

SUL AMÉRICA S.A.

COMPANHIA ABERTA DE CAPITAL AUTORIZADO

CVM Nº 21121

CNPJ/MF 29.978.814/0001-87

NIRE 3330003299-1

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Remuneração (ou “Política”) estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração do pessoal-chave da administração da Sul América S.A. e suas controladas (em conjunto “SulAmérica” ou “Companhia”).

Constitui pessoal-chave da administração da Companhia, nos termos da presente Política, os membros do conselho de administração, da diretoria, do conselho fiscal e dos comitês de assessoramento do conselho de administração, estatutários e não estatutários (“Pessoal-Chave da Administração”).

A remuneração global dos membros do conselho de administração e da diretoria da Companhia (“Conselho de Administração” e “Diretoria”) deverá ser fixada pela Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração fixar os honorários mensais dos seus membros e dos membros da Diretoria.

A remuneração dos membros do conselho fiscal da Companhia (“Conselho Fiscal”), quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei.

Os membros dos comitês da Companhia (“Comitês”) serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

2. COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

O Conselho de Administração da Companhia será auxiliado nas questões relativas à remuneração do Pessoal-Chave da Administração por um comitê de remuneração (“Comitê de Remuneração”).

O Comitê de Remuneração terá entre suas atribuições a de propor para o Pessoal-Chave da Administração, remuneração 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 recursos sempre que necessário.

O Comitê de Remuneração, quando lhe couber por delegação do Conselho de Administração, poderá fixar a remuneração do Pessoal-Chave da Administração.

3. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração da Companhia tem como principal função alinhar os interesses do Pessoal-Chave da Administração e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado.

A remuneração global do Pessoal-Chave da Administração poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável; (iii) benefícios pós-emprego; (iv) benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo; (v) remuneração baseada em ações; e (vi) outros que o Conselho de Administração ou o Comitê de Remuneração venha a determinar.

Caberá ao Conselho de Administração, ou ao Comitê de Remuneração, determinar a proporção de cada componente da remuneração do Pessoal-Chave da Administração, dentre aqueles acima relacionados.

I. Remuneração Fixa

A remuneração fixa do Pessoal-Chave da Administração será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração o Comitê de Remuneração ou o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.

A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Comitê de Remuneração ou do Conselho de Administração, de forma que seja adequada as práticas de mercado ou atualizada monetariamente.

II. Remuneração variável

a) Bônus

O Pessoal-Chave da Administração, em especial os membros da Diretoria da Companhia, poderão participar de um programa anual de bônus visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia. Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverá resultar de processo de avaliação objetiva e subjetiva do participante. A avaliação objetiva poderá resultar do cumprimento de metas anuais

estabelecidas em contrato de gestão, enquanto a avaliação subjetiva será aquela realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme venha a ser determinado pelo Comitê de Remuneração ou pelo Conselho de Administração.

O pagamento do bônus será realizado, no período de 12 meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado.

b) Participação nos Lucros

Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria poderão fazer jus a participação no lucro da Companhia, conforme deliberação da Assembleia Geral de Acionistas e observado o estatuto social da Companhia.

III. Benefícios pós-emprego

Poderão ser atribuídos ao Pessoal-Chave da Administração, a critério do Conselho de Administração ou Comitê de Remuneração, benefícios pós-emprego, representados dentre outros por: (a) benefício de aposentadoria suplementar; (b) benefícios de renda vitalícia; ou (c) seguro de pessoas.

IV. Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo

A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo ao Pessoal-Chave da Administração poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração ou do Comitê de Remuneração.

V. Remuneração baseada em ações

A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral do respectivo Plano Geral de Opção de Compra de Ações ou Units de emissão da Companhia ("Plano Geral"), que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração ou ao Comitê de Remuneração.

Observado o Plano Geral aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração ou o Comitê de Remuneração, conforme o caso, poderá adotar periodicamente Programas de Opção de Compra de Ações ou Units ("Programas"), onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

Adicionalmente, os Programas deverão observar a disponibilidade de recursos financeiros da Companhia e a adequação dos percentuais acionários das ações em circulação ao limite estabelecido nas normas aplicáveis.

A outorga de opções para a compra de ações ou units tem por objetivo estimular a expansão, o êxito e os objetivos sociais da Companhia e alinhar os interesses de seus acionistas e do Pessoal-Chave da Administração.

4. COMITÊS

Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.

5. CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será atribuída pela Assembleia Geral que os eleger, nos termos da legislação aplicável, podendo ser acrescida do reembolso das despesas realizadas pelo conselheiro no desempenho de sua função.

6. CASOS OMISSOS

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