

	<b>Política de Remuneração dos Administradores</b>	<b>Data de Emissão</b> 02/12/2024
<b>Elaborado por:</b> Diretoria de Recursos Humanos	<b>Aprovado por:</b> Comitê de Gestão de Pessoas (25/11/2024) Conselho de Administração (02/12/2024)	<b>2ª versão</b>

## ÍNDICE

1. OBJETIVO .....	2
2. ABRANGÊNCIA .....	2
3. REFERÊNCIAS .....	2
4. CONCEITOS .....	2
5. RESPONSABILIDADES .....	3
6. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO E ELEGIBILIDADE .....	3
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	4

A Política de Remuneração dos Administradores da Odontoprev S/A (“Companhia”) tem como diretrizes básicas:

## **1. OBJETIVO**

- Garantir o estabelecimento da estratégia de remuneração a todos os Administradores da Companhia, o que compreende os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e Diretoria Estatutária;
- Incentivar o atingimento de resultados de cada profissional em suas funções, reter e atrair profissionais qualificados, garantindo o alinhamento com os valores e estratégias organizacionais;
- Recompensar o desempenho profissional de acordo com suas atribuições e responsabilidades e em linha com as práticas de mercado, de modo a garantir a competitividade da Companhia no que diz respeito aos seus recursos humanos;
- Assegurar o alinhamento entre os interesses da organização, dos administradores e acionistas, considerando a perenidade da Companhia.

## **2. ABRANGÊNCIA**

- Membros dos Conselhos de Administração e Fiscal;
- Membros da Diretoria;
- Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração.

## **3. REFERÊNCIAS**

- Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/76);
- Estatuto Social;
- Código de Conduta Ética da Companhia;
- Instrução CVM 586.
- Regulamento do Novo Mercado (B3)

## **4. CONCEITOS**

- Define-se remuneração como o pagamento efetuado em espécie e outros ativos, que será realizado em retribuição ao trabalho prestado à Companhia, de forma fixa ou variável;
- A remuneração será fixa quando representada por pró-labore ou honorários e leva em consideração as atribuições, responsabilidades, experiência dos Administradores e mercado de trabalho;
- A remuneração será variável quando constituída por bônus e demais incentivos associados ao desempenho e devem ser concedidos tendo como referencial indicadores de crescimento sustentável da Companhia;
- E a elegibilidade a demais benefícios, conforme a função exercida, de acordo com as práticas de mercado e políticas da Companhia.

## 5. RESPONSABILIDADES

- O Comitê de Gestão de Pessoas, como órgão independente, de caráter consultivo e de assessoramento ao Conselho de Administração, é responsável pela revisão e supervisão das políticas e práticas de remuneração dos administradores da Companhia, incluindo os componentes fixos (remuneração fixa mensal, benefícios) e variáveis (incentivos de curto e longo prazo);
- A remuneração global anual dos administradores da Companhia deve ser aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas;
- Alterações em valores ou critérios do pacote de remuneração dos administradores deve ser analisado pelo Comitê de Gestão de Pessoas e submetido à aprovação do Conselho de Administração, observando-se as regras do Regimento Interno e o montante de remuneração global aprovado em Assembleia Geral de Acionistas.

## 6. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO E ELEGIBILIDADE

### Conselho de Administração

- Pró-labore: remuneração fixa mensal relacionada ao escopo da função.

### Diretoria Estatutária

- Pró-labore: remuneração fixa mensal relacionada ao escopo da função;
- Incentivo de Curto Prazo: parcela variável atrelada ao atingimento de metas anuais pré-estabelecidas;
- Incentivo de Longo Prazo: parcela variável atrelada ao atingimento de metas trianuais, com período de *vesting* pré-estabelecido;
- Benefícios: de acordo com a prática de mercado e políticas da Companhia.

### Conselho Fiscal

- Pró-labore: remuneração fixa mensal relacionada ao escopo da função.

### Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração

- Os membros dos Comitês de Auditoria e de Gestão de Pessoas são remunerados com valor fixo mensal, definido pelo Conselho de Administração.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

- Esta Política não conferirá a qualquer Diretor Estatutário, membro do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou membro de um dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito de destituição ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.
- O Conselho de Administração se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia, respeitando as regras de governança corporativa.
- O Comitê de Gestão de Pessoas é o órgão responsável pela implantação dos procedimentos necessários à observância das regras dessa Política e pelo seu acompanhamento.
- Dúvidas sobre o disposto nesta Política ou sobre a aplicação de qualquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao Comitê de Gestão de Pessoas, que dará o devido esclarecimento ou orientação.

\*\*\*