



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA QUALICORP CONSULTORIA E CORRETORA DE SEGUROS S.A.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA QUALICORP CONSULTORIA E CORRETORA DE SEGUROS S.A.

1. INTRODUÇÃO

1.1 A presente Política de Remuneração (“Política”) estabelece os critérios e procedimentos a serem observados para a definição da remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês, Conselho Fiscal e da Diretoria da Qualicorp Consultoria e Corretora de Seguros S.A. (“Companhia”).

1.2 A remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês, do Conselho Fiscal e da Diretoria da Companhia deverá observar o disposto nesta Política, no Estatuto Social da Companhia, no Regulamento do Novo Mercado, na Lei das Sociedades por Ações, bem como nas demais legislações e regulamentações aplicáveis.

2. OBJETIVOS

2.1 A estratégia de remuneração adotada pela Companhia, e refletida nesta Política, busca: (i) alinhar os interesses entre Administradores, colaboradores, acionistas e a Companhia, estimulando o comprometimento a partir de uma visão compartilhada de riscos e retornos; (ii) adotar valores e condições competitivos frente ao mercado, buscando atrair e reter profissionais altamente qualificados; e (iii) valorizar o desempenho individual e coletivo dos integrantes da Companhia.

3. DEFINIÇÕES

"Administradores": são os Diretores Estatutários e membros do Conselho de Administração da Companhia.

"CVM": a Comissão de Valores Mobiliários.

"Comitê de Sustentabilidade, Governança, Pessoas e Remuneração": comitê não estatutário de assessoramento ao Conselho de Administração da Companhia, responsável, entre outras atribuições, nos termos de seu Regulamento, por (i) examinar, discutir e formular recomendações

sobre políticas de sustentabilidade social, ambiental e programas de remuneração dos Administradores da Companhia; (ii) discutir e propor estratégias para atrair e reter profissionais que atendam às necessidades de crescimento e sucessão da Companhia; (iii) propor o montante da remuneração global dos Administradores da Companhia ao Conselho de Administração; (iv) recomendar ao Conselho de Administração programas de fortalecimento da estrutura e dos processos de governança corporativa; (v) promover e acompanhar a adoção de melhores práticas de governança corporativa; (vi) monitorar incidentes que venham a causar danos patrimoniais, prejuízos à integridade física e segurança dos administradores da Companhia; e (iv) contribuir para o fomento da cultura, do bom clima organizacional de dos valores da Companhia.

“Comitês”: são os Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração da Companhia, estatutários ou não.

"Lei das Sociedades por Ações": a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

"Regulamento do Novo Mercado": significa o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

4. APROVAÇÃO

4.1 A remuneração global dos Administradores, e a remuneração dos membros do Conselho Fiscal, se instalado, serão aprovadas pela assembleia geral da Companhia.

4.1.1 Caberá também ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Administradores.

4.2 Os membros externos dos Comitês de Assessoramento serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

4.3 Observado o item 4.1. acima, a remuneração de quaisquer órgãos da Companhia poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, observando benchmark e a situação econômico-financeira da Companhia no exercício social em questão.

4.4 O Conselho de Administração contará com o apoio do Comitê de Sustentabilidade, Governança, Pessoas e Remuneração para a definição das remunerações objeto da presente política.

4.5 O Conselho de Administração poderá contratar empresas de consultoria terceirizadas para a realização de pesquisas de remuneração com base nos melhores padrões de mercado.

5. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1 Os membros do Conselho de Administração receberão uma remuneração fixa mensal e, mediante deliberação, sua remuneração também poderá incluir componentes variáveis, inclusive remuneração baseada em ações.

5.1.1 O Presidente do Conselho de Administração poderá receber remuneração maior do que a remuneração recebida pelos demais membros do órgão, tendo em vista a maior dedicação e atividades a serem desempenhadas.

6. DIRETORIA

6.1 A remuneração dos Diretores da Companhia poderá ser composta por parcelas de remuneração fixa, remuneração variável, remuneração baseada ou referenciada em ações e benefícios.

6.2 Remuneração Fixa: Os Diretores receberão uma remuneração fixa mensal. O montante será definido levando-se em conta, principalmente, as responsabilidades assumidas e o nível de complexidade das funções desempenhadas, em comparação com as práticas de mercado de empresas do mesmo porte da Companhia.

6.3 Remuneração Variável: Os Diretores poderão receber remuneração variável. A remuneração variável está atrelada aos resultados de desempenho da Companhia e considerará o atingimento de metas quantitativas previamente estabelecidas, com o objetivo de incentivar a condução dos negócios da Companhia, estimular a cultura empreendedora e orientada para resultados, e alinhar os interesses de Diretores com os da Companhia e será definida pelo Comitê de Sustentabilidade, Governança, Pessoas e Remuneração da Companhia

6.4 Remuneração baseada ou referenciada em ações: os Diretores poderão receber remuneração baseada ou referenciada em ações, com o objetivo de promover o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas e diretores, bem como reter profissionais qualificados.

6.5 Benefícios: Os diretores podem fazer jus a benefícios oferecidos pela Companhia aos seus colaboradores, incluindo, mas não se limitando, aos seguintes exemplos: seguro de vida, vale refeição, vale alimentação, assistência médica e combustível.

7. CONSELHO FISCAL

7.1 Os membros do Conselho Fiscal da Companhia receberão uma remuneração fixa mensal que não poderá ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% (dez por cento) da que, em média, for atribuída a cada diretor, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

7.2 Os membros do Conselho Fiscal da Companhia também farão jus ao reembolso de despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho de sua função.

8. COMITÊS

8.1 Os membros externos que eventualmente venham a integrar Comitês farão jus a uma remuneração fixa mensal cujo montante será definido pelo Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Sustentabilidade, Governança, Pessoas e Remuneração, e considerará, principalmente, a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo e a natureza do órgão cujo membro fará parte.

8.2 Os membros do Conselho de Administração que venham a integrar Comitês poderão fazer jus a remuneração adicional pelo exercício do cargo no respectivo Comitê, conforme deliberação do Conselho de Administração.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 A presente Política somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

9.2 A presente Política deverá ser revisitada constantemente, quer seja para assegurar a melhoria contínua das práticas de governança corporativa, quer seja em razão de alterações estatutárias, legislativas ou regulamentares, devendo ser revisada, aprovada e registrada em ata do Conselho de Administração. A eventual revisão da presente política deverá ser comunicada aos destinatários de suas normas, com concomitante envio de cópia de sua nova versão aprovada pelo Conselho de Administração.

9.3 A presente Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, e vigorará por prazo indeterminado.
