ATA DA 6ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA S.A – DATAPREV

Aos dezoito dias do mês de junho de 2025, às quatorze horas e trinta minutos, presentes as senhoras **JANICE FAGUNDES BRUTTO** e **CRISTIANE VAZ DOMINGUES**, membros externos, designadas para compor o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração – Copel, por meio da Resolução do Conselho de Administração RS CADM/005/2023, de 28 de julho de 2023, e como convidados, o senhor Joseilton Gonçalves dos Santos (Secretário Executivo) e o senhor José Ivanildo Dias Júnior (Superintendente de Gestão de Pessoas), realizou-se a 6ª Reunião Ordinária do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da Dataprev, conforme o art. 12, V do Estatuto Social da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência S.A Dataprev, aprovado pela 3ª Assembleia Geral Extraordinária da Dataprev, em 13 de novembro de 2017, e alterações posteriores, para tratar dos seguintes assuntos:

01 – Ata da 5ª Reunião Ordinária do Copel de 26 de junho de 2025. O Comitê apreciou e aprovou a respectiva Ata conforme apresentada, a qual será disponibilizada para assinatura na Plataforma Atlas.

02 – 2º Relatório de Efetividade do Programa de Desligamento Incentivado - PDI 2023. (art. 7º da Resolução CGPAR nº. 50, de 27/12/2023). O senhor José Ivanildo apresentou as informações complementares solicitadas por este Colegiado, em sua na 5ª Reunião Ordinária, realizada em 26 de maio de 2025, referentes ao 2º Relatório de Efetividade do Programa de Desligamento Incentivado (PDI) 2023. Esclareceu que a Dataprev elaborou dois modelos de relatório sobre o tema, os quais foram encaminhados à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest): um primeiro, mais abrangente, e um segundo, mais sintético, este último apresentado na reunião anterior. Na ocasião, passou a detalhar o conteúdo dos relatórios, que contemplam as informações requeridas por este Colegiado, incluindo a o cálculo do payback. Discorreu sobre os principais resultados do Programa PDI 2023, a seguir: número de empregados efetivamente desligados; incentivos financeiros concedidos; custo médio por desligamento; faixa de remuneração dos empregados desligados (maior e menor média); economia gerada com o programa; cálculo do payback, entre outros indicadores relevantes. Após argumentações e devidos esclarecimentos, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Copel) considerou que o documento atende aos requisitos estabelecidos e recomendou a sua submissão à deliberação do Conselho de Administração.

03 – Conteúdo suprimido em razão de conter matéria de caráter restrito.

04 – Apresentação do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão – Inclua+. O senhor José Ivanildo informou que recentemente foi realizado o Censo de Diversidade na Dataprev, com o objetivo de incentivar a participação dos empregados. Citou que, durante o censo, foi registrado um percentual significativo de adesão, o que demonstra o interesse do público interno no tema. Destacou que, a partir dos dados coletados, foram identificados diversos pontos relevantes que poderão ser incorporados ao Programa Inclua+, com o intuito de aprimorá-lo. Diante disso, propôs que a apresentação formal do programa seja realizada em momento oportuno, após a consolidação e análise dessas informações, de modo a enriquecer o conteúdo e as ações do programa. O Comitê considerou a proposta pertinente e acordou que a apresentação do Programa Inclua+ será incluída na pauta de uma próxima reunião.

05 – Regras de Reembolso – Plano de Saúde. O senhor José Ivanildo apresentou a proposta referente ao reajuste no reembolso do plano de saúde. Iniciou a exposição destacando que o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigente prevê, para este mês, o reajuste das tabelas de reembolso relacionadas ao benefício de assistência à saúde. Contextualizou os valores de reajustes praticados pelas operadoras de saúde, a exemplo da Blue, Sul Améria e outras, comparativo aos valores praticados pela GEAP, informando que a operadora Blue não teve reajuste e que as outras operadoras apresentaram reajustes entre 15% e 16%, todas acima da inflação. Apresentou um exemplo de cálculo referente à Faixa 1, que indicaria um impacto de 11,89% caso fosse aplicado o reajuste proporcional, ressaltando que esse exercício foi feito para todas as 10 (dez) faixas de reembolso, considerando tanto a representatividade de cada credenciada quanto o impacto financeiro proporcional. Explicou que a análise demonstrou que, mesmo com o exercício de aplicação dos reajustes, o valor médio praticado atualmente pela GEAP faz com que a empresa reembolse, em média, 50% das despesas totais de saúde dos empregados e que a eventual aplicação da nova tabela

levaria, na prática, a uma redução dos valores de reembolso em praticamente todas as faixas, com destaque para algumas faixas com reduções mais expressivas. Destacou que, conforme previsto no ACT, a aplicação do reajuste seria um movimento natural, mas que, neste contexto, poderia gerar um ambiente de tensão interna, em função da percepção de redução do benefício. Diante disso, explicou que foi apresentada à Diretoria Executiva duas alternativas: 1) suspender a aplicação do reajuste e encaminhar o tema para discussão e negociação coletiva, no âmbito do próximo ACT; 2) aplicar o reajuste conforme previsto no ACT, comunicando detalhadamente aos empregados que se trata de uma consequência natural da adesão à GEAP e da redução do custo médio de saúde. Em relação ao impacto financeiro, mencionou que: a) com a entrada da GEAP, a média de participação da empresa nas despesas de saúde passaria de 50% para aproximadamente 54%, sendo que o limite máximo estabelecido pela resolução vigente é de 70%; b) caso fosse aplicado o reajuste ponderado previsto no ACT, a participação poderia alcançar 60%, com impacto financeiro estimado, elevando o gasto mensal de R$ 2,4 milhões para R$ 2,7 milhões. Esclareceu que aproposta aprovada pela Diretoria Executiva foi pela manutenção da tabela atual e inclusão do tema na pauta de negociação coletiva para o próximo ACT. Após argumentações e devidos esclarecimentos, o Copel manifestou-se favorável à proposta apresentada e recomendou a submissão do tema para deliberação do Conselho de Administração quando do momento de análise do ACT.

Brasília-DF, 18 de junho de 2025.

JANICE FAGUNDES BRUTTO
Membro

CRISTIANE VAZ DOMINGUES
Membro

JOSEILTON SANTOS
Secretário Executivo

Certifica-se que este documento é cópia fiel do original assinado pelos membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração – Copel, com presença de conteúdos protegidos, em função do caráter restrito da matéria, logo não constando do texto do documento.