
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

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

1. OBJETIVO

- Garantir o estabelecimento da estratégia de remuneração a todos os membros da administração dos órgãos de governança da Companhia, o que compreende os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e Diretoria Executiva (“Membros”);
- 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.
- Assegurar que a prática de remuneração esteja em conformidade com a legislação, normas e regulamentos que disciplinam o assunto, baseando-se (i) nas responsabilidades dos Membros, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham; (ii) no tempo dedicado às suas funções; (iii) na competência e reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e (iv) no valor de seus serviços no mercado.
- Propiciar o alinhamento entre as práticas de remuneração dos Membros e os interesses da Organização, de maneira que as decisões tomadas sejam as melhores possíveis, buscando criar valor para os seus acionistas e investidores.
- Garantir que a prática de remuneração esteja relacionada com objetivos que busquem a valorização da Organização, incentivando comportamentos íntegros e éticos, adotando critérios que impeçam qualquer forma de discriminação, em particular as baseadas em orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade, religião, classe socioeconômica, entre outras e não incentivando comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotadas.

2. ABRANGÊNCIA

- Membros dos Conselhos de Administração;
- Membros da Diretoria Executiva;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Membros de 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;
- Resolução CVM 80/2022.

- Regulamento do Novo Mercado (B3)

4. CONCEITOS

- Define-se remuneração como o pagamento efetuado em moeda corrente nacional 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 Membros 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 Nomeação, Sucessão e Remuneração, 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 membros 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 membros deve ser analisado pelo Comitê de Nomeação, Sucessão e Remuneração e submetido à aprovação do Conselho de Administração, observando-se as regras do Regimento Interno, quando aplicável, 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.
- Remuneração Variável: representada por bônus a serem pagos em dinheiro, a depender do resultado positivo da Companhia no período. O pagamento da Remuneração Variável será realizado mediante o recebimento de 50% (cinquenta por cento) em dinheiro; e 50% (cinquenta por cento) destinado à aplicação em fundo de investimentos, com liberações de 1/3 do valor a cada ano. A primeira parcela será liberada após o transcurso de 12 (doze) meses contados da data do Pagamento. As parcelas subsequentes serão liberadas, respectivamente, ao término de 24 (vinte e quatro) e 36 (trinta e seis) meses, de modo que a totalidade do valor será integralmente disponibilizado ao final do período de 3 (três) anos.

Diretoria Executiva

- 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 Assessoramento poderão ser remunerados com valor fixo mensal, assim definido pelo Conselho de Administração.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Esta Política não conferirá a qualquer Diretor Executivo, 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 Nomeação, Sucessão e Remuneração é o órgão responsável pela implantação dos procedimentos necessários à observância das regras dessa Política e pelo seu acompanhamento.
- O Comitê de Nomeação, Sucessão e Remuneração será responsável por propor a remuneração de membros integrantes de outros órgãos governança, estatutários e não estatutários;
- O Comitê de Nomeação, Sucessão e Remuneração deverá propor o montante global da remuneração (composto por honorário mensal e remuneração variável) a ser distribuído e respectivo pagamento aos Administradores.
- Dúvidas sobre o disposto nesta Política ou sobre a aplicação de qualquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao Comitê de Nomeação, Sucessão e Remuneração, que dará o devido esclarecimento ou orientação.

Este documento foi aprovado na Reunião do Conselho de Administração da Bradsaúde ocorrida em 29/09/2026.