneração estabelece o posicionamento esperado da remuneração alvo dos cargos, bem como dos benefícios frente aos mercados concorrentes.

O IRB(Re) tem como estratégia de remuneração a adoção do 75 percentil de mercado como alvo para remuneração e benefícios de cada cargo. Este posicionamento decorre do fato de a companhia ser a maior formadora de mão de obra para o mercado ressegurador e da necessidade de reter seus empregados que são frequentemente sondados por concorrentes.

3.3. Estrutura da Remuneração dos Empregados

O pacote de remuneração total dos empregados será composto por: (i) parcela fixa anual, denominada salário base; (ii) parcela variável composta por incentivos de curto prazo (ICP) ou PLR; (iii) incentivo de longo prazo (ILP); (iv) benefícios. Os valores e modelos aplicáveis serão baseados nas práticas de mercado selecionado, 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. Todos os pagamentos relacionados a esta parcela de remuneração para Diretores estarão sujeitos à aplicação da Política de *Clawback* da companhia.

No mínimo 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável de longo prazo será paga, aos empregados elegíveis ao Plano de Incentivos Atrelado a Ações, em ações ou instrumentos baseados em ações, compatíveis com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco e deve ser diferida para pagamento futuro de, no mínimo, três anos, escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento, com vesting de até 5 anos e conforme CNSP 476/2024.

Conforme Resolução nº 476/2024 é vedada a vinculação da remuneração variável dos gestores chave em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna não possuem em seus painéis de remuneração variável indicadores desempenho financeiro de unidades por eles

controladas ou avaliadas, como as que realizam atividades diretamente relacionadas ao negócio. Essa remuneração variável inclui despesas administrativas, projetos, processos e outras atividades não financeiras. Embora não dependa diretamente do desempenho da área de negócios, pode ser impactada pelo resultado da companhia.

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

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 Diretores 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.

3.4. Gestores chaves

São considerados gestores-chave, no mínimo:

- Responsável pela gestão de Riscos;
- Responsável pela gestão Conformidade;
- Responsável pela gestão de Auditoria Interna;
- Diretores da companhia;
- Demais gestores cujas decisões possam influenciar significativamente o perfil de risco, capital, solvência ou resultados da companhia.

A identificação dos gestores-chave será revisada periodicamente pela Diretoria Estatutária, de acordo com critérios técnicos e regulatórios.

3.5. Negociação e Garantias de Pagamento

Empregados do IRB(Re) não poderão exercer atividades para outra empresa, a não ser do mesmo grupo econômico da Companhia, salvo se expressamente aprovado pelo Conselho de Administração.

3.6. Transparência e Divulgação

A Cia divulgará as informações referentes a remuneração dos empregados na forma prevista no artigo 11 da Resolução CNSP 476/2024.

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

3.7. Responsabilidades

Diretoria de Pessoas:

- Administrar e garantir a execução da Política de Remuneração, 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.
- Homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos aos diretores, gestores chave em funções de controle, como os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna, além de outros gestores chaves, incluindo a remuneração variável.
- Zelar pela adequação e pela efetividade da Política de Remuneração dos Empregados, 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 Apetite à Riscos.

Diretoria Estatutária:

- Submeter ao Conselho de Administração para sua aprovação a Política de Remuneração dos Empregados do IRB(Re) e suas controladas e coligadas, alinhado com os objetivos estratégicos da companhia.

Conselho de Administração:

- Aprovar a Política de Remuneração dos Empregados 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

A Diretoria de Pessoas será responsável pelo acompanhamento e execução desta política. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta Política, ou sobre a aplicação de quaisquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente à Diretoria de Pessoas, que dará o devido esclarecimento ou orientação.

Os casos omissos e de exceção nesta Política deverão ser resolvidos pelo Conselho de Administração, com suporte do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações.

A presente política deverá ser atualizada a cada 2 (dois) anos contados a partir de sua publicação e/ou sempre que houver alteração no processo descrito nesta política, somente podendo ser alterada por deliberação do Conselho de Administração.

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

5. Documentos de Referência

- Resolução CNSP nº 416/2021.
- Resolução CNSP nº 476/2024
- Código de Conduta;
- Política de Conformidade;
- Política de ASG;
- Política de Gestão de Riscos; e
- Declaração de Apetite à Riscos.