

## **RELATÓRIO DE REMUNERAÇÃO**

**Em atendimento ao art. 11 da Resolução CNSP nº 476/2024**

**Exercício: 2025**

### **I. Política de Remuneração**

A Política de Remuneração do Grupo HDI, instituída em conformidade com a Resolução CNSP nº 476/2024, estabelece os princípios, diretrizes e critérios que norteiam a definição e a gestão da remuneração dos profissionais que ocupam posições estratégicas na Companhia. Seu objetivo é promover o alinhamento entre o desempenho dos profissionais, a sustentabilidade dos resultados, a estratégia corporativa e a gestão prudente de riscos, contribuindo para a geração de valor no longo prazo e para o fortalecimento da governança corporativa.

A política é pautada por princípios de equidade, meritocracia, transparência, competitividade e responsabilidade, observando as diretrizes de sustentabilidade, a política institucional de conduta, bem como as políticas de gestão de riscos e conformidade. Busca-se assegurar que os incentivos estejam compatíveis com o apetite de risco da Companhia e não estimulem a assunção excessiva de riscos ou práticas incompatíveis com a integridade e a solidez financeira da organização.

A abrangência da política contempla administradores, assim considerados aqueles que exercem função de gestão, incluindo membros do Conselho de Administração, profissionais responsáveis pelas funções de controle, incluindo gestão de riscos, conformidade e auditoria interna. Esses profissionais possuem atuação com impacto direto na governança, na tomada de decisão estratégica e na conformidade regulatória.

A estrutura de remuneração é composta por parcelas fixas e variáveis. A remuneração fixa corresponde aos componentes previamente definidos e não vinculados ao desempenho, assegurando estabilidade e previsibilidade. A remuneração variável, por sua vez, está condicionada ao desempenho individual, das áreas e da Companhia, sendo estruturada em incentivos de curto e de longo prazo, com o objetivo de reconhecer resultados, estimular o alcance de metas e promover o alinhamento sustentável dos interesses.

Os incentivos de curto prazo têm como finalidade reconhecer o desempenho no horizonte imediato, enquanto os incentivos de longo prazo buscam alinhar a atuação dos profissionais aos resultados sustentáveis da Companhia ao longo do tempo. A política prevê mecanismos de governança aplicáveis à remuneração variável de longo prazo, como diferimento, vesting, malus e clawback, reforçando o vínculo entre desempenho, risco e conduta ética, bem como possibilitando ajustes em situações de resultados adversos, falhas de controle ou descumprimento de normas internas e legais.

No caso dos profissionais que exercem funções de controle, a política assegura a independência funcional, estabelecendo que sua remuneração não esteja atrelada aos resultados financeiros das áreas supervisionadas. A avaliação de desempenho desses profissionais considera predominantemente critérios qualitativos, como a qualidade técnica das análises, a efetividade das recomendações, a aderência normativa e a contribuição para o fortalecimento dos controles internos e da governança.

A governança da Política de Remuneração envolve instâncias claramente definidas, com papéis e responsabilidades atribuídos ao Conselho de Administração, ao Comitê de Remuneração, às áreas de Riscos e Compliance, Recursos Humanos e Jurídico Corporativo. O Conselho é responsável por zelar pela adequação e efetividade da política, enquanto o Comitê de Remuneração supervisiona sua implementação, revisões e aderência regulatória, com suporte técnico das áreas especializadas.

A política também prevê a realização de ajustes por risco, tanto de forma preventiva quanto retrospectiva, garantindo que a remuneração variável reflita resultados consistentes com a sustentabilidade financeira, a solvência e a reputação da Companhia. Situações excepcionais de garantia de pagamento são admitidas apenas de forma pontual, devidamente formalizadas e submetidas à aprovação das instâncias de governança competentes.

## II. Montantes Consolidados de Remuneração Variável

Em atendimento ao disposto no art. 11 da Resolução CNSP nº 476/2024, a Companhia divulga, de forma consolidada e não individualizada, os montantes pagos a título de remuneração variável aos profissionais abrangidos pela Política de Remuneração no exercício de 2025.

No referido exercício, os pagamentos de remuneração variável compreenderam incentivos de curto prazo e, quando aplicável, incentivos de longo prazo, concedidos de acordo com os critérios, métricas de desempenho e mecanismos de governança estabelecidos na Política de Remuneração vigente.

Os valores são apresentados de forma agregada, sem identificação individual de beneficiários, respeitando os princípios de confidencialidade, proporcionalidade e transparência previstos na regulamentação aplicável.

### Valores Atribuídos na vigência da norma

Remuneração Variável (em milhões de reais)	Valores Pagos em 2026 Referentes a 2025	Valores a pagar em Exercícios Posteriores Referentes a 2025
a) ICP	4,3	-
b) ILP	-	4,2
c) Pagamentos Excepcionais	-	-

### Valores Atribuídos antes da vigência da norma

Remuneração Variável (em milhões de reais)	Valores Pagos em 2026 de Exercícios Anteriores	Valores a pagar de Exercícios Anteriores
a) ICP	-	-
b) ILP	3,1	3,6
c) Pagamentos Excepcionais	-	0,1

## III. Considerações Finais

Este Relatório de Remuneração reflete as práticas adotadas pela Companhia no exercício de 2025, em conformidade com a Política de Remuneração vigente, com as diretrizes de governança corporativa e com as disposições da Resolução CNSP nº 476/2024, e está em linha com o compromisso institucional de transparência, responsabilidade e gestão prudente de riscos.