

INFORMAÇÕES SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Mapfre Re do Brasil Companhia de Resseguros

1. Introdução

O presente extrato da Política de Remuneração (“Política”) da Mapfre Re do Brasil Companhia de Resseguros resume as diretrizes e os princípios que regem a remuneração de seus colaboradores-chave e se destina à divulgação das informações qualitativas da Política ao público externo, em cumprimento às disposições regulatórias aplicáveis.

A Política foi aprovada pela Assembleia Geral da Mapfre Re Brasil, visa atrair, recompensar e reter colaboradores-chave, bem como incentivá-los à condução dos negócios de forma sustentável, observados os limites de riscos adequados nas estratégias de curto, médio e longo prazo, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas.

2. Abrangência e Público-Alvo

A Política se aplica a Mapfre Re Brasil, tendo como público-alvo os colaboradores-chave, nos termos da regulamentação aplicável (“Colaboradores-Chave”).

3. Diretrizes da Política de Remuneração

A Mapfre Re Brasil entende que a remuneração desempenha um papel relevante na atração e retenção de profissionais qualificados e experientes, na geração de valor no longo prazo e, ainda, na efetividade da gestão de riscos e observância do apetite por risco, devendo estar alinhada às regras de gestão de capital e observância do plano de contingência de capital, bem como aos controles internos e às regras de ética, conduta e sustentabilidade corporativa.

Assim, a política de remuneração dos Colaboradores-Chave visa conciliar a retenção e adequada remuneração de talentos com os incentivos adequados à entrega de resultados sustentáveis e conformes ao apetite a risco do grupo, incluindo mecanismos de alinhamento de interesses de curto, médio e longo prazos entre os executivos e as companhias.

4. Estrutura da Remuneração

A remuneração de que trata a Política é estruturada em dois componentes remuneratórios principais: (i) a remuneração fixa; e (ii) a remuneração variável.

A remuneração fixa aplica-se a todos os Colaboradores-Chave e compreende valores previamente estabelecidos. No caso dos administradores estatutários, a remuneração fixa é composta por pró-labore ou salário, conforme aplicável. Para os demais Colaboradores-Chave, a remuneração fixa é composta pelos respectivos salários, nos termos do plano de cargos e salários vigente, podendo incluir adicionais obrigatórios e gratificações fixas, inclusive pelo exercício de função.

A remuneração variável é pós-fixada e vinculada ao desempenho ou atingimento de metas, podendo considerar métricas em diferentes níveis de abrangência. O desenho da remuneração variável observa a adequação ao nível de responsabilidade do Colaborador-Chave, incorpora mecanismos de ajuste aos riscos financeiros e não financeiros e está alinhado às exigências regulatórias, sendo vedada a vinculação da remuneração variável dos gestores-chave de funções de controles ao desempenho financeiro das unidades por eles supervisionadas ou avaliadas.

- **Incentivos de Curto Prazo (“ICP”)**

Os Incentivos de Curto Prazo (ICP) correspondem a componentes da remuneração variável cujo valor é integralmente pago em até um ano após o período de apuração, abrangendo, entre outros, participação nos lucros ou resultados (PLR), bônus, comissões e Direção por Objetivos (DPO). A elegibilidade e os critérios de pagamento observam a regulamentação aplicável e os regulamentos específicos de cada programa.

- **Incentivos de Longo Prazo (“ILP”)**

Os Incentivos de Longo Prazo (ILP) têm por objetivo alinhar a remuneração ao desempenho e ao horizonte de riscos assumidos pela Mapfre Re Brasil, observadas as seguintes diretrizes principais: (i) o ILP é, como regra, diferido por prazo mínimo de 3 (três) anos, com pagamento escalonado; (ii) o ILP corresponde, no mínimo, ao menor valor entre 40% da remuneração variável anual e a diferença entre a remuneração variável total e os valores pagos a título de PLR ou comissões de vendas, facultada às Supervisionadas a adoção de critério mais conservador; (iii) o ILP poderá ser pago em espécie ou por meio de ações, opções, ações fantasma ou outros instrumentos financeiros vinculados ao valor da empresa e de suas controladoras; (iv) os valores do ILP estão sujeitos a mecanismos de ajuste ao risco, incluindo cláusulas de *malus* e *clawback*, aplicáveis conforme os parâmetros definidos na Política e na regulamentação vigente; (v) é vedada a antecipação do pagamento do ILP, inclusive em hipóteses de desligamento, ressalvadas as disposições legais aplicáveis; e (vi) se o valor

apurado a título de ILP for menor que 3 vezes a remuneração fixa mensal de determinado Colaborador-Chave, referido ILP não precisará ser diferido.

5. Comitê de Remuneração

A Política prevê a instalação de Comitê de Remuneração na Mapfre Re Brasil e cujas competências constam em seu regimento interno.

6. Divulgação

A Mapfre Re Brasil elaborará e publicará, até o dia 30 de abril de cada exercício, relatório de divulgação das informações qualitativas e quantitativas sobre a Política, nos termos da regulamentação em vigor

Vigência e Atualização

A Política entrou em vigor quando de sua aprovação pela Assembleia Geral da Mapfre Re Brasil e será revisada no mínimo bienalmente, sempre que houver alterações relevantes nas estruturas de risco ou na organização das Supervisionadas ou, extraordinariamente, a qualquer tempo.

Abril de 2026