

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DA BLAU FARMACÊUTICA S.A.**

Aprovada em Reuniões do Conselho de Administração da Companhia

Realizadas em 05 e revisada em 12 de janeiro de 2018

Em conformidade com o estatuto social da Blau Farmacêutica S. A. ("Companhia"), o Conselho de Administração (o "Conselho") em reunião realizada em 05 de janeiro de 2018, na sede da Companhia, na Cidade de Cotia, no Estado de São Paulo, Brasil, de acordo com as disposições pertinentes do estatuto social, deliberou pela adoção da presente Política de Remuneração para estabelecer os critérios e procedimentos para estipulação das bases remuneratórias do Pessoal-Chave da Companhia. Esta Política foi alterada na reunião do Conselho de Administração realizada em 12 de janeiro de 2018.

Esta política tem o intuito de estabelecer os princípios básicos de remuneração e poderá ser alterada pelo Conselho de Administração, nos termos do Estatuto Social da Companhia.

I. GLOSSÁRIO:

Companhia - Blau Farmacêutica S.A.

Pessoal-Chave da Administração - Nos termos do presente regulamento, são os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, demais comitês, sejam eles estatutários ou não estatutários, e cargos estratégicos de gerentes e coordenadores.

Conselho de Administração - Órgão deliberativo da Companhia, dispendo dos poderes estabelecidos no Estatuto Social, na Lei das Sociedades por Ações e no Regimento Interno do próprio órgão.

Comitês de Remuneração - Comitê de RH, Remuneração e Governança constituído na forma do Estatuto Social, e do Regimento Interno do Conselho de Administração da Companhia

II. DOS PRINCÍPIOS GERAIS:

II.I A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria (estatutários e não estatutários) ("Conselho de Administração e "Diretoria") deverá ser fixada pela Assembleia geral, devendo o Conselho de Administração, fixar os honorários mensais dos seus respectivos membros e dos membros da Diretoria.

II.II Quando instalados outros órgãos, a Assembleia Geral que eleger seus respectivos membros deverá fixar a respectiva remuneração, de acordo com os valores mínimos estabelecidos por lei.

II.III Os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração da Companhia ("Comitês") serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração dentro dos limites dos valores globais anuais fixados para o Conselho de Administração pela Assembleia Geral de Acionistas.

III. COMITÊ DE REMUNERAÇÃO:

III.I O Conselho de Administração da Companhia será auxiliado nas questões relativas à remuneração do Pessoal-Chave da Administração por um Comitê de Remuneração.

III.II O Comitê de Remuneração terá entre suas respectivas atribuições a de propor, para o Pessoal-Chave da Administração, remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo segmento do Mercado Farmacêutico 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 recursos sempre que necessários.

III.III Assim ocorre com o Conselho de Administração, ao Comitê de Remuneração será permitida a contratação de assessoria de notória especialização para definição dos planos de remuneração em conformidade com pesquisas realizadas junto ao segmento de mercado da Companhia.

IV. DAS ESPÉCIES DE REMUNERAÇÃO:

IV.I A política de remuneração da Companhia tem como função principal alinhar os interesses do Pessoal-Chave da Administração e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo segmento do Mercado Farmacêutico dos países em que atua a Companhia, podendo o Comitê de Remuneração propor formas e/ou conceitos diferentes para países diferentes onde haja a atuação da Companhia, de forma a atender as melhores práticas de cada mercado.

VI.II A remuneração Global do Pessoal-Chave da Administração poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- i. Remuneração fixa;
- ii. Remuneração variável;
- iii. Remuneração baseada em ações;
- iv. Benefícios pós emprego;
- v. Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo;
- vi. Outros componentes eventualmente deliberados pelo Conselho de Administração ou Comitê de Remuneração, nos limites impostos pela delegação;

V. DA REMUNERAÇÃO PROPRIAMENTE DITA

- i. Remuneração Fixa:**

- 1- A remuneração Fixa do Pessoal-Chave da Administração será baseada nas responsabilidades do cargo e experiências individuais e nos valores medianos pagos pelas empresas de mesmo porte da Companhia em cada um dos mercados em que atua.
- 2- A prerrogativa para o estabelecimento de tal remuneração, no caso do Conselho de Administração é da Assembleia Geral de Acionistas e, nos demais casos, é do Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Remuneração, podendo se basear em assessoria de empresa especializada.
- 3- A remuneração fixa poderá ser revisada anualmente, de forma a garantir o repasse da inflação e a manutenção do poder aquisitivo, podendo ainda propor a revisão de forma a garantir a plena adequação às práticas do Mercado Farmacêutico de cada um dos países em que a Companhia atua.

ii. **Remuneração variável**

a) **Bônus:**

- 1- Visando promover o melhor interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia, o Pessoal-Chave da Administração, em especial, os membros da Diretoria da Companhia, poderão participar de um programa anual de bônus. Os montantes a serem distribuídos no âmbito deste programa deverá resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva do participante.
- 2- A Avaliação objetiva poderá resultar no cumprimento de metas anuais estabelecidas em contrato de gestão.
- 3- A avaliação subjetiva será realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme venha ser sugerido pelo Comitê de Remuneração e aprovado pelo Conselho de Administração.
- 4- Os critérios de pagamento de bônus, bem como as metas globais e individuais do Pessoal-Chave da Administração, serão propostos pelo Comitê de Remuneração e aprovados, no caso dos membros do Conselho de Administração, se houver previsão de pagamento de bônus, pela Assembleia Geral de Acionistas e, nos demais casos, pelo Conselho de Administração, devendo ser incluído o valor total a ser pago no orçamento da Companhia aprovado para cada ano calendário.

b) **Participação nos Lucros**

Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria poderão fazer jus a participação do lucro da Companhia, conforme deliberação da Assembleia Geral de Acionistas e observado o Estatuto Social da Companhia

iii. **Remuneração baseada ou atrelada em ações:**

- 1- A Companhia poderá aprovar plano de remuneração baseado ou atrelado em ações (“Plano Geral”), o qual dependerá da aprovação em Assembleia Geral de Acionistas, podendo outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração ou ao Comitê de Remuneração.
- 2- Observado o Plano Geral aprovado em assembleia geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas, quando serão definidas as condições específicas e os respectivos beneficiários.
- 3- Os programas deverão observar a disponibilidade de recursos financeiros da Companhia e a adequação dos percentuais acionários adicionais das ações em circulação ao limite estabelecido nas normas aplicáveis, quando for o caso.
- 4- A remuneração baseada ou atrelada em ações tem por objetivo estimular a expansão, o êxito e os objetivos sociais da Companhia, por meio da aproximação e alinhamento dos interesses dos Acionistas aos interesses do Pessoal-Chave da Administração.

iv. Benefícios Pós-Emprego:

A critério do Conselho de Administração ou do Comitê de Remuneração, poderão ser atribuídos ao Pessoal-Chave da Administração, benefícios pós emprego, representados por:

- a) Previdência Privada Suplementar;
- b) Seguro de pessoas; e
- c) Assistência Médica e/ou Odontológica.

Eventuais novos benefícios que vierem a ser implementados terão sua vigência estabelecida a partir da data de sua instituição, mas não serão retroativos.

v. Benefícios Motivados pela Cessação do exercício do cargo:

Em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração ou do Comitê de Remuneração, a atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo ao Pessoal-Chave da Administração poderão ser estabelecidos por prazo determinado, conforme a hipótese.

VI. CUMULAÇÃO DE CARGOS:

VI.I. Aqueles que porventura participarem de múltiplos órgãos da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída em conformidade com adicionais compatíveis aos cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos em normas a serem definidas pelo Conselho ou pelo Comitê de Remuneração da Companhia.

VII. MODIFICAÇÃO:

VIII.I. Em conformidade com as disposições do Estatuto Social da Companhia, a presente política poderá ser modificada, preservando-se os direitos adquiridos.

VIII. CASOS OMISSOS:

IX.I. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia, que poderá delegar ao Comitê de Remuneração tal responsabilidade.