

# Política Remuneração - Chubb

Informações referentes aos montantes consolidados de pagamentos conforme Art 11 da Resolução CNSP 476/2024

## Princípios fundamentais da Política de Remuneração do Grupo Chubb no Brasil:

- Legalidade e conformidade regulatória
- Sustentabilidade financeira
- Alinhamento aos limites de exposição de riscos definidos pelo Conselho de Administração;
- Equidade interna e competitividade externa
- Integridade e ética corporativa
- Transparência

Nos termos do art. 11 da referida Resolução, a Chubb manterá Comitê de Remuneração permanente, órgão de governança corporativa vinculado ao Conselho de Administração, com atuação independente e imparcial.

O modelo de governança da política é integrado ao sistema de gestão de riscos e compliance e prevê dentre outros fatores, a segregação de funções entre decisão, controle e execução e o monitoramento pelo Comitê de Remuneração;

Os critérios de remuneração garantem que não haja incentivo da elevação da exposição ao risco nas estratégias adotadas, sendo a remuneração definida em decorrência do cargo, áreas de negócio de sua responsabilidade, qualificações profissionais, condições de mercado, e valor agregado à CHUBB.

Valores pagos em 2026 (ano-base 2025)				
ICP (Incentivo de Curto Prazo)	R\$ 11.791.613,00			
ILP (Incentivo de Longo Prazo)	R\$ 5.008.808,30			
Estimativas de valores a serem pagos em 2027 (ano-base 2026)				
ICP (Incentivo de Curto Prazo)	R\$ 12.040.192,85			
ILP (Incentivo de Longo Prazo)	R\$ 5.203.304,60			