



American International Group - AIG

Política de Remuneração

Objetivo do documento:

O objetivo desta Política é descrever os princípios da estrutura de remuneração da American International Group ("AIG"), para facilitar as ambições estratégicas da AIG e promover a atração, retenção e desempenho dos empregados (chave).

Esta Política é aprovada pelo Comitê de Remuneração e Recursos Humanos ("CMRC") da AIG. Esta Política e seus anexos foram elaborados para garantir o cumprimento dos requisitos regulatórios aplicáveis às afiliadas ou filiais de serviços financeiros, conforme descrito com mais detalhes nos anexos.

Quando aplicáveis requisitos regulamentares locais adicionais, estes serão indicados nos anexos a esta Política. O CMRC delega ao conselho de administração e/ou aos comitês de remuneração da afiliada ou filial de serviços financeiros regulamentados localmente a elaboração, adoção e implementação de anexos que reflitam os requisitos regulamentares locais. Quaisquer anexos desse tipo serão adotados como parte desta Política, após revisão e aprovação pelo Head de Total Reward, e anexados ao documento oficial da Política.

Esta Política tem como objetivo complementar e incorporar, por referência, os termos da Filosofia e Estratégia de Remuneração da American International Group. Em caso de qualquer conflito entre esta Política e a Filosofia e Estratégia de Remuneração, esta Política prevalecerá no que diz respeito aos requisitos regulamentares de remuneração.

1. OBJETIVOS

O objetivo da Política de Remuneração da AIG (Política) é fornecer uma estrutura justa e competitiva para os diversos componentes da remuneração global, em conformidade com os requisitos regulamentares. A Política tem como finalidade:

- 1.1 atrair, motivar e reter talentos essenciais em um mercado internacional;
- 1.2 reforçar uma cultura de gestão de desempenho e remuneração baseada em performance, oferecendo oportunidades de remuneração que consistem em salário base mais bônus anual mais incentivo de longo prazo, conforme apropriado, que recompensem o desempenho da AIG, das unidades de negócios, das funções e dos empregados;
- 1.3 gerenciar a remuneração dos empregados, tanto individualmente quanto em nível geral, utilizando os planos de remuneração globais, além do valor dos benefícios e subsídios, para criar e manter sistemas de incentivos para a alta administração e outros empregados, conforme apropriado para seus respectivos cargos e em consonância com a estratégia de negócios, a estratégia de gestão de riscos e os objetivos de longo prazo da AIG;
- 1.4 motivar todos os empregados a alcançar a criação de valor sustentável para a AIG, equilibrando lucratividade, crescimento e risco;
- 1.5 alinhar os interesses econômicos de longo prazo dos principais empregados da AIG com os dos acionistas, garantindo que uma parte significativa da remuneração de cada empregado-chave seja representada por títulos da AIG ou acompanhe o valor desses títulos (conforme e quando aplicável nos respectivos planos de incentivos de longo prazo);
- 1.6 alinhar as práticas e programas de remuneração da AIG e suas subsidiárias, na medida do possível e viável, respeitando as práticas e regulamentações do mercado local (de cada país);
- 1.7 evitar incentivos que encorajem os empregados a assumir riscos desnecessários ou excessivos que possam ameaçar o valor da AIG;

observar os princípios sólidos de governança corporativa, conduta empresarial responsável e conformidade com todos os requisitos legais. Os anexos contêm termos relevantes para as afiliadas ou filiais de serviços financeiros da AIG;
- 1.8 observar os princípios de práticas de remuneração que contribuam para uma gestão de risco sólida e que não levem a tomada de riscos que excedam os limites de tolerância da AIG; e
- 1.9 incorporar medidas para evitar potenciais conflitos de interesse que possam levar a tomada de riscos indevidos.
- 1.10 **Alinhamento com a estratégia de negócios e de gestão de riscos**
 - 1.10.1 Esta Política é estabelecida e implementada em conformidade com as estratégias de negócios e gestão de riscos da AIG, incluindo riscos de sustentabilidade, os objetivos da empresa e os interesses e o desempenho de longo prazo da AIG. Ela promove uma gestão de riscos sólida e eficaz e não incentiva a tomada de riscos que excedam os limites de tolerância da AIG
- 1.11 **Escopo**
 - 1.11.1 Esta Política descreve a abordagem de remuneração e a estrutura geral para a AIG e seus empregados em todo o mundo.

- 1.11.2 A AIG espera que esta Política seja observada globalmente por todas as suas afiliadas e filiais, exceto nos casos em que a regulamentação local exija desvios dos padrões aqui estabelecidos, conforme descrito nos anexos.

2. GOVERNANÇA

- 2.1 O Comitê de Remuneração e Recursos Gerenciais adota esta Política em conformidade com o Estatuto do CMRC

3. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA

3.1 Princípios Orientadores

- 3.1.1 Oferecer uma estrutura de remuneração competitiva no mercado e baseada no desempenho. A remuneração variável por incentivos será utilizada para recompensar o desempenho anual e de longo prazo ajustado ao risco e para proporcionar oportunidades de remuneração excepcionais para os profissionais de melhor desempenho;
- 3.1.2 As oportunidades de remuneração geral são compostas levando em conta à remuneração variável por incentivos (tanto anuais quanto de longo prazo), em níveis mais altos o percentual da remuneração total será maior, garantindo que todos os elementos de remuneração variável por incentivos equilibrem adequadamente risco e recompensa;
- 3.1.3 As métricas de desempenho são utilizadas para alcançar resultados de negócios de alto desempenho em comparação com benchmarks relevantes e para alcançar valor sustentável para a AIG e seus stakeholders;
- 3.1.4 As oportunidades de desempenho e remuneração devem ser comunicadas de forma clara e consistente, estabelecendo uma relação direta entre remuneração e desempenho e ajudando os empregados a compreender os seguintes pontos:
- (a) Como o desempenho individual (incluindo o desempenho como líder) impulsiona os resultados do negócio
 - (b) Como eles são recompensados por alcançarem esses resultados
 - (c) Como o risco afeta a remuneração
 - (d) Como a avaliação de desempenho foi determinada
- 3.1.5 Cada entidade local da AIG possui práticas ou disposições internas locais relativas à remuneração as quais:
- 3.1.5.1 estão alinhados com a estratégia, a tolerância ao risco, as metas anuais, as metas de desempenho, os valores e os interesses de longo prazo dos negócios consolidados da AIG
 - 3.1.5.2 estão alinhados com a proteção dos clientes e investidores;
 - 3.1.5.3 inclui medidas que evitem conflitos de interesse;
 - 3.1.5.4 estão em conformidade com os regulamentos internacionais e locais;
 - 3.1.5.5 são estabelecidos por escrito para permitir um controle adequado; e

- 3.1.5.6 as informações são divulgadas aos empregados seguindo as práticas exigida pela legislação local

3.2 **Estrutura de Remuneração Total da AIG**

3.2.1 **Geral**

- 3.2.1.1 Os pacotes de remuneração incluem os componentes geralmente mencionados neste documento. No entanto, certos elementos da remuneração (por exemplo, remuneração de longo prazo ou planos de vendas) podem ser restritos a determinadas funções ou cargos específicos.
- 3.2.1.2 O pacote de remuneração total dos empregados podem consistir em salário base, remuneração de incentivo de curto prazo e remuneração de incentivo de longo prazo. Além disso, serão oferecidos os benefícios aplicáveis aos empregados.
- 3.2.1.3 Cada programa de remuneração variável será examinado para garantir que seu desenho e implementação não incentivem a tomada de riscos inadequados ou excessivos. A remuneração variável é discricionária e, conseqüentemente, existe sempre a possibilidade de não haver pagamento, com base no desempenho individual e/ou do Grupo.
- 3.2.1.4 Os programas de benefícios adicionais para empregados são estabelecidos nas cartas de oferta ou contratos de trabalho, quando aplicável, e as informações sobre os planos de benefícios podem ser encontradas na intranet da empresa (geralmente denominada AIG Connect).

3.2.2 **Salário Base**

- 3.2.2.1 Os salários-base visam refletir a responsabilidade organizacional, a experiência profissional, as habilidades técnicas e de liderança exigidas para a função, a criticidade ou a escassez de habilidades no mercado, bem como a capacidade do indivíduo de desempenhar as funções do cargo de forma sustentável.
- 3.2.2.2 Os salários-base tem o objetivo de fornecer um nível mínimo de remuneração pelo desempenho das funções e responsabilidades de um indivíduo e, geralmente, serão definidos dentro de uma faixa salarial competitiva no mercado. Um salário mais alto pode ser apropriado, se necessário, para atrair novos empregados ou para atender a outras circunstâncias especiais, como alto desempenho sustentado por longos períodos ou conjuntos de habilidades essenciais.
- 3.2.2.3 Os salários-base podem estar abaixo dos valores competitivos desejados para empregados que assumiram recentemente responsabilidades adicionais ou que, em geral, têm menos experiência do que seus colegas no mercado de trabalho.
- 3.2.2.4 Os salários-base devem ser definidos com base em dados de mercado competitivos, levando em consideração as limitações na comparação com outras empresas, incluindo, entre outros fatores, o tamanho da AIG ou da Unidade de Negócios em relação aos concorrentes, bem como a complexidade e o alcance geográfico do negócio. Os salários individuais também levam em conta as habilidades e competências do empregado em questão, a dificuldade de substituí-lo e a importância da função para a organização.
- 3.2.2.5 Os aumentos salariais anuais não são um direito automático dos empregados, a menos que sejam exigidos por leis locais ou acordo coletivo aplicável. Em geral, os aumentos salariais, quando aplicáveis, são

gerenciados por meio de uma revisão anual dos salários dos empregados. Quando apropriado, os aumentos salariais serão baseados no desempenho geral do indivíduo, em sua posição dentro da faixa salarial para sua função e no orçamento geral alocado para sua área. Ajustes fora do ciclo regular podem ser considerados e devem ser discutidos com os Parceiros de Negócios de RH e a área de Remuneração Global em casos em que as funções tenham sofrido mudanças significativas em seu escopo ou responsabilidades, ou quando ocorreram movimentações de mercado que alteraram o cenário competitivo para a função.

3.2.3 **Remuneração Variável**

3.2.3.1 A remuneração variável geralmente consiste em um incentivo de curto prazo de um ano ("STI") e um incentivo de longo prazo de vários anos ("LTI"). Cada um desses componentes da remuneração variável possui seu próprio documento de Plano, que regerá única e exclusivamente os termos desses planos. Em caso de conflito entre esta Política e qualquer documento de Plano ou contrato de concessão, o documento de Plano e/ou o contrato de concessão prevalecerão.

3.2.3.2 Todos os valores de remuneração variável destinam-se a recompensar o desempenho geral da AIG, o desempenho da Unidade de Negócios ou função e o desempenho individual durante os períodos de avaliação aplicáveis. Nenhum pagamento ou prêmio mínimo é garantido.

3.2.3.3 **Incentivos Anuais:** Os incentivos anuais são baseados nos seguintes princípios

(a) O atingimento das principais métricas financeiras e não financeiras da AIG e da Unidade de Negócios determinam o financiamento e a alocação dos fundos de incentivo anuais para as funções ou Unidades de Negócios.

(b) As métricas devem ser objetivamente mensuráveis, fáceis de entender e estar ao alcance da Unidade de Negócios, das funções ou dos empregados. Essas métricas devem conciliar a possibilidade de serem alcançadas com o incentivo a um desempenho superior, de forma a equilibrar lucratividade, crescimento e risco.

(c) O CMRC aprova o financiamento total do fundo de incentivos e, nessa atividade, terá discricão para considerar a qualidade do desempenho alcançado, incluindo métricas financeiras, tomada de riscos e mudanças no ambiente externo. Os fundos de incentivos variáveis estão sujeitos a limites de financiamento e alocação, tanto em nível agregado quanto individual.

3.2.4 **Planos das Unidades de Negócios:** As unidades de negócios podem ter planos de remuneração de vendas para atender as necessidades ou requisitos específicos. Da mesma forma, certas filiais ou agências que operam em países específicos podem ter planos de incentivo exclusivos, conforme exigido pela legislação local ou acordos coletivos. Esses planos de incentivo podem substituir os planos de incentivo anuais aprovados pelo CMRC.

3.2.4.1 (a) Tais planos estão sujeitos a revisão e aprovação da área de Remuneração Global e dos líderes locais de Recursos Humanos. É obrigatório o envio de relatórios anuais sobre o financiamento e os pagamentos desses planos. (b) Na ausência de requisitos ou

complexidades legais locais, todos os empregados da AIG elegíveis para incentivos devem participar do Plano de Incentivos de Curto Prazo da AIG e do respectivo fundo de financiamento.

3.2.5 **Incentivos de Longo Prazo (LTI)**

- 3.2.5.1 Para os empregados elegíveis, o Plano de Incentivo de Longo Prazo da AIG é um componente importante do seu pacote de remuneração total. O plano de incentivo de longo prazo (LTI) foi concebido para motivar os empregados a atingir objetivos de desempenho alinhados com a estratégia de negócios da AIG e a criar valor para os acionistas e empregados da AIG.
 - 3.2.5.2 Em geral, os incentivos de longo prazo levam em consideração o desempenho de longo prazo da AIG e da Unidade de Negócio. Remunerações de incentivo de longo prazo acima da faixa competitiva de mercado podem ser apropriadas para executivos que demonstraram alto desempenho sustentado por longos períodos e cuja permanência na empresa é considerada de importância crucial. As remunerações podem exceder as faixas competitivas de mercado em casos de desempenho excepcional ou ficar abaixo delas, conforme apropriado, com base no desempenho.
 - 3.2.5.3 Os incentivos de longo prazo podem ser baseados em dinheiro ou em ações e devem ser concebidos para alinhar os interesses dos executivos e dos acionistas, bem como para reforçar o foco na promoção do crescimento sustentável do valor da AIG.
 - 3.2.5.4 Os incentivos de longo prazo podem estar sujeitos a condições de desempenho que abrangem vários anos, a fim de criar um equilíbrio entre o foco nos incentivos anuais e nos de longo prazo.
 - 3.2.5.5 As remunerações devem incentivar a retenção de executivos a longo prazo por meio de cláusulas de aquisição de direitos e outras disposições, e devem ser concebidas para equilibrar risco e resultados financeiros. Quaisquer condições de desempenho para remuneração de longo prazo devem estar vinculadas ao desempenho de longo prazo da AIG, de forma a equilibrar adequadamente riscos e recompensas, e devem ser medidas ao longo de um período de desempenho de pelo menos três anos (ou outro período que possa ser exigido pelas leis e regulamentos locais).
 - 3.2.5.6 O uso agregado anual de ações e os custos contábeis relacionados a incentivos de longo prazo devem ser levados em consideração para evitar níveis excessivos de potencial diluição acionária e pressão negativa sobre os resultados financeiros reportados e o preço das ações.
- ### 3.2.6 **Política de Clawback**
- 3.2.6.1 As remunerações de curto e longo prazo (STI e LTI) estão sujeitas a Política de Recuperação de Remuneração bem como a Política de Clawback da AIG e seus anexos. Informações sobre essas políticas podem ser encontradas no AIG Connect.
 - 3.2.6.2 Além disso, o CMRC tem autoridade para reestruturar, reduzir ou cancelar pagamentos pendentes a determinados executivos caso o Conselho de Administração da AIG determine que a organização enfrenta uma ameaça significativa à sua viabilidade financeira devido a circunstâncias adversas extraordinárias.
 - 3.2.6.3 O CMRC poderá, periodicamente, antes da concessão de uma remuneração no âmbito do STI e/ou LTI, adotar regras, práticas ou políticas relativas a retenção e/ou recuperação de valores referentes a

essa remuneração, que sejam adicionais aos termos da Política de Recuperação de Remuneração e da Política de Clawback da AIG e/ou as regras do plano relevante que possam ser aplicáveis a essa remuneração.

3.2.7 **Benefícios**

3.2.7.1 Os empregados da AIG receberão um pacote de benefícios abrangente e competitivo, incluindo programas de saúde, seguro de vida, seguro de invalidez e aposentadoria. Reconhecendo a natureza global da força de trabalho da AIG, os benefícios serão específicos para cada país, conforme apropriado.

3.2.8 **Pagamentos de bônus de contratação/ retenção**

3.2.8.1 A AIG possui um Plano de Continuidade de Liderança e a capacidade de conceder incentivo de longo prazo exclusivos. Esses programas oferecem flexibilidade para:

3.2.8.2 Compensação ou remuneração de longo prazo, concedida para compensar benefícios perdidos ao deixar um empregador anterior, sujeita às normas de mercado.

3.2.8.3 Reter ou atrair talentos oferecendo uma bonificação em dinheiro, pagável ao longo do tempo, de acordo com os termos dos planos relevantes

3.2.9 **Pagamentos de Rescisão de Contrato de Trabalho**

3.2.9.1 Em geral, nos Estados Unidos, os pagamentos e benefícios de rescisão, (incluindo serviços de recolocação profissional), serão concedidos aos empregados que forem demitidos involuntariamente sem justa causa. Em outras jurisdições, a abordagem da AIG em relação aos pagamentos de rescisão é analisada caso a caso pelo departamento de Recursos Humanos local, levando em consideração a legislação local, os contratos de trabalho e os acordos coletivos.

3.2.9.2 As indenizações por rescisão de contrato de trabalho têm como objetivo servir de suporte financeiro para os empregados durante o período de busca por um novo emprego e geralmente são calculadas com base nos anos de serviço, no nível hierárquico dentro da organização e nas práticas de mercado. Em alguns países, o cálculo das indenizações pode ser determinado pela legislação local e/ou por acordos coletivos. No caso de mudança de controle de uma Unidade de Negócios, o tratamento dos incentivos de longo prazo será planejado para incentivar a permanência dos empregados, a fim de concluir a transação e preservar o valor da Unidade de Negócios.

3.2.10 **Conflitos de interesse**

3.2.10.1 Para evitar quaisquer potenciais conflitos de interesse, nenhum indivíduo está autorizado a participar da definição da sua própria remuneração.

3.2.10.2 Os empregados que desempenham funções de controle não devem receber remuneração variável relacionada com o desempenho das operações e áreas que estão sujeitas a sua supervisão e/ou controle.

3.2.10.3 Os empregados não estão autorizados a utilizar quaisquer estratégias pessoais de proteção contra riscos (hedge) ou seguros relacionados a remuneração e responsabilidade que possam incentivá-los a assumir riscos que estejam fora do apetite de risco, da estratégia e da política estabelecidas pela AIG.

4. **ADMINISTRAÇÃO E SUPERVISÃO DO PROGRAMA**

- 4.1 A administração do programa geral de remuneração e benefícios será responsabilidade do CEO e da alta direção (por meio do Departamento de Recursos Humanos Corporativos), exceto no que diz respeito às funções e responsabilidades que são especificamente reservadas ao CMRC ou ao Conselho de Administração, conforme estabelecido no Estatuto do CMRC.

Anexo C: BRASIL

1. Propósito

- 1.1. Este anexo estabelece requisitos adicionais e alterações a **Política de Remuneração Global da AIG** direcionado para a AIG Seguros do Brasil e a AIG Resseguros Brasil (doravante denominadas coletivamente como **AIG BRA**).
- 1.2. As medidas aqui descritas serão aplicáveis apenas aos empregados da AIG BRA abrangidos pela Resolução CNSP nº 476, de 26 de dezembro de 2024.

2. Relação com outras políticas

- 1.3. Este anexo funciona em conjunto com:
 - 1.3.1. A Política de Remuneração Global da AIG, que estabelece os princípios gerais e a governança de todas as empresas do grupo.
 - 1.3.2. A Política de Clawback da AIG (incluindo o Anexo para o Brasil), que rege o processo e os mecanismos legais para a recuperação de pagamentos e remunerações;
 - 1.3.3. Em caso de qualquer inconsistência, este apêndice prevalecerá para a AIG BRA, mas não anulará as determinações da controladora da AIG, o CMRC, em relação a qualquer executivo da AIG abrangido pela Seção 16.
- 1.4. Em conjunto, esses documentos, e a estrutura de governança, sistemas, procedimentos e controles de suporte relacionados, formam a estrutura de remuneração da AIG BRA e garantem o cumprimento da Resolução CNSP nº 476, de 26 de dezembro de 2024.

2. Definições

- 2.1. **Clawback:** Refere-se à recuperação da remuneração variável que já foi adquirida ou paga, nos casos em que eventos posteriores justifiquem a reversão ou o reembolso.
- 2.2. **CNSP:** Conselho Nacional de Seguros Privados
- 2.3. **Malus:** Significa a redução ou o cancelamento da remuneração variável ainda não adquirida antes da sua efetivação.
- 2.4. **Plano de Participação nos Resultados (PPR):** A negociação anual com o sindicato local aplicava-se apenas aos empregados da AIG BRA com base nas métricas de desempenho da AIG: GPW, NPW, U/WGAAP e Gross GOE do Brasil.
- 2.5. **S3:** Trata-se de uma classificação composta por seguradoras de menor porte, com provisões técnicas inferiores a 0,2% e prêmios inferiores a 0,9% do total do mercado.

3. Regulamentações relevantes

- 2.6. Resolução CNSP nº 476, de 26 de Dezembro de 2024 ("**CNSP 476**")
 - 2.6.1. Este regulamento visa garantir a consistência com os princípios do Conselho de Estabilidade Financeira (FSB) e está em conformidade com as normas internacionais, especificamente o Princípio Fundamental de Seguros (ICP) nº 7 da Associação Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS), que trata da governança corporativa e das políticas de remuneração.
 - 2.6.2. Para os fins da Resolução CNSP nº 476, a AIG BRA deve possuir uma política de remuneração, por escrito, contendo disposições claras e verificáveis, aprovada pelo Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX), reavaliada pelo menos

a cada dois anos e divulgada a todos os empregados da entidade supervisionada, utilizando linguagem clara e acessível.

2.6.3. A AIG não é obrigada a constituir um Comitê de Remuneração, uma vez que as entidades supervisionadas classificadas no segmento S3 estão isentas dessa obrigação.

2.6.4. Todos os empregados abrangidos por esta política são obrigados a seguir as regras de pagamento diferido descritas no artigo 7 desta resolução.

2.7. Resolução CNSP Nº 416, DE 20 DE JULHO DE 2021

2.7.1. A norma estabelece os requisitos para o Sistema de Controles Internos (SCI), a Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e a atividade de Auditoria Interna para as seguradoras privadas, suas atividades acessórias e demais entidades supervisionadas. Visa garantir um sistema robusto de controles internos, gestão de riscos e auditoria interna, que deve ser proporcional ao porte, a complexidade e ao perfil de risco da empresa

3. Escopo

3.1. Este anexo não se aplica a todos os empregados permanentes da AIG BRA. Ele se aplicará somente àqueles abrangidos pela Resolução CNSP nº 476, artigo 1º.

3.1.1. **Administradores:** Diretores Estatutários da AIG BRA

3.1.2. **Outras posições de alta gerência, quando não previstas em estatuto, incluindo, no mínimo, vice-presidentes e diretores:** Todos os membros que participam do Comitê Executivo da AIG BRA, também conhecido como "COMEX".

3.1.3. **Empregados em posição-chave em funções de controle, incluindo aqueles responsáveis pelas unidades de risco, conformidade e auditoria interna, nomeados para cargos de gerência ou equivalentes ou superiores:** Aqueles que são responsáveis pelas áreas de controle na AIG BRA. Os empregados que se reportam a gerentes em funções de controle não são considerados posições-chave.

3.1.4. **Outras posições de gestão cujo desempenho possa ter um impacto material na exposição da entidade supervisionada a riscos:** Todos os empregados identificados pelo Representante de Riscos e Conformidade e pelo Diretor de Recursos Humanos serão considerados como tendo a capacidade de expor a AIG BRA a riscos materiais. Essas funções serão revisadas bianualmente, juntamente com a política, e poderão ser alteradas a critério dos responsáveis.

4. Funções e Responsabilidades

4.1. **Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX):** Aprova esta Política. Reavalia a Política pelo menos a cada dois anos. Garante a adequação e a eficácia da política de remuneração.

4.2. **Representante de Risco e Conformidade:** Responsável pela implementação desta Política. Deverá apresentar recomendações ao Comitê Executivo sobre esta Política, incluindo a realização de uma avaliação da sua eficácia e conformidade com os requisitos da regulamentação. Garantir que a política seja revisada a cada dois anos.

4.3. **Representante de Relações Trabalhistas e Diretor de Recursos Humanos:** Garantir o cumprimento das regulamentações aplicáveis em relação a remuneração. Publicar a política anual de remuneração da AIG Brasil em seu site.

- 4.4. **Auditoria Interna:** Avaliar riscos e desenvolver recomendações para melhorar a gestão de riscos.

5. Estrutura de Remuneração Total da AIG

5.1. Geral

- 5.1.1. A estrutura de remuneração para os empregados da AIG BRA, no âmbito da Resolução CNSP nº 476, incluirá "Salário Base", "Remuneração de Incentivo de Curto Prazo" e "Remuneração de Incentivo de Longo Prazo" (nos casos em que o empregado fizer jus ao seu pagamento).

5.2. Salário Base

- 5.2.1. O salário base tem como objetivo refletir a responsabilidade organizacional, a experiência profissional, as habilidades técnicas e de liderança exigidas para a função, a criticidade ou a escassez de habilidades no mercado, bem como a capacidade do indivíduo de desempenhar as funções do cargo de forma sustentável.
- 5.2.2. O salário-base têm como objetivo fornecer um nível mínimo de remuneração pelo desempenho das funções e responsabilidades de um indivíduo e, geralmente, serão definidos dentro de uma faixa salarial competitiva no mercado. Um salário mais alto pode ser apropriado, se necessário, para atrair novos empregados ou para atender a outras circunstâncias especiais, como alto desempenho sustentado por longos períodos ou conjuntos de habilidades essenciais.
- 5.2.3. Os salários-base podem estar abaixo das taxas competitivas desejadas para empregados que assumiram recentemente responsabilidades adicionais ou que, em geral, têm menos experiência do que seus colegas no mercado de trabalho.
- 5.2.4. O salário-base deve ser definido com base em dados de mercado competitivo, levando em consideração as limitações na comparação com outras empresas, incluindo, entre outros fatores, o tamanho da AIG ou da Unidade de Negócios em relação aos concorrentes, bem como a complexidade e o alcance geográfico do negócio. Os salários individuais também levam em conta as habilidades e competências do empregado, a dificuldade de substituí-lo e a importância da função para a organização.
- 5.2.5. Os aumentos salariais anuais não são um direito automático dos empregados, a menos que sejam exigidos por leis locais ou acordo coletivo aplicável. Em geral, os aumentos salariais, quando aplicáveis, são gerenciados por meio de uma revisão anual dos salários dos empregados. Quando apropriado, os aumentos salariais serão baseados no desempenho geral do indivíduo, em sua posição dentro da faixa salarial para sua função e no orçamento geral alocado para sua área. Ajustes fora do ciclo regular podem ser considerados e devem ser discutidos com os Parceiros de Negócios de RH e a área de Remuneração Global em casos em que as funções tenham sofrido mudanças significativas em seu escopo ou responsabilidades, ou quando ocorrerem movimentações de mercado que alterem o cenário competitivo para a função.

5.3. Remuneração variável

- 5.3.1. Os valores do incentivo de curto prazo ("STI") e do incentivo de longo prazo ("LTI") destinam-se a recompensar o desempenho geral da AIG, o desempenho da unidade de negócios ou função e o desempenho individual durante os períodos de desempenho aplicáveis. Nenhum pagamento ou prêmio mínimo é garantido.

5.4. Incentivo de curto prazo ("STI")

5.4.1. Os incentivos de curto prazo têm como objetivo recompensar os empregados pelo desempenho individual geral durante o ano. O período de avaliação para os incentivos de curto prazo coincide com o ano civil, com início em 1º de janeiro e término em 31 de dezembro de cada ano.

5.4.2. Os incentivos anuais baseiam-se nos seguintes princípios:

- (a) O atingimento das principais métricas financeiras e não financeiras da AIG e da Unidade de Negócios determinam o financiamento e a alocação do fundo de incentivos anuais para as funções ou Unidades de Negócios.
- (b) As métricas devem ser objetivamente mensuráveis, fáceis de entender e estar ao alcance da unidade de negócios, das funções ou dos empregados. Essas métricas devem conciliar a viabilidade com o incentivo a um desempenho superior, de forma a equilibrar lucratividade, crescimento e risco.
- (c) O CMRC aprova o financiamento total do fundo de incentivos e, nessa função, terá discricão para considerar a qualidade do desempenho alcançado, incluindo métricas financeiras, tomada de riscos e mudanças no ambiente externo. Os fundos de incentivos variáveis estão sujeitos a limites de financiamento e alocação, tanto em nível agregado quanto individual.

5.4.3. No Brasil, os empregados podem ser elegíveis para receber o Plano de Incentivo de Curto Prazo, respeitando os critérios abaixo:

- (a) Plano de Participação nos Resultados ("PPR") – Parte do Incentivo de Curto Prazo será paga por meio do Programa de Participação nos Resultados negociado com o Sindicato Local, conforme previsto em Acordo Coletivo de Trabalho. O valor correspondente ao múltiplo de salários para cada nível hierárquico estará sujeito aos cálculos de desempenho da empresa, de acordo com as regras estabelecidas no Acordo Coletivo. Para fins do PPR, aplica-se a proporcionalidade com base nas datas de admissão e desligamento. De acordo com a legislação trabalhista, o PPR nunca terá natureza salarial.
- (b) Incentivo Anual/Bônus – Para empregados ativos, se houver um saldo remanescente (após o valor do Incentivo Anual alvo ser compensado pelo valor do PPR), este será pago como bônus e será baseado no desempenho individual e da empresa, de acordo com as regras do Plano de Incentivo de Curto Prazo da AIG.

5.5. Incentivos de Longo Prazo ("LTI")

5.5.1. As concessões no âmbito do Plano de Incentivo de Longo Prazo são atribuídas anualmente, geralmente por volta do final de março, após o término do período de avaliação de desempenho.

5.5.2. Todos os empregados abrangidos pela Resolução CNSP nº 476 que também atendam aos critérios de participação no Plano de Incentivo de Longo Prazo poderão ter direito a receber o Incentivo de Longo Prazo, desde que cumpram os requisitos mínimos de diferimento estabelecidos no artigo 7º da Resolução CNSP nº 476.

- 5.5.3. O requisito mínimo de diferimento, de acordo com a Resolução nº 476 do CNSP, será o valor correspondente ao menor dos seguintes valores:
- (a) O percentual de 40% da remuneração variável total determinada no ano (STI + LTI); e
 - (b) A diferença entre a remuneração variável total determinada no ano (STI + LTI) e os componentes mencionados nos itens do artigo 6º da Resolução CNSP nº 476 (por exemplo: PPR negociado com o Sindicato Local por meio de Acordo Coletivo de Trabalho);
- 5.5.4. O requisito de diferimento mínimo estabelecido no item 5.5.3 não se aplica quando o valor da remuneração variável a ser paga ao empregado for inferior a três vezes o valor da remuneração mensal fixa do empregado.
- 5.5.5. Qualquer incentivo de longo prazo pago aos empregados abrangidos pela Resolução CNSP nº 476 incluirá um período mínimo de diferimento de 3 anos.
- 5.5.6. Para os fins desta política, o Plano de Participação nos Resultados ("PPR") negociado com o Sindicato Local de Trabalhadores no âmbito de um Acordo Coletivo de Trabalho nunca será considerado como remuneração sujeita à Resolução CNSP nº 476.
- 5.5.7. Para os empregados elegíveis, o Plano de Incentivo de Longo Prazo da AIG é um componente importante do seu pacote de remuneração total. O plano de incentivo de longo prazo (LTI) foi concebido para motivar os empregados a atingir objetivos de desempenho alinhados com a estratégia de negócios da AIG e a gerar valor para os acionistas e empregados da AIG.
- 5.5.8. Em geral, os incentivos de longo prazo levam em consideração o desempenho de longo prazo da AIG e da Unidade de Negócios. Remunerações de incentivo de longo prazo acima da faixa competitiva de mercado podem ser apropriadas para executivos que demonstraram alto desempenho consistente ao longo de períodos prolongados e cuja permanência na empresa é considerada de importância crucial. As remunerações podem exceder as faixas competitivas de mercado em casos de desempenho excepcional ou ficar abaixo delas, conforme apropriado, com base no seu desempenho.
- 5.5.9. Os incentivos de longo prazo podem ser baseados em dinheiro ou em ações e devem ser concebidos para alinhar os interesses dos executivos e dos acionistas, bem como para reforçar o foco na promoção do crescimento sustentável do valor da AIG.
- 5.5.10. Os incentivos de longo prazo podem estar sujeitos às condições de desempenho que abrangem vários anos, a fim de criar um equilíbrio entre o foco nos incentivos anuais e nos de longo prazo.
- 5.5.11. As remunerações devem incentivar a retenção de executivos a longo prazo por meio de cláusulas de aquisição de direitos e outras disposições, e devem ser concebidas para equilibrar risco e resultados financeiros. Quaisquer condições de desempenho para remuneração de longo prazo devem estar vinculadas ao desempenho de longo prazo da AIG, de forma a equilibrar adequadamente riscos e recompensas, e devem ser medidas ao longo de um período de desempenho de pelo menos três anos (ou outro período que possa ser exigido pelas leis e regulamentos locais).
- 5.5.12. O uso anual agregado de ações e os custos contábeis relacionados a incentivos de longo prazo devem ser levados em consideração para evitar níveis excessivos de potencial diluição acionária e pressão negativa sobre os resultados financeiros reportados e o preço das ações.

6. Gatilhos para Redução, Malus ou Clawback.

- 6.1. A AIG BRA deve tomar medidas razoáveis e demonstráveis para aplicar de forma apropriada e proporcional uma Redução ou Malus (e, se apropriado, aplicar o Clawback) quando ocorrer uma ou mais das seguintes situações, e estará sujeita aos critérios e processos definidos na Política de Remuneração da AIG BRA:
 - 6.1.1. Conduta inadequada que resulte em consequências adversas significativas, o que possa incluir qualquer violação de lei, regulamento, norma prudencial ou políticas internas de conduta, ética ou conformidade.
 - 6.1.2. Falha significativa na gestão de riscos, que pode incluir uma falha significativa na gestão de riscos financeiros ou não financeiros ou nos controles internos.
 - 6.1.3. Falha ou violação significativa das obrigações de responsabilidade, idoneidade e conformidade.
 - 6.1.4. Declaração incorreta de desempenho, incluindo um erro ou distorção significativa dos resultados financeiros ou de desempenho ou dos critérios nos quais a remuneração variável foi baseada.
 - 6.1.5. Resultados adversos, que podem incluir um impacto adverso significativo para o cliente, a contraparte, a reputação ou as finanças da empresa.
- 6.2. Sempre que necessário, será criada uma Comissão Temporária para analisar e apresentar recomendações sobre casos específicos ao Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX).
- 6.3. O Comitê Temporário, que determinará a extensão e o método de ajuste proporcional a gravidade e a natureza do evento, a fim de apresentar recomendações ao Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX) para decisão final e responsabilização.
- 6.4. A remuneração variável não será concedida caso haja uma investigação em curso envolvendo o indivíduo em questão.

7. Publicação e Revisão

- 7.1. A Política de Remuneração anexa para o Brasil deve ser revisada bianualmente para verificar sua conformidade e eficácia.
- 7.2. Quaisquer violações substanciais ou ajustes significativos devem ser comunicados prontamente à Pessoa Responsável pela Gestão de Riscos, ao Departamento Jurídico local e ao Conselho do Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX).
- 7.3. A AIG BRA fornecerá informações claras, abrangentes, relevantes, consistentes e comparáveis sobre sua política, conforme exigido pela Resolução CNSP nº 476.

8. Aprovação

- 8.1. Esta política e seu anexo serão aprovados pelo Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX).
- 8.2. Entra em vigor a partir da sua adoção e será revista sempre que houver uma alteração substancial na regulamentação ou na estrutura da empresa.