



CENTRO DE IMAGEM DIAGNÓSTICOS S.A.

CNPJ/ME nº 42.771.949/0018-83

NIRE nº 3530051760-1

Companhia Aberta

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. Objetivo e Fundamento

1.1. A presente “*Política de Remuneração de Administradores*”, aprovada em reunião do Conselho de Administração da Centro de Imagem Diagnósticos S.A. (“Companhia” e “Conselho de Administração”, respectivamente), tem por objetivo estabelecer os critérios, condições, requisitos e diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros (i) do Conselho de Administração, (ii) da diretoria da Companhia (“Diretoria”), (iii) dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários, e os grupos de trabalho com objetivos definidos (“Comitês”), (iv) do conselho consultivo da Companhia (“Conselho Consultivo”), e (v) do conselho fiscal da Companhia (“Conselho Fiscal”), quando instalado (“Política”).

1.1.1. São beneficiários dessa Política os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, dos Comitês, do Conselho Consultivo e do Conselho Fiscal, quando instalado (em conjunto, os “Beneficiários”).

1.2. Esta Política tem como fundamento: (i) as diretrizes de governança corporativa do estatuto social da Companhia (“Estatuto Social”); (ii) o “*Código de Conduta e Ética nos Negócios*” aprovado em Reunião do Conselho de Administração; (iii) a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das Sociedades por Ações”); as normas aplicáveis emanadas pela CVM; (v) o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3” e “Regulamento do Novo Mercado”, respectivamente); e (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas, elaborado pelo Grupo de Trabalho Interagentes, coordenado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

1.3. Esta Política tem por objetivo recompensar os esforços de cada profissional na gestão dos interesses da Companhia de acordo com suas atribuições e responsabilidades. Com esse fim, esta Política busca incentivar o melhor desempenho de cada profissional em suas funções, reter e atrair profissionais qualificados, garantindo o desenvolvimento e crescimento da Companhia de maneira alinhada entre os objetivos individuais e os objetivos estratégicos da Companhia.

1.3.1. Portanto, o processo de remuneração da Companhia deve: (i) assegurar a atração, recompensação, retenção e incentivo dos Beneficiários; (ii) assegurar o estabelecimento de uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho e que permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual, embasados na cultura da Companhia; (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; (iv) restringir a tomada de decisão que possa gerar distorções

a estrutura e estratégia de remuneração definida; (v) estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo; (vi) ser estruturado de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento dos objetivos dos diretores com os objetivos de longo prazo da Companhia; (vii) considerar os custos e os riscos envolvidos; e (viii) ser vinculado a resultados, com metas de médio e longo prazos relacionados de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a Companhia no longo prazo.

2. Princípios Básicos da Remuneração

2.1. A Política de Remuneração 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.

2.2. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

(a) Conselho de Administração, Comitês, Conselho Consultivo e Conselho Fiscal: (i) remuneração fixa e (ii) outros que o Conselho de Administração venha a determinar; e

(b) Diretoria: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável, de curto e/ou longo prazo; (iii) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; e (iv) outros que o Conselho de Administração venha a determinar.

2.2.1. A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Beneficiários poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

2.3. Os Beneficiários poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios estabelecidos de acordo com especificidades relacionadas ao tempo dedicado, conhecimento técnico, experiência, participação em comitês de assessoramento, dentre outras características.

2.4. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Beneficiários, excetuados os membros do Conselho Fiscal, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

2.5. O valor da remuneração dos Beneficiários é (i) calculado de acordo com pesquisas de práticas de mercado; e (ii) reajustado anualmente pelo Índice de Preços ao Consumidor – IPCA.

2.6. A Companhia deverá reembolsar despesas incorridas pelos membros do Conselho de Administração, dos Comitês, do Conselho Consultivo e do Conselho Fiscal, quando instalado, no desempenho de suas respectivas funções e em nome da Companhia, incluindo, sem limitação, despesas relativas a viagens, mediante apresentação de recibos e/ou notas fiscais correspondentes, nos termos das políticas de reembolsos da Companhia.

3. Composição da Remuneração

3.1. De acordo com a Lei das Sociedades por Ações e com a regulamentação aplicável, inclusive as normas emanadas pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) a remuneração global e anual dos

membros do Conselho de Administração, dos Comitês e da Diretoria, deverá ser fixada pela Assembleia Geral da Companhia, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês.

3.2. No caso do Conselho Fiscal, a remuneração global e individual será fixada na Assembleia Geral que os eleger, de acordo com os valores mínimos estabelecidos pela legislação.

3.3. O Conselho de Administração terá, dentre as suas atribuições, a de propor remuneração para os Beneficiários 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.

3.4. Remuneração da Diretoria

3.4.1. A remuneração dos membros da Diretoria é composta por:

(i) pró-labore mensal, que tem por objetivo remunerar o serviço prestado por cada profissional de acordo com suas atribuições e responsabilidades. O pró-labore mensal não está baseado em desempenho pessoal do administrador, mas em práticas de mercado; e

(ii) remuneração variável, que consiste em: (a) bônus pago mediante alcance de metas individuais e corporativas, em linha com a *“Política de Avaliação de Desempenho e Sucessão de Administradores da Centro de Imagem Diagnósticos S.A.”* aprovada em reunião do Conselho de Administração; e (b) plano de incentivo de longo prazo, aprovado pelos órgãos societários competentes.

3.4.2. Por ocuparem cargos diretivos, cuja responsabilidade e desempenho refletem substancialmente no resultado da Companhia, o bônus dos membros da Diretoria está atrelado, principalmente, às metas da Companhia e seus respectivos indicadores de desempenho. Os indicadores são compostos por (i) um gatilho que determina o nível mínimo de atingimento para elegibilidade ao recebimento de bônus e (ii) metas corporativas que incluem os principais indicadores financeiros de crescimento e rentabilidade da Companhia.

3.4.2.1. O resultado dessa soma será multiplicado pelo gatilho, gerando o atingimento final de metas do profissional. O resultado do atingimento final será multiplicado pelo “Target” de múltiplos salariais de remuneração variável estabelecido de acordo com o cargo do profissional, o qual pode variar de 0 a 08 vezes o valor do pró-labore mensal. Para o pagamento do bônus é realizada uma apuração no primeiro semestre do ano com pagamento parcial correspondente a 35% do bônus anual e uma segunda apuração após encerrado o exercício social com pagamento dos 65% restantes do bônus anual.

3.4.3. A remuneração variável dos membros da Diretoria tem por objetivo gratificar o profissional pelo desempenho na gestão da Companhia, bem como reter os profissionais que proporcionam tais resultados.

3.4.4. São concedidos aos membros da Diretoria os seguintes benefícios: assistência médica, seguro de vida, seguro D&O e vale refeição.

3.5. Remuneração do Conselho de Administração

3.5.1. Os membros do Conselho de Administração não serão remunerados pelo exercício de tal cargo, com exceção dos conselheiros independentes.

3.5.2. A remuneração dos membros independentes do Conselho de Administração será composta por pró-labore mensal, que tem por objetivo remunerar o serviço prestado por cada profissional de acordo com suas atribuições e responsabilidades. O pró-labore mensal não está baseado em desempenho pessoal do administrador, mas em práticas de mercado.

3.5.3. É vedado ao membro do Conselho de Administração que também acumular o cargo de diretor estatutário da Companhia, ainda que provisoriamente, intervir no processo de determinação da remuneração dos Administradores. A remuneração dos membros do Conselho de Administração não deve ser baseada em participação em reuniões.

3.6. Remuneração dos Comitês e do Conselho Consultivo

3.6.1. Os membros dos Comitês e do Conselho Consultivo não recebem qualquer remuneração em decorrência do exercício de tais cargos, exceto por membros do Comitê de Auditoria que (i) sejam membros independentes do Conselho de Administração; ou (ii) não exerçam outros cargos na Companhia. Para fins de clareza, os membros independentes do Conselho de Administração que sejam membros de Comitês e/ou do Conselho Consultivo, conforme o caso, apenas receberão remuneração da Companhia pelo exercício do cargo de membros do Conselho de Administração, não fazendo jus a remuneração adicional pelo exercício do cargo de membros de Comitês e/ou do Conselho Consultivo.

3.6.2. A remuneração dos membros do Comitê de Auditoria, que façam jus a remuneração nos termos desta Política, será composta por pró-labore mensal, que tem por objetivo remunerar o serviço prestado por cada profissional de acordo com suas atribuições e responsabilidades. O pró-labore mensal não está baseado em desempenho pessoal do profissional, mas em práticas de mercado.

4. Disposições Gerais

4.1. Esta Política e sua aplicação devem ser acompanhadas pelo Conselho de Administração e pela Diretoria, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

4.2. As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis.

4.3. O Conselho de Administração da Companhia deverá obrigatoriamente atualizar 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.

4.3.1. A Diretoria, apoiada pelo departamento de recursos humanos da Companhia, avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a sua aderência com as responsabilidades de cada Beneficiário, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão, sugerindo eventuais alterações e atualizações ao Conselho de Administração.

4.4. O Conselho de Administração, na condução da presente Política, deverá: (i) buscar a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da Companhia; e (ii) assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da Companhia.

4.5. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração, podendo ser consultada no website de Relação com Investidores da Companhia (ri.alliar.com).

* * * *

Aprovado na Reunião do Conselho de Administração realizada em 28/03/2022.