



Diagnósticos da América S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 61.486.650/0001-83
NIRE 35.300.172.507

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Aprovada na Reunião do Conselho de Administração realizada em 30 de dezembro de 2024

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A.

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

1.1. A presente "Política de Remuneração da Diagnósticos da América S.A.", estabelece as diretrizes e procedimentos que deverão ser observados para a definição da remuneração dos Beneficiários.

1.2. Esta Política possui como principais objetivos: (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Beneficiários 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; (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 aos Beneficiários; (iv) alinhamento de interesses entre executivos e acionistas; e (v) geração de resultados e aumento de valor da Companhia considerando também os aspectos sociais ambientais e de governança.

1.3. Esta Política tem como fundamento: (i) o Estatuto Social; (ii) os Códigos de Conduta; (iii) a Lei das Sociedades por Ações; (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM; e (v) o Regulamento do Novo Mercado.

2. DEFINIÇÕES

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

(i) **"Acordo de Indenidade"**: tem o significado atribuído na Cláusula 10.2 desta Política.

(ii) **"Assembleia Geral"**: a assembleia geral de acionistas da Companhia.

(iii) **"Beneficiários"**: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal e dos Comitês.

(iv) **"Beneficiário da Indenidade"**: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal, caso aplicável, e dos Comitês e/ou demais executivos escolhidos à critério do Conselho de Administração a serem elegíveis a celebrar Acordo de Indenidade com a Companhia.

(v) **"B3"**: a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

(vi) **"Códigos Conduta"**: os Códigos de Conduta da Companhia.

(vii) **"Comitês"**: os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.

- (viii) **"Companhia"**: Diagnósticos da América S.A.
- (ix) **"Conselho de Administração"**: o conselho de administração da Companhia.
- (x) **"Conselho Fiscal"**: o conselho fiscal da Companhia, quando instalado.
- (xi) **"CVM"**: a Comissão de Valores Mobiliários.
- (xii) **"Diretoria"**: a diretoria estatutária da Companhia.
- (xiii) **"Diretor Presidente"**: o Diretor Presidente da Companhia.
- (xiv) **"Estatuto Social"**: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.
- (xv) **"Lei das Sociedades por Ações"**: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.
- (xvi) **"Política"**: a presente "Política de Remuneração".
- (xvii) **"Procedimento"**: tem o significado atribuído na Cláusula 10.2 desta Política.
- (xviii) **"Planos de Incentivo"**: o plano de remuneração baseado em ações previsto na Cláusula 8.1.
- (xix) **"Regulamento do Novo Mercado"**: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.
- (xx) **"Seguro D&O"**: significa seguro de responsabilidade civil de administradores contratados pela Companhia em benefício de determinados Beneficiários.

3. REMUNERAÇÃO

3.1 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar, com o auxílio do comitê de assessoramento com tais atribuições (se instalado), sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros e para os membros da Diretoria. Observado o previsto na Cláusula 11, ao Conselho de Administração também competirá definir a remuneração dos membros dos Comitês, quando da sua instalação.

3.2 Com base em *benchmark* e após a recomendação do comitê de assessoramento com tais atribuições (se instalado), o Diretor Presidente, com o auxílio do diretor com atribuição de "Vice-Presidente de Gente e Gestão" ou cargo semelhante, deverá auxiliar o Conselho de Administração na definição da remuneração individual dos membros da Diretoria.

3.3 A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.

3.4 O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor remuneração compatível com as melhores práticas, considerando, entre outros fatores, a remuneração praticada pelo mercado de atuação da Companhia e por outras companhias abertas de porte similar ao da Companhia, devendo a remuneração 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. No exercício de tais atribuições, o Conselho de Administração poderá fazer uso de assessoria de empresa especializada.

3.5 Caberá ao Conselho de Administração, com o auxílio do comitê de assessoramento com tais atribuições (se instalado), avaliar e implementar procedimentos para assegurar que as decisões relativas à remuneração dos Beneficiários sejam tomadas sem conflito de interesses.

4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

4.1 Esta Política da Companhia tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.

4.2 A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes, conforme o caso: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios pós-emprego; (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; (v) plano de opção de ações ou outras formas de remuneração baseada em ações; e (vi) outros que os órgãos de governança competentes da Companhia venham a determinar.

5. REMUNERAÇÃO FIXA

5.1. A remuneração fixa dos Beneficiários será definida individualmente, com base nas funções, nas responsabilidades do cargo, no tempo dedicado à Companhia e às funções, na sua contribuição para a imagem e reputação da Companhia e na experiência e qualificações individuais do Beneficiário. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada e contar com o auxílio de comitê de assessoramento com tais atribuições (se instalado) e, com relação à remuneração individual dos membros da Diretoria, do Diretor Presidente.

5.2. A remuneração fixa poderá ser revista, anualmente ou em menores períodos, a critério do Conselho de Administração (inclusive por proposta de eventual comitê de assessoramento com tais atribuições), de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia ou do mercado como um todo, ou atualizada monetariamente.

5.3. A remuneração fixa será composta por um pró-labore mensal fixo, que tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos membros, baseado em parâmetros de mercado, visando remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do negócio da Companhia.

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

6.1. Os Beneficiários poderão fazer jus ao pagamento de remuneração variável atrelada ao atingimento de determinadas metas (salvo nos casos que dispensem o atingimento de metas, como no caso de gratificações) a fim de promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia e de seus acionistas.

6.1.1. A remuneração variável poderá ter como base: (i) a participação nos resultados da Companhia; (ii) o bônus de curto prazo; ou (iii) outras formas de remuneração variável.

6.2. Os montantes a serem atribuídos como remuneração variável são calculados de acordo com as metas estabelecidas anualmente pelo Conselho de Administração, com o auxílio de eventual comitê instalado com tais responsabilidades, e com base na avaliação de desempenho esperado dos Beneficiários no exercício de atividades e nos indicadores da Companhia como um todo.

6.2.1. As metas relativas à remuneração variável poderão ser (i) gerenciais, (ii) de adesão à cultura, ou (iii) outros parâmetros a serem estabelecidos.

6.2.2. Na composição da remuneração variável, deverão ser considerados indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG (Ambiental, Social e Governança), como aqueles relacionados à diversidade, desenvolvimento de pessoas, meio ambiente, gerenciamento de riscos, conformidade e transparência. A prática será implementada de forma progressiva com relação a um ou mais administradores da Companhia.

6.2.3. Os indicadores ASG serão definidos e especificados, anualmente, pelo Conselho de Administração, em conjunto o comitê responsável, se instalado, devendo ser expressamente indicados na ata de reunião do Conselho de Administração que deliberar sobre o assunto e no Formulário de Referência da Companhia, nos limites exigidos pela regulamentação aplicável.

6.3. O pagamento da remuneração variável será realizado, no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas na regulamentação aplicável.

7. BENEFÍCIOS

7.1. A Companhia poderá complementar a remuneração com benefícios de 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) vale alimentação; e (v) outros que venham a ser determinados pelos órgãos de governança competentes da Companhia.

8. OBRIGAÇÕES, BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO E BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

8.1. Poderão ser negociados ou atribuídos aos Beneficiários, em conjunto ou individualmente, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego ou motivados pela cessação do exercício do cargo, representados dentre outros por: (a) seguro de pessoas; (b) plano de saúde; (c) obrigações de não concorrência e (d) outros benefícios que venham a ser estabelecidos a critério do Conselho de Administração, nos termos das normas aplicáveis.

9. PLANOS DE OPÇÃO E OUTRAS FORMAS DE REMUNERAÇÃO BASEADA EM AÇÕES

9.1. O Conselho de Administração poderá propor à Assembleia Geral a aprovação de planos de opção de compra de ações e outras formas de remuneração baseada em ações de emissão da Companhia (“**Planos de Incentivo**”).

9.2. Os Planos de Incentivo terão por objetivo (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) promover o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas e os Beneficiários; (c) reforçar a capacidade da Companhia de atrair, reter e motivar de forma efetiva profissionais altamente qualificados; e (d) compartilhar riscos do negócio da Companhia entre acionistas e os Beneficiários.

9.3. Os Planos de Incentivo poderão, a critério do Conselho de Administração e nos limites aprovados pela Assembleia Geral, contemplar administradores e empregados da Companhia ou de sociedades controladas direta e indiretamente pela Companhia.

9.4. Caberá exclusivamente ao Conselho de Administração a criação de programas nos limites do Plano de Incentivo aprovado pela Assembleia Geral, bem como sua administração e demais decisões relacionadas, inclusive a seleção dos respectivos beneficiários e as condições para a concessão das ações.

9.5. A concessão do Plano de Incentivo em determinado ano não obriga a Companhia a conceder futuramente este incentivo ou em qualquer outro formato semelhante, ficando reservada exclusivamente à Companhia a prerrogativa de decidir pela eventual concessão dos Planos de Incentivo.

10. SEGURO D&O E ACORDOS DE INDENIDADE

10.1. A Companhia oferecerá (i) aos membros da Diretoria e do Conselho de Administração, Seguro D&O, cujo custo será inteiramente assumido pela Companhia, e (ii) Acordo de Indenidade (conforme abaixo definido) aos Beneficiários da Indenidade, escolhidos a critério do Conselho de Administração.

10.2. Em complemento ao Seguro D&O, que deverá ser utilizado de forma prioritária, a Companhia obrigará-se a, por meio de contratos de indenidade a serem aprovados pelo Conselho de Administração e celebrados com cada Beneficiário da Indenidade, a indenizar custos, despesas ou danos comprovadamente incorridos pelo Beneficiário da Indenidade no âmbito de

processos judiciais, arbitrais ou administrativos, inquéritos ou investigações de qualquer natureza, decorrentes de, ou relacionados, a atos praticados pelo Beneficiário da Indenidade no exercício regular de suas funções enquanto administrador da Companhia, no melhor interesse social e sem má-fé, dolo ou fraude (“**Procedimentos**” e “**Acordo de Indenidade**”, respectivamente).

10.3. A Companhia arcará com os honorários advocatícios, honorários periciais costumeiros, emolumentos, custas judiciais, custos de contratação de pareceres e laudos de especialistas técnicos e demais despesas razoáveis necessárias no âmbito dos Procedimentos.

10.4. O Conselho de Administração aprovará os termos e condições do Acordo de Indenidade, bem como os Beneficiários da Indenidade.

11. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DE COMITÊS

11.1. Os membros dos Comitês poderão fazer jus a remuneração (inclusive remuneração adicional, no caso de membros que sejam também membros do Conselho de Administração) pelo exercício do cargo no referido Comitê, conforme definido pelo Conselho de Administração, com auxílio de comitê com tais atribuições, se instalado.

11.2. Os membros externos que eventualmente venham a compor os Comitês farão jus a uma remuneração fixa mensal, cujo montante será definido levando-se em consideração, principalmente, a responsabilidade e complexidades inerentes ao cargo, a dedicação de tempo esperada do profissional, a experiência e qualificações necessárias ao exercício da função.

11.3. Nos casos dos itens 11.1 e 11.2., a definição da remuneração pelo Conselho de Administração deverá ser precedida de *benchmark* e recomendação do comitê de assessoramento com competência na matéria, se instalado.

12. DISPOSIÇÕES GERAIS

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

12.2. Esta Política e sua aplicação devem ser acompanhadas pelo Conselho de Administração, pelo comitê da Companhia criado com tais responsabilidades, se instalado, e Diretoria, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

12.3. Esta Política aplica-se à Companhia e às suas controladas, devendo ser observada por todos os administradores e suplentes da Companhia e de suas controladas.

12.4. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Beneficiários ou outros empregados da Companhia, ou como concessão ao direito de permanecer como empregado, membro da Diretoria, do Conselho de Administração ou de

Comitê, ou de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei ou no contrato de trabalho.

12.5. 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.

12.6. O Conselho de Administração deverá revisar, a cada 2 (dois) anos e quando for necessário, a presente Política, 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.

12.7. Os casos omissos desta Política serão decididos pelo Conselho de Administração.

12.8. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração. Esta Política pode ser consultada nos *websites* de Relações com Investidores da Companhia (www.dasa3.com.br), da B3 (www.b3.com.br) e da CVM (www.cvm.gov.br).

* * *