

## **Política de Remuneração – Informações Qualitativas**

### **Atradius Crédito y Caución Seguradora S.A. (ACYC)**

Em atendimento à **Resolução CNSP nº 476/2024**, a ACYC disponibiliza abaixo um resumo das **informações qualitativas** de sua Política de Remuneração, em linguagem clara e acessível ao público externo.

#### **Objetivo**

A Política de Remuneração da ACYC estabelece princípios e diretrizes para a remuneração de administradores, membros da alta administração, gestores-chave e colaboradores, com foco em:

- Alinhamento à estratégia institucional e à geração de valor sustentável;
- Compatibilidade com o perfil e o apetite por risco da Companhia;
- Observância das boas práticas de governança corporativa e da regulamentação aplicável.

#### **Público Abrangido**

A Política aplica-se, no mínimo, a:

- Diretores estatutários e membros do Conselho de Administração;
- Demais membros da alta administração;
- Gestores-chave, incluindo responsáveis por Gestão de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna;
- Outros gestores cuja atuação possa impactar materialmente a exposição a riscos da ACYC.

#### **Princípios da Remuneração**

A remuneração na ACYC é orientada pelos seguintes princípios:

- Gestão prudente e eficaz dos riscos;
- Alinhamento ao apetite por risco e às políticas corporativas;
- Fortalecimento dos controles internos e da conduta ética;
- Incentivo à geração de valor no longo prazo;
- Atração, retenção e motivação de profissionais qualificados.

## **Estrutura de Remuneração**

A estrutura de remuneração pode compreender:

- **Remuneração Fixa:** parcela pré-fixada, definida com base em referências de mercado, assegurando equidade interna e competitividade;
- **Remuneração Variável:** quando aplicável, vinculada ao desempenho individual, das unidades e da Companhia, podendo incluir incentivos de curto prazo, conforme critérios objetivos e regulamentação vigente.

## **Remuneração Variável**

A remuneração variável é definida anualmente e está condicionada ao atingimento de objetivos qualitativos e quantitativos previamente estabelecidos, avaliados de forma integrada em três níveis de desempenho:

- desempenho do Grupo Atradius, em âmbito global;
- desempenho da subsidiária brasileira; e
- desempenho individual do diretor estatutário.

Cada um desses níveis possui peso equivalente na apuração da remuneração variável, correspondendo a um terço do montante total, de modo a assegurar equilíbrio entre os resultados institucionais, organizacionais e individuais. A elegibilidade à remuneração variável está condicionada à obtenção de um nível mínimo de desempenho, conforme critérios definidos na política interna aplicável.

Os objetivos quantitativos são mensurados por indicadores relacionados ao desempenho econômico-financeiro e operacional, comuns aos diferentes níveis de avaliação, podendo variar quanto ao escopo de aplicação e aos pesos atribuídos, de acordo com as prioridades estratégicas e os desafios definidos para cada exercício. De forma exemplificativa, tais indicadores podem abranger métricas relacionadas à performance da carteira de prêmios, à eficiência na utilização dos limites de crédito e ao resultado técnico da Companhia.

Os objetivos qualitativos, por sua vez, visam incentivar práticas relacionadas ao fortalecimento dos controles internos, à produtividade, à inovação, à conduta ética e ao desenvolvimento profissional. Esses objetivos podem variar conforme o contexto, os projetos estratégicos e os desafios de curto e longo prazo e, no âmbito individual, podem contemplar metas específicas relacionadas à área de responsabilidade de cada diretor estatutário.

Os valores de referência da remuneração variável são definidos anualmente, considerando-se como desempenho pleno o atingimento integral dos objetivos estabelecidos. O montante efetivamente pago observa limites mínimos e máximos previamente definidos, em consonância com o grau de consecução dos objetivos em cada nível de avaliação.

Referente ao exercício 2025 foram pagos R\$ 518.814,73 de remuneração variável aos diretores estatutários. Para 2026, o valor orçado soma R\$ 462.945,62.

### **Avaliação de Desempenho**

A concessão de remuneração variável está condicionada a avaliações formais de desempenho, que consideram resultados individuais, organizacionais e institucionais, bem como indicadores financeiros, não financeiros, critérios de conduta e sustentabilidade.

Para profissionais que exercem funções de controle, a avaliação não é vinculada aos resultados financeiros das áreas supervisionadas, preservando sua independência.

### **Ajuste ao Risco**

A remuneração variável está sujeita a mecanismos de ajuste ao risco, que podem resultar em sua redução ou cancelamento em situações como:

- Resultados adversos;
- Exposição excessiva a riscos;
- Descumprimento de normas internas ou regulatórias;
- Violações ao código de ética e conduta.

### **Governança**

A Política de Remuneração é aprovada e supervisionada pelo órgão máximo de administração da ACYC, que zela por sua aderência às políticas de riscos, capital, conformidade e sustentabilidade.

As áreas de Gestão de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna apoiam tecnicamente a aplicação da Política e os mecanismos de ajuste ao risco.

### **Revisão e Divulgação**

A Política de Remuneração é revisada periodicamente e tem suas principais informações qualitativas divulgadas ao público externo, neste sítio eletrônico, nos termos da regulamentação aplicável.