

# **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**



	<b>Página:</b> 2/7
	<b>Versão:</b> 1.0

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ATHENA SAÚDE BRASIL S.A.**

### **1. OBJETIVO E FUNDAMENTO**

**1.1.** A presente “*Política de Remuneração*”, aprovada em reunião do Conselho de Administração da Athena Saúde Brasil S.A. realizada em 04/12/2020, estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração do Pessoal-Chave da Administração (conforme definido na Cláusula 2 abaixo).

**1.2.** Esta Política possui como principais objetivos: **(i)** atrair, recompensar, reter e incentivar o Pessoal-Chave da Administração na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; **(ii)** proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e **(iii)** assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação de eventual remuneração e benefícios concedidos ao Pessoal-Chave da Administração.

**1.3.** Esta Política tem como fundamento, entre outras disposições previstas em lei, especialmente trabalhistas: **(i)** as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social; **(ii)** Código de Ética e Conduta; **(iii)** Lei das Sociedades por Ações; **(iv)** o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC; **(v)** o Código Brasileiro de Governança Corporativa; **(vi)** as normas aplicáveis emanadas pela CVM; e **(vii)** o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

### **2. DEFINIÇÕES**

**2.1.** Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

- (i) “Assembleia Geral”:** a assembleia geral de acionistas da Companhia.
- (ii) “B3”:** a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.
- (iii) “Comitês”:** os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.



- (iv) **“Código de Ética e Conduta”**: o “Código de Ética e Conduta” aplicável às empresas do grupo econômico da Companhia, cuja adoção foi aprovada em Reunião do Conselho de Administração da Companhia.
- (v) **“Companhia”**: Athena Saúde Brasil S.A.
- (vi) **“Conselho de Administração”**: o conselho de administração da Companhia.
- (vii) **“Conselho Fiscal”**: o conselho fiscal da Companhia.
- (viii) **“CVM”**: a Comissão de Valores Mobiliários.
- (ix) **“Diretoria”**: a diretoria da Companhia.
- (x) **“Estatuto Social”**: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.
- (xi) **“Lei das Sociedades por Ações”**: a Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.
- (xii) **“Pessoal-Chave da Administração”**: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos Comitês.
- (xiii) **“Política”**: a presente *“Política de Remuneração”*.
- (xiv) **“Regulamento do Novo Mercado da B3”**: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

### **3. REMUNERAÇÃO**

**3.1.** A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e, se instalado, do Conselho Fiscal da Companhia, deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o art. 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros do Conselho Fiscal, se instalado, e para o Diretor-Presidente, além da remuneração global da Diretoria.

 The logo for ATHENA SAÚDE features a stylized blue and grey 'A' shape on the left, followed by the text 'ATHENA' in a large, blue, sans-serif font and 'SAÚDE' in a smaller, blue, sans-serif font below it.	<b>Página:</b> 4/7
	<b>Versão:</b> 1.0

**3.1.1.** Caberá ao Diretor-Presidente estabelecer a remuneração individual dos demais membros da Diretoria, observada a remuneração global deliberada pelo Conselho de Administração.

**3.2.** Os membros dos Comitês serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

**3.3.** O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para o Pessoal-Chave da Administração remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

#### **4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO**

**4.1.** A Política de Remuneração da Companhia tem como principal função alinhar os interesses do Pessoal-Chave da Administração e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.

**4.2.** A remuneração global do Pessoal-Chave da Administração poderá ser constituída pelos seguintes componentes: **(i)** remuneração fixa; **(ii)** remuneração variável; **(iii)** benefícios pós-emprego; **(iv)** benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; e **(v)** outros que o Conselho de Administração venha a determinar.

**4.2.1.** Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração do Pessoal-Chave da Administração, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

#### **5. REMUNERAÇÃO FIXA**

**5.1.** A remuneração fixa do Pessoal-Chave da Administração será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.

**5.2.** A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de

	<b>Página:</b> 5/7
	<b>Versão:</b> 1.0

forma que seja adequada as práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia, ou atualizada monetariamente.

**5.3.** A remuneração fixa será composta da seguinte forma:

**5.3.1.** Pró-labore fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do nosso negócio.

**5.3.2.** Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica e odontológica; (iii) vale refeição; (iv) estacionamento; entre outros.

## **6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

### **6.1. PREMIAÇÃO (BÔNUS)**

**6.1.1.** Os membros da Diretoria e os do Conselho de Administração da Companhia, poderão participar de um programa anual ou plurianual de premiação visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia.

**6.1.2.** Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverá resultar de processo de avaliação discricionária que conclua pelo atingimento de metas objetivas estabelecidas pelo Conselho de Administração.

**6.1.3.** O pagamento da premiação será realizado, em até 30 dias após a emissão das Demonstrações Financeiras referentes ao exercício social anterior, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

### **6.2. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

**6.2.1.** O pagamento da participação nos resultados será realizado aos administradores no período de até

	<b>Página:</b> 6/7
	<b>Versão:</b> 1.0

12 meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado.

**6.2.2.** Os montantes a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei 10.101/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de outras leis aplicáveis à participação nos resultados.

## **7. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO**

**7.1.** Poderão ser negociados ou atribuídos ao Pessoal-Chave da Administração, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros por: (a) seguro de vida; (b) plano de saúde; e (c) obrigações de não concorrência.

## **8. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO**

**8.1.** A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo ao Pessoal-Chave da Administração poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

## **9. DISPOSIÇÕES GERAIS**

**9.1.** Os membros dos Comitês de assessoramento poderão receber apenas Remuneração fixa mensal, sendo que aqueles que porventura também participem de outro órgão, possuam outra função ou cargo na Companhia, não receberão qualquer remuneração pela participação nos Comitês.

**9.2.** A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração, Comitês e do Conselho Fiscal, quando instalado, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.

**9.3.** Esta Política e sua aplicação deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e Diretoria da Companhia, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

**9.4.** Esta Política aplica-se à Companhia e às suas controladas, devendo ser observada: **(i)** pelos acionistas da Companhia e de suas controladas; e **(ii)** por todos os administradores e suplentes da

 The logo for ATHENA SAÚDE features a stylized blue and grey 'A' shape on the left, followed by the text 'ATHENA' in a large, blue, sans-serif font and 'SAÚDE' in a smaller, blue, sans-serif font below it.	<b>Página:</b> 7/7
	<b>Versão:</b> 1.0

Companhia e de suas controladas.

**9.5.** As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

**9.6.** O Conselho de Administração irá atualizar a presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.

**9.7.** Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia, podendo ser consultada no site de relação com investidores da Companhia.