



**POLÍTICA DE
REMUNERAÇÃO
EXERCÍCIO 2025**

www.genteseguradora.com.br

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	2
2.	INFORMAÇÕES QUALITATIVAS	2
3.	INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS.....	2
4.	DEFINIÇÕES.....	3

1. INTRODUÇÃO

Em atendimento à Resolução CNSP nº 476/2024, a Gente Seguradora S.A. divulga as informações relativas à sua Política de Remuneração.

2. INFORMAÇÕES QUALITATIVAS

A Companhia adota modelo de remuneração predominantemente baseado em remuneração fixa para administradores, alta administração e gestores-chave, assegurando alinhamento com sua estratégia institucional, perfil de riscos e sistema de controles internos.

A estrutura remuneratória não contempla programas próprios de incentivos de curto prazo (ICP) ou incentivos de longo prazo (ILP), tampouco remuneração baseada em ações, vesting ou bônus discricionários.

Eventual Participação nos Lucros e Resultados (PLR) aplicável aos empregados decorre exclusivamente de Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da Lei nº 10.101/2000, estando condicionada à apuração de lucro líquido e à disponibilidade financeira, não sendo vinculada a metas individuais ou de áreas específicas.

A Companhia assegura que sua política remuneratória preserva a independência das funções de Gestão de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna, não estando vinculada ao desempenho financeiro de unidades supervisionadas.

3. INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS

Remuneração Fixa – Exercício 2025

Valor consolidado pago a administradores e alta administração:

R\$ 3.070.797,20

Participação nos Lucros e Resultados (PLR) – Exercício 2025

Valor consolidado pago aos empregados:

R\$ 559.822,03

Incentivos de Curto Prazo (ICP)

A Companhia não possui programas próprios de ICP.

Incentivos de Longo Prazo (ILP)

A Companhia não possui programas de ILP.

Pagamentos Excepcionais

Não foram realizados pagamentos excepcionais no exercício.

4. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, aplicam-se as seguintes definições:

- **Bônus Discricionário:** Remuneração variável concedida por decisão da administração, sem obrigação contratual prévia.
- **Gestores-Chave:** Colaboradores que exercem funções relevantes para gestão de riscos, conformidade, auditoria interna ou outras atividades que possam impactar materialmente a exposição da Companhia a riscos.
- **Gratificações:** Parcela paga em razão do exercício de função ou responsabilidade específica.
- **Incentivos de Curto Prazo (ICP):** Modalidade de remuneração variável paga ou transferida no prazo de até um ano após o período de apuração, incluindo bônus, comissões e premiações ou incentivos adicionais vinculados ao desempenho individual, de equipe ou ao resultado da empresa.
- **Incentivos de Longo Prazo (ILP):** Modalidade de remuneração variável cujo pagamento ou transferência ocorre em prazo superior a um ano após o período de apuração, podendo incluir bônus diferido, ações ou instrumentos baseados em ações.
- **Participação nos Lucros e Resultados (PLR):** Parcela de remuneração variável prevista na Lei nº 10.101/2000 ou em Convenção Coletiva de Trabalho, condicionada à apuração de lucro ou resultado da Companhia.

-
- **Pró-labore:** Remuneração fixa paga aos diretores estatutários pelo exercício de suas funções administrativas.
 - **Remuneração Baseada em Ações:** Remuneração variável paga por meio de ações, opções de ações ou instrumentos vinculados ao valor de ações da Companhia ou de sua controladora.
 - **Remuneração Fixa:** Parcela da remuneração previamente definida, compreendendo salário, pró-labore e gratificações fixas
 - **Remuneração Variável:** Parcela da remuneração cujo valor depende do desempenho individual, de área ou institucional.
 - **Vesting:** Mecanismo pelo qual o direito ao recebimento de determinada remuneração variável ou instrumento financeiro é adquirido ao longo do tempo ou mediante cumprimento de condições estabelecidas.