

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

Este regimento estabelece a composição, a forma de funcionamento e as competências do Comitê de Gestão de Pessoas ("Comitê") da Odontoprev S.A. ("Companhia"), organizado em conformidade com os termos do artigo 15, parágrafo 12 do Estatuto Social da Companhia.

1. O Comitê é o órgão independente, de caráter consultivo e permanente, com as atribuições de:

1.1 Supervisionar e revisar as políticas e práticas de remuneração e propor ao Conselho de Administração a remuneração dos Administradores;

1.2 Assessorar o Conselho de Administração em suas responsabilidades de eleger, avaliar e destituir o Diretor Presidente e demais Diretores da companhia;

1.3 Diligenciar para que a companhia se prepare com a antecedência necessária para a sucessão dos Diretores e demais cargos chave de seu alto escalão;

1.4. Monitorar os programas de atração e retenção dos talentos da Companhia, indicadores de satisfação e clima organizacional e;

1.5 Monitorar o perfil de experiências e competências dos Administradores com atenção às oportunidades de aprimoramento.

II – Composição e Remuneração

2. O Comitê reporta-se ao Conselho de Administração e será composto por, no mínimo, três membros, com participação de pelo menos 1 Conselheiro Independente, eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração, e com mandato de 1 (um) ano.

2.1 A função de membro do Comitê é indelegável.

2.2 Os membros dos Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração passam a ser remunerados por participação efetiva em reuniões. O valor de remuneração por reunião é definido pelo Conselho de Administração, respeitando os limites orçamentários, apoiado em pesquisas de mercado e qualquer alteração, antes de ser implementada deverá, impreterivelmente, ser aprovado pelo Conselho de Administração.

III - Coordenação do Comitê

3. O Comitê terá um Coordenador que será escolhido pelos membros do Comitê. Compete ao Coordenador:

3.1 Convocar e coordenar as reuniões do Comitê, comunicando previamente aos demais membros a pauta de assuntos e nomear o secretário de cada reunião;

3.2 Solicitar à Companhia as informações necessárias ao desempenho das funções do Comitê e disponibilizá-las tempestivamente aos seus membros;

3.3 Fazer cumprir este regimento e representar o Comitê nos atos de sua competência e;

3.4 Na ausência ou impedimento do Coordenador do Comitê, a sua função será exercida por outro membro por ele previamente designado ou indicado pela maioria.

IV - Funcionamento

4. O Comitê reunir-se-á ordinariamente uma vez por trimestre, e, extraordinariamente, quando convocado pelo seu Coordenador ou por solicitação de qualquer de seus membros;

4.1 As reuniões serão realizadas na sede social da Companhia ou em outro lugar previamente acordado e comunicado aos seus membros;

4.2 O quórum para instalação de qualquer reunião do Comitê é constituído pela maioria de seus membros, valendo como presença a participação, ainda que parcial, via telefone ou vídeo conferência;

4.3 As recomendações do comitê serão estabelecidas sempre por maioria simples de votos de seus membros;

4.4 Das reuniões lavrar-se-ão atas com indicação da data, local, horário, nome dos membros presentes, bem como exposição sucinta dos trabalhos e decisões tomadas. Referidas atas serão assinadas pelos membros do Comitê que participaram da reunião;

4.5 As convocações ocorrerão com o simultâneo encaminhamento da pauta de assuntos, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, com exceção de assunto que exija apreciação urgente;

4.6 O Comitê poderá convidar para participar de suas reuniões outros membros da Administração, além de gestores e/ou colaboradores da Companhia que detenham informações relevantes ou cujos assuntos constantes da pauta sejam relacionados à sua área de atuação.

V - Competência

5. Compete ao Comitê:

5.1 Zelar pela atuação, independência e qualidade dos seus trabalhos, valendo-se de especialistas externos quando necessário, para embasar suas recomendações ao Conselho de Administração;

5.2 Reunir-se periodicamente com membros da diretoria da Companhia a fim de discutir políticas, práticas e procedimentos relacionados às responsabilidades do Comitê, bem como solicitar documentos e informações necessárias ao desempenho de suas funções;

5.3 Aferir periodicamente a competitividade das políticas de remuneração dos Administradores em relação às práticas do mercado;

5.4 Rever com o Diretor Presidente e propor ao Conselho de Administração a remuneração atribuída aos Diretores, desde que envolvam os componentes fixos (remuneração mensal e benefícios) e variáveis (incentivos de curto e longo prazo). Para os casos de propostas individuais de revisão para Diretores que envolvam apenas os componentes fixos e observado o limite aprovado de remuneração global anual para o exercício, o Diretor Presidente poderá rever com o Comitê, ficando dispensado o envio ao Conselho de Administração;

5.5 Indicar, nos termos de programa de incentivo de longo prazo aprovado pelo Conselho de Administração, os beneficiários (colaboradores elegíveis ao programa) que deverão receber o bônus relacionado a um determinado período de apuração;

5.6 Propor ao Conselho de Administração a remuneração anual dos Administradores da Companhia a ser submetida à Assembleia Geral dos acionistas;

5.7 Apoiar o Conselho de Administração nas suas responsabilidades de eleger, avaliar e destituir o Diretor Presidente e demais membros da Diretoria;

5.8 Acompanhar o planejamento do processo sucessório e apresentar anualmente ao Conselho de Administração os recursos humanos disponíveis para sucessão dos Diretores e demais cargos chave da Companhia;

5.9 Monitorar os programas de atração, retenção, treinamento e desenvolvimento de talentos da Companhia e os indicadores de satisfação e clima de colaboradores;

5.10 Propor e monitorar os indicadores corporativos utilizados para pagamento de bônus aos Administradores e Participação nos Resultados dos colaboradores, incluindo indicadores financeiros e de satisfação (clientes, rede credenciada e beneficiários); e

5.11 Atualizar periodicamente o perfil de competências, experiência e especialização dos Administradores, e recomendar ao Conselho de Administração, quando for o caso, as oportunidades de aprimoramento deste perfil.

VI - Disposições Gerais

6.1 Em caso de contradição entre os termos do presente regimento Interno e do Estatuto Social da Companhia, prevalecerá o disposto neste último;

6.2 O presente Regimento Interno poderá ser alterado pela deliberação da maioria absoluta dos membros do Comitê em reunião validamente convocada e instalada;

6.3 Casos omissos serão solucionados pelo voto da maioria dos membros do Comitê.