SUMÁRIO

1. OBJETIVO 2
2. ABRANGÊNCIA 2
3. REFERÊNCIAS 2
4. DEFINIÇÕES 2
5. DIRETRIZES 3
   5.1. PRÓ-LABORE DIRETOR 3
   5.2. ALTERAÇÃO DE PRÓ-LABORE 3
   5.3. ALTERAÇÕES DE CARGOS E ESTRUTURAS 3
   5.4. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 3
6. RESPONSABILIDADES 4
   6.1. ÁREA DE GENTE, CULTURA E RESPONSABILIDADE 4
   6.2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 4
7. AUTORIDADE 4
8. REGISTRO 4

1. OBJETIVO

A Política de Remuneração para a Diretoria Estatutária da RaiaDrogasil tem como premissa a necessidade da padronização de normas e procedimentos de remuneração servindo de norte, profissional e impessoal, nas tomadas de decisões para: Atrair, desenvolver e reter os profissionais com real capacidade para atender às necessidades e prioridades da Raia Drogasil frente ao mercado; Administrar e controlar as despesas com pessoas; Estabelecer as posições necessárias à Raia Drogasil frente à compatibilidade entre as atividades realizadas, formação exigida e experiências obrigatórias; Fixar pró-labores consistentes e competitivos.

2. ABRANGÊNCIA

Essa política aplica-se a todos os Diretores Estatutários da Empresa RD.

3. REFERÊNCIAS

- Código Brasileiro de Governança Corporativa.
- Metodologia Hay (Korn Ferry).
- Código da Gente – Código de Ética e Conduta da RD.

4. DEFINIÇÕES

- **Cargo:** é o conjunto de atribuições e responsabilidades de uma posição e as funções que ela desempenha.
- **Grade:** é o intervalo de pontos Hay (Korn Ferry) no qual está inserido um conjunto de cargos. Cada Grade tem sua faixa de remuneração. Todos os cargos possuem uma Grade, e cada Grade pode acomodar vários cargos com complexidades similares, independente da área de atuação.
- **Avaliação de cargo:** é utilizada para aferir o peso relativo do cargo na organização. É com base na avaliação de cargo que se define a estrutura de cargos, ou seja, como os cargos são ordenados dentro de uma área. Para realizar essa avaliação, a RaiaDrogasil utiliza a metodologia Hay (Korn Ferry).
- **Diretor:** Significa o cargo de diretor estatutário da Raia Drogasil S/A.
- **Pesquisas de Remuneração – Posicionamento de Mercado:** é a ferramenta utilizada para analisar e diagnosticar a competitividade de remuneração da empresa versus o mercado, desde remuneração fixa até remuneração variável e benefícios.
- **Estrutura de cargos:** a estrutura de cargos da Raia Drogasil compõe-se de, no mínimo, 05 (cinco) e, no máximo, 11 (onze) diretores, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de 02 (dois) anos, sendo permitida a reeleição, sendo um(a) Diretor(a)-Presidente, um(a) Diretor(a) Vice-Presidente Comercial e Marketing, um(a) Diretor(a) Vice-Presidente de Transformação Digital, um(a) Diretor(a) Vice-Presidente Financeiro e Administrativo, um(a) Diretor(a) Vice-Presidente de Operações de Loja, Multicanal e Expansão, um(a) Diretor(a) Vice-Presidente de Gente, Cultura e Sustentabilidade, um(a) Diretor(a) Vice-Presidente de Negócios de Saúde, um(a) Diretor(a) Vice-Presidente de Planejamento Corporativo, RI e M&A e mais três diretores sem designação específica.
- **Pró-labore:** é a remuneração do trabalho realizado pelo Diretor.
- **Remuneração variável:** é a parte da remuneração do Diretor que varia de acordo com o desempenho individual, que pode ser de curto prazo (até 1 ano) ou de longo prazo (até 5 anos).

5. DIRETRIZES

Todo e qualquer procedimento poderá ser realizado somente a partir da deliberação pelo Conselho de Administração. Os principais procedimentos são:

5.1. PRÓ-LABORE DIRETOR

Ao ser indicado pelo Conselho de Administração e assumir a posição de Diretor na Raia Drogasil, o profissional será elegível a receber pró-labore, compatível com as responsabilidades definidas para a posição, deliberado pelo Conselho de Administração com referência à tabela de remuneração vigente.

5.2. ALTERAÇÃO DE PRÓ-LABORE

Corresponde a toda movimentação de remuneração efetuada pela Raia Drogasil, seja em decorrência de desempenho diferenciado, por correção de defasagem em remuneração, eliminação de distorção ou por liberalidade em face da estratégia definida pela Raia Drogasil.

a. Mérito Individual:
   - Poderão ser concedidos reajustes individuais com percentuais e critérios definidos pelo Conselho de Administração.
   - Os reajustes poderão ser concedidos a qualquer momento, sempre que se fizerem necessários, conforme deliberação do Conselho de Administração.

b. Enquadramento:
   - O enquadramento ocorrerá em consequência de manutenção da equidade interna, adequação ao mercado, correção de defasagem de remuneração, adequação à estrutura interna de cargos, grades e níveis ou mesmo por possíveis reestruturações ocorridas nas áreas.

5.3. ALTERAÇÕES DE CARGOS E ESTRUTURAS

Poderão ocorrer se motivados por mudanças na estrutura e/ou rotação dos profissionais nos cargos existentes. A análise de remuneração será realizada individualmente, e, se necessário, serão realizados ajustes que comportem as novas responsabilidades de cada diretor.

5.4. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

É representada por *targets* de remuneração de curto e longo prazo que variam de acordo com os resultados obtidos por cada diretor. Os montantes das remunerações variáveis são obtidos ao combinarmos os *targets* de remuneração, com os resultados obtidos e o último pró-labore do ano anterior ao pagamento/concessão da remuneração variável.

a. Incentivo de Curto Prazo: será pago anualmente, em data a ser definida pela Companhia, e individualmente baseado nos resultados de três componentes:
   - Avaliação da Raia Drogasil: nota da empresa que engloba as metas e os resultados organizacionais e é impactada diretamente pelas ações conjuntas dos diretores.
   - Avaliação de área: são as metas e os resultados individuais (quantitativas e qualitativas) que refletem diretamente a gestão e o empenho de cada diretor.
   - Avaliação de desempenho: é individual e baseada em competências elencadas pela RaiaDrogasil que direcionam para os grandes objetivos estratégicos da empresa.

   Cada um dos três componentes tem um determinado peso, que ao serem combinados resulta no desempenho anual do diretor.

b. Incentivo de Longo Prazo: é baseado em ações e seguirá as definições previstas nos Planos e/ou Programa de Incentivo vigentes e aprovado pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral de Acionistas, conforme aplicável.

Exceções: qualquer demanda que não estiver coberta pelas ferramentas descritas acima deve ser tratada de forma excepcional e esporádica, como retenções e movimentações estruturais imediatas.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. ÁREA DE GENTE, CULTURA E RESPONSABILIDADE

a. Comparar os cargos da Raia Drogasil com o mercado, que se dará pelas atividades exercidas e requisitos exigidos (formação, experiência e conhecimentos específicos).
b. Identificar e apontar eventuais necessidades, com propostas de planos de ação e seus respectivos custos para implantação.

6.2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

a. Analisar e deliberar sobre os planos de ação propostos pela área de Gente, Cultura e Sustentabilidade.
b. Estabelecer as verbas destinadas aos reajustes de pró-labore, com base na situação financeira da Raia Drogasil e Política de Remuneração vigente.

7. AUTORIDADE

Ato / Motivo	Responsável	Aprovação
Elaboração da Política para Remuneração da Diretoria Estatutária.	Diretoria de Gente, Cultura e Sustentabilidade	Conselho de Administração

8. REGISTRO

Número da versão	Data da criação / modificação	Data da aprovação	Acesso	Manutenção e atualização	Armazenamento
001	10/09/2019	10/09/2020	Alta Gestão	Diretoria de Gente, Cultura e Sustentabilidade	CVM
002	28/12/2020	30/03/2021	Alta Gestão	Diretoria de Gente, Cultura e Sustentabilidade	Somente RI