



PORTO SEGURO S.A.
CNPJ/MF nº 02.149.205/0001-69
NIRE 35.3.0015166.6
Companhia Aberta – CVM nº 01665-9

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

ÍNDICE

1. OBJETIVO	2
2. ABRANGÊNCIA.....	2
3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS	2
4. DEFINIÇÕES.....	2
5. DA REMUNERAÇÃO.....	2
6. COMITÊ DE GENTE E CULTURA	3
7. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	3
8. VIGÊNCIA	4
9. APROVAÇÃO	4

1. OBJETIVO

O objetivo desta Política de Remuneração de Administradores é estabelecer diretrizes sobre a remuneração dos administradores da Porto Seguro S.A. (CNPJ 02.149.205/0001-69) (“PSSA”) e de suas Controladas (“Grupo Porto”). Para os fins desta Política, entende-se por “Controladas” todas as pessoas jurídicas que sejam controladas pela PSSA, considerando-se, para tanto, a definição de controle prevista nos artigos 116 e 243, § 2º, da Lei n.º 6.404/1976.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange todo o Grupo Porto, observadas eventuais regras aplicáveis a cada uma das sociedades em razão de suas circunstâncias particulares.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Servem de referência para os procedimentos descritos nesta Políticas as disposições descritas nos seguintes normativos:

- Resolução CNSP n.º 416/2021, Resolução CNSP n.º 476/2024 e Circular SUSEP nº 648/2021, que dispõem, entre outras matérias, sobre aspectos relacionados à remuneração em sociedades supervisionadas pela Superintendência de Seguros Privados;
- Resolução CMN nº 5.177/2024 e Resolução BCB n.º 432/2024, que dispõem sobre a política de remuneração de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil;
- Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (6ª edição, 2023); e
- Código Brasileiro de Governança Corporativa (2016).

4. DEFINIÇÕES

Para fins do disposto nesta Política, consideram-se as seguintes definições:

- “Administradores” significa diretores estatutários e administradores das sociedades limitadas do Grupo Porto;
- “Remuneração” significa pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado ao Grupo Porto por Administradores, compreendendo remuneração fixa, honorários, remuneração variável, bônus, participação nos lucros e outros incentivos associados ao desempenho dos Administradores no exercício de suas funções.

5. DA REMUNERAÇÃO

A Porto define em sua declaração de “Apetite por Risco” as diretrizes, métricas e limites para exposição aos principais fatores de risco aos quais o Grupo Porto está suscetível para atingir seus objetivos de negócio.

Os critérios e diretrizes de remuneração devem atender à declaração de forma a garantir que não ocorra ou seja incentivada a elevação da exposição ao risco nas estratégias adotadas, sejam elas de curto, médio ou longo prazo. Nesse sentido, destaca-se que as métricas utilizadas para remuneração não poderão ter impacto relevante sobre os limites de risco definidos na declaração de Apetite por Risco. A remuneração de cada Administrador será determinada levando-se em conta, em conjunto: (i) suas qualificações profissionais e seu desempenho individual; (ii) as áreas de negócio e/ou sociedades do Grupo Porto sobre as quais possui responsabilidade de gestão; e (iii) os resultados globais do Grupo Porto, sem limitar-se aos resultados isolados de uma sociedade ou negócio, mas sim considerando o valor gerado ao Grupo Porto como um todo, refletidos nos resultados consolidados da PSSA, a complexidade e os riscos das atividades exercidas. Em determinados casos, os critérios poderão ser adaptados para refletir as atividades desenvolvidas pelo Administrador, bem como as normas legais e regulatórias aplicáveis.

A definição da remuneração dos administradores pode considerar, ainda, indicadores de desempenho relacionados a aspectos de ASG (Ambiental, Social e Governança), de acordo com as atribuições de cada administrador.

Abaixo destacam-se os critérios utilizados na avaliação da Remuneração dos Administradores:

- (i) alinhamento das estratégias do Grupo Porto, com foco em sua perenidade e na criação de valor no curto, médio e longo prazos;
- (ii) proporcionalidade às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo;
- (iii) eventuais correções na forma de medição, novos critérios ou formas de apuração; e
- (iv) demais itens considerados relevantes na avaliação.

6. COMITÊ DE GENTE E CULTURA

O Comitê de Gente e Cultura tem como objetivo fornecer subsídios e informações ao Conselho de Administração para que as decisões sobre remuneração de administradores e colaboradores das sociedades que compõem o Grupo Porto estejam alinhadas com os objetivos estratégicos e com a geração de valor para o Grupo Porto, bem como às políticas e normas internas que regulam o assunto, além da legislação e regulamentação aplicável.

7. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

São atribuições do Comitê de Gente e Cultura:

- (i) Discutir, analisar e supervisionar a implementação e a operacionalização dos modelos de remuneração existentes nas sociedades que compõem o Grupo Porto, discutindo os princípios gerais das políticas de remuneração dos empregados e Administradores e, se for o caso, recomendando ao Conselho de Administração a sua correção e/ou seu aprimoramento;
- (ii) Revisar as políticas de remuneração dos empregados e Administradores, anualmente e sempre que entender conveniente, recomendando ao Conselho de Administração a sua eventual alteração e/ou aprimoramento;
- (iii) Avaliar os valores referentes à remuneração individual dos Administradores, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral, observadas as normas e políticas internas aplicáveis;

- (iv) Determinar parâmetros e políticas de remuneração fixa e variável dos Administradores, inclusive os indicadores relacionados a aspectos de ASG (Ambiental, Social e Governança) a serem considerados aplicáveis, conforme o caso;
- (v) Administrar o plano de remuneração em ações, planos de outorga de opção de compra de ações ou planos equivalentes da Companhia, inclusive quanto à sua interpretação, preenchimento ou integração, em caso de dúvidas ou omissões, e ao estabelecimento de regras adicionais, observados os limites previstos nos respectivos planos, no estatuto social da Companhia e na legislação e regulação aplicáveis, sem prejuízo das responsabilidades e competências da própria Assembleia Geral e do Conselho de Administração, se aplicável;
- (vi) Avaliar perspectivas e cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre as políticas de remuneração dos empregados e Administradores das sociedades do Grupo Porto, bem como propor as alterações e/ou os aprimoramentos que entender necessários e/ou adequados;
- (vii) Analisar políticas de remuneração dos empregados e Administradores das sociedades do Grupo Porto, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a outras empresas e/ou a padrões de mercado, propondo os eventuais ajustes e/ou os aprimoramentos que entender necessários e/ou adequados; e
- (viii) Zelar para que políticas de remuneração dos empregados e Administradores das sociedades do Grupo Porto estejam permanentemente compatíveis com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação econômico-financeira atual e esperada do Grupo Porto, bem como com demais normas e políticas internas aplicáveis.

São atribuições do Conselho de Administração:

- (i) Avaliar e alinhar a estrutura de incentivos e vedar que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização; e
- (ii) Aprovar as políticas de remuneração dos funcionários e administradores.

8. VIGÊNCIA

Esta Política entrará em vigor na data de sua publicação e será revisada periodicamente, sendo passível de alteração ou atualização sempre que constatada sua necessidade.

9. APROVAÇÃO

Esta Política foi revisada pelo Comitê de Gente e Cultura e aprovada pelo Conselho de Administração.

Março/2026