

Grupo Prudencial Porto Seguro

1. Informações Qualitativas – Política de Remuneração:

1.1 Política. A Política de Remuneração do Grupo Prudencial Porto Seguro (“Política”) estabelece os parâmetros aplicáveis à remuneração de colaboradores das sociedades integrantes do Grupo Prudencial Porto Seguro (“Grupo”), formado pela Porto Seguro Companhia de Seguros Gerais (líder do Grupo), Azul Companhia de Seguros Gerais, Itaú Seguros de Auto e Residência S.A., Porto Seguro Capitalização S.A. e Porto Seguro Vida e Previdência S.A. que estejam sujeitos à Política, nos termos da regulação aplicável (“Colaboradores”).

1.2. Objetivos. Os principais objetivos da Política são os seguintes: (i) incentivar os Colaboradores a atingirem desempenho superior, alinhado com as expectativas e interesses das sociedades integrantes do Grupo e de seus sócios; (ii) incentivar a geração de valor, de forma saudável e perene, no curto, no médio e no longo prazo; (iii) balancear oportunidades e riscos, com foco no alcance de resultados sustentáveis do Grupo; (iv) atrair, desenvolver e reter colaboradores qualificados e experientes, com foco no atingimento dos objetivos estratégicos do Grupo; e (v) desenvolver as sociedades integrantes do Grupo, incentivando a realização de projetos/iniciativas relevantes para o futuro.

1.3. Composição da Remuneração. A remuneração dos Colaboradores é composta pelos seguintes elementos: (i) remuneração fixa: pró-labore mensal ou salário mensal, conforme o caso; (ii) remuneração variável: pró-labore variável, PLR ou outras formas de remuneração variável, inclusive mecanismos de incentivo estabelecidos; e (iii) benefícios: assistência médica, auxílio educacional, recolhimento de FGTS e benefícios pós emprego, dentre os quais o plano de previdência privada patrocinado pelas sociedades integrantes do grupo Porto, administrado pela Portoprev – Porto Seguro Previdência Complementar.

1.3.1. Definição dos componentes. Os componentes de remuneração são estabelecidos nos contratos celebrados com os Colaboradores, conforme seu cargo, atribuições, nível de responsabilidade, experiência e desempenho e em consonância com parâmetros de mercado, considerando empresas do mesmo setor de atuação e/ou com porte, complexidade e/ou outras características equivalentes, bem como de acordo com os requisitos e critérios estabelecidos na Política e na regulação aplicável.

1.3.2. Proporção equilibrada. A proporção entre a remuneração fixa e a variável paga à vista em moeda corrente, diferida em ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos deve ser equilibrada, considerando a política de gestão de riscos do Grupo, de forma a possibilitar a

redução, inclusive integral, da parcela da remuneração variável, de acordo com a análise dos componentes da remuneração variável realizada pelo Comitê de Remuneração.

1.4. Critérios de Desempenho e Ajustamento ao Risco. O desempenho dos Colaboradores é considerado sob 3 (três) aspectos: (i) desempenho individual; (ii) desempenho da área ou unidade de negócios sob a responsabilidade do colaborador ou em que o colaborador atua, conforme o caso; e (iii) desempenho do Grupo e do grupo Porto, como um todo, observado o disposto na regulação aplicável.

1.4.1 Principais critérios de desempenho. Os critérios de desempenho são estabelecidos anualmente, de forma específica para cada colaborador, de acordo com suas atribuições, responsabilidades e possibilidades de melhoria, sob as perspectivas objetiva (aspectos relacionados às atividades, à área de atuação do colaborador e ao mercado) e subjetiva (aspectos relacionados à atuação do próprio colaborador e das pessoas de sua área), e conforme as diretrizes estabelecidas no planejamento estratégico do Grupo, aprovadas pela presidência do grupo Porto, incluindo os seguintes: (i) indicadores financeiros: crescimento de negócio, lucro líquido, receita, rentabilidade sobre ativos e patrimônio líquido, entre outros; (ii) indicadores operacionais: índice combinado, sinistralidade, produtividade / eficiência, satisfação do cliente, satisfação dos corretores, entre outros; (iii) indicadores ASG: aspectos de ASG (Ambiental, Social e Governança), de acordo com as atribuições de cada colaborador; e (iv) projetos e iniciativas: desenvolvimento de novos negócios, aprimoramento de funções corporativas, entre outros.

1.4.2. Relação entre remuneração e desempenho. Os critérios de desempenho impactam o valor da remuneração variável dos colaboradores e o pagamento das parcelas diferidas da remuneração. A remuneração fixa e os benefícios não são afetados por critérios de desempenho.

1.4.3. Remuneração de colaboradores das áreas de controles internos, gestão de riscos e conformidade (compliance). A remuneração dos Colaboradores das áreas de controles internos, gestão de riscos e conformidade é determinada independentemente do desempenho das áreas de negócios e das áreas por eles controladas ou avaliadas, de forma a não gerar conflitos de interesses, observadas as normas legais e regulatórias aplicáveis.

1.4.4. Critérios de ajustamento ao risco. Os critérios de desempenho são alinhados com a política de gestão de riscos do Grupo, de forma a não estimular comportamentos que visem apenas ao atingimento dos objetivos financeiros e operacionais, em detrimento da gestão de riscos e dos controles internos e conformidade do Grupo.

1.5. Remuneração Variável – Incentivos de longo prazo. A remuneração variável deverá conter parcela de incentivos de longo prazo - ILP, diferida para pagamento futuro, não inferior a 40% (quarenta por cento) do valor total apurado no ano, com período de diferimento de 3 (três) anos e pagamentos efetuados de forma escalonada e proporcionalmente ao período de diferimento.

1.5.1. Remuneração Variável – Pagamento em ações. A partir do exercício social de 2026, 50% (cinquenta por cento) da remuneração anual variável deve ser paga em ações da Porto Seguro S.A., controladora do grupo das sociedades integrantes do Grupo.

1.6. Pagamentos Extraordinários. Poderão ser celebrados com cláusulas de pagamentos adicionais aos previstos na legislação, vinculados ao desligamento de colaboradores, inclusive em caso de estabelecimento de obrigações de não concorrência, que deverão ser compatíveis com a criação de valor, com a gestão de risco de longo prazo e o desempenho obtido também ao longo do tempo. Eventuais garantias de pagamento mínimo de remuneração variável ou de outros incentivos aos colaboradores somente podem ocorrer em caráter excepcional, por ocasião da contratação ou transferência de colaboradores para outra área, cidade ou sociedade do Grupo, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem à garantia de pagamento.

2. Montantes Consolidados de Remuneração Variável:

Os valores apresentados na tabela abaixo representam a soma dos pagamentos efetivamente realizados em 2025 e 2026, relativos aos exercícios sociais encerrados em 31 de dezembro de 2024 e 31 de dezembro de 2025, respectivamente, conforme os critérios, condições e mecanismos previstos na Política de Remuneração, em observância ao art. 11 da Resolução CNSP nº 476/2024.

A parcela referente a incentivos de longo prazo – ILP contempla os valores diferidos para um período de 3 (três) anos, cujos pagamentos serão efetuados de forma escalonada e proporcionalmente ao período de diferimento, mediante a liberação de gravames a cada ano:

CATEGORIA	2025	2026
INCENTIVOS DE CURTO PRAZO - ICP	R\$ 120.240.696	R\$ 155.022.816
INCENTIVOS DE LONGO PRAZO - ILP	R\$ 74.535.739	R\$ 73.058.078
PAGAMENTOS EXCEPCIONAIS (art. 17)	R\$ -	R\$ -

Data de publicação: 30/04/2026