

ALLIANZ TRADE NO BRASIL

Política de remuneração

Version	Effective	Classification
1.1	30.04.2026	Public

The content of this document has been reviewed and approved as follows

Version	Valid from	Authorized by
1.0	30.04.2026	Órgão responsável

Allianz Trade

Política de Remuneração Allianz Trade no Brasil

Alinhamento com estratégia, riscos e valor sustentável

A Allianz Trade no Brasil mantém uma Política de Remuneração alinhada à estratégia global do Grupo Allianz Trade, aos princípios de sólida governança corporativa e à criação de valor sustentável no longo prazo, em conformidade com a **Resolução CNSP nº 476/2024**.

Objetivo da Política

Nossa Política de Remuneração foi desenvolvida para:

- Apoiar a estratégia de negócios e a sustentabilidade da Companhia;
- Assegurar alinhamento entre remuneração, desempenho e riscos assumidos;
- Evitar incentivos à assunção excessiva de riscos financeiros ou não financeiros;
- Promover práticas justas, transparentes e competitivas;
- Atrair, reter e engajar profissionais qualificados, em linha com os valores do Grupo Allianz.

Quem está abrangido

A Política de Remuneração aplica-se, conforme o caso, a:

- Administradores;
- Membros da alta administração;
- Gestores-chave e titulares de funções-chave;
- Demais colaboradores que possam ter impacto relevante sobre o perfil de risco da Companhia.

Como a remuneração é estruturada

A remuneração é composta por elementos fixos e variáveis, combinados de forma equilibrada e proporcional às responsabilidades de cada função.

Remuneração fixa

Reflete a função exercida, o nível de responsabilidade, a qualificação profissional e as condições de mercado, garantindo estabilidade e previsibilidade de renda.

Remuneração variável

Está vinculada ao desempenho individual, da unidade e da Companhia como um todo, considerando critérios financeiros e não financeiros, incluindo:

- Resultados de negócio;
- Gestão de riscos e capital;
- Conformidade regulatória;
- Sustentabilidade, conduta ética e valores do Grupo Allianz Trade.

A remuneração variável não constitui direito adquirido e está sujeita a mecanismos de ajuste ao risco, podendo ser reduzida, suspensa ou cancelada conforme descrito abaixo.

Ajustes ao risco: Malus e Clawback

A Allianz Trade no Brasil adota mecanismos formais de ajuste da remuneração variável, em alinhamento com as melhores práticas de governança e com a Resolução CNSP nº 476/2024:

- **Malus:** possibilidade de redução ou cancelamento, total ou parcial, de valores de remuneração variável ainda não pagos ou diferidos, em função de:
 - Resultados adversos;
 - Assunção excessiva ou inadequada de riscos;
 - Descumprimento de normas internas, regulatórias ou legais;
 - Falhas relevantes de conduta, conformidade ou gestão de riscos.
- **Clawback:** possibilidade de restituição, conforme aplicável e permitido pela legislação vigente, de valores de remuneração variável já pagos, quando identificadas posteriormente:
 - Violações graves de normas legais, regulatórias ou internas;
 - Erros materiais ou condutas que tenham contribuído para desempenho não sustentável;
 - Atos incompatíveis com os valores e princípios do Grupo Allianz Trade.

Esses mecanismos reforçam o alinhamento entre remuneração, riscos e desempenho sustentável no longo prazo e o compromisso que métricas de desempenho e incentivos adotados **não devem pressionar ou levar ao ultrapassar os limites de risco definidos pela Companhia**

Incentivos de Curto Prazo (ICP) e Incentivos de Longo Prazo (ILP)

Quando aplicável, a remuneração variável pode incluir:

- **Incentivos de Curto Prazo (ICP):** pagos no prazo de até um ano após o período de apuração;
- **Incentivos de Longo Prazo (ILP):** parcela diferida da remuneração variável, destinada a reforçar o alinhamento com a estratégia, os riscos assumidos e a geração de valor no longo prazo.

Os ILP observam, conforme aplicável:

- Diferimento mínimo de três anos;
- Pagamento escalonado ao longo do período de diferimento;
- Aplicação de mecanismos de *malus* e, quando cabível, *clawback*;
- Vedação à antecipação do pagamento, inclusive em caso de desligamento, salvo exceções previstas em lei.

Transparência – Remuneração Variável

Em conformidade com a Resolução CNSP nº 476/2024, a Allianz Trade Brasil divulga anualmente os valores consolidados de remuneração variável pagos e as estimativas de valores a pagar.

Quadro Consolidado – ICP e ILP

Tipo de remuneração	Exercício 2025 valores pagos	%	Exercício corrente e futuros 2026 - 2028	%
Incentivos de Curto Prazo (ICP)	R\$ 578.051	83%	R\$ 2.402.401	74%
Incentivos de Longo Prazo (ILP)	R\$ 118.289	17%	R\$ 860.856	26%
Pagamentos Excepcionais art. 17	-		-	

Os valores estimados podem variar em função do desempenho, das condições de mercado, da evolução dos riscos, da aplicação de mecanismos de ajuste ao risco (*malus* e *clawback*) e das decisões de governança.

Governança da remuneração

A Política de Remuneração é supervisionada por um **Comitê de Remuneração**, instituído conforme a regulamentação aplicável e vinculado ao órgão máximo de administração local.

O Comitê é responsável por:

- Elaborar, revisar e monitorar a Política de Remuneração;
- Avaliar o alinhamento da remuneração com a estratégia, a gestão de riscos, o capital, os controles internos, a conformidade e a sustentabilidade;
- Recomendar, no mínimo anualmente, os valores de remuneração variável, considerando inclusive a aplicação de *malus* e *clawback*, quando cabível.

Conformidade regulatória

A Allianz Trade no Brasil declara que sua Política de Remuneração:

- Está em conformidade com a **Resolução CNSP nº 476/2024**;
- É consistente com as políticas globais do Grupo Allianz Trade;
- Foi aprovada pela Assembleia Geral, conforme exigido pela regulamentação vigente.