

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA TOKIO MARINE SEGURADORA S.A. (DIRETORES ESTATUTÁRIOS)

Diretoria <b>DIR. DE PESSOAS, PLANEJAMENTO E SUSTENTABILIDADE</b>	Área <b>RECURSOS HUMANOS</b>
Data da Atualização <b>02/01/2026</b>	Versão <b>1</b>

### 1. OBJETIVO

A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer os princípios, as diretrizes e os critérios que regem a remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores não empregados (Diretoria Estatutária), incluindo-se, entre eles, os gestores-chave de funções de controle e todos os demais profissionais elegíveis à remuneração variável da Tokio Marine Seguradora S.A. (“Companhia” ou “Tokio”).

A Política observa: (i) o Estatuto Social da Companhia; (ii) a Lei nº 6.404/1976; (iii) a Lei nº 10.101/2000; (iv) a Resolução CNSP nº 476/2024; (v) a Resolução CNSP nº 416/2021 e (vi) as melhores práticas de governança corporativa aplicáveis a sociedades seguradoras de capital fechado.

### 2. ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se aos membros da Alta Administração da Companhia e gestores-chave.

### 3. CONCEITOS APLICÁVEIS

**Alta Administração:** significa a Diretoria Estatutária;

**Gestores-chave:** funções de controle cuja atuação tenha impacto material na exposição a riscos da entidade;

**Política:** significa a presente Política de Remuneração dos Administradores e gestores-chave.

### 4. DIRETRIZES E PRINCÍPIOS BÁSICOS

A remuneração de Diretores Estatutários deverá:

- (a) alinhar-se à missão, visão, valores, estratégias de longo prazo e apetite de risco da Tokio;
- (b) promover gestão prudente de capital, sustentabilidade dos resultados e geração de valor duradouro para acionistas, clientes, corretores e demais stakeholders, observando o apetite por risco e a política de gestão de riscos;
- (c) atrair, reter e engajar profissionais qualificados e experientes, reconhecendo mérito e desempenho;
- (d) desencorajar a assunção de riscos excessivos ou incompatíveis com as políticas de risco, conformidade e sustentabilidade;

- (e) observar a segregação de funções e evitar conflitos de interesse;
- (f) contribuir com a geração de valor no longo prazo;
- (g) fomentar conduta ética e responsável; e
- (h) atender, com transparência, a todos os requisitos regulatórios aplicáveis.

## **5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

A remuneração dos membros da Diretoria Estatutária poderá compreender os componentes listados abaixo. A combinação e o peso de cada componente variam conforme o nível hierárquico do Diretor Estatutário, a responsabilidade funcional e as regras específicas descritas nesta Política:

- i. Remuneração fixa;
- ii. Bônus Anual com pagamento Diferido;
- iii. Benefícios; e
- iv. Eventuais pagamentos excepcionais, decorrentes de eventos excepcionais ou não previstos, devidamente aprovados pelo Conselho de Administração.

### **5.1 Remuneração Fixa**

Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus a pró-labore pago mensalmente, também fará jus ao pagamento de um pro-labore adicional por ano civil de mandato, que será pago em duas parcelas.

O valor do pró-labore é determinado considerando (i) a complexidade e responsabilidade da função exercida; (ii) práticas de mercado analisadas por meio de pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas; (iii) reajustes anuais, conforme o mercado; (iv) desempenho individual, potencial dos Diretores Estatutários; (v) experiência/conhecimento adquirido pelos Diretores Estatutários e (vi) necessidade de retenção dos Diretores Estatutários.

### **5.2 Remuneração Variável**

#### **5.2.1 Bônus Anual com Pagamento Diferido**

Para cálculo do Bônus Anual diferido, são considerados os seguintes critérios: Resultados atingidos pela companhia e resultados individuais.

40% (quarenta por cento) do bônus anual será diferido por 3 (três) anos e pago na proporção de:

- (i) 33% (trinta e três por cento) do Valor do Bônus seja pago no 1º (primeiro) ano subsequente ao encerramento do exercício de referência;
- (ii) 33% (trinta e três por cento) do Valor do Bônus seja pago no 2º (segundo) ano subsequente; e
- (iii) 34% (trinta e quatro por cento) do Valor do Bônus seja pago no 3º (terceiro) ano subsequente.

As demais regras estarão descritas no programa de Bônus Anual com Pagamento Diferido.

### **5.2.2. Regras Gerais da remuneração variável**

A remuneração variável estará sujeita a regras de redução e poderá ser reduzida a zero em caso de parcelas ainda não quitadas (“malus”), assim como poderá haver restituição de valores pagos (“clawback”) em caso de (i) fraude; (ii) erro material em demonstrações financeiras; (iii) infração grave a normas internas da Companhia ou normas regulatórias; ou (iv) materialização de perdas relevantes posteriormente atribuíveis a decisões ou condutas do Diretor Estatutário. As regras aplicáveis estarão descritas contratualmente nos documentos que regulam tais pagamentos.

As regras de saída em caso de renúncia do Diretor Estatutário estarão descritas no programa vigente.

### **5.2.3. Critérios de Desempenho**

A estrutura da remuneração variável adotada pela Companhia considera metas individuais dos Diretores Estatutários e corporativas. Para as metas corporativas, são considerados critérios relacionados (i) à emissão de prêmios; (ii) à eficiência operacional; e (iii) à satisfação dos clientes e parceiros.

Já as metas individuais são definidas em alinhamento ao plano estratégico da Companhia.

Os membros da Diretoria Estatutária ocupantes das funções de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna, têm sua remuneração variável pautada exclusivamente por metas individuais, sem qualquer correlação direta com resultados financeiros ou comerciais.

## **5.3 Benefícios**

Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus aos benefícios de Vale Refeição, Vale Alimentação, Assistência Médica, Assistência Odontológica, Seguro de Vida em Grupo, Check-up, Previdência Privada, Carro Executivo, Auxílio Medicamentos, Combustível. Em casos excepcionais, poderão ser concedidos outros benefícios específicos, com a recomendação do Comitê de Remuneração, e posterior aprovação do Conselho de Administração.

## **5.4 Pagamentos Excepcionais**

Pagamentos mínimos garantidos poderão ser realizados nas hipóteses excepcionais do artigo 17 da Resolução CNSP nº 476/2024: (i) contratação ou transferência do Diretor Estatutário para outra cidade (limitada ao primeiro ano); (ii) impedimento contratual para exercício de outra atividade remunerada por prazo determinado pós-desligamento, ou adesão ao programa de demissão voluntária; e (iii) durante os dois primeiros anos de vigência da Resolução CNSP nº 476/2024 para suavizar a implementação de regras de diferimento.

## **6. NÃO - CONCORRÊNCIA**

Poderão ser pactuados com os Diretores Estatutários acordos de não-concorrência e que preverão pagamentos específicos nos termos da jurisprudência vigente.

## **7. GOVERNANÇA DA POLÍTICA**

O Conselho de Administração é responsável por aprovar a Política, monitorar sua efetividade e homologar, ao menos uma vez por ano, a remuneração variável dos Diretores Estatutários.

O Comitê de Remuneração, composto por [3] membros, com qualificação e experiência, e está vinculado ao Conselho de Administração e tem como atribuições elaborar, supervisionar a implementação e operacionalização e revisar a Política, além de propor valores e registrar atas detalhadas de suas recomendações e avaliar eventuais discrepâncias em relação aos concorrentes.

## **8. FORMALIZAÇÃO, DIVULGAÇÃO E TRANSPARÊNCIA**

A Política é documentada por escrito, divulgada a todos os Diretores Estatutários e empregados da Companhia e ficará disponível em [www.tokiomarine.com.br](http://www.tokiomarine.com.br).

Até 30 de abril de cada exercício, serão publicadas no site institucional da Tokio as informações qualitativas sobre a Política e os montantes consolidados pagos no exercício anterior (Bônus Anual Diferido e pagamentos excepcionais uma só vez permitidos pelo artigo 17 da Resolução CNSP nº 476/2024).

## **9. CONSERVAÇÃO DE DOCUMENTOS**

A Companhia manterá, pelo prazo de cinco anos, as versões vigentes e anteriores da Política, atas do Comitê de Remuneração, regimento interno do Comitê e demais documentos comprobatórios da observância às Resoluções CNSP nº 476/2024 e nº 416/2021, disponíveis à Susep sempre que requisitado.

## **10. REVISÃO PERIÓDICA**

A Política será reavaliada, no máximo, a cada 2 (dois) anos, ou antes, em caso de alterações regulatórias relevantes, mudanças significativas na estratégia, estrutura societária ou perfil de risco da Companhia.

## **11. VIGÊNCIA**

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e permanecerá válida por prazo indeterminado, até que seja formalmente revisada, substituída ou revogada.