



**POLÍTICA DE
REMUNERAÇÃO DA
CIABRAS F – CIA.
BRASILEIRA DE SERVIÇOS
FINANCEIROS S.A.**



Sumário

1	OBJETO.....	3
2	PRINCÍPIOS	3
3	COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO	4
3.3	Remuneração fixa	4
3.4	Remuneração variável	5
3.5	Benefícios	5
3.6	Remuneração baseada em ações	6
4	DISPOSIÇÕES FINAIS.....	6

1 OBJETO

1.1 A presente Política de Remuneração (“**Política**”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração (em conjunto, os “**Administradores**”), bem como dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) da **CIABRASF – CIA. BRASILEIRA DE SERVIÇOS FINANCEIROS S.A.** (“**Companhia**”).

1.1.1 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal (quando instalado) deverá ser fixada pela Assembleia Geral, sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral.

1.1.2 Caberá ao Conselho de Administração, a seu critério, fixar a remuneração individual dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos membros dos Comitês de Assessoramento, dentro do limite global da remuneração da Administração aprovado pela Assembleia Geral.

2 PRINCÍPIOS

2.1 A presente Política tem como principais objetivos: (i) alinhar os interesses da Administração e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado; (ii) gerar resultados e aumento de valor da Companhia considerando também os aspectos sociais e ambientais; e (iii) reconhecer a contribuição e retenção dos profissionais, com base em referências de mercado.

2.1.1 No que tange à remuneração da Diretoria Estatutária, esta deve ser formulada em observância com a presente Política, de forma que (a) esteja vinculada a resultados, com metas de curto e longo prazos relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia; (b) evite a criação de desafios inatingíveis ou inconsistentes, que induzam a Diretoria a expor a organização a riscos extremos ou desnecessários; (c) seja justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo e devidamente contabilizada; (d) não estimule ações que induzam os Diretores a adotar medidas de curto prazo sem sustentação ou que prejudiquem a organização no longo prazo; (e) tenha uma estrutura de incentivos que deve incluir um sistema de freios e contrapesos, que indique os limites de atuação dos envolvidos e evite que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização; e (f) evite o caráter imediatista das metas relacionadas à remuneração variável.

2.2 Os principais princípios que norteiam a presente Política são: (i) a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; e (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia.

2.3 Os Administradores e os membros do Conselho Fiscal (quando instalado) poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas ao tempo dedicado, conhecimento técnico, experiência, participação em Comitês de Assessoramento, dentre outras características.

3 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.1 As razões que justificam a composição da remuneração dos Administradores são incentivos para a melhoria de sua gestão e a retenção de seus executivos, visando ganho pelo compromisso de resultados de curto e longo prazo.

3.2 A remuneração global dos Administradores poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios; (iv) remuneração baseada em ações; e (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, observado o limite aprovado anualmente em Assembleia Geral.

3.2.1 Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês de Assessoramento, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.

3.2.2 Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Administradores, dentre aqueles acima relacionados.

3.3 Remuneração fixa

3.3.1 A remuneração fixa terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado.

3.3.2 A remuneração fixa dos Administradores e dos membros do Conselho Fiscal será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.

3.3.3 A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de

mercado ou atualizada monetariamente.

3.3.4 Para os membros do Conselho de Administração, a remuneração fixa é paga mensalmente, não havendo honorários adicionais por participação em comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.

3.3.5 Para alguns membros externos de Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, a remuneração fixa pode consistir em honorários mensais. É possível, no entanto, que membros de determinados comitês não façam jus a nenhuma remuneração.

3.3.6 Para os Diretores Estatutários, o componente fixo consiste em pró-labore, composto por pagamentos mensais ao longo do ano.

3.3.7 Os membros do Conselho Fiscal, quando instalado, farão jus somente à remuneração fixa.

3.4 Remuneração variável

3.4.1 A remuneração variável terá como objetivo direcionar as ações dos Administradores ao cumprimento dos objetivos estratégicos da Companhia, visando atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais *stakeholders* da Companhia, sujeitando-se ao atingimento de metas individuais e coletivas.

3.4.2 Os montantes a serem atribuídos no âmbito da remuneração variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva do participante, sendo que a avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão, enquanto a avaliação subjetiva será aquela realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração.

3.4.3 A parcela variável estará vinculada ao desempenho da própria Companhia, dependendo dos resultados e do alcance de metas individuais.

3.4.4 O pagamento da remuneração variável será realizado no último dia útil de março, após o encerramento do exercício social avaliado.

3.4.5 Apenas os Diretores Estatutários podem fazer jus ao recebimento de remuneração variável nos termos desta Política.

3.5 Benefícios

3.5.1 O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer aos Administradores um pacote compatível com a prática de mercado.

3.5.2 Os Administradores podem fazer jus a benefícios como assistência

médica extensiva, assistência odontológica, seguro de vida, vale refeição, auxílio creche, entre outros.

3.5.3 A atribuição de benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

3.6 Remuneração baseada em ações

3.6.1 A remuneração baseada em ações tem o condão de promover o crescimento e a lucratividade a longo prazo da Companhia, buscando o alinhamento de objetivos entre os executivos e acionistas da Companhia e proporcionando às pessoas que estão ou estarão envolvidas no seu crescimento, a oportunidade de adquirir um direito de propriedade na Companhia, estimulando essas pessoas a contribuírem e participarem do seu sucesso.

3.6.2 A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral do respectivo Plano de Opção de Compra de Ações de emissão da Companhia, que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração.

3.6.3 Observado o Plano de Opção de Compra de Ações aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente Programas de Opção de Compra de Ações, onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

3.6.4 Apenas os Administradores poderão ser elegíveis ao Plano de Opção de Compra de Ações, a critério da Assembleia Geral.

4 DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 Qualquer alteração ou revisão desta Política deverá ser submetida à aprovação do Conselho de Administração da Companhia. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

* * *

Versão 03 - Aprovada em 03/07/2025	
Elaboração:	Departamento Jurídico e <i>Compliance</i>
Revisão/Aprovação:	Conselho de Administração