



# **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA COMPANHIA BRASILEIRA DE SERVIÇOS FINANCEIROS**



## 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 **COMPANHIA BRASILEIRA DE SERVIÇOS FINANCEIROS** (“**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.

\* \* \*

<b>Versão 04 – Aprovada em 04/12/2025</b>	
Elaboração:	Departamento Jurídico e <i>Compliance</i>
Revisão/Aprovação:	Conselho de Administração