



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CÓDIGO	POL – REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	DEZEMBRO/2027
PÁGINA	1

Sumário

- 1. OBJETIVO 3
- 2. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO..... 3
- 3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS 3
- 4. DEFINIÇÕES..... 3
- 5. CRITÉRIOS 4
- 6. ESTRUTURA E CONDIÇÕES 5
- 7. RESPONSABILIDADES 5
- 8. MONITORAMENTO DE RISCOS 6
- 9. FORMALIZAÇÃO E REGISTROS..... 7
- 10. DIRETRIZES 7
- 11. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO..... 8

CONFIDENCIAL

Este documento é propriedade intelectual da **SKY SEGURADORA**, contém informações com nível de confidencialidade restrito e não deve ser lido por pessoas não autorizadas.

Se você não está autorizado a lê-lo, devolva-o ao responsável ou destrua-o imediatamente

ELABORAÇÃO	REVISÃO	APROVAÇÃO
KRL Services	KRL Services	



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CÓDIGO	POL – REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	DEZEMBRO/2027
PÁGINA	3

1. OBJETIVO

Esta política tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros da Administração e gestores chave, considerando os custos e os riscos envolvidos e com a devida transparência.

2. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Esta Política de Remuneração abrange todos os Colaboradores da **SKY Seguradora**, cuja atuação possa ter impacto material sobre a exposição da empresa a riscos.

Aplica-se aos profissionais que ocupam funções estratégicas e de liderança atuando em nome da **SKY**, abrangendo:

- **Administradores:** Presidente, diretores estatutários, conselheiros de administração e membros do conselho fiscal.
- **Executivos Relevantes:** Profissionais com funções estratégicas ou impacto significativo na gestão de riscos e resultados.
- ✓ **Gestores chave:** em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna; e
- ✓ **Outros gestores:** cuja atuação, na avaliação da supervisionada, possa ter impacto material sobre a exposição da supervisionada a riscos.
- **Colaboradores com Impacto em Riscos:** Funcionários cujas atividades influenciam o perfil de risco da empresa, conforme critérios internos.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Resolução CNSP nº 476/2024
- Resolução CNSP nº 416/2021

4. DEFINIÇÕES

Para fins desta política, consideram-se:

Administradores: Diretores estatutários e demais membros da alta administração da **SKY Seguradora**.

Remuneração: Conjunto de valores ou benefícios concedidos aos profissionais, podendo incluir pagamento em espécie, ações, instrumentos financeiros, remuneração fixa, remuneração variável, benefícios, instrumentos de retenção e de diferimento.

Remuneração Fixa: Valor pago regularmente, independentemente de desempenho.

Remuneração Variável: Incentivos condicionados ao atingimento de metas e resultados.

ILP (Incentivo de Longo Prazo): Remuneração variável vinculada ao desempenho e à geração de valor sustentável, com foco na retenção de talentos e nos objetivos estratégicos da empresa ao longo de períodos superiores a um ano.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CÓDIGO	POL – REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	DEZEMBRO/2027
PÁGINA	4

Benefícios: Vantagens complementares oferecidas pela empresa, como assistência médica, previdência privada, entre outros.

Instrumentos de Retenção: Mecanismos utilizados para manter profissionais estratégicos na empresa.

Desempenho: Resultado individual, coletivo ou institucional que serve de base para remuneração variável.

5. CRITÉRIOS

A política de remuneração da **SKY Seguradora** tem como objetivo incentivar práticas de gestão alinhadas à estratégia da companhia, à sustentabilidade dos resultados e à manutenção da solvência. Busca-se compatibilizar os interesses da organização com os dos administradores e demais stakeholders, promovendo decisões responsáveis e orientadas para o longo prazo.

A **SKY** adota modalidades de remuneração fixa de acordo com o cargo, definindo os respectivos critérios para pagamento. O valor da remuneração é definido com base na complexidade do cargo, no nível de responsabilidade envolvida e em referências de mercado. Nos casos de remuneração fixa, o pagamento é realizado mensalmente.

A **remuneração variável** deverá incluir parcela de ILP- Incentivos de Longo Prazo, se aplicável, de acordo com a característica da companhia, conforme descrito abaixo.

Companhias de Capital Fechado:

- Pagamentos em espécie que tenham como referência o valor contábil das ações da supervisionada, resultante da divisão do seu Patrimônio Líquido pela quantidade total de ações, desde que deduzidos os efeitos de transações com acionistas, lucros não realizados e eventos não recorrentes controláveis pela empresa;

Não serão considerados como remuneração:

- Planos de benefícios, exceto eventuais contribuições para planos de previdência complementar;
- Diárias, ajudas de custo e outros pagamentos de caráter indenizatório;
- Contribuições para a Previdência Social e para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- Prêmios e abonos; e
- Prestações in natura fornecidas habitualmente, tais como alimentação, habitação ou vestuário.

A **avaliação de desempenho** considera metas financeiras, como faturamento e lucro líquido, registradas formalmente pela área de Recursos Humanos. O pagamento pode ser diferido para



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CÓDIGO	POL – REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	DEZEMBRO/2027
PÁGINA	5

períodos futuros, reduzido ou cancelado, caso sejam identificadas inconsistências nos resultados ou condutas inadequadas.

O processo de avaliação leva em conta o resultado obtido e o nível de risco assumido, sendo supervisionado pela Diretoria, com apoio das áreas de Compliance, Riscos e Auditoria Interna.

Além da remuneração fixa, os administradores e demais colaboradores abrangidos por esta política têm acesso a benefícios como vale-refeição, vale-alimentação, conforme deliberação da Diretoria.

6. ESTRUTURA E CONDIÇÕES

A política de remuneração da **SKY Seguradora** está estruturada para garantir equilíbrio entre reconhecimento, responsabilidade e sustentabilidade. Os componentes da remuneração, incluindo valores fixos, variáveis, benefícios e instrumentos de retenção ou postergação, devem observar critérios que assegurem:

- A remuneração deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da companhia, priorizando a geração de valor sustentável e a manutenção da sua saúde financeira;
- Os componentes da remuneração devem refletir o perfil de risco da organização, evitando estímulos que possam levar a decisões que comprometam sua estabilidade econômica ou reputação;
- Os valores e benefícios oferecidos devem ser compatíveis com a função exercida e o grau de complexidade do cargo, levando em conta critérios internos e práticas de mercado;
- Toda estrutura de remuneração deve seguir as normas internas e exigências regulatórias, respeitando os limites estabelecidos pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Administração, se houver;
- Os processos relacionados à remuneração devem ser transparentes e bem documentados, com registros claros das decisões tomadas, dos critérios aplicados e das justificativas utilizadas;
- As etapas de definição, aprovação e fiscalização da remuneração devem ser separadas e supervisionadas de forma independente, garantindo integridade e controle adequado.

A estrutura desta política será revisada periodicamente, com apoio das áreas técnicas competentes, garantindo que se mantenha atualizada frente às mudanças regulatórias, de mercado e estratégicas da companhia.

7. RESPONSABILIDADES

São atribuições da área de Conformidade:

- Propor ajustes estratégicos alinhados à estrutura de riscos, objetivos da companhia e práticas de mercado.
- Avaliar cenários internos e externos que impactem a política de remuneração.
- Assegurar conformidade com normas regulatórias vigentes, como a Resolução CNSP nº 476/2024.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CÓDIGO	POL – REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	DEZEMBRO/2027
PÁGINA	6

- Documentar formalmente todas as análises, recomendações e decisões, garantindo rastreabilidade e transparência.

Participar da revisão periódica da política, em conjunto com as áreas de Riscos e Recursos Humanos

São atribuições da área de Recursos Humanos:

- Monitorar os efeitos da remuneração sobre o comportamento organizacional e os riscos assumidos.
- Supervisionar e revisar a política de remuneração dos administradores e demais colaboradores abrangidos por esta política.

São atribuições da Diretoria:

- Aprovar a política de remuneração e suas revisões, com base em recomendações técnicas.
- Garantir a segregação de funções entre decisão, fiscalização e execução.
- Validar o alinhamento da política com os objetivos estratégicos, de sustentabilidade e perfil de risco da companhia.
- Zelar pela adequação e pela efetividade da política de remuneração, promovendo sua compatibilidade com as políticas de gestão de riscos, conformidade, sustentabilidade e institucional de conduta.
- Homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos aos colaboradores abrangidos por esta política, inclusive a título de remuneração variável.
- Evitar incentivos que estimulem riscos excessivos ou desalinhados.
- Assegurar que os mecanismos de controle e supervisão estejam integrados à governança corporativa.
- Manter acesso aos registros formais das decisões e revisões, reforçando a prestação de contas e a integridade do processo.

8. MONITORAMENTO DE RISCOS

A política de remuneração da **SKY** é monitorada anualmente para garantir que os incentivos estejam alinhados ao perfil de risco da companhia e à sua capacidade de manter uma operação segura e equilibrada.

Esse monitoramento considera:

- A situação econômico-financeira da empresa, assegurando que os valores pagos, especialmente as variantes, não comprometam sua liquidez, solvência ou capacidade de absorver riscos.
- A influência da remuneração sobre decisões estratégicas e operacionais, evitando que os incentivos estimulem comportamentos que possam gerar exposição excessiva ou desalinhada.
- A consistência dos resultados utilizados como base para remuneração, com atenção especial à qualidade dos indicadores e à sua sustentabilidade ao longo do tempo.
- A integração com os processos de gestão de riscos, compliance e auditoria, permitindo revisões e ajustes sempre que necessário.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CÓDIGO	POL – REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	DEZEMBRO/2027
PÁGINA	7

- A manutenção de uma visão de longo prazo, que reforça o compromisso da companhia com a responsabilidade corporativa e a geração de valor sustentável.

9. FORMALIZAÇÃO E REGISTROS

Os processos vinculados a esta política devem ser formalizados e registrados de forma clara, estruturada e acessível. As decisões tomadas, os critérios adotados, as metas definidas e os valores pagos serão devidamente documentados em sistemas com acesso restrito e controle de histórico. Os registros serão mantidos por, no mínimo, cinco anos, assegurando sua disponibilidade para auditorias, revisões internas e demais consultas pertinentes.

Qualquer alteração na política deverá ser submetida à aprovação do Órgão Máximo da Administração, com registro completo das modificações realizadas. A área de Compliance será responsável por monitorar a conformidade e garantir a integridade dos registros.

10. DIRETRIZES

11.1. Esta política não constitui garantia de permanência dos Colaboradores em seus cargos, tampouco interfere no direito da Seguradora de destituí-los ou decidir sobre sua recondução.

11.2. O propósito desta política é contribuir para:

- Efetividade da gestão de riscos e a observância do apetite por risco e da política de gestão de riscos, especialmente quanto aos limites de exposição neles estabelecidos;
- Efetividade dos controles internos e observância da política de conformidade;
- Geração de valor no longo prazo; e
- Atração e retenção de profissionais qualificados e experientes.

11.3. A remuneração variável, sempre que praticada, deverá:

- Considerar a adequação das modalidades de remuneração utilizadas aos objetivos e ao nível de responsabilidade do colaborador;
- Considerar o desempenho nos níveis individuais, de unidade e da empresa como um todo; e
- Possuir mecanismos de ajuste ao risco, que possibilitem sua redução de forma proporcional aos riscos financeiros e não financeiros assumidos e a resultados adversos dos riscos, de forma que:
 - ✓ O valor das parcelas ainda não pagas ou transferidas possa ser reduzido a zero; e
 - ✓ No caso específico de administradores, o valor poderá incluir a restituição de parcelas já pagas ou transferidas, observada a legislação em vigor e as disposições contratuais aplicáveis.

11.4. É vedada a vinculação da remuneração variável do diretor responsável pelos controles internos e dos gestores chave em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna, ao desempenho financeiro de unidades por eles controladas ou avaliadas, como as que realizam atividades diretamente relacionadas ao negócio.

11.4.1. Os colaboradores responsáveis por controles internos, auditoria interna e governança recebem exclusivamente remuneração fixa, definida conforme a complexidade das funções, a qualificação técnica exigida e as práticas de mercado. Não são elegíveis a qualquer forma de remuneração variável vinculada ao desempenho comercial, aos resultados financeiros ou ao cumprimento de metas operacionais, evitando conflitos de interesse e assegurando a imparcialidade no exercício de suas atividades.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

CÓDIGO	POL – REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	DEZEMBRO/2027
PÁGINA	8

11.4.2. Não se aplica a vedação acima à PLR e a outras modalidades de remuneração variável definidas em convenções ou acordos coletivos de trabalho, bem como às comissões por vendas, se aplicável.

11. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

Esta política entrará em vigor na data de sua publicação, após aprovação pela Diretoria, com vigência pelo prazo máximo de 2 anos, sendo substituída por nova versão, devidamente aprovada pela diretoria, mesmo que não seja necessária nenhuma mudança em seu conteúdo.

Suas disposições poderão ser revistas, suspensas, alteradas ou extintas a qualquer tempo, mediante proposta da área de Recursos Humanos e nova deliberação da Assembleia Geral e do Conselho de Administração, se houver.

A política vigente deverá ser divulgada a todos os colaboradores e mantida em local de fácil acesso aos mesmos.

Anualmente, até dia 30 de abril, deverão ser divulgadas ao público externo, no site institucional da **SKY Seguradora**, informações qualitativas sobre a política de remuneração e os montantes consolidados pagos no exercício anterior, bem como as estimativas dos montantes a serem pagos no exercício corrente e posteriores de ICP, ILP e pagamentos excepcionais, se houver.