

## **Política de Remuneração da Allianz Brasil** (Divulgação ao Público – Resolução CNSP nº 476)

A política de remuneração da Allianz Brasil é orientada à **geração de valor sustentável no longo prazo**, ao **gerenciamento prudente de riscos**, à **conformidade regulatória** e à **atração e retenção de talentos**, em alinhamento à estratégia do **Grupo Allianz** e às disposições da **Resolução CNSP nº 476**.

A estrutura de remuneração busca assegurar o alinhamento entre desempenho, tomada responsável de riscos, conduta ética e sustentabilidade do negócio.

---

### **Estrutura da Remuneração**

A remuneração praticada pela Allianz Brasil é composta por **parcela fixa** e **parcela variável**, observando critérios de desempenho, risco e conduta.

#### **Remuneração Fixa**

A remuneração fixa reflete as responsabilidades, atribuições e a complexidade das funções exercidas, estando alinhada às práticas de mercado e contribuindo para a estabilidade da remuneração total.

#### **Remuneração Variável**

A remuneração variável pode incluir incentivos de **curto e longo prazo**, quando aplicável, e está sujeita a mecanismos de ajuste ao risco e à avaliação de conduta.

- **Incentivos de Curto Prazo (ICP):** incluem, principalmente, participação nos lucros ou resultados (PLR) e bônus, com base no desempenho individual, coletivo e institucional, em conformidade com a legislação e os acordos aplicáveis.
- **Incentivos de Longo Prazo (ILP):** concedidos por meio de instrumentos com pagamento diferido, como unidades de ações restritas (RSUs), vinculados ao desempenho e à permanência do participante. Os ILP estão sujeitos a critérios de diferimento, avaliação de sustentabilidade, ajustes ao risco e podem ser reduzidos ou cancelados, quando aplicável, inclusive por meio de mecanismos de *malus* e *clawback*.

#### **Ajustes ao Risco e Conduta**

A política de remuneração prevê mecanismos destinados a evitar incentivos à tomada excessiva de riscos ou a condutas inadequadas, podendo impactar a remuneração variável em casos de descumprimento de normas, falhas relevantes de controle ou violações ao Código de Conduta.

## Independência das Funções de Controle

A remuneração variável dos profissionais das áreas de **Gestão de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna** não está vinculada ao desempenho financeiro das áreas de negócio sob sua supervisão, de modo a garantir independência e objetividade na atuação dessas funções.

---

## Governança

A política de remuneração é supervisionada pelos órgãos de administração da Allianz Brasil, com apoio do **Comitê de Remuneração**, responsável por acompanhar sua implementação, avaliar sua aderência à estratégia, aos riscos e à regulamentação aplicável.

---

## Transparência e Divulgação

Em conformidade com o artigo 11 da Resolução CNSP nº 476, a Allianz Brasil divulga, até **30 de abril de cada ano**, em seu sítio eletrônico, informações qualitativas sobre sua política de remuneração, bem como os **montantes consolidados** pagos no exercício anterior e as **estimativas de valores a serem pagos** nos exercícios corrente e posteriores, conforme apresentado a seguir.

---

## Divulgação de Montantes Consolidados

(Art. 11 da Resolução CNSP nº 476)

Natureza do Pagamento	Exercício Anterior – Valor pago	Exercício Corrente – Valor estimado	Exercícios Posteriores – Valor estimado
Incentivos de Curto Prazo (ICP)	16.237.620	13.369.199	13.903.967
Incentivos de Longo Prazo (ILP)	4.452.750	3.433.538	9.394.760
Pagamentos excepcionais	–	–	–

Valores em R\$

---

## Nota explicativa

Os **Incentivos de Longo Prazo (ILP)** incluem incentivos concedidos com pagamento diferido em exercícios futuros, conforme a definição prevista na Resolução CNSP nº 476.

Não houve, no período considerado, **pagamentos excepcionais** nos termos do artigo 17 da referida Resolução.