

Metropolitan Life Seguros e Previdência Privada S/A

Política de Remuneração de Administradores

Publicada em 30 de abril de 2026

Referente ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025

1 Introdução

Esta publicação tem por finalidade atender aos requisitos de divulgação estabelecidos pela Resolução CNSP nº 476, de 26 de dezembro de 2024 (“[Resolução CNSP 476](#)”), notadamente seu artigo 11, que determina a divulgação ao público externo de determinadas informações qualitativas e quantitativas sobre a Política de Remuneração (“[Política](#)”).

A Política visa estabelecer diretrizes para remuneração dos administradores, membros da alta administração, gestores-chave em funções de controle e outros gestores que possam impactar materialmente a exposição a riscos. O objetivo primordial da Política é promover a gestão responsável de riscos, capital e controles internos, bem como a promoção da sustentabilidade e da conduta institucional, sendo todas as práticas implementadas em conformidade com a Resolução CNSP 476, ou eventual regulamentação que a substitua, garantindo também a atração e retenção de profissionais qualificados.

2 Informações Qualitativas da Política

2.1. Remuneração Total dos Colaboradores

A remuneração total dos colaboradores abrangidos pela Política corresponde à soma dos seguintes componentes: (i) Salário Fixo Anual; (ii) AVIP (*Annual Variable Incentive Plan*), correspondente ao Incentivo de Curto Prazo (ICP) pago como verba de PLR; e (iii) LTI (Long Term Incentive), correspondente ao Incentivo de Longo Prazo (ILP).

Excluindo-se o pagamento de PLR (AVIP), toda a Remuneração Variável (100%) é paga em forma de Incentivo de Longo Prazo (ILP / LTI).

2.2. Remuneração Fixa

É o salário base definido conforme estrutura de cargos, níveis e faixas salariais, com base em pesquisas de mercado e equidade interna. O salário base é revisado anualmente, considerando critérios objetivos e compromisso com inclusão e diversidade.

2.3. Remuneração Variável - Incentivos de Curto Prazo (ICP)

2.3.1. AVIP (*Annual Variable Incentive Plan*) e PPR

O Plano Anual de Incentivo Variável (“[AVIP](#)”) tem como objetivo motivar e recompensar o desempenho e o atingimento do Plano de Negócios anual da MetLife por meio de incentivos em

dinheiro, e constitui a parcela de Incentivo de Curto Prazo da remuneração variável. O valor a ser pago depende do desempenho individual, da equipe, da unidade de negócios (quando e conforme aplicável) e da própria empresa, sendo apurada o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada exercício fiscal.

O valor a ser pago a título de AVIP é determinado pelo desempenho dos Lucros Ajustados da MetLife em relação ao Plano de Negócios, com ajustes para evitar distorções causadas por volatilidade nos investimentos. O valor a ser pago a título de AVIP é calculado mediante a multiplicação da Faixa de Oportunidade pelo Índice de Performance Relativa (IPR), que é o percentual de recomendação definida pelo gestor de acordo com o processo de avaliação de desempenho individual (baseado em metas individuais anuais). A Faixa de Oportunidade ou Target aplicável ao colaborador em questão corresponde a uma porcentagem do salário base anual, variando conforme o nível do cargo. Movimentações como admissão, promoção e rescisão contratual ao longo do período de apuração podem afetar a elegibilidade ao AVIP e seu o valor. O pagamento dos valores percebidos a título de AVIP ocorre geralmente em março, em parcela única, sob a rubrica de PLR, na forma da Lei nº 10.101/2000 e alterações posteriores.

Importante destacar que os colaboradores das áreas de suporte, tais como Riscos e Compliance, Jurídico e Auditoria não possuem seu desempenho atrelado aos resultados da Unidade de Negócios (“BU – Business Unit”).

Colaboradores que participam de outros programas de incentivo (ex.: Remuneração Variável de Vendas - RV) não são elegíveis para o AVIP.

2.4. Remuneração Variável LTI (*Long Term Incentive*)

2.4.1. Incentivos de Longo Prazo (ILP)

O Programa de Incentivo de Longo Prazo (“ILP”) constitui a parcela de incentivo de longo prazo da remuneração variável de certos colaboradores. Essa parcela é vinculada ao desempenho individual e da empresa (a nível global), sendo elegíveis ao ILP os colaboradores com cargos de Diretores nos níveis AVP (Assistant Vice President), VP (Vice President) ou superiores.

2.4.2. Programas de LTI (ILP)

2.4.2.1. Programas baseados em Ações Fantasma (*Phantom Stocks*):

Os modelos para remuneração LTI estão descritos abaixo e a elegibilidade pode variar de acordo com o nível do cargo. Os programas são:

- (I) RUs – *Restricted Units*: O colaborador elegível recebe o direito ao pagamento em dinheiro do valor equivalente às ações ordinárias da MetLife, Inc. após o período de restrição aplicável, desde que cumpra os requisitos do programa. Os pagamentos são determinados em dólares americanos e convertidos para a moeda local. Há um período de *vesting* de 3 (três) anos, com pagamentos em 3 (três) parcelas iguais e subsequentes após 12 (doze) meses da data de aquisição do direito ao pagamento. Elegível para os níveis AVP ou superiores.
- (II) PUs – *Performance Units*: O colaborador elegível recebe o direito ao pagamento em dinheiro, apurado com base no preço das ações ordinárias da MetLife, Inc. As PU’s

tem período de *vesting* de 3 (três) anos, com pagamento único após o decurso de tal prazo.

O período de restrição (*vesting*) para fazer jus ao valor previsto no Programa de LTI é de 3 anos. O colaborador somente fará jus ao recebimento do valor integral devido se permanecer ativo até o final do período de restrição.

2.4.2.5. Cálculo

O cálculo dos valores dependerá do desempenho do colaborador elegível com base no seu painel de metas individuais e desempenho anual comparado com sua oportunidade de Remuneração Variável definida anualmente, podendo também incluir também fatores de performance da MetLife Inc. em relação às suas metas internas.

2.5. Recoupment (Recuperação de Remuneração – *Clawback*)

A devolução da remuneração variável de Longo Prazo (LTI) poderá ser exigida, total ou parcialmente, nas seguintes hipóteses: a) envolvimento do colaborador, direta ou indiretamente, em conduta fraudulenta ou ilícita, inclusive falha de supervisão, que resulte em prejuízo financeiro ou dano reputacional; (b) identificação de que a remuneração foi calculada com base em métricas de desempenho materialmente inexatas, mesmo sem responsabilidade do colaborador; e (c) necessidade de ajuste em razão de resultados financeiros adversos, ainda que alheios à conduta do colaborador. *Recoupment* observa a Lei Dodd-Frank e regras da SEC (U.S. Securities and Exchange Commission) e da NYSE (New York Stock Exchange), além de observar a política global do grupo: “MetLife Performance-Based Compensation Recoupment Policy”. O Comitê de Remuneração é responsável por avaliar a aplicação do *recoupment*, definir os valores e conduzir o procedimento, observado o prazo e as condições previstos na legislação e regulamentação aplicáveis.

2.6. Compliance e Negociação de Valores Mobiliários

É vedado aos colaboradores abrangidos pela Política a negociação de ações com informações privilegiadas, sendo obrigatório o cumprimento dos períodos de *blackout*, bem como das restrições aplicáveis à oferta de presentes, operações de venda a descoberto e estratégias de hedge.

3. Gestão da Política

3.1. Revisão Periódica

A Política é revisada, no mínimo, anualmente, ou conforme necessidade, pelo Comitê de Remuneração.

3.2. Comunicação e Treinamento

A Política é comunicada a todos os colaboradores, acompanhada de treinamentos periódicos destinados a garantir sua compreensão e o cumprimento integral das diretrizes estabelecidas.

O descumprimento da Política poderá resultar em sanções disciplinares, incluindo rescisão de contrato, conforme legislação vigente.



4. Valores Consolidados

4.1. Valores consolidados pagos no exercício encerrado em 2025 e valores estimados para os próximos exercícios

Para fins de atendimento das disposições da Resolução CNSP 476, a Companhia apresenta a seguir os valores consolidados pagos no exercício encerrado em 31 de dezembro de 2025, bem como as estimativas dos valores a serem pagos no exercício corrente e posteriores:

VALORES CONSOLIDADOS			
Descrição	Exercício Social 2025	Exercício Social 2026 (estimado)	Exercício Social 2027 (estimado)
ICP (PLR)	4.505.685	5.120.010	5.887.731
ILP	1.845.902	1.194.228	1.791.369
Pagamentos excepcionais	1.281.719	-	-

4.2. Informações adicionais

A Política de Remuneração completa encontra-se à disposição dos interessados.

Última versão: [07/04/2026].