

INFORMAÇÕES SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Versão*	Data	Área	Descrição
2025.1	22/12/2025	Pessoas & Cultura	Publicação
2025.2	23/04/2026	Pessoas & Cultura	Atualização

1. INTRODUÇÃO

O presente extrato da Política de Remuneração ("Política") da Junto Seguros S.A. e da Junto Resseguros S.A. (adiante denominadas em conjunto apenas como "Junto") resume as diretrizes e princípios que regem a remuneração de seus colaboradores-chave, em conformidade com as disposições regulatórias aplicáveis, e se destina à divulgação das informações qualitativas da Política ao público externo.

A Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Junto Holding Brasil e, subsequentemente, pelas Assembleias Gerais da Junto Seguros S.A. e da Junto Resseguros S.A., e visa assegurar o alinhamento da remuneração com a estratégia de negócios, o perfil de risco da Junto, a gestão prudente e sustentável do capital e os interesses de longo prazo da Junto, dos acionistas e demais *stakeholders*.

2. ABRANGÊNCIA

A Política se aplica à Junto, bem como a eventuais outras empresas pertencentes ao grupo societário da Junto, exceto caso indicado de forma diversa pela estrutura de Governança da Política, tendo como público-alvo os colaboradores-chave, nos termos da regulamentação aplicável.

3. INTEGRAÇÃO COM O SISTEMA DE CONTROLES INTERNOS (SCI)

A Política é parte integrante do Sistema de Controles Internos (SCI) e Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) da Junto. Ela atua em conjunto com outras políticas e procedimentos internos, como a Política de Gestão de Riscos, Política de Sustentabilidade, Código de Ética e Conduta e, na medida do aplicável, demais políticas corporativas, promovendo um ambiente alinhado aos princípios de governança corporativa da Junto.

4. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Junto reconhece que a remuneração é um pilar estratégico para o alcance dos objetivos de negócio e a sustentabilidade no longo prazo. Os princípios que norteiam a Política são:

Proporcionalidade: A Junto, classificada como Segmento 3 (S3), adota o princípio da proporcionalidade em sua Política. Isso significa que as práticas, estruturas e mecanismos de remuneração são adequados à natureza, complexidade e perfil de risco das suas atividades e operações.

Conformidade: A Política deve estar em conformidade regulatória com as normas aplicáveis do CNSP e da SUSEP.

Alinhamento Estratégico: A remuneração deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Junto, ao seu perfil de risco e ao apetite a risco aprovado para o Grupo Prudencial, incentivando a criação de valor sustentável para a Junto, os acionistas e os demais *stakeholders*.

Equidade e Competitividade: Incentivar comportamentos que contribuam para a solidez financeira, promovendo remuneração justa e adequada, considerando a complexidade das funções, responsabilidades e os desempenhos, assegurando uma competitividade adequada na atração e retenção de talentos.

Meritocracia: Recompensar o desempenho individual e coletivo que contribui para o alcance dos resultados e a superação das expectativas, de forma ética, transparente e objetiva.

Gestão de Riscos: A remuneração deve desincentivar a tomada de riscos excessivos e de curto prazo que possam comprometer a solidez financeira e a reputação da Junto.

Conflitos de Interesse: Conforme código de ética e conduta, a Junto possui diretrizes claras, as quais estão incorporadas na Política, para evitar conflitos de interesse na definição do pagamento da remuneração.

5. GOVERNANÇA E ESTRUTURA DE DECISÃO

A governança da Política é estruturada para assegurar a independência, a transparência e a efetividade do processo decisório, com papéis e responsabilidades claramente definidos.

6. ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO

A remuneração de que trata a Política deve ser compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da Junto, consideradas ainda as características dos respectivos cargos dos colaboradores-chave. A formulação da remuneração deve evitar incentivos a comportamentos que elevem a exposição a riscos além dos níveis prudentes definidos nas estratégias de curto, médio e longo prazos da organização, além de considerar o desempenho nos níveis individual do colaborador-chave, da unidade a que ele está relacionado e da Junto como um todo.

Com o objetivo de mitigar conflitos de interesse e assegurar a independência técnica, a remuneração dos Participantes poderá ser estruturada de forma a:

- Atrair e reter profissionais qualificados e experientes; e
- Ser baseada no alcance dos objetivos específicos de suas respectivas funções, observados, ainda, os desempenhos da sua unidade e/ou da Junto como um todo.

6.1 FORMA E MEIO DE PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL

- **Incentivo de Curto Prazo (“ICP”)**

Uma parcela da remuneração variável anual dos colaboradores-chave será paga como um incentivo de curto prazo no exercício imediatamente posterior ao ano de referência, nos termos da regulamentação aplicável.

- **Incentivo de Longo Prazo (“ILP”)**

Uma parcela da remuneração variável anual dos colaboradores-chave será paga como um incentivo de longo prazo, dentro de um período de diferimento não inferior a 3 (três) anos, nos termos da regulamentação aplicável. Atualmente, a Junto faz uso de instrumentos baseados na variação do valor patrimonial de ações como componente do ILP dos profissionais elegíveis.

7. GOVERNANÇA

A estrutura de Governança em relação à Política é composta pela Junto, nos termos dos seus atos societários, pelo Conselho de Administração, pela Comissão de Remuneração, quando existente, e pela Diretoria de Pessoas e Cultura. A Junto não é obrigada a constituir Comitê de Remuneração em razão de sua segmentação como S3, nos termos da regulamentação aplicável.

8. RELATÓRIO ANUAL

A Junto elaborará e publicará, até o dia 30 de abril de cada exercício, relatório anual, observando a diretrizes estabelecidas na regulação vigente.

9. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

A Política entrou em vigor a partir de sua aprovação e será reavaliada, no mínimo, a cada dois anos e/ou quando:

- houver necessidade de revisão de suas diretrizes;
- ocorrerem alterações na legislação vigente ou recomendações da auditoria, de fiscalizações da SUSEP e/ou similares; e/ou
- houver qualquer outro motivo justificável, a exclusivo critério da Junto.

Relatório Anual de Remuneração – 2026

Grupo Econômico inclusive Junto Seguros S.A. e Junto Resseguros S.A.

Data de publicação: 30/04/2026

Montantes consolidados de remuneração variável: Os valores apresentados na tabela abaixo representam a soma dos pagamentos efetivamente realizados em 2025, bem como as estimativas para os pagamentos a serem potencialmente realizados no exercício corrente de 2026 e para os exercícios subsequentes, conforme os critérios, condições e mecanismos previstos na Política de Remuneração, em observância ao art. 11 da Resolução CNSP nº 476/2024. As estimativas abaixo podem ser influenciadas por fatores diversos, como performance da companhia e dos colaboradores-chave, alterações ao número de cargos contemplados, inflação e outros indicadores macroeconômicos, dentre outros, sendo revisadas periodicamente:

CATEGORIA	2025	2026	2027	2028	2029
ICP	R\$ 5.162.660,98	R\$ 5.118.386,35	n/a	n/a	n/a
ILP	R\$ 3.066.621,37	R\$ 3.225.728,46	R\$ 2.729.410,17	R\$ 2.838.108,43	R\$ 1.982.893,99
PAGAMENTOS EXCEPCIONAIS	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a