

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS-CHAVE  
DA REDE D'OR SÃO LUIZ S.A.

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

- 1.1 A presente Política de Remuneração das Pessoas-Chave da Rede D'Or São Luiz S.A. ("Companhia") ("Política") tem por objetivo estabelecer os critérios e procedimentos para definição da remuneração a ser auferida pelas Pessoas-Chave (conforme abaixo definido), de forma a (a) alinhar os interesses das Pessoas-Chave e os objetivos da Companhia; (b) atrair, recompensar, reter e incentivar as Pessoas-Chave na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados; (c) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual; e (d) 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 às Pessoas-Chave.
- 1.2 Para fins desta Política, "Pessoa Chave" significa os membros do conselho de administração da Companhia, da diretoria e, na medida do aplicável ou conveniente, caso a caso, do comitê de auditoria e dos demais comitês da Companhia (sejam eles estatutários ou não estatutários), e cargos estratégicos ocupados por pessoas com autoridade e responsabilidade pelo planejamento, direção e controle das atividades da Companhia, direta ou indiretamente.
- 1.3 Esta Política não pretende exaurir os temas aqui abordados, devendo ser sempre observada conjuntamente com a legislação e regulamentação aplicáveis à matéria.

2. APROVAÇÃO

- 2.1 A presente Política foi aprovada em reunião do conselho de administração da Companhia realizada em 25 de março de 2021.
- 2.2 Compete exclusivamente ao conselho de administração da Companhia aprovar quaisquer alterações à presente Política.
- 2.3 O órgão responsável pela implementação desta Política e fiscalização do cumprimento de suas disposições é o Conselho de Administração.

3. PRINCÍPIOS

- 3.1 A remuneração das Pessoas-Chave estabelecida nesta Política tem como objetivo incentivar a administração a buscar a melhor rentabilidade dos projetos desenvolvidos

pela Companhia, de tal maneira a alinhar os interesses dos administradores e acionistas.

- 3.2 A remuneração das Pessoas-Chave busca, no curto prazo, alinhar salários, pró-labores e benefícios compatíveis com o mercado, no médio prazo, alinhar a remuneração das Pessoas-Chave com a participação de resultados e, no longo prazo, reter profissionais qualificados.
- 3.3 A remuneração global dos membros do conselho de administração, do conselho fiscal e da diretoria estatutária deverá ser fixada pela assembleia geral da Companhia, devendo o conselho de administração fixar a remuneração mensal dos seus respectivos membros e da diretoria estatutária.
- 3.4 Quando instalados outros órgãos ou comitês na Companhia, o conselho de administração da Companhia deverá fixar a respectiva remuneração, de acordo com os valores mínimos estabelecidos por lei.
- 3.5 Os membros do Comitê de Auditoria serão remunerados de acordo com o que determinar o conselho de administração.
- 3.6 O valor global máximo a ser pago aos membros do conselho de administração e à diretoria estatutária a título de remuneração será determinado pela assembleia geral de acionistas, estando a remuneração global máxima para tal público atendendo aos limites impostos pelo artigo 152 da Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

#### 4. CARACTERÍSTICAS DA REMUNERAÇÃO

- 4.1 A remuneração global das Pessoas-Chave poderá ser constituída pelos seguintes componentes:
  - (a) remuneração fixa;
  - (b) remuneração variável
  - (c) outros componentes eventualmente deliberados pelo conselho de administração, nos limites impostos pela assembleia geral da Companhia.
- 4.2 Os valores relativos à remuneração das Pessoas-Chave são comparados periodicamente através de pesquisas externas para avaliar reajustes dos componentes da remuneração.

#### 5. REMUNERAÇÃO FIXA

- 5.1 A remuneração fixa das Pessoas-Chave será estabelecida com base (a) no grau de responsabilidade do cargo ou função; (b) nas experiências e qualificações individuais requeridas para o cargo ou função; e (c) em outros fatores que o Conselho de Administração julgar pertinentes ou adequados, caso a caso e será dividida em:

- (a) Pró-labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos membros da Companhia, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do negócio da Companhia. Por esta Política, as Pessoas-Chave podem ser elegíveis a uma remuneração fixa, a qual utiliza como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia.
  - (b) Benefícios: visam complementar os benefícios da assistência social pública para dar segurança às Pessoas-Chave e permitir foco no desempenho de suas funções.
- 5.2 A prerrogativa para o estabelecimento de tal remuneração, no caso do conselho de administração da Companhia é da assembleia geral da Companhia e, nos demais casos, é do conselho de administração da Companhia, podendo se basear em assessoria de empresa especializada.
- 5.3 A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, de forma a garantir o repasse da inflação e a plena adequação às práticas adotadas pelo setor de atuação da Companhia. Sem prejuízo de reajustes salariais por mérito, os diretores estatutários, quando empregados, terão sua remuneração reajustada anualmente, na forma da legislação trabalhista.
6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
- 6.1 A remuneração variável das Pessoas-Chave consistirá em um ou mais planos ou programas de participação nos lucros e resultados, com objetivo de premiar o alcance e superação das metas pela Companhia, alinhada ao desempenho, sustentabilidade e à estratégia de crescimento do negócio da Companhia em cada exercício social.
7. REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES
- 7.1 Adicionalmente, as Pessoas-Chave farão jus a incentivos de longo prazo baseado em ações, com objetivo de gerar estímulos, bem como alinhar interesses em linha com os interesses dos acionistas da Companhia, de modo a maximizar a criação de valor ao negócio da Companhia, por meio de resultados consistentes e sustentáveis, tanto de médio quanto de longo prazo.
8. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS DOS CONSELHEIROS
- 8.1 A remuneração dos conselheiros da Companhia, se existente, é composta de remuneração fixa e poderá ainda ser composta de remuneração variável.
- 8.2 Os conselheiros da Companhia poderão ter direito à participação em plano de incentivo de longo prazo.

- 8.3 A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos conselheiros, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento em reuniões específicas e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto pelo conselheiro.

9. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS DOS DIRETORES

- 9.1 Os diretores estatutários e não estatutários da Companhia receberão um salário ou pró-labore mensal fixo, conforme o cargo, definidos de acordo com as responsabilidades individuais de cada um, que serão orientados, dentre outros fatores, por pesquisas salariais conforme item 4.2 acima.
- 9.2 Os diretores empregados da Companhia poderão receber valores a título de bônus ou Participação nos Lucros e Resultados da Companhia.
- 9.3 Os diretores estatutários e não estatutários da Companhia poderão ter direito à participação em plano de incentivo de longo prazo.
- 9.4 Os diretores estatutários e não estatutários da Companhia poderão ser elegíveis a um ou mais dos seguintes benefícios, além dos benefícios previstos nas normas coletivas aplicáveis: (a) plano de saúde; (b) plano odontológico; (c) vale alimentação; (d) vale refeição; (e) seguro de vida; e/ou (f) previdência privada; e outros a serem aprovados pelo conselho de administração e/ou que venham a ser estabelecidos nas normas coletivas aplicáveis aos empregados da Companhia para os diretores empregados.
- 9.5 A proposta de remuneração da diretoria estatutária deve ser encaminhada através de seu Diretor Presidente, para aprovação do conselho de administração e deverá ser formulada de forma a atender os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

10. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS DOS MEMBROS DE COMITÊS

- 10.1 Os membros do Comitê de Auditoria são elegíveis a remuneração fixa a ser estabelecida pelo Conselho de Administração.

11. CUMULAÇÃO DE CARGOS

- 11.1 Aquelas Pessoas-Chaves que porventura participarem de múltiplos órgãos da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída em conformidade com adicionais compatíveis aos cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos em normas a serem definidas pelo conselho de administração da Companhia.
- 11.2 Os cargos de presidente do conselho de administração e de diretor presidente, ou principal executivo da Companhia não poderão ser cumulados pela mesma pessoa.

12. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 12.1 A presente Política entra em vigor e seus termos e condições passam a ter eficácia na data de sua aprovação pelo conselho de administração da Companhia e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.

\*.\*.\*.\*.\*