

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

VERSÃO: 4.0

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	3
3. REFERÊNCIAS	3
4. ABRANGÊNCIA	4
5. PREMISSAS.....	5
6. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO TOTAL.....	5
7. RESPONSABILIDADES	7
8. REVISÃO DA POLÍTICA.....	8
9. APROVAÇÃO	8

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Remuneração (“Política”) estabelece as diretrizes e princípios para a gestão da remuneração total dos administradores e colaboradores da Newe Seguros S.A. (“Newe” ou “Companhia”), com o objetivo de atrair, reter e motivar talentos, alinhar interesses com os objetivos estratégicos e com o apetite de risco da Companhia, promover uma cultura de alto desempenho responsável e assegurar a conformidade com as melhores práticas de governança corporativa e com as exigências regulatórias aplicáveis, sobretudo a Resolução CNSP nº 476/2024.

2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- **Competitividade:** Garantir que a remuneração total seja competitiva em relação ao mercado, considerando o porte, o segmento de atuação e a estratégia de negócios da Companhia.
- **Equidade Interna:** Assegurar que salários, benefícios e incentivos sejam justos e equitativos entre posições de valor e responsabilidade similares dentro da organização, evitando distorções indevidas.
- **Orientação e Desempenho (performance-driven):** Vincular parcela significativa da remuneração variável ao desempenho individual, da equipe e da Companhia, com metas claras, mensuráveis e compatíveis com o perfil de riscos e com a sustentabilidade de longo prazo.
- **Transparência:** Comunicar de forma clara e objetiva os critérios, instrumentos e componentes da remuneração, respeitando a confidencialidade individual e as restrições legais.
- **Sustentabilidade e Gestão de Riscos:** Estruturar a remuneração de forma a não incentivar a tomada excessiva de riscos, alinhando a performance de curto prazo com a solidez da Companhia no longo prazo, em consonância com a Estrutura de Gestão de Riscos e as demais políticas corporativas.
- **Conformidade Regulatória:** Assegurar aderência aos requisitos e recomendações dos órgãos reguladores, notadamente a Resolução CNSP nº 476/2024 (política de remuneração de sociedades seguradoras) e a Resolução CNSP nº 416/2021 (Sistema de Controles Internos, Estrutura de Gestão de Riscos e Auditoria Interna).

3. REFERÊNCIAS

Esta Política de Remuneração está alinhada e complementa, entre outros, os seguintes instrumentos:

- **Resolução CNSP nº 476, de 2024:** Dispõe sobre a política de remuneração das sociedades seguradoras.
- **Resolução CNSP nº 416, de 2021:** Dispõe sobre o Sistema de Controles Internos, a Estrutura de Gestão de Riscos e a atividade de Auditoria Interna.
- **Estatuto Social da Companhia:** Contém as disposições gerais sobre a constituição, funcionamento e governança da companhia.
- **Código Conduta:** Estabelece os princípios éticos e padrões de conduta esperados de todos os colaboradores e administradores.

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

- **Política de Gestão de Riscos:** Define as diretrizes e processos para a gestão integrada de riscos.
- **Política de Sustentabilidade:** Detalha os compromissos e diretrizes da companhia em relação à sustentabilidade ambiental, social e de governança.
- **Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho:** Aplicável aos colaboradores celetistas, conforme legislação trabalhista vigente.
- **Legislação Trabalhista e Previdenciária vigente:** Conjunto de leis e normas que regem as relações de trabalho no Brasil.

4. ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica a todos os colaboradores da Newe, com especial enfoque nas seguintes categorias:

Cargo	Responsabilidades
Diretores Estatutários e Celetistas; Superintendente de TI	Responsável pela gestão da seguradora, pela definição e implementação da estratégica, bem como pela prestação de contas à Diretoria, e, nas matérias previstas no Estatuto Social, ao Conselho de Administração da CBM Participações S.A.
Funções de controle - Gestor da Unidade de Gestão de Riscos, Compliance e Auditoria Interna	Responsável pela identificação, avaliação, monitoramento e mitigação de riscos, bem como pela supervisão do cumprimento de normas internas e externas; exerce função independente e crítica.
Empregados com impacto relevante em riscos ("risk takers")	Colaboradores que, por força de sua atuação (por exemplo, em subscrição, produtos, sinistros, investimentos ou negociações relevantes), possam assumir exposições significativas em nome da Companhia. Na Newe considera-se neste nível os gerentes e os cargos acima, exceto os cargos da área Comercial.
Demais Celetistas (Coordenadores, Analistas e demais cargos operacionais/técnicos)	Responsáveis pela execução de atividades específicas, gestão de projetos, supervisão de equipes e suporte aos negócios.

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

Cargo	Responsabilidades
Cargos Comerciais (Gerentes Comerciais, Executivos de Contas)	Responsáveis pela prospecção e relacionamento com clientes, venda de produtos de seguros e expansão comercial, cuja remuneração variável tende a ter peso relativo maior (comissões, prêmios comerciais etc.), respeitados os limites regulatórios.

Para fins da Resolução CNSP nº 476/2024, são especialmente considerados como “pessoas abrangidas”:

(i) os administradores; (ii) os responsáveis por funções de controle; e (iii) os empregados com impacto relevante em riscos. Os demais colaboradores seguem as diretrizes gerais desta Política, sem prejuízo de regras específicas aplicáveis à PLR e às comissões de vendas.

5. PREMISSAS

- **Alinhamento de Incentivos:** A remuneração variável da alta direção e das pessoas abrangidas será estruturada para incentivar a gestão prudente de riscos e a criação de valor sustentável, evitando o estímulo à tomada de riscos excessivos em busca de ganhos de curto prazo.
- **Governança da Remuneração:** A Política de Remuneração será aprovada e revisada pela Assembleia Geral da Newe, mediante proposta da Diretoria, observadas as matérias que dependam de autorização do Conselho de Administração da CBM, e implementada com a participação das áreas de Pessoas, Gestão de Riscos, Compliance e Finanças e demais áreas envolvidas. Na hipótese de ser instituído um Comitê de Remuneração no âmbito da controladora CBM ou da própria Companhia, suas atribuições observarão as disposições desta política e da Resolução CNSP nº 476/2024, no que couber.
- **Independência das funções de controle:** A remuneração das funções de controle (gestão de Riscos, Compliance e Auditoria Interna) deve ser estruturada de forma a não comprometer sua independência, não podendo ser predominantemente vinculada ao desempenho das unidades de negócios que fiscalizam, mas sim à eficácia de suas atribuições e ao cumprimento de suas responsabilidades de controle.

6. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO TOTAL

A remuneração total é composta por elementos fixos e variáveis, de curto e longo prazo, observadas as características de cada categoria de colaboradores.

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

6.1. Remuneração Fixa

Corresponde ao salário-base pago regularmente, em função da complexidade, responsabilidade e requisitos de cada cargo, alinhado com a prática de mercado e com os acordos ou convenções coletivas aplicáveis.

6.2. Remuneração Variável de Curto Prazo (ICP)

Destina-se a recompensar o desempenho anual, individual e da empresa, no período de um ano fiscal.

- a. Participação nos Lucros e Resultados (PLR): Destinada aos colaboradores celetistas, vinculada ao atingimento de metas econômicas e operacionais da Companhia e de desempenho individual, em conformidade com a legislação específica e com os instrumentos de PLR aprovados.
- b. Comissões de Vendas: Destinadas aos cargos comerciais, atreladas ao volume, qualidade e rentabilidade das vendas realizadas, em conformidade com a legislação aplicável e com as políticas comerciais da Companhia.
- c. Bônus Anual: Destinado, em regra, a Diretores (Estatutários e Celetistas) e a determinadas posições de gestão e especialistas, vinculado ao atingimento de metas estratégicas, financeiras, operacionais e de risco, e ao desempenho individual ou da equipe.

6.3. Remuneração Variável de Longo Prazo (ILP)

Aplicável a administradores e pessoas chave, com vistas a alinhar seus interesses à criação de valor sustentável e a gestão prudente de riscos, em conformidade com a Resolução CNSP nº 476/2024. Em especial:

- **Bônus Diferido:** Caso o montante apurado seja superior a três vezes o valor da remuneração fixa mensal, será diferido na proporção de 40% do montante total, compatível com o horizonte de tempo dos riscos assumidos, não podendo ser inferior a três anos.
- **Diferimento e Cláusulas de Malus/Clawback:** Para Diretores Estatutários e Diretores Celetistas, uma parte significativa da remuneração variável será diferida por um período mínimo de 3 anos. A liberação desses valores estará sujeita a:
 - **Condições de Desempenho de Longo Prazo:** Atingimento de metas de solidez financeira e desempenho do capital.
 - **Cláusulas de Malus (redução):** Possibilidade de redução do valor diferido em caso de desempenho inadequado, falhas na gestão de riscos ou perdas financeiras significativas atribuíveis às suas decisões.
 - **Cláusulas de Clawback (reversão):** Possibilidade de recuperação de valores já pagos em caso de fraude, má conduta grave ou resultados financeiros adversos que se manifestem após o pagamento.

Os ILPs poderão ser estruturados na forma de pagamentos em espécie, referenciados no valor contábil das ações da Companhia ou de sua controladora, ou por meio de outros instrumentos de longo prazo, observado o disposto nesta Política e na regulamentação aplicável,

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

observados os percentuais mínimos, critérios de cálculo e exclusões relativos à PLR e comissões de vendas estabelecidos na Resolução CNSP nº 476/2024.

A Companhia poderá instituir programas de ILP, inclusive na forma de *phantom shares*, *stock options* ou outros instrumentos baseados em ações, desde que observados os princípios, limites e regras de diferimento, adequação a risco, vesting e clawback previstos nesta Política e em instrumento específico aprovado pela instância competente, sem prejuízo das aprovações societárias adicionais que venham a ser exigidas pela estrutura concreta do programa, pelo estatuto social ou pela legislação aplicável.

6.4. Remuneração variável da Área Comercial

A remuneração variável da Área Comercial será disciplinada em instrumento interno específico da Companhia, observado o disposto nesta Política e na Resolução CNSP nº 476/2024.

Quando estruturada como comissão por vendas, nos termos da Lei nº 3.207/1957, aplicar-se-á o tratamento previsto no art. 6º, II, da Resolução CNSP nº 476/2024.

Quando estruturada como bônus ou outra modalidade de remuneração variável, sua elegibilidade, métricas, eventual ajuste ao risco e, quando cabível, diferimento e ILP serão definidos conforme esta Política e a Resolução CNSP nº 476/2024.

7. RESPONSABILIDADES

- **Diretoria da Newe:** (i) Propor à Assembleia Geral da Newe a aprovação desta Política de Remuneração e de suas revisões; (ii) Assegurar que a política permaneça alinhada à estratégia, ao apetite de risco e à situação econômico-financeira da Companhia; (iii) Deliberar sobre os programas de remuneração variável de curto e longo prazo, inclusive metas, critérios e percentuais de diferimento, bem como sobre a aplicação de malus e clawback; (iv) Submeter, quando exigido pelo Estatuto Social, as matérias relativas à remuneração do Diretor Presidente e da Administração à aprovação do Conselho de Administração da CBM Participações S.A.
- **Assembleia Geral da Newe:** Aprovar esta Política de Remuneração e suas revisões, nos termos da Resolução CNSP nº 476/2024 e do Estatuto Social da Companhia.
- **Comitê de Remuneração (se e quando constituído):** (i) Assessorar a Diretoria na formulação, revisão e acompanhamento da Política de Remuneração; (ii) Recomendar ajustes e aperfeiçoamentos à política, com base em análises de mercado, de riscos e de compliance; (iii) Avaliar, quando aplicável, a consistência entre remuneração, risco e desempenho de longo prazo.
- **Área de Pessoas (Recursos Humanos):** (i) Implementar e operacionalizar os programas de remuneração fixa e variável; (ii) Coordenar os processos de avaliação de desempenho; (iii) realizar pesquisas de mercado (benchmarking); (iv) Apoiar a

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

Diretoria na definição de metas e na apuração de resultados; (v) Manter registros e controles necessários à adequada execução da política.

- **Gestão de Riscos, Compliance e Auditoria Interna:** (i) Monitorar a conformidade da Política de Remuneração com a Resolução CNSP nº 476/2024, com a Resolução CNSP nº 416/2021 e com as demais normas aplicáveis; (ii) Avaliar o impacto dos esquemas de remuneração no perfil de risco da Companhia; (iii) Emitir pareceres técnicos para subsidiar decisões da Diretoria sobre programas de remuneração variável e sobre a aplicação de malus e clawback; (iv) Assegurar que esta Política de Remuneração, as recomendações de eventual Comitê de Remuneração e os documentos que comprovem sua aplicação e aderência à Resolução CNSP nº 476/2024 sejam mantidos à disposição da Susep pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, nos termos do art. 18 da referida Resolução.
- **Áreas Contábil/Financeira:** (i) Consolidar e reportar as informações de remuneração requeridas pela regulação; (ii) Apoiar a Diretoria na elaboração das divulgações anuais de informações qualitativas e quantitativas sobre remuneração, na forma da Resolução CNSP nº 476/2024, assegurando sua divulgação ao público em geral, em local de fácil acesso no sítio eletrônico da Companhia, até 30 de abril de cada ano, bem como a comunicação interna a todos os colaboradores.

8. REVISÃO DA POLÍTICA

Esta política será revisada, no mínimo, anualmente, ou sempre que houver mudanças relevantes na estratégia, no apetite de risco, na legislação aplicável ou nas condições de mercado, de modo a garantir sua eficácia e aderência às normas vigentes.

9. APROVAÇÃO

Esta política substitui versões anteriores, inclusive a *Política de Remuneração de Executivos e dos Profissionais Envolvidos na Gestão de Riscos*, e foi aprovada pela Assembleia Geral da Newe, conforme ata datada de 25/03/2026.

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.

10. CONTROLE DE VERSÕES:

VERSÃO	DATA DA APROVAÇÃO	ALTERAÇÕES REALIZADAS
1.0	04/04/2022	ELABORAÇÃO DO DOCUMENTO.
2.0	12/03/2024	ATUALIZAÇÃO CONFORME REQUISITOS DE SUSTENTABILIDADE.
3.0	30/09/2025	ATUALIZAÇÃO COM REVISÃO TEXTUAL DO DOCUMENTO.
4.0	25/03/2026	RESTRUTURAÇÃO DO DOCUMENTO CONFORME DIRETRIZES DA RESOLUÇÃO CNSP Nº 476/2024.

Esta política poderá ser revista a qualquer tempo, a critério da empresa ou de acordo com atualização das informações e/ou novas orientações sobre este assunto.