



POLÍTICA DE PAGAMENTOS VARIÁVEIS

Versão: 1

Data de Publicação: 30/04/2026

Data de Revisão: 26/03/2026

Área Responsável: Recursos Humanos



Sumário

OBJETIVO	3
ABRANGÊNCIA	3
DICIONÁRIO DE SIGLAS.....	3
RESPONSABILIDADES	3
FUNÇÕES DE CONTROLE CHAVE (KEY CONTROL FUNCTIONS)	3
1 DIRETRIZES GERAIS	4
2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR).....	4
2.1 Regulamento do Programa de Participação nos Lucros e Resultados	4
2.1.1 Comissão dos Empregados.....	4
2.1.2 Validação e Aprovação do Acordo Junto ao Sindicato.....	5
2.2 Concessão e Pagamento da PLR.....	5
2.3 Proporcionalidade para Pagamento de Variáveis	5
3 PAGAMENTO VARIÁVEL COMERCIAL	5
4 TVP – TOTAL VARIABLE PAY.....	5
4.1 Pagamento TVP.....	6
4.2 LTI (Long Term Incentive).....	6
4.3 Claw-back e Malus.....	6
4.4 Desligamento	7
4.5 Período de Vesting.....	7
FUNDAMENTOS LEGAIS / STANDARD	7
HISTÓRICO DE REVISÕES.....	8

OBJETIVO

Esta política tem por objetivo definir critérios e procedimentos para remuneração variável, promovendo equilíbrio de riscos, reconhecimento de desempenho, governança e competitividade.

ABRANGÊNCIA

Todos os empregados da AXA Seguros S.A estão sob a vigência desta política e não são elegíveis: terceiros, temporários, aprendizes, estagiários.

DICIONÁRIO DE SIGLAS

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

LTI – Long Term Incentive

TVP – Total Variable Pay

CLT – Consolidação Das Leis Do Trabalho.

RESPONSABILIDADES

A área de Recursos Humanos é a principal responsável por zelar pela aplicação das diretrizes estabelecidas nessa política.

O Conselho de Administração é responsável pela aprovação dessa política.

Para a remuneração do comitê executivo, a definição dos valores efetivamente pagos é feita por governança do Grupo AXA, com apoio da área de recursos humanos da AXA no Brasil.

FUNÇÕES DE CONTROLE CHAVE (KEY CONTROL FUNCTIONS)

As Funções de Controle Chave são determinadas e avaliadas pela equipe corporativa internacional do Grupo AXA contemplando os Heads das áreas de Auditoria, Riscos, Compliance e Atuarial. Essas funções correspondem a um Head do nível corporativo do Grupo AXA, incluindo os reportes e responsabilidades, visando a realização de forma independente e objetiva suas observações e avaliações. Os gestores locais destas áreas têm dois reportes: para o Head do Grupo AXA e o CEO executivo local.

Em cumprimento com a regra corporativa, legislações trabalhista e regulatória aplicáveis, tais cargos serão avaliados considerando apenas o resultado individual, de modo a evitar potencial conflito de interesse e manter a independência de seu trabalho.

1 DIRETRIZES GERAIS

Os pagamentos variáveis estão condicionados ao atingimento de metas e resultados no prazo determinado pela organização. Estes podem ser amparados por acordo coletivo e instituídos pela empresa para incentivo ao alcance de resultados desejados.

A AXA Brasil tem sua remuneração variável composta por:

- (i) Programa de Participação nos Lucros e Resultados, negociado com o Sindicato competente;
- (ii) Pagamento Variável Comercial;
- (iii) LTI – Long Term Incentive.

2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A Participação nos Resultados (PLR) é uma opção embasada pela Lei n.º 10.101/00, como forma de integração dos resultados da organização com o trabalho realizado pelos colaboradores, como incentivo a produtividade. O PLR é um objeto firmado por acordo coletivo negociado com o Sindicato e, uma vez adotado pela organização torna-se obrigatório o pagamento.

O Regulamento da PLR acordado com o sindicato no ano vigente, no momento de sua aprovação, é comunicado a todos os colaboradores.

2.1 Regulamento do Programa de Participação nos Lucros e Resultados

O Regulamento do Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é realizado por meio de negociação entre o sindicato da categoria, empresa e seus empregados, permitindo delinear o regulamento que atenda aos interesses das três partes. No acordo mencionado, constam as regras para o programa, valores mínimos, data de pagamento do benefício entre outras informações. Como representante da AXA neste processo, a área de recursos humanos deve observar:

- A disponibilidade financeira da organização seja considerada;
- Valores mínimos indicados pelo sindicato da categoria;
- Atingimento de metas institucionais e as metas de performance dos funcionários;

2.1.1 Comissão dos Empregados

A Comissão de Empregados é uma exigência do artigo 2º da Lei n.º 10.101/00, responsável por acompanhar e aprovar a proposta realizada pela empresa junto ao sindicato, assim como os critérios de pagamento que irão compor o acordo coletivo.

2.1.2 Validação e Aprovação do Acordo Junto ao Sindicato

Fica sob responsabilidade da área de Recursos Humanos validar e aprovar o acordo no sindicato, comprovando e apresentando as definições estabelecidas pela organização e seus colaboradores.

2.2 Concessão e Pagamento da PLR

A área de Recursos Humanos aplicará as regras determinadas pelo Termo de Participação nos Resultados.

O salário referência para os cálculos da PLR será o valor de 31 de dezembro do ano vigente e o período de pagamento conforme acordo coletivo. O atingimento de metas institucionais garantirá funcionário os múltiplos salariais determinados no Regulamento da PLR assinado pela Comissão dos Empregados e Membros do Sindicato.

Adicionalmente ao atingimento de metas institucionais, serão aplicadas metas de performance individual, baseadas na avaliação de desempenho realizada anualmente pela AXA e poderá elevar ou diminuir o target salarial alvo, conforme o regulamento de PLR homologado com o sindicato.

2.3 Proporcionalidade para Pagamento de Variáveis

O pagamento da PLR considera o período trabalhado pelo colaborador no ano vigente, e será realizado de forma proporcional ao período trabalhado. A fração igual ou superior a 15 dias laborais corresponde a um mês útil, portanto, cada mês corresponde a 1/12 do valor da receber.

3 PAGAMENTO VARIÁVEL COMERCIAL

Os pagamentos variáveis da estrutura da diretoria comercial estão condicionados ao atingimento de metas e resultados no prazo determinado pela organização. Assim, o pagamento da variável comercial está diretamente relacionado ao atingimento de objetivos financeiros pelos empregados elegíveis, previamente estabelecidos e conhecidos por eles. O objetivo deste pagamento é alavancar as vendas e garantir ao colaborador o retorno de sua contribuição de atingimento e superação dos resultados da organização.

4 TVP – TOTAL VARIABLE PAY

O Total Variable Pay é uma estratégia aplicada aos membros do comitê executivo, com o objetivo de diferenciar o sistema de remuneração para este público. Este sistema visa melhor reconhecer e premiar estes

colaboradores por sua performance e resultados de negócio. Na AXA do Brasil, este pagamento é destinado aos membros do comitê executivo. O TVP é a totalização da remuneração variável dos membros do comitê executivo, composta pela soma entre o PLR (incentivo de curto prazo) e LTI (incentivo de longo prazo).

4.1 Pagamento TVP

O/a CEO da AXA Brasil, com apoio da área de Remuneração local e dentro da governança do grupo AXA define o Target TVP (valor alvo) a ser pago aos membros do comitê executivo, que poderá ser multiplicado (até 150%) ou reduzido (até 0%) conforme avaliação anual global de atingimento de resultados financeiros e individuais através do ECR - Ciclo de Revisão Salarial Executivo.

O desempenho dos membros do Comitê Executivo será avaliado com base nas seguintes proporções:

- Key Control Functions: 100% do desempenho avaliado com base no desempenho individual.
- Demais funções: 50% do desempenho avaliado com base no desempenho individual, 40% no desempenho da AXA Brasil e 10% no desempenho do Grupo AXA.

O resultado da avaliação anual dos membros do Comitê Executivo, é feito pelo/a CEO da AXA Brasil dentro da governança do grupo AXA, e da governança do ECR - Ciclo de Revisão Salarial Executivo, e será pago em duas modalidades:

- 60% do valor será liquidado em dinheiro, conforme programa de PLR;
- 40% do valor será pago através do LTI.

4.2 LTI (Long Term Incentive)

O Incentivo de Longo Prazo (LTI) é uma parcela da remuneração variável diferida, vinculada ao desempenho sustentável da empresa. Seu objetivo é alinhar os interesses dos empregados com os resultados de longo prazo, promovendo responsabilidade e geração de valor. O pagamento será feito através de ações do grupo AXA.

4.3 Claw-back e Malus

Para assegurar a integridade do programa de LTI e promover a responsabilidade, mecanismos de claw-back (reembolso de remuneração já paga/adquirida) e malus (redução de componentes ainda não pagos ou adquirida) poderão ser aplicados pela(s) pessoa(s) competente(s) da governança nos seguintes casos:

- Conduta inadequada ou violação do código de conduta da empresa;
- Falha significativa na gestão de riscos ou controles internos;
- Fraude ou qualquer ato que cause danos à empresa ou à sua reputação.

A aplicação desses mecanismos respeitará sempre os princípios do devido processo, considerando as circunstâncias, a natureza, a severidade do evento, e em conformidade com a legislação aplicável e as regras específicas do programa de remuneração.

4.4 Desligamento

Em caso de rescisão do vínculo empregatício, seja de forma voluntária ou involuntária, o empregado perderá direito aos valores referentes ao LTI que ainda não tenham sido adquiridos ou pagos. Especificamente, se a saída ocorrer antes do término do período de *vesting* de três anos, os direitos sobre os instrumentos de longo prazo serão automaticamente cancelados e não poderão ser resgatados, salvo em hipóteses de rescisão por motivo de invalidez ou falecimento, de acordo com as regras específicas do programa.

4.5 Período de Vesting

O período de vesting do LTI será de três anos, contado a partir da data de concessão. Durante esse período, o colaborador deve permanecer vinculado à empresa para adquirir direitos definitivos sobre as ações ou instrumentos de longo prazo. A aquisição definitiva está sujeita ao cumprimento das metas de desempenho e à continuidade do vínculo empregatício ao final do período.

FUNDAMENTOS LEGAIS / STANDARD

As diretrizes aplicadas nessa política tratam de práticas internas da AXA e Group General Secretary para gestão e concessão dos pagamentos variáveis aos empregados, portanto, sempre deverá ser observada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Acordo Coletivo e direções do grupo para qualquer eventual dúvida no tratamento de casos não contemplados nesta política.



HISTÓRICO DE REVISÕES

Versão	Data	Responsáveis	Conteúdo alterado
1	26/03/2026	Recursos Humanos	Elaboração da Política