



A light gray background featuring a complex network of interconnected white dots and lines, forming a mesh-like pattern that suggests connectivity and structure.

MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

**SEBRAE
PREVIDÊNCIA**



1

APRESENTAÇÃO



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

O SEBRAE PREVIDÊNCIA - Instituto SEBRAE de Seguridade Social é uma entidade fechada de previdência complementar, constituída sob a forma de sociedade civil, sem fins lucrativos, de personalidade jurídica de direito privado, criada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE Nacional, seu Patrocinador-Fundador.

Este Manual, que apresenta as principais práticas de governança corporativa do SEBRAE PREVIDÊNCIA, objetiva a consolidação dos preceitos, normas e práticas adotadas na administração da entidade, sendo utilizado como um instrumento para a promoção do desenvolvimento institucional, excelência no cumprimento de suas finalidades estatutárias e atendimento aos interesses dos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores.

Com o auxílio deste Manual, você vai ter uma visão geral da previdência complementar e do funcionamento dos fundos de pensão no Brasil, perceber o papel social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC e entender a importância de fazer parte de um plano de benefícios previdenciários.

0 que é Previdência Complementar

A previdência complementar é um benefício opcional, que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário adicional, conforme sua necessidade e vontade. É uma aposentadoria contratada para garantir uma renda extra ao trabalhador ou a seu beneficiário. Os valores dos benefícios são aplicados pela entidade gestora, com base em cálculos atuariais.

Além da aposentadoria, o participante normalmente tem à sua disposição proteção contra riscos de morte, acidentes, doenças, invalidez etc. No Brasil existem dois tipos de previdência complementar: a previdência aberta e a previdência fechada.

Ambas funcionam de maneira simples: durante o período em que o cidadão estiver trabalhando, paga todo mês uma quantia de acordo



com a sua disponibilidade. O saldo acumulado poderá ser resgatado integralmente ou recebido mensalmente, como uma pensão ou aposentadoria tradicional.

As instituições que trabalham com planos de previdência aberta são fiscalizadas pela Susep (Superintendência de Seguros Privados), do Ministério da Fazenda.

Previdência Fechada

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), mais conhecidas como fundos de pensão, são instituições sem fins lucrativos que mantêm planos de previdência coletivos. São permitidas exclusivamente aos empregados de uma empresa e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; e aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados instituidores.

A fiscalização das EFPC é feita pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc e regulada pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), do Ministério da Previdência Social.

Em 2002, trabalhadores vinculados a entidades representativas, como sindicatos, cooperativas e órgãos de classe passaram a ter direito à previdência complementar fechada, numa modalidade denominada previdência associativa.

Entidade Fechada de Previdência Complementar - EFPC

Entidade Fechada de Previdência Complementar - EFPC é a operadora do(s) plano(s) de benefícios, constituída na forma de sociedade civil ou a fundação, estruturada na forma do art. 35 Lei Complementar nº 109/01,



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

sem fins lucrativos, que tenha por objeto operar plano de benefício de caráter previdenciário.

Assim, EFPC é a instituição criada para o fim exclusivo de administrar planos de benefícios de natureza previdenciária, patrocinados e/ ou instituídos, como é o caso do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Qualificação das Entidades

As EFPC podem ser qualificadas da seguinte forma:

I) De acordo com os planos de benefícios que administram:

- a)** de plano comum, quando administram plano ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes; e
- b)** de multiplano, quando administram plano ou conjunto de planos para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial.

II) De acordo com seus patrocinadores ou instituidores:

- a)** singulares, quando estiverem vinculadas a apenas um patrocinador ou instituidor; e
- b)** multipatrocinadas, quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor, que é o caso do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Constituição de EFPC

A criação de uma EFPC está condicionada a motivação do patrocinador ou instituidor em oferecer aos seus empregados ou associados planos de benefícios de natureza previdenciária, razão pela qual são acessíveis, exclusivamente:



I - aos servidores ou aos empregados dos patrocinadores; e

II - aos associados ou membros dos instituidores.

Existem condições para constituição de uma EFPC, as quais são devidamente regulamentadas, devendo ser observadas.

A importância do Papel do Estado

O Estado Brasileiro desempenha um papel fundamental no mercado de previdência complementar. Cabe a ele a fiscalização do sistema e a determinação de padrões mínimos de segurança econômico financeira para patrocinador e corpo associativo das EFPC.

Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC



O CNPC é o novo órgão com a função de regular o regime de previdência complementar operado pelas entidades fechadas de previdência complementar, nova denominação do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC.

O CNPC é presidido pelo ministro da Previdência Social e composto por representantes da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), da Casa Civil da Presidência da República, dos Ministérios da Fazenda e do Planejamento, Orçamento e Gestão, das entidades fechadas de previdência complementar, dos patrocinadores e instituidores de planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar e dos participantes e assistidos de planos de benefícios das referidas entidades.

O Decreto nº 7.123, de 03 de março de 2010, dispõe sobre a organização e o funcionamento do Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e dá outras providências.



Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC



Criada pela Lei Nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC, é uma autarquia de natureza especial, dotada de autonomia administrativa e financeira e patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Previdência Sociale com sede e foro no Distrito Federal.

A Previc atua em todo o território nacional como entidade de fiscalização e de supervisão das atividades das entidades fechadas de previdência complementar. Ela é responsável também pela execução das políticas para o regime de previdência complementar, operado pelas entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), observadas as disposições constitucionais e legais aplicáveis.

Necessidade de Informações Atualizadas

O mercado de previdência privada aponta para a necessidade, cada vez mais crescente, por parte dos participantes e assistidos de planos previdenciários, de obterem informações atualizadas e esclarecimentos sobre a gestão dos planos de benefícios ao qual estão associados.

Portanto, boas práticas para geração e difusão de informações aos associados são atributos essências da boa governança dos fundos de pensão, bem como prestar esclarecimentos sobre a política de investimentos, o perfil das carteiras de investimentos, a rentabilidade obtida, os riscos assumidos e onde os recursos do plano estão sendo aplicados, entre outras.

A Resolução CGPC nº 23, de 6 de dezembro de 2006, é a norma que consolida os principais procedimentos que devem ser observados pelas



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

EPPC na divulgação de informações aos participantes e assistidos dos planos de benefícios que administram.

A Alta Direção do SEBRAE PREVIDÊNCIA se apoia nas melhores práticas de governança corporativa e tem como principal fundamento a **TRANSPARÊNCIA**, entendida como a disposição de informar, acima da obrigação de informar.

Estrutura da Governança Corporativa

Os agentes da governança corporativa são componentes da estrutura apresentada na figura a seguir. Cada um desses órgãos exerce um papel fundamental na instrumentalização da governança corporativa do SEBRAE PREVIDÊNCIA.





Assembleia de Patrocinadores e Instituidores



Importante instrumento democrático a Assembleia de Patrocinadores e Instituidores que possuem com convênio de adesão firmado com o SEBRAE PREVIDÊNCIA reúnem-se, sempre que necessário, para exercer o papel competente de indicar representantes nos Conselhos Deliberativo e Fiscal e seus respectivos suplentes, nos termos do Estatuto Social, para conduzir os destinos da Entidade.

A representação nas Assembleias de Patrocinadores e Instituidores dar-se-á pelos representantes legais dos Patrocinadores e Instituidores ou seus mandatários com poderes específicos para praticar os atos deliberativos necessários.



SUMÁRIO

Sumário

1. Apresentação.....	2
2. Introdução.....	12
3. Objetivos.....	14
4. A Instituição, Finalidade e Patrocinadores.....	16
5. Responsáveis Estatutários.....	18
6. Componentes organizacionais.....	21
7. Referenciais de Governança.....	23
8. Princípios da Governança Corporativa.....	26
9. Evolução da Governança Corporativa.....	29
10. Responsabilidade dos Administradores.....	31
11. Política de Comunicação.....	33
12. Supervisão.....	35
13. Forma de Atuação.....	37
14. Gestão de Processos.....	40
15. Processos de Governança Corporativa.....	45
16. Gestão de Riscos e Compliance.....	50
17. Relações Externas e Internas.....	53
18. Referências Legais e Normativas.....	60
19. Aplicação do Manual.....	63
20. Disposições Gerais.....	65
21. Glossário.....	67



2

INTRODUÇÃO



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

O desenvolvimento e implantação dos conceitos de governança corporativa, como um referencial teórico que cuida da ética; da transparência; da teoria de agência, que visa a convergência dos interesses da Instituição; e dos principais modelos e práticas disponíveis são fundamentais para estruturação e sustentabilidade de uma entidade.

As práticas de governança corporativa contribuem para criação de um ambiente empresarial que oferece mais garantia aos interesses dos Participantes, Patrocinadores e Assistidos; em fundos de pensão.

A governança corporativa também auxilia na minimização do conflito de agência existente entre Patrocinadores e Administradores de Ativos e os Mutuários; que por questões de interesse próprio possuem visões de curto prazo e de longo prazo; respectivamente.

Praticar Governança Corporativa requer a adoção de práticas e princípios de relacionamentos pela Entidade ao lidar com as suas Patrocinadoras, Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, Auditoria Independente, Comitês, Participantes e Assistidos, com a finalidade de viabilizar o cumprimento integral dos seus objetivos, garantindo não só a sua perenidade como a dos planos de benefícios por ela administrados.

Trata-se de criar um ambiente de controle dentro de um modelo balanceado de distribuição do poder, tornando a Entidade confiável mesmo aos olhos de pessoas alheias às suas atividades e finalidades, trazendo segurança aos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores. O principal fator que contribui para minimização do conflito de agência em fundos de pensão é o desenvolvimento de um estatuto social que regulamente e garanta a aplicação eficaz da legislação vigente.

Por serem detentores da maior poupança privada nacional, responsáveis por um contingente de milhões de pessoas entre participantes, assistidos e beneficiários, os fundos de pensão devem, obrigatoriamente, adotar princípios de gestão que viabilizem a sua perenidade, solidez e a lisura da sua gestão. É nesse contexto que se enquadra a Governança Corporativa no sistema de previdência complementar.



3

OBJETIVOS



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

O presente Manual reúne os princípios, as regras e as práticas de governança corporativa adotadas no SEBRAE PREVIDÊNCIA, na perspectiva de alcançar os seus objetivos de instituir e administrar planos de benefícios de caráter previdenciário, complementares ao regime geral de previdência social, proporcionando aos seus participantes a garantia de uma aposentadoria tranquila e planejada. Ele contribui, ainda, para a perenidade e melhoria do relacionamento entre os Participantes, assistidos, empregados, colaboradores, conselheiros, diretores, fornecedores, órgãos reguladores, entidades afins, entre outros relacionados ao Instituto.

Este Manual não pretende ser um guia completo para todas as situações e casos que venham a acontecer. Os instrumentos de regulamentação interna complementam os princípios aqui expressos. Em caso de dúvidas sobre suas aplicações, a gerência imediata é o primeiro caminho para o aconselhamento nas questões éticas.



4

A INSTITUIÇÃO, FINALIDADE E PATROCINADORES



O SEBRAE PREVIDÊNCIA

O SEBRAE PREVIDÊNCIA - Instituto SEBRAE de Seguridade Social é uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, multipatrocinada, constituída sob a forma de sociedade civil, sem fins lucrativos, de personalidade jurídica de direito privado, criada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE Nacional, seu Patrocinador-Fundador, aprovado pela Portaria da Secretaria de Previdência Complementar - SPC Nº 16, de 2 de fevereiro de 2004, e publicada no D.O.U. de 03.02.2004, cujas operações tiveram início em 1º de dezembro de 2004.

Foi criada com o objetivo de proporcionar aos empregados do Sistema SEBRAE um Plano de Previdência Complementar - SEBRAEPREV, que conta com trinta Patrocinadores, sendo considerado o Plano com o maior número de patrocinadores do mercado de previdência fechada.

O SEBRAE PREVIDÊNCIA tem a finalidade de executar e administrar Planos de Benefícios de caráter previdenciário, na forma da legislação aplicável e nas condições previstas nos Regulamentos Específicos.

São Patrocinadores do Plano SEBRAEPREV o SEBRAE Nacional, o Sistema SEBRAE, a ABASE - Associação Brasileira dos SEBRAE Estaduais, além do próprio SEBRAE PREVIDÊNCIA, buscando exercer um papel mais efetivo e abrangente, no contexto da seguridade social.



5

RESPONSÁVEIS ESTATUTÁRIOS



SEBRAE PREVIDÊNCIA

Conselho Deliberativo

Cargo	UF	Nome
Presidente	NA	José Claudio dos Santos
Vice-Presidente	PR	Vitor Roberto Tioqueta
Titulares	DF	Maria Eulália
	AM	Nelson Rocha
	CE	Airton Gonçalves Junior
	AB	Manoel Alexandre
	SP	José Paulo Cunha
	NA	Clarice Maria Veras
Suplentes	NA	José Ricardo Mendes Guedes
	MG	Afonso Maria Rocha
	PB	Ricardo Jorge Castro Madruga
	BA	Luiz Henrique M. Barreto
	NA	Jorge C. Fernandez Rincon
	ASS	Hélio Cadore
	AM	Elizandra Litaiff
	NA	André Dantas



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Conselho Fiscal

Cargo	UF	Nome
Titulares	RJ	Antonio Carlos Campos
	ASS	David Hulak
	RN	Leide Garcia Novaes katayama
	SP	Paulo Eduardo S de Arruda
Suplentes	SP	Miguel Carlos da Silva
	AL	José Roberval C. da Silva
	SC	Sérgio Fernandes Cardoso
	MS	Tereza Arruda Krauz

Diretoria Executiva

Cargo	Nome
Diretor-Presidente	Edjair de Siqueira Alves
Diretor de Seguridade	Nilton Cesar da Silva
Diretor de Investimentos	George Alberto C. Mota



6

COMPONENTES ORGANIZACIONAIS



Missão

“Administrar os recursos previdenciários com segurança e rentabilidade, de forma transparente e socialmente responsável, contribuindo para melhor qualidade de vida de seus participantes”

Visão

“Ser referência no mercado de previdência complementar primando pela excelência de resultados na gestão de produtos previdenciários para seus Participantes, Patrocinadores e Instituidores”

Valores Corporativos

- ✓ Honestidade
- ✓ Equidade
- ✓ Transparéncia
- ✓ Responsabilidade
- ✓ Justiça
- ✓ Imparcialidade
- ✓ Discrição.





REFERENCIAIS DE GOVERNANÇA



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

De acordo com o Art. 202 da Constituição Federal, o SEBRAE PREVIDÊNCIA se enquadra no regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, portanto, facultativo e baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado.

De acordo com a natureza jurídica dos seus Patrocinadores e Instituidores, o SEBRAE PREVIDÊNCIA é regido pela Lei Complementar nº 109/2001, prevista no Art. 202 da Constituição Federal, que assegura aos participantes o pleno acesso às informações relativas à gestão compartilhada dos seus respectivos planos de benefícios, administrados pela Entidade.

A referida Lei disciplina a distribuição do poder de orientação, fiscalização e direção no âmbito da Entidade, estabelecendo regras e princípios gerais para todo o regime de previdência privada, bem como a estrutura mínima da gestão da Entidade. Além disso, adota um sistema de freios e contrapesos, através do qual a Entidade deve ser gerida, ou seja, de forma democrática e adequada à proteção dos participantes e assistidos, equilibrando-se o poder dos agentes encarregados da administração e controle dos recursos aportados ao plano de benefícios, de forma que o pacto previdenciário seja fielmente cumprido.

A Resolução MPS/CGPC Nº 13/2004, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar - EFPC.

O Guia PREVIC de Melhores Práticas, da Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC, órgão fiscalizador dos Fundos de Pensão, tem por objetivo orientar os dirigentes, participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores, e seus próprios servidores



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

quanto ao dia-a-dia da gestão dos fundos de pensão, no que diz respeito estrutura de governança, investimentos, passivo previdenciário e gestão de riscos, além de recomendações e determinações da PREVIC para os Fundos de Pensão.

O SEBRAE PREVIDÊNCIA, além da legislação vigente, rege-se pelo seu Estatuto Social, pelos Regulamentos Específicos dos Planos de Benefícios que executa e administra, por seus Regimentos Internos, por instruções e outros atos que forem baixados pelos seus órgãos estatutários e pela legislação pertinente às entidades fechadas de previdência complementar.



8

PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA



As práticas de governança estão fundamentadas em seis princípios básicos, todos importantes e complementares, cuja combinação viabiliza o cumprimento dos objetivos do SEBRAE PREVIDÊNCIA:

A. Transparéncia

Divulgação aberta e ágil de informações relativas às atividades do SEBRAE PREVIDÊNCIA. A divulgação não deve se restringir apenas aos itens obrigatórios, mas abranger as informações que possibilitem o acompanhamento da gestão dos planos de benefícios. Por meio dos canais diretos de comunicação a exemplo do Portal www.sebraeprev.com.br e da sua área restrita; Portal de Educação Financeira e Previdenciária - www.planejar-sebraeprev.com.br, além dos informativos periódicos, impressos e eletrônicos.

B. Equidade

Tratamento justo e não discriminatório das pessoas que atuam na entidade e com ela se relacionam.

C. Prestação de Contas

Fornecimento permanente de informações acerca das ações adotadas na gestão da entidade, onde os órgãos estatutários assumem plena responsabilidade pelas ações realizadas, cuidando para que todas as decisões e manifestações proferidas no exercício de suas atividades sejam formalizadas e justificadas, de modo a responderem integralmente por todos os atos praticados na vigência de seus mandatos e contratos.

A fiscalização e a cobrança de contínua melhoria de procedimentos, por parte dos participantes, assistidos e patrocinadores, devem ser



vistas como um estímulo ao aprimoramento dos serviços, no sentido de alcançar altos níveis de profissionalismo.

D. Cumprimento das leis

Observância e atendimento às determinações previstas no arcabouço legal e regulatório do segmento de previdência complementar.

E. Ética

Orientação da gestão pelo senso ético na condução moral de ações, com postura de empresa cidadã, conciliando os interesses das partes envolvidas. É dever de cada integrante do quadro corporativo trabalhar com proatividade e dinamismo, com o objetivo de resguardar a imagem institucional, mantendo postura pública ética, compromissada com a eficiência e qualidade no relacionamento com todos os parceiros.

F. Responsabilidade Corporativa

Conselheiros, diretores e colaboradores devem zelar pela perenidade, sustentabilidade e solidez do SEBRAE PREVIDÊNCIA, proporcionando segurança aos participantes, assistidos e patrocinadores, através de uma gestão eficaz e focada no atendimento de qualidade. Mantendo o foco no resultado esperado com os investimentos, a Administração se compromete a realizar negócios e operações em ambiente seguro e pautado por princípios de prudência, respeito às leis, normas e regulamentos, responsabilidade social e respeito ao meio ambiente e aos direitos humanos, na forma prescrita no Código de Ética do SEBRAE PREVIDÊNCIA. A qualificação e diversidade de força de trabalho e o estímulo à inovação, será considerada em todas as decisões dos gestores da entidade, sejam sobre a contratação de serviços e pessoas, compra de produtos, inversão de recursos ou quaisquer outras.



9

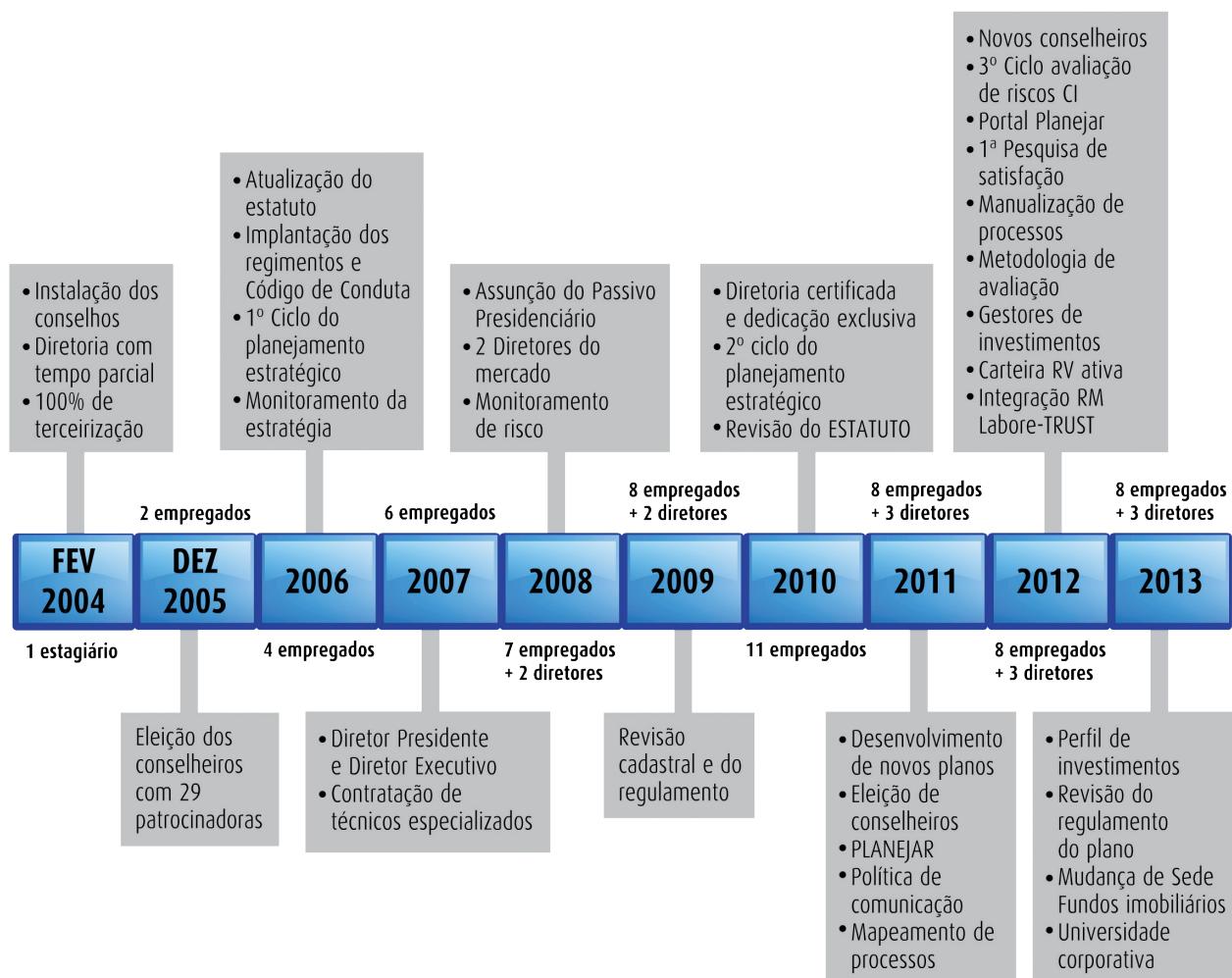
EVOLUÇÃO DA GOVERNANÇA CORPORATIVA



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Evolução da Governança

A jornada de Governança Corporativa do SEBRAE PREVIDÊNCIA começou em 2004 desde a criação do Instituto, a figura a seguir sintetiza as boas práticas que foram implantadas ao longo dos anos.





10

RESPONSABILIDADE DOS ADMINISTRADORES



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Dada a sua característica de organização perene, o SEBRAE PREVIDÊNCIA exige dos seus administradores, além da orientação pelos princípios básicos de governança supracitados, responsabilidade corporativa com conduta baseada na visão de longo prazo.

Nesse sentido, a governança corporativa do SEBRAE PREVIDÊNCIA se dará pela negociação e desenvolvimento de ações orientadas pela ética e pela postura conciliatória, pautando-se adicionalmente pelos seguintes princípios:

- ✓ Respeito como base dos relacionamentos;
- ✓ Honestidade e integridade na condução dos negócios;
- ✓ Humildade e coragem no enfrentamento dos desafios;
- ✓ Compromisso com a qualidade expressa na integridade dos serviços, bem como na busca da melhoria da qualidade de vida de todos com os quais nos relacionamos;
- ✓ Responsabilidade na construção e preservação do patrimônio físico;
- ✓ Clareza e precisão na divulgação de informações;
- ✓ Preservação e sustentação das condições ambientais, coibindo o mau uso, a depredação e o comprometimento dos recursos naturais e físicos;
- ✓ Trato aos participantes e assistidos de maneira profissional, justa e sem discriminação, respeitando os direitos assegurados nos regulamentos dos planos de benefícios em que estiverem inscritos;
- ✓ Atração, desenvolvimento e retenção de uma competente força de trabalho; e
- ✓ Persistência na administração dos investimentos alicerçados no tripé “segurança, liquidez e rentabilidade” para que os compromissos com os participantes sejam honrados de maneira prudente e segura no presente e no futuro.



POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

O modelo de Comunicação do SEBRAE PREVIDÊNCIA abrange o relacionamento entre a entidade e os seus públicos relevantes. Os objetivos de comunicação não se restringem aos resultados operacionais. Focam, também, os resultados organizacionais de imagem, qualidade, perenidade e respeito às questões sociais e ambientais.

As ações e estratégias de comunicação do SEBRAE PREVIDÊNCIA estão formalizadas na Política de Comunicação, que tem como finalidade principal orientar as atividades de relacionamento entre o SEBRAE PREVIDÊNCIA e seus públicos, garantindo a transparência, tempestividade e confiabilidade das informações prestadas pela Entidade. São considerados como público as pessoas e grupos que estão conectados ou relacionados à organização.

No âmbito interno, as ações de comunicação visam criar e consolidar mecanismos que promovam a interação entre dirigentes, gerentes e empregados, além de conscientizar o grupo, em todos os níveis, para que a imagem do SEBRAE PREVIDÊNCIA se forme, também, a partir de posturas e comportamentos individuais, tendo cada empregado a responsabilidade de contribuir para a boa imagem do Instituto.

No âmbito externo, as ações têm como objetivo proporcionar aos participantes, assistidos, gestores de previdência complementar, dirigentes das patrocinadoras, membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, Associações e Federações de classe, entidades do Sistema de Previdência Complementar e imprensa, condições de acompanhar a gestão dos planos de previdência complementar.



12

SUPERVISÃO



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

A supervisão das diretrizes aqui estabelecidas será exercida pela Diretoria Executiva do SEBRAE PREVIDÊNCIA, de forma a garantir a prática das regras e procedimentos elencados, visando assegurar o conhecimento e a divulgação dos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos internos e externos.

O Comitê de Ética será um dos canais abertos para ouvir e agir sobre assuntos relativos às possíveis violações da política e das práticas de governança do SEBRAE PREVIDÊNCIA.



13

FORMA DE ATUAÇÃO



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

O SEBRAE PREVIDÊNCIA tem sua atuação pautada pelos macro processos elencados a seguir:

I – Macroprocessos de Negócio:

- I. Relacionamento com o Mercado;
- II. Gestão da Arrecadação;
- III. Gestão de Investimento;
- IV. Gestão do Relacionamento;
- V. Gestão da Adesão;
- VI. Gestão Cadastral;
- VII. Gestão de Institutos;
- VIII. Gestão de Benefícios.

II - Macroprocessos de Suporte Organizacional:

- I. Apoio a Governança;
- II. Gestão da Comunicação Institucional;
- III. Gestão Jurídica;
- IV. Gestão Atuarial;
- V. Gestão de Documentos;
- VI. Gestão de Processos Organizacionais;
- VII. Gestão Financeira e Contábil;
- VIII. Gestão de Pessoas;
- IX. Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- X. Gestão de Fornecedores.

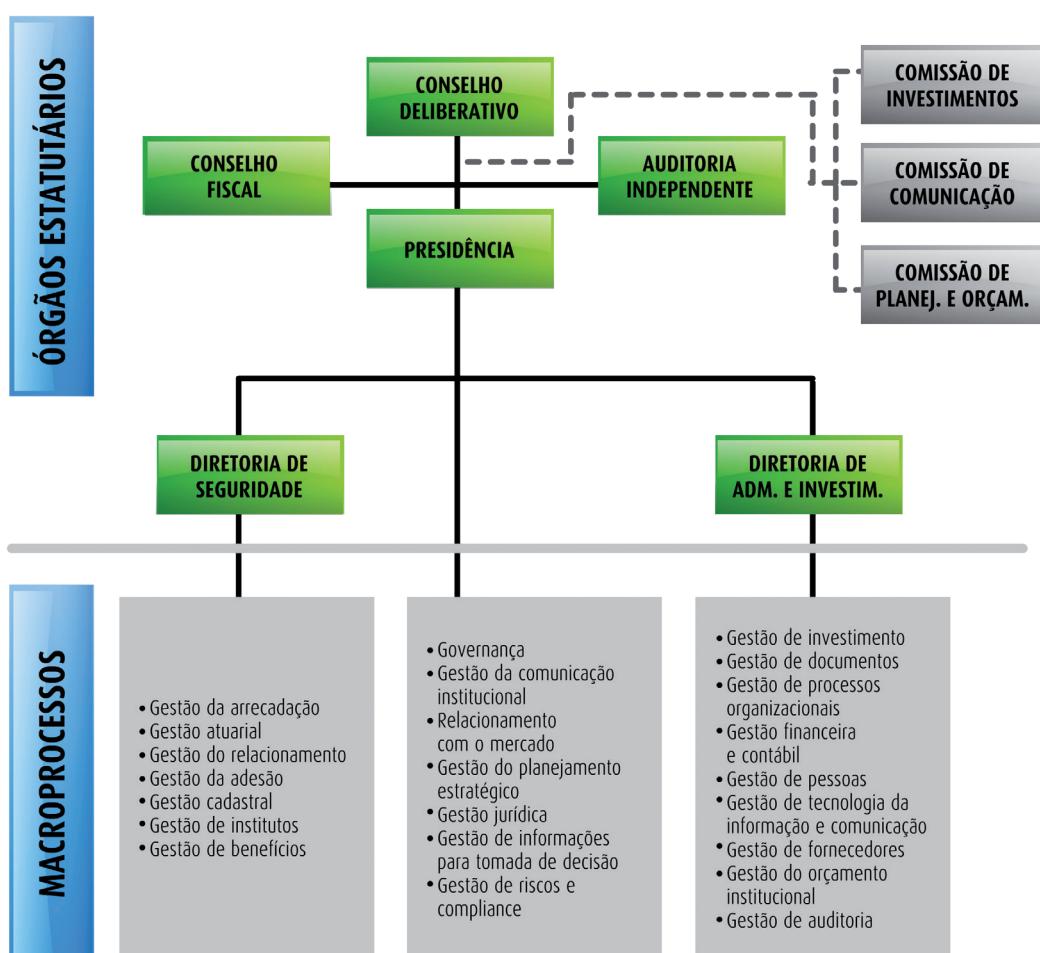


MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

III - Macroprocessos de Governança Corporativa:

- I. Gestão do Planejamento Estratégico;
- II. Gestão de Informações para Tomada de Decisão;
- III. Gestão do Orçamento Institucional;
- IV. Gestão de Riscos e Compliance;
- V. Gestão de Auditoria.

Sendo assim, de acordo com o Art. 22 do Regimento Interno da Diretoria Executiva, a atuação da Diretoria-Executiva do SEBRAE PREVIDÊNCIA é pautada pelos macroprocessos elencados a seguir:





14

GESTÃO DE PROCESSOS

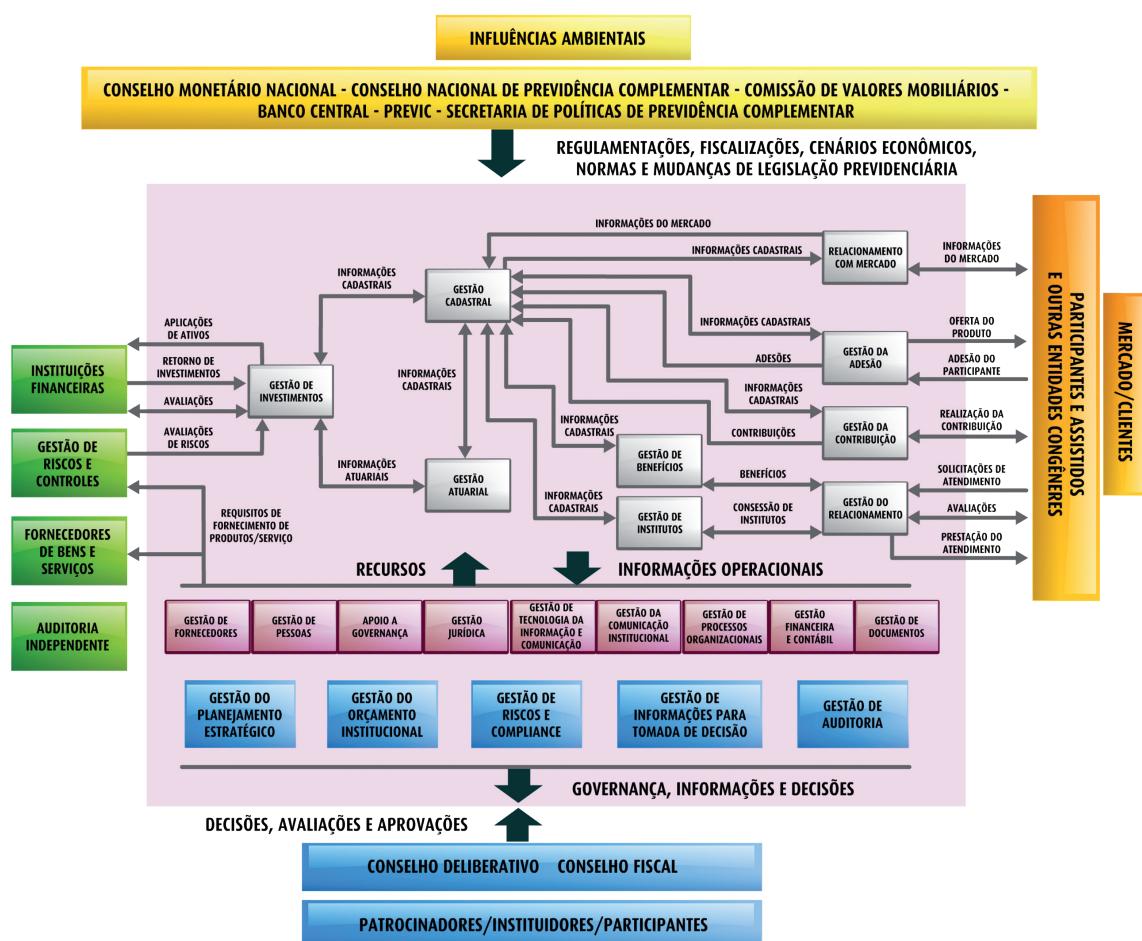


MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

A gestão dos processos do SEBRAE PREVIDÊNCIA é implementada por meio de metodologia customizada e gerida por gestores e técnicos para modelagem, automação, documentação e gestão dos processos organizacionais, com vistas a contribuir tempestivamente para a gestão dos negócios e operações do SEBRAE PREVIDÊNCIA, tendo como referência a integração e alinhamento com as boas práticas de gestão dos processos, gestão de riscos e compliance, gestão de pessoas, tecnologia da informação e comunicação e planejamento estratégico, contribuindo para criação, melhoria e inovação dos produtos e serviços destinados aos Participantes.

A figura a seguir apresenta o Mapa de Contexto Organizacional com a interação com o ambiente externo e alinhamento dos processos para geração dos produtos e serviços do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Mapa de Contexto Organizacional



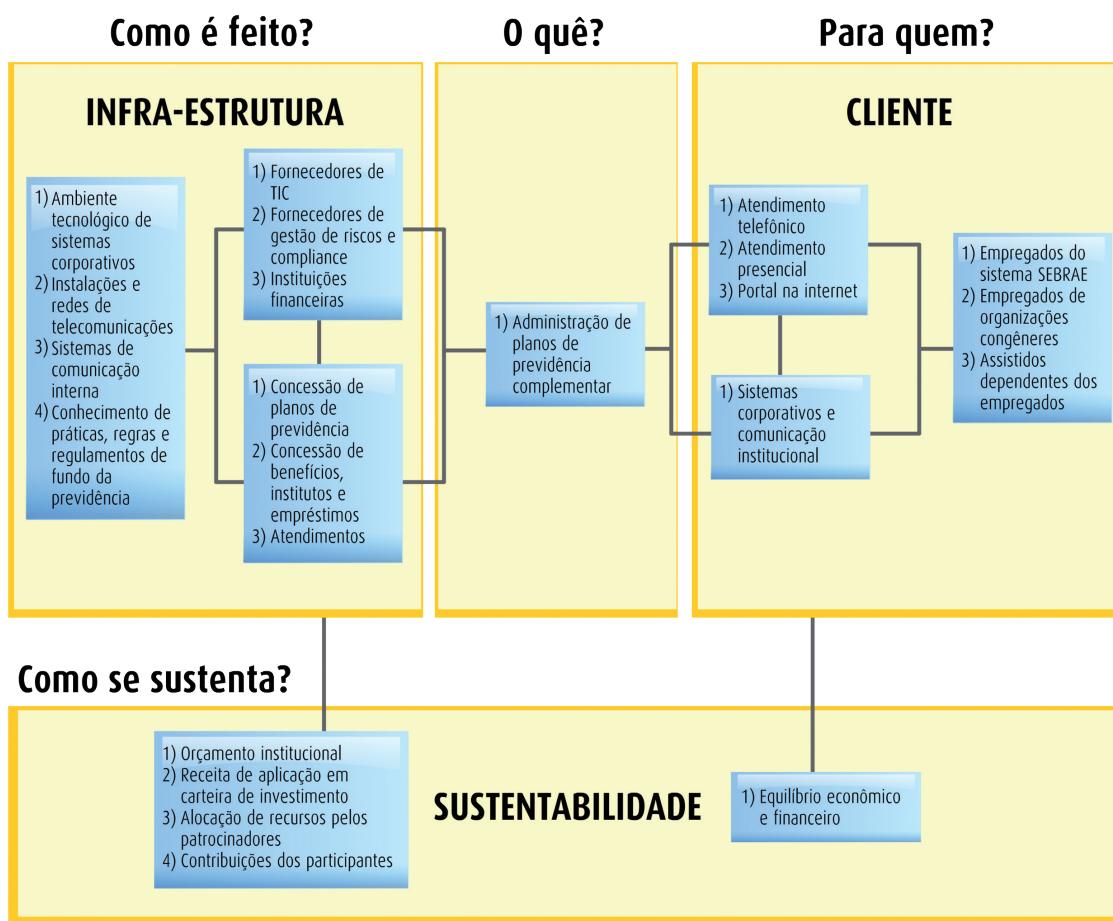


MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

A Diretoria-Executiva é o órgão responsável pela administração do Instituto, cabendo-lhe executar as suas diretrizes e deliberações do Conselho Deliberativo, e as estabelecidas no Estatuto e no Regulamento do Plano de Benefícios.

Visando aperfeiçoar controles de gestão e monitorar resultados, temos como referência o Mapa de Contexto Organizacional, a Cadeia de Valor com Foco em Serviços e na Visão dos Macroprocessos:

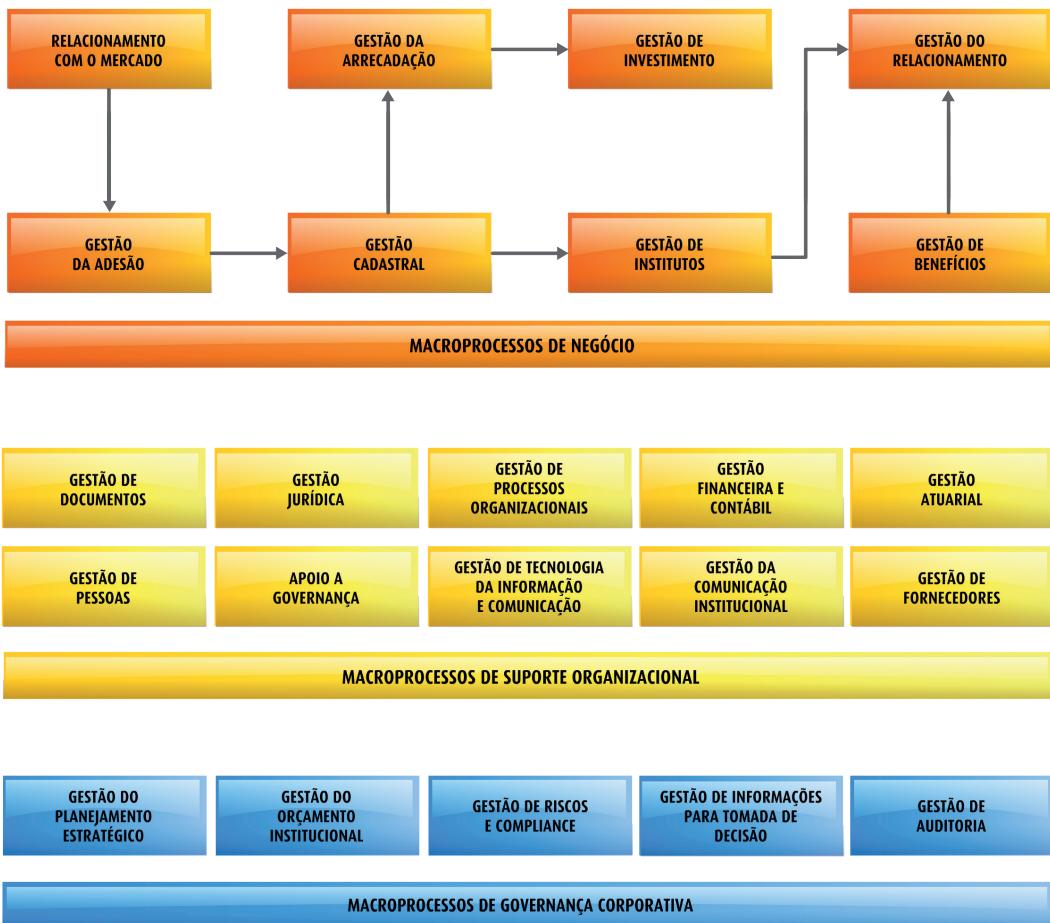
Cadeia de Valor com Foco em Serviços





MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

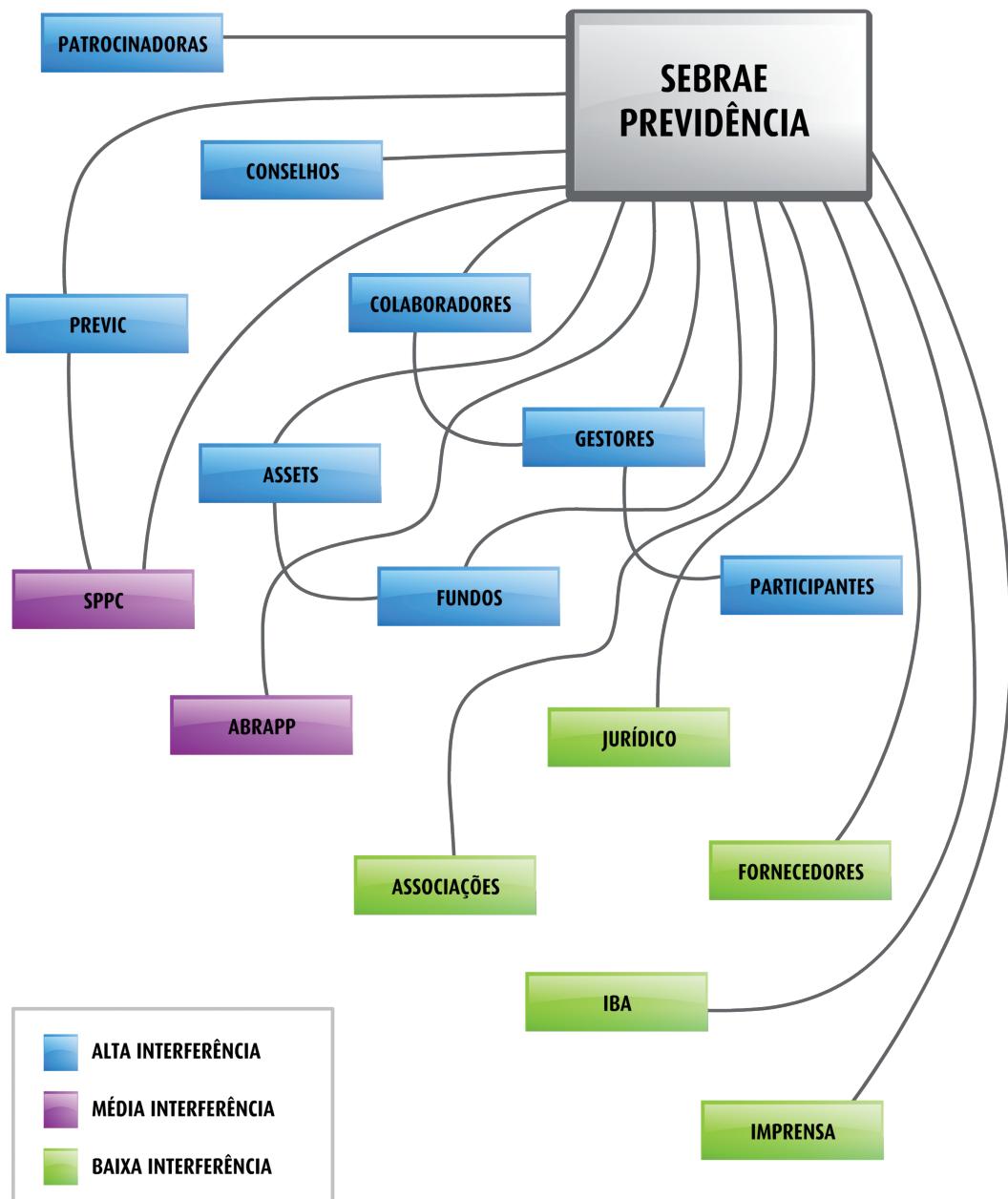
Cadeia de Valor na Visão dos Macroprocessos





MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Mapeamento das Partes Interessadas



Metodologia:
Global Corporate Governance Forum
"Stakeholder Engagement and the Board:
Integrating Best Governance Practice"



15

PROCESSOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA



Para aprimorar a gestão do SEBRAE PREVIDÊNCIA o Diretor-Presidente tem a incumbência de gerir os processos gerenciais de Governança Corporativa, citados a seguir:

- ✓ Gestão do Planejamento Estratégico;
- ✓ Gestão de Informações para Tomada de Decisão;
- ✓ Gestão do Orçamento Institucional;
- ✓ Gestão de Riscos e Compliance;
- ✓ Gestão de Auditoria.

Processo de Planejamento Estratégico:

Visa organizar e sistematizar a definição e desdobramento das estratégias e planos do SEBRAE PREVIDÊNCIA com base no cenário externo, análise e competências internas, bem como as demandas do Conselho Deliberativo e Conselho Fiscal de forma a apoiar o monitoramento das estratégias de forma tempestiva pelos gestores e acompanhamento global dos resultados finalísticos do Instituto, de forma a apoiar a governança corporativa e a tomada de decisão dos gestores.

O SEBRAE PREVIDÊNCIA se fundamenta nos seguintes Comandos Centrais da Resolução CGPC 13:

- a.** Estrutura e processos adequados
- b.** Administradores e agentes
- c.** Qualificação e competência
- d.** Clara definição dos papéis
- e.** Independência dos administradores na atuação
- f.** Conflito de interesses



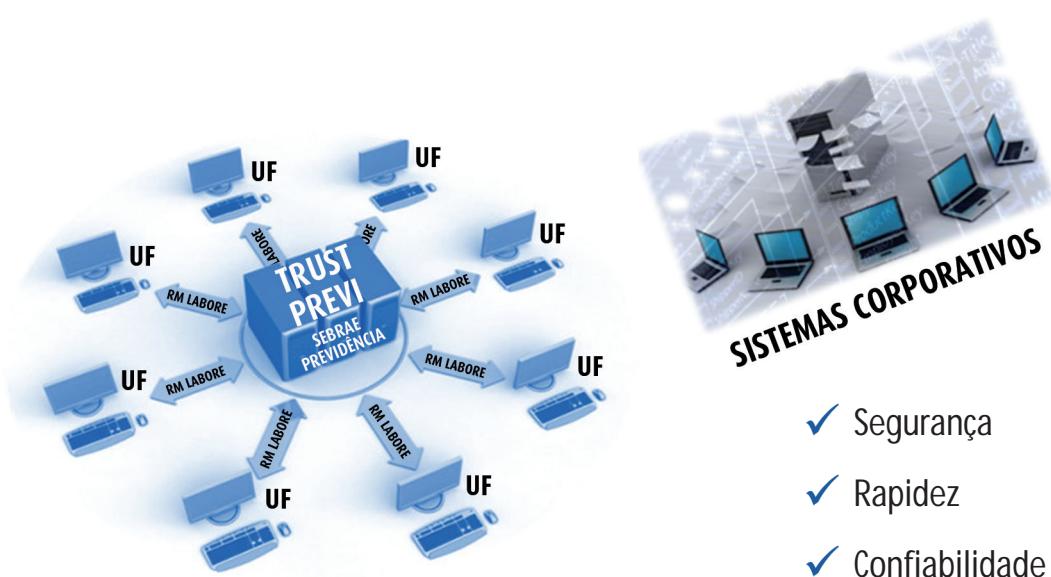
MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

- g. Avaliações do Conselho Fiscal (no mínimo semestrais)
- h. Manual de governança (facultativo)
- i. Define relações dos órgãos da EFPC com participantes,
- j. Patrocinadores, fornecedores, autoridades, etc
- k. Pode conter roteiro de processos e políticas a observar
- l. Código de ética (recomendável)

Processo de Gestão de Informações para Tomada de Decisão:

Tem a finalidade de levantar e sistematizar as informações das áreas com base em vetores de informações, de forma a prover o processo de tomada de decisão baseado nas informações estruturadas, atendendo as exigências legais e administrativas exigidas pela Governança Corporativa do Instituto.

Este processo é sustentado pelo sistema corporativos, inclusive sua integração com sistemas das Patrocinadoras.





Processo de Gestão do Orçamento Institucional:

Processo gerido pelo Diretor de Administração e Investimentos que objetiva sistematizar e padronizar as atividades operacionais relacionadas ao Orçamento Geral, para atender aos requisitos regulamentares, provendo as ações de definição dos projetos desdobrados das estratégias aprovadas pelo Conselho Deliberativo e realizadas pela Diretoria Executiva, bem como manter atualizadas as informações da execução orçamentária e suas alterações e a gestão de custos, sistematizando a Proposta Orçamentária e Plano de Custeio anual para serem encaminhadas e deliberadas pelo Conselho Deliberativo e a consequentemente liberação para execução do orçamento.

Processo de Gestão de Riscos e Compliance:

Criar uma filosofia e cultura de gestão de riscos e compliance corporativa e integrada para o SEBRAE PREVIDÊNCIA, por meio da sistematização das diversas informações provenientes das áreas sobre o tratamento/mitigação de riscos na aplicação dos processos operacionais, de forma a conhecer o apetite de riscos, definir/identificar, mensurar, analisar e tratar/mitigar riscos potencialmente existentes, bem como, seus controles internos, derivando, por conseguinte no plano de ação para equacionamento dos problemas/riscos detectados na etapa de avaliação de forma a prover o processo de tomada de decisão baseado em informações atualizadas da gestão de riscos e compliance, atendendo às exigências legais e administrativas exigidas pelos órgãos reguladores e governança corporativa do Instituto. As principais ações e produtos do processo são:

- ✓ Manter permanentemente atualizados os indicadores, sistemas e informações relacionados com a gestão de riscos e compliance;



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

- ✓ Consolidar a Matriz de Controle de Riscos;
- ✓ Supervisionar a operação do sistema de gestão de riscos;
- ✓ Executar as atividades operacionais relacionadas com a gestão de riscos, na forma e periodicidade estabelecidas pelo Comitê de Gestão de Riscos;
- ✓ Elaborar relatórios técnicos e gerenciais relacionados aos riscos, provendo às diretorias, às gerências e ao Comitê de Gestão de Riscos informações para avaliação da eficácia dos controles, monitoramento dos riscos, identificação de desvios e melhorias nos sistemas de controle;
- ✓ Monitorar os requisitos regulamentares do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Processo de Gestão da Auditoria:

Processo gerido pelo Diretor de Administração e Investimentos que tem a finalidade de sistematizar e padronizar as atividades operacionais da Gestão de Auditoria de forma a prover a Governança Corporativa da Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Conselho Deliberativo, bem como da Auditoria Independente, com informações estruturadas dos documentos/resultados contábeis, financeiros e econômicos, consoante os controles internos e atendimento aos requisitos regulamentares aplicáveis.



16

GESTÃO DE RISCOS E COMPLIANCE



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

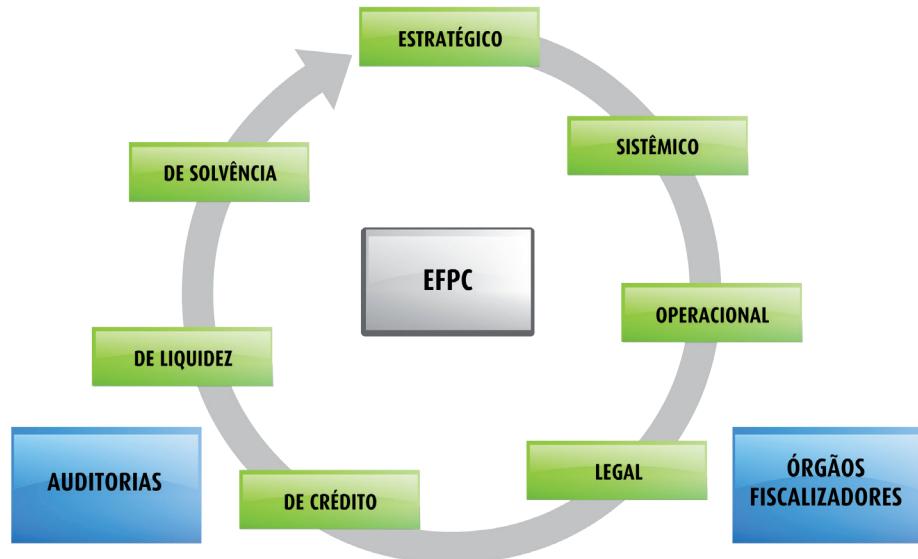
O SEBRAE PREVIDÊNCIA deverá identificar, controlar, monitorar e mitigar os riscos que possam comprometer os objetivos e funcionamento da Entidade, segregando-os quanto à sua probabilidade de ocorrência, bem como por conflito nas metas e diretrizes definidas pela Entidade e os seus Órgãos Estatutários.

A Entidade deverá fortalecer constantemente sua estrutura de controles internos e compliance, monitorando os riscos operacionais, atuariais, de mercado, de crédito, de liquidez, legal e de imagem inerentes às suas atividades.

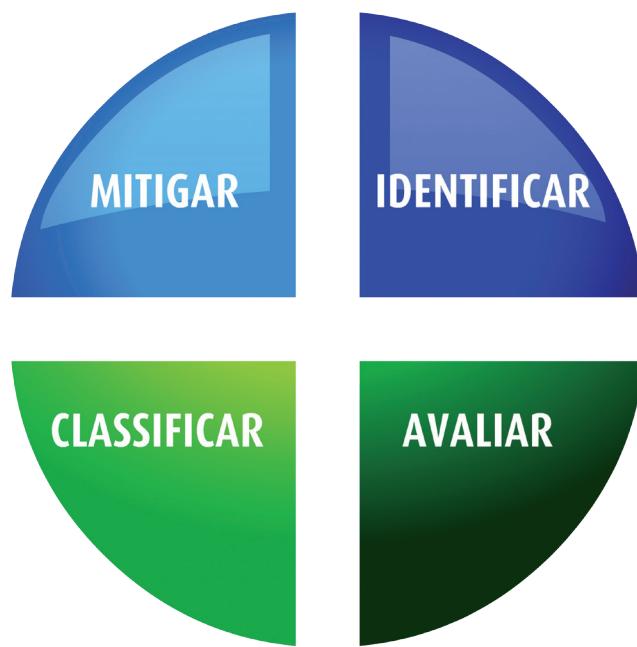
O processo de gestão de riscos e compliance é pautado por uma filosofia e cultura de gestão de riscos e compliance corporativa e integrada, por meio da sistematização das diversas informações provenientes das áreas pelos gestores acerca do tratamento/mitigação de riscos nos processos operacionais e avaliações periódicas, de forma a atender às exigências legais e administrativas exigidas pelos órgãos reguladores e a governança corporativa do Instituto. A figura a seguir representa o modelo e filosofia da Gestão de Riscos e Compliance, onde são apresentadas três frentes para aplicação do processo.



Gestão de Riscos



Estágios da Gestão de Riscos





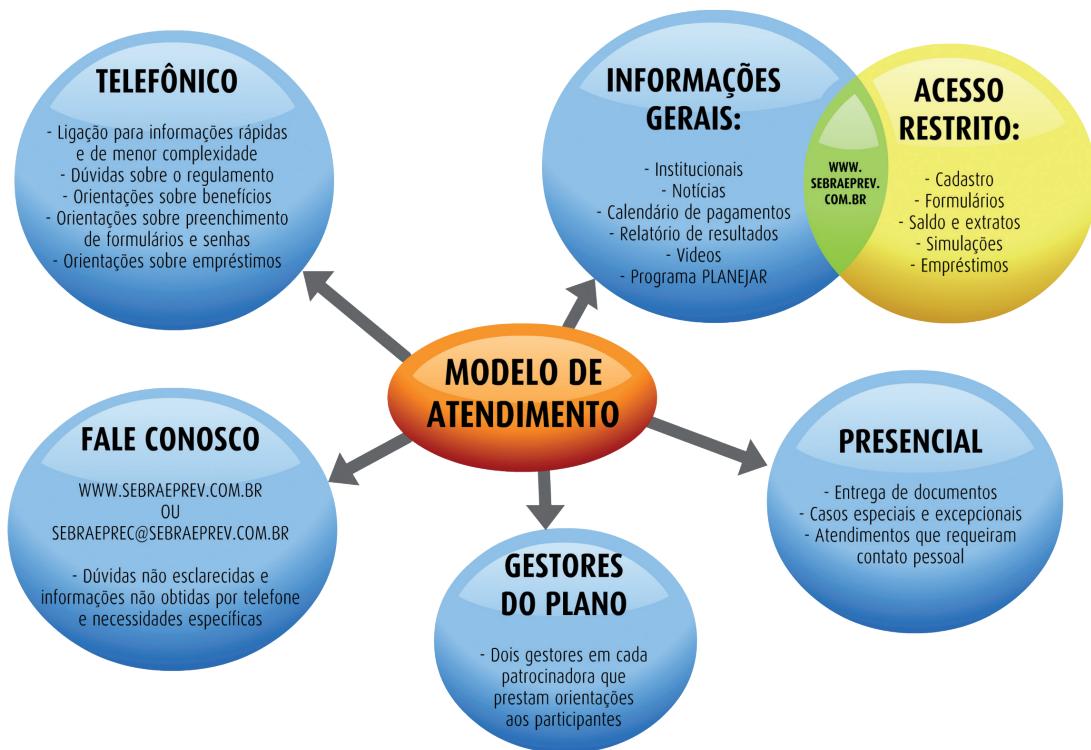
RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNAS



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

As relações do SEBRAE PREVIDÊNCIA, tanto internas quanto externas ao seu âmbito organizacional, devem ser balizadas pelo presente Manual e pelo seu Código de Ética. Essas relações devem ter como objetivo fundamental a consecução da missão da Entidade.

Utilizamos do Modelo de Atendimentos abaixo para nos relacionarmos com os diversos públicos de interesse do SEBRAE PREVIDÊNCIA.



A. Relações com Patrocinadoras

As Patrocinadoras e Instituidores têm a co-responsabilidade de viabilizar o cumprimento da missão da Entidade. O relacionamento com estas organizações deverá ser caracterizado pela colaboração, consideração e presteza, zelando pelos interesses dos participantes, através dos seguintes princípios:



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

- a. Transparência na prestação de informações, com veracidade e agilidade;
- b. Receptividade e encaminhamento adequado às críticas e sugestões recebidas;
- c. Preservação da confidencialidade das informações.

Assembleia de Patrocinadores e Instituidores



Representação nos Conselhos





B. Relações com Participantes

O SEBRAE PREVIDÊNCIA, para manutenção e sucesso do relacionamento com seus participantes, deve assegurar permanentemente a qualidade dos benefícios oferecidos aos participantes ativos e assistidos buscando um alto padrão de atendimento, com cordialidade e cortesia, atuando com:

- a.** Respeito ao sigilo das informações confidenciais recebidas;
- b.** Receptividade às sugestões e críticas, dando-lhes o adequado encaminhamento;
- c.** Adoção e obediência rigorosa às leis e regulamentações estabelecidas para o segmento.
- d.** Transparência na informação, veracidade, agilidade e presteza;
- e.** Tempestividade, eficiência, eficácia e efetividade.

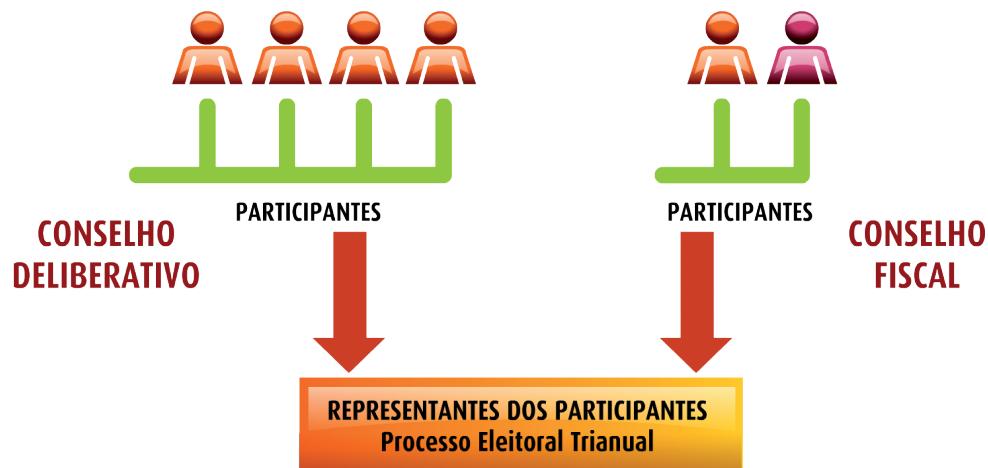
C. Relação com Órgãos de Fiscalização e Regulação

- a.** Relações com Órgãos de Fiscalização e Regulamentação
- b.** Para manutenção da integridade na relação com os representantes dos órgãos de fiscalização e regulamentação, o SEBRAE PREVIDÊNCIA deverá pautar-se pelo:
 - i.** Estrito cumprimento das legislações municipais, estaduais e federais em vigor;
 - ii.** Cumprimento das normas e legislações aplicáveis às atividades do Instituto;
 - iii.** Facilitação da atuação dos órgãos reguladores e fiscalizadores;



- iv. Presteza e agilidade na prestação de informações;
- v. Não concessão de vantagens ou privilégios a agentes públicos em razão de sua função.

Representação nos Conselhos



Gestores do Plano Sebraeprev



D. Relações com a Imprensa

O SEBRAE PREVIDÊNCIA, a bem do seu público, manterá comunicação com a imprensa, tornando disponíveis as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas ações observando que:

- a. Não haverá divulgação de nenhuma informação referente aos seus participantes, a menos que devidamente autorizada;



- b.** Somente os Diretores, ou porta-voz formalmente designado, podem oferecer ou divulgar informações para os meios de comunicação ou outros órgãos.

E. Preservação da Imagem Institucional

- a.** É dever de todos os parceiros zelar pela imagem e reputação do SEBRAE PREVIDÊNCIA. Nesse sentido, todo contato profissional com qualquer órgão de imprensa deverá, obrigatoriamente, ser previamente autorizado pela Diretoria Executiva, não sendo permitido a nenhum empregado dar qualquer tipo de entrevista ou consentir tomada de imagem sua ou de seu local de trabalho, seja em vídeo, fotografia ou qualquer outra maneira de registro visual, sem a necessária autorização;
- b.** O SEBRAE PREVIDÊNCIA responderá de modo transparente às consultas do público, especialmente quando solicitadas pela imprensa e autoridades, sempre resguardando, em primeiro lugar, os interesses comerciais e/ou cuidados com a segurança patrimonial.

F. Relações com os Parceiros

A integridade ética dos parceiros é requisito para o exercício competente das atividades profissionais da Entidade e importante diferencial para a excelência de seus negócios. Para manutenção dessa integridade, o SEBRAE PREVIDÊNCIA deverá:

- a.** Exercitar a transparência nas relações com os seus parceiros, para a construção de um ambiente de confiança mútua e de responsabilidade em todos os níveis;



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

- b.** Privilegiar o público interno no acesso às informações relacionadas à empresa, ao negócio e às ações de recursos humanos;
- c.** Aceitar, respeitar e tratar a todos como iguais, com atitudes de cortesia e cooperação.

Todos os parceiros, prestadores de serviços e fornecedores devem garantir condições de trabalho seguras e sadias, comprometendo-se com os procedimentos e instruções que regulam e preservam a segurança e a saúde, e cumprindo rigorosamente as leis e normas relativas à Medicina e Segurança do Trabalho.

Os fornecedores se obrigam a zelar pelas condições de confiança mútua quanto ao sigilo e garantias contratuais, sob pena da ruptura das relações comerciais. Eles são parceiros importantes e, portanto, devem ser íntegros na produção, entrega e prática dos contratos firmados, cumprindo de forma ética a confidencialidade das informações e as condições contratuais e comerciais estabelecidas.

O SEBRAE PREVIDÊNCIA garantirá as práticas éticas e de segurança na seleção, negociação e administração das atividades comerciais, tratando com respeito os fornecedores, sem privilégios ou discriminação de qualquer natureza, independentemente do volume de negócios.



18

REFERÊNCIAS LEGAIS E NORMATIVAS



A gestão da Fundação deve nortear-se pelo respeito à legislação aplicável, além das Normatizações de caráter interno, devidamente aprovadas, destacando-se os seguintes:

Dispositivos Legais

- a.** Lei Complementar nº 109, de 29/05/2001
- b.** Lei nº 10.406, de 10/01/2002 (Código Civil)
- c.** Decreto nº 4.942, de 30/12/2003 (Responsabilidade por infração à legislação)
- d.** Lei nº 11.053, de 29/12/2004, alterada pela Lei nº 11.196, de 21/11/2005, e normas regulamentares (tributação dos planos de benefícios previdenciários)
- e.** Código do Consumidor (Súmula nº 321 do STJ): aplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor à relação jurídica entre a entidade de previdência privada e seus participantes.
- f.** Resoluções, Portarias, Instruções e atos normativos baixados pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC, pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar do MPS, pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil e pela Comissão de Valores Mobiliários.

Normativos Internos

- a.** Estatuto
- b.** Regulamento dos Planos Previdenciais
- c.** Código de Ética



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

- d.** Regimento Interno dos Conselhos Deliberativo e Fiscal
- e.** Regimento Interno da Diretoria Executiva
- f.** Manual Operacional de Processos
- g.** Política de Segurança da Informação
- h.** Política de Comunicação
- i.** Manual Operacional de Gestão de Pessoal
- j.** Manual Operacional da Gestão de Investimentos - Concessão de Empréstimos
- k.** Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação.



19

APLICAÇÃO DO MANUAL



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Os princípios deste Manual aplicam-se aos colaboradores ou empregados do SEBRAE PREVIDÊNCIA, inclusive os prestadores de serviços, consultores e fornecedores. O comprometimento com essas diretrizes é condição essencial para a adesão e responsabilidade na defesa dos interesses do SEBRAE PREVIDÊNCIA. É dever de todos os colaboradores ou empregados a leitura e assimilação dos princípios aqui mostrados.



20

DISPOSIÇÕES GERAIS



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Compete ao Conselho Deliberativo da entidade a aprovação deste Manual, cujo conteúdo deverá ser revisto sistematicamente, sempre que julgado necessário pela administração da Entidade.

É dever de todos ler, compreender, cumprir e fazer cumprir os preceitos estabelecidos neste Manual, reportando-se ao Comitê de Ética, para esclarecimento e orientação quanto a situações que representem dúvidas ou dilemas éticos.



21

GLOSSÁRIO



A

Abono Anual: 13^a (décima terceira) parcela anual do benefício pago em forma de renda mensal a assistido do Plano de benefícios. ABRAPP: Associação Brasileira das EFPC.

Adesão de Instituidor: ver “Convênio de Adesão”.

Adesão de Participante: ato pelo qual o empregado de um patrocinador ou o associado de um instituidor inscreve-se no Plano de benefícios administrado por uma EFPC.

Adesão de Patrocinador: ver “Convênio de Adesão”.

Administrador Especial: pessoa nomeada pelo órgão regulador e fiscalizador das EFPC, nos termos da lei, com poderes próprios de intervenção e de liquidação extrajudicial, objetivando o saneamento de Plano de benefícios administrado pela Entidade.

ANAPAR: Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão.

ANCEP: Associação Nacional dos Contabilistas das Entidades de Previdência.

Anti-Seleção de Riscos: ver “Fundo de Cobertura da Anti-Seleção de Riscos”.

Aporte Inicial: ver “Jóia”.

Aposentadoria: Benefício concedido ao segurado por regime de previdência social e/ou pela previdência complementar, decorrente do cumprimento de exigências regulamentares.

Assistido: participante, ou seu respectivo beneficiário, inscrito em plano de benefícios, em gozo de benefício de prestação continuada. O mesmo que Aposentado.

Ativo da Entidade: somatório de todos os bens e direitos acumulados pela EFPC, considerando todos os Planos de Benefícios que ela administra.

Ativo do Plano: somatório de todos os bens e direitos do Plano de benefícios.

**Ativo Justo (definição aplicável apenas na Deliberação CVM 371):**

valor pelo qual um ativo pode ser negociado ou um passivo liquidado entre as partes interessadas, em condições ideais e com a ausência de fatores que pressionem para a liquidação da transação ou que caracterizem uma transação.

Ativo Líquido a Integralizar: ver “Reserva a Amortizar”.

Ativo Líquido do Plano: ver “Recursos Garantidores”.

Ativo Permanente: parcela do Ativo da Entidade que representa os bens e direitos destinados à manutenção da EFPC, bem como as aplicações de recursos em despesas administrativas que contribuirão para a formação de resultado de mais de um exercício social. Ativo Total: ver “Ativo da Entidade”.

Atuária: ver “Ciências Atuariais”.

Atuário: pessoa graduada em Ciências Atuariais, registrada no IBA, responsável por lei, a quem compete privativamente: a elaboração dos planos técnicos, avaliando riscos, fixando prêmios, contribuições e indenizações, e a avaliação das reservas matemáticas das empresas privadas de seguros, capitalização, entidades de previdência social ou complementar. No mercado econômico-financeiro, promove pesquisas e estabelece planos e políticas de investimentos e amortizações.

Auditores Independentes: ver “Auditória Independente”.

Auditória Atuarial: exame nos aspectos atuariais dos Planos de Benefícios das EFPC, realizado em caráter obrigatório a cada 5 (cinco) anos por atuário ou empresa de consultoria atuarial registrados no IBA, com o objetivo de verificar e avaliar a coerência e a consistência do cadastro de participantes, das hipóteses biométricas, demográficas e financeiras, do regime de financiamento das reservas necessárias à cobertura dos benefícios e do perfil do financiamento do plano, com vistas à capitalização deste através de contribuições normais e extraordinárias, visando à preservação do nível de solvência do Plano de benefícios.



Auditoria de Benefícios: auditoria externa do Plano de benefícios, realizada em caráter obrigatório a cada 5 (cinco) anos por profissional ou por empresa qualificados, compreendendo a análise do cadastro dos participantes, o aporte de contribuições, a concessão e a manutenção de benefícios, em face do disposto na legislação aplicável, assim como nos respectivos Regulamento e Plano de Custeio.

Auditoria Independente: exame analítico da escrituração contábil do Plano de benefícios, realizado de forma independente por profissional ou empresa qualificados, sem qualquer vínculo permanente com a EFPC.

Autopatrocinado: participante que, após sofrer perda parcial ou total de remuneração no patrocinador, opte por manter sua contribuição anterior, assumindo adicionalmente a contribuição do patrocinador relativa à parcela reduzida, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos níveis anteriormente praticados, observado o Regulamento do Plano de benefícios.

Autopatrocínio: instituto que facilita, ao participante que sofrer perda parcial ou total de remuneração, inclusive por perda de vínculo com a patrocinadora e desde que assuma as contribuições pessoais e patronais devidas, a manutenção da sua contribuição anterior e a assunção da contribuição do patrocinador em relação à parcela reduzida, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos níveis anteriormente praticados, observado o Regulamento do Plano de benefícios.

Avaliação Atuarial: estudo realizado periodicamente, apoiado em levantamento de dados estatísticos da população estudada e em bases técnicas atuariais, por meio do qual o atuário avalia o valor dos compromissos e o valor dos recursos necessários à garantia da solvência e equilíbrio do Plano de benefícios.



B

Balancete Contábil: demonstrativo mensal que tem por finalidade apresentar a posição financeira, patrimonial e de resultados dos Planos de Benefícios e da EFPC.

Balanço Patrimonial: demonstrativo que tem por finalidade apresentar a posição financeira e patrimonial da EFPC em determinada data.

Bases Técnicas: ver “Hipóteses Atuariais”.

Beneficiário: dependente do participante, ou pessoa por ele designada, inscrito no Plano de benefícios nos termos do respectivo Regulamento, para fins de recebimento de benefícios por ele oferecidos.

Beneficiário Assistido: ver “Assistido”.

Beneficiário Indicado: ver “Beneficiário”.

Beneficiário Designado: ver “Beneficiário”.

Benefício: pagamentos mensais efetuados ao assistido, por motivo de aposentadoria.

Benefício de Caráter Assistencial: benefício de assistência à saúde oferecido por EFPC.

Benefício de Caráter Previdenciário: ver “Benefício”.

Benefício de Pagamento Único: benefício de caráter previdenciário cujo pagamento é efetuado em uma só prestação.

Benefício de Prestação Continuada: benefício de caráter previdenciário pago periodicamente, sob a forma de renda ou de anuidades.

Benefício de Risco: benefício de caráter previdenciário cuja concessão depende da ocorrência de eventos não previsíveis, como a morte, a invalidez, a doença ou a reclusão.



Benefício Definido (BD): modalidade de benefício cuja metodologia de cálculo é definida nos termos do Regulamento, sendo as contribuições determinadas atuarialmente de forma a garantir a sua concessão e manutenção nos níveis inicialmente contratados.

Benefício Diferido por Desligamento: ver “Benefício Proporcional Diferido”.

Benefício Mínimo: valor mínimo de benefício a ser concedido de acordo com as condições estabelecidas no respectivo Regulamento do Plano de benefícios.

Benefício Pleno: benefício de caráter previdenciário previsto no Regulamento do Plano de benefícios, cujo cumprimento dos requisitos regulamentares para a sua percepção impede a opção do participante pelos institutos do Benefício Proporcional Diferido ou da Portabilidade.

Benefício Programado e Continuado: benefício de caráter previdenciário cuja concessão decorre de eventos previsíveis, previamente planejados pelo participante, desde que estejam atendidos os requisitos previstos no Regulamento do Plano de benefícios (condições de elegibilidade), e cujo pagamento é realizado de forma periódica.

Benefício Proporcional Diferido (BPD): instituto que facilita ao participante, em razão da cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito a benefício pleno programado, a interrupção de suas contribuições para o custeio de benefícios previdenciários, optar por receber, em tempo futuro, um benefício programado, quando do preenchimento dos requisitos regulamentares.

Benefício Saldo: benefício decorrente da descontinuidade do Plano de benefícios, observadas as condições estabelecidas no Regulamento do Plano.

Benefícios do Plano com a Geração Atua: conta contábil que registra, em uma determinada data, para os planos de contribuição definida, a



totalidade dos saldos efetivamente acumulados nas contas previdenciárias de participantes que ainda não estejam em gozo de benefício. Para os planos de benefício definido, regista o valor atual dos benefícios a serem concedidos aos integrantes da geração atual que ainda não estejam em gozo de benefício, líquido do valor atual das contribuições futuras por eles devidas quando do recebimento do benefício, se houver previsão regulamentar para esta contribuição.

Benefícios do Plano com a Geração Futura: conta contábil que regista, em uma determinada data, o valor atual dos benefícios a serem concedidos aos integrantes das gerações futuras, líquido do valor atual das contribuições futuras por eles devidas quando do recebimento do benefício, se houver previsão regulamentar para esta contribuição.

C

Cadastro Nacional de Plano de benefícios (CNPB): registro mantido pelo órgão fiscalizador das EFPC de todos os Planos de Benefícios por elas administrados.

Cálculo Atuarial: metodologia de cálculo que adota os conceitos de risco inerentes às Ciências Atuariais.

Carência: prazo mínimo estabelecido no Regulamento do Plano de benefícios para que o participante ou beneficiário adquira direito a um ou mais benefícios ou possa optar por institutos previstos no plano.

CGPC: ver “Conselho de Gestão da Previdência Complementar”.

Ciências Atuariais: ramo da Matemática com atuação nas áreas de avaliação de riscos, cálculos no setor de seguros, pecúlios, planos de aposentadoria, pensões, financiamento e capitalização.

CNPB: ver “Cadastro Nacional de Plano de benefícios”.

Coligado: ver “Autopatrocínado”.



Complementação: ver “Suplementação”.

Compliance (do inglês to comply): cumprir, executar, satisfazer, dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos à EFPC.

Conselho de Curadores: ver “Conselho Deliberativo”.

Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC): órgão colegiado integrante da estrutura do Ministério da Previdência Social, responsável pela regulação, normatização e coordenação das atividades das EFPC.

Conselho Deliberativo: órgão máximo da estrutura organizacional da EFPC, responsável pela definição da política geral de administração da EFPC e de seus Planos de Benefícios.

Conselho Fiscal: órgão de controle interno da EFPC que tem papel controlador, fiscalizador e relator, opinando sobre a administração da entidade e seus aspectos organizacionais, contábeis, econômico-financeiros e atuariais.

Contribuição: valor vertido ao Plano de benefícios pelo participante, assistido ou patrocinador, para o custeio dos benefícios e das despesas administrativas, conforme definido no plano de custeio referente ao Plano de benefícios.

Contribuição Adicional: ver “Contribuição Extraordinária”.

Contribuição Complementar: ver “Jóia”.

Contribuição da Patrocinadora: ver “Contribuição do Patrocinador”.

Contribuição Definida (CD): modalidade de benefício que tem como base de cálculo o montante constituído pelas contribuições vertidas para o seu custeio e o correspondente retorno líquido dos investimentos, apurado nos termos do Regulamento do Plano de benefícios.

Contribuição do Assistido: ver “Contribuição”.



Contribuição do Participante: ver “Contribuição”.

Contribuição do Patrocinador: ver “Contribuição”.

Contribuição Espontânea: contribuição vertida opcionalmente ao plano pelo participante ou patrocinador cujo valor e periodicidade não são fixos ao longo do tempo, visando à melhoria de benefício, conforme previsão regulamentar.

Contribuição Extraordinária: aquela destinada ao custeio de déficits, serviço passado e outras finalidades não incluídas na contribuição normal destinada ao custeio do Plano de benefícios.

Contribuição Normal: valor pecuniário recolhido mensalmente pelo participante e pelas patrocinadoras para custeio dos benefícios previstos no Plano.

Contribuição Patronal: ver “Contribuição do Patrocinador”.

Contribuição Pessoal: ver “Contribuição do Participante”.

Contribuição Suplementar: ver “Jóia”.

Contribuição Variável (CV): modelo de plano onde a poupança acumulada com as contribuições pessoais e patronais e seus rendimentos determinará o valor do benefício até o participante completar os requisitos para requerer o benefício.

Contribuições do Patrocinador sobre os Benefícios: conta contábil que registra o valor atual das contribuições futuras de patrocinador, incidentes sobre os benefícios dos assistidos, destinadas à cobertura desses benefícios.

Contribuições do Patrocinador sobre os Benefícios da Geração Atual: conta contábil que registra o valor atual das contribuições futuras de patrocinador, incidentes sobre os benefícios a serem concedidos à geração atual quando estes estiverem na qualidade de assistidos, destinadas à cobertura desses benefícios.



Contribuições do Patrocinador sobre os Benefícios da Geração Futura: conta contábil que registra o valor atual das contribuições futuras de patrocinador, incidentes sobre os benefícios a serem concedidos à geração futura quando estes estiverem na qualidade de assistidos, destinadas à cobertura desses benefícios.

Contribuinte Autopatrocinado: ver “Autopatrocinado”.

Controles Internos: processos internos executados com o objetivo de alcançar eficiência e eficácia, exatidão e integridade, confiabilidade, efetivo controle dos riscos, conformidade com leis e regulamentos, na condução das atividades da EFPC.

Convênio de Adesão: instrumento jurídico pelo qual se formaliza a condição de patrocinador ou instituidor do Plano de benefícios perante a EFPC e no qual são pactuados os direitos e obrigações do aderente em relação ao plano, sendo específico para cada Plano de benefícios e dependente de prévia e expressa autorização do órgão fiscalizador.

COSO (The Committee of Sponsoring Organizations, Comitê das Organizações Patrocinadoras): entidade sem fins lucrativos dedicada à melhoria dos relatórios financeiros por meio da ética, efetividade dos controles internos e governança corporativa.

Cota de Benefício: ver “Cota Previdencial”.

Cota de Investimento: definida pela Secretaria de Previdência Complementar para padronizar a mensuração da rentabilidade das EFPC, calculada pela variação da rentabilidade da carteira de investimentos dos segmentos de renda fixa, renda variável, investimentos imobiliários e operações com participantes.

Cota do Plano: ver “Cota Previdencial”.

Cota Previdencial: fração do patrimônio, atualizada pela rentabilidade dos investimentos ou pelo índice do plano, que permite apurar a participação individual de cada um no patrimônio total do Plano de benefícios.



Custeio Administrativo: valor destinado à cobertura das despesas decorrentes da administração dos Planos de Benefícios de uma EFPC, conforme definido nos Regulamentos e respectivos planos de custeio.

Custo do Plano (definição aplicável apenas na Deliberação CVM 371): valor reconhecido nas demonstrações financeiras do empregador como o custo de um plano em certo período. Os componentes do custo do plano são o Custo Normal, Juros sobre o Passivo, Retorno Real dos Investimentos, Ganhos ou Perdas Patrimoniais do Exercício, Amortização de Ganhos ou Perdas de Exercícios Anteriores, Amortização do Passivo Atuarial e Inicial, Amortização de Acréscimos do Passivo.

Custo Normal: terminologia utilizada em algumas formas de financiamento do plano estruturado em regime de capitalização. É o valor atual, calculado atuarialmente, da parcela do benefício projetado a ser acumulado no ano seguinte.

CVM (Comissão de Valores Mobiliários): autarquia federal que disciplina e fiscaliza o mercado de valores mobiliários.

D

Déficit Técnico: insuficiência patrimonial para cobertura dos compromissos do Plano de benefícios.

Demonstração de Fluxos Financeiros: demonstrativo que informa as movimentações de entrada e saída de recursos financeiros por programa (previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos), evidenciando a variação das disponibilidades ocorridas no período.

Demonstração de Resultados de Exercício: demonstrativo que informa receitas e despesas reconhecidas durante o exercício, de forma a evidenciar o resultado líquido dos Planos de Benefícios da EFPC.

Demonstração Patrimonial e de Resultados de Planos de Benefícios de Natureza Previdencial e Assistencial: demonstrativo que tem por



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

finalidade apresentar a posição patrimonial e de resultado de cada Plano de benefícios administrado pela EFPC.

Demonstrações Contábeis: conjunto de relatórios emitidos anualmente pelas EFPC, compondo-se do Balanço Patrimonial, Demonstração de Resultados, Demonstração dos Fluxos Financeiros e respectivas notas explicativas às demonstrações contábeis.

Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial (DRAA): documento elaborado pelo atuário responsável pelo acompanhamento do plano, assinado por ele e por representantes da EFPC e dos patrocinadores/instituidores, que deve ser enviado anualmente pela EFPC à SPC, ou sempre que houver alteração que justifique nova avaliação atuarial, contendo informações relativas à avaliação atuarial do Plano de benefícios, possibilitando análise e acompanhamento da situação do plano pelo órgão fiscalizador.

Dependente: ver “Beneficiário”.

Designado: ver “Beneficiário”.

Despesa Administrativa: valor gasto com a administração do Plano de benefícios.

Despesa Contingencial: valor pertinente à ocorrência de fatos nas áreas previdenciais, assistenciais, administrativas, trabalhistas e fiscais, oriundos de interpretações divergentes, que merecerão decisões futuras, podendo ou não gerar desembolso pela EFPC.

Despesa Previdencial: ver “Recursos Utilizados”.

Diferimento: tempo de espera até a implementação de condição para fins de obtenção de benefício, sem que haja pagamento ou recebimento na forma prevista no Regulamento do Plano de benefícios.

Direito Acumulado: valor a ser portado para outro Plano de benefícios pelo participante que optar pela Portabilidade, apurado nos termos do Regulamento do Plano de benefícios originário.



Direto: ver “Autopatrocínado”.

Diretoria Executiva: órgão que compõe a estrutura mínima obrigatória de uma EFPC e é responsável pela sua administração.

Dobrista: ver “Autopatrocínado”.

Dotação Inicial: valor de aporte que pode ser exigido do patrocinador, no momento de sua adesão ao Plano de benefícios, para cobertura dos encargos acumulados dos benefícios, nos termos da nota técnica atuarial e do Regulamento do Plano de benefícios.

DRAA: ver “Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial”.

E

EAPC: ver “Entidade Aberta de Previdência Complementar”.

Elegibilidade: cumprimento dos requisitos necessários à obtenção dos benefícios do plano.

Elegível: condição do participante ou beneficiário de Plano de benefícios que cumpriu os requisitos necessários à obtenção de benefício oferecido pelo plano nos termos do respectivo Regulamento.

Empresa Patrocinadora: ver “Patrocinador”.

Empresa Cidadã: são aquelas comprometidas com a responsabilidade social, onde assegura a qualidade de vida dos públicos de interesses, e com a sustentabilidade, onde é socialmente responsável, garantindo a perenidade da organização e a preservação da natureza. No caso dos fundos de pensão, ao mesmo tempo, atores e indutores desse processo. Atores, ao adotarem práticas sustentáveis na gestão do dia a dia; e indutores, ao praticarem investimentos financeiros responsáveis na gestão da poupança previdenciária dos participantes.



Entidade Aberta de Previdência Complementar (EAPC): entidade de previdência complementar com fins lucrativos, de natureza privada, constituída sob a forma de sociedade anônima, que tem por objetivo instituir e operar Planos de Benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Entidade com Multiplano: entidade que administra plano ou o conjunto de Planos de Benefícios para grupos diversos de participantes, com independência patrimonial.

Entidade de Previdência Complementar (EPC): entidade de natureza privada que tem por objetivo principal instituir e executar Planos de Benefícios de caráter previdenciário.

EFPC: entidade de previdência complementar sem fins lucrativos, de natureza privada, constituída por patrocinador ou instituidor, sob a forma de sociedade civil ou fundação, que tem por objetivos a instituição e a execução de Planos de Benefícios de caráter previdenciário voltados aos seus empregados ou associados, também denominada Fundo de Pensão.

Entidade Multipatrocinada: EFPC que congrega mais de um patrocinador ou instituidor.

Entidade Singular: EFPC que possui apenas um patrocinador ou instituidor.

Equilíbrio Técnico: ver “Equilíbrio Técnico Atuarial”.

Equilíbrio Técnico Atuarial: expressão utilizada para denotar a igualdade entre o total dos recursos garantidores de um Plano de benefícios, acrescido das contribuições futuras, e o total dos compromissos atuais e futuros desse plano.

Equivalentia Atuarial: expressão utilizada para denotar a igualdade entre o total dos recursos garantidores de um Plano de benefícios, acrescido das contribuições futuras, e o total dos compromissos atuais e futuros desse plano.



Estatuto: conjunto de princípios e normas que norteiam a EFPC e definem as diretrizes para os atos de seus órgãos de administração, deliberação e fiscalização.

Exigível Atuarial: conta contábil que registra o total das Reservas Matemáticas do Plano de benefícios.

Exigível Contingencial: somatório dos valores relativos a questões de origem previdencial, assistencial, administrativa e de investimentos, oriundos de interpretações divergentes que merecerão decisões futuras, podendo vir a gerar ou não desembolso pela EFPC.

Expectativa de Vida: tempo estimado de vida para uma pessoa, a partir da sua idade atual, extraído de uma tábua de sobrevivência.

Extrato: 1) documento enviado periodicamente a cada participante de Plano de benefícios, contendo informações individualizadas sobre a sua participação; 2) documento disponibilizado ao participante contendo informações individualizadas sobre as condições para opção pelos institutos do Autopatrocínio, Benefício Proporcional Diferido, Portabilidade ou Resgate.

F

Fator Atuarial: fator calculado com base em premissas que poderão ser de natureza financeira, biométrica e demográfica, dentre outras, com o objetivo de preservar o equilíbrio entre compromissos e obrigações recíprocas, a exemplo do cálculo de contribuições, prêmios de seguro etc.

Fator de Capacidade: fator que reflete a perda do poder aquisitivo em termos reais ocorrida nos salários ou benefícios, obtido em função do nível de inflação estimada no longo prazo e da frequência de reajustes.



Fluxo Primário: movimentações financeiras ocorridas nos programas-fim da EFPC (previdencial e assistencial) decorrentes de recebimento de contribuições e pagamento de benefícios.

Fluxo Secundário: movimentações financeiras ocorridas nos programas-meio da EFPC (administrativo e de investimentos) decorrentes de aplicações dos ativos garantidores.

Fundo Administrativo: aquele destinado à cobertura de despesas administrativas futuras do Plano de benefícios.

Fundo Assistencial: aquele destinado à cobertura de despesas do plano assistencial.

Fundo de Cobertura da Anti-Seleção de Riscos: valor destinado à cobertura de riscos com probabilidade de ocorrência acima do esperado, cuja finalidade é anular ou reduzir o aumento de contribuições.

Fundo de Cobertura da Oscilação de Riscos: valor destinado à cobertura de riscos decorrentes de desvios das hipóteses adotadas na avaliação atuarial, cuja finalidade é anular ou reduzir o aumento de contribuições.

Fundo de Investimentos: 1) registro contábil dos valores destinados à cobertura de riscos com os investimentos das EFPC; 2) comunhão de recursos, constituída sob a forma de condomínio, destinada à aplicação em títulos e valores mobiliários, em quaisquer outros ativos disponíveis no mercado financeiro e de capitais, ou mesmo em imóveis, direitos creditórios etc.

Fundo de Pensão: ver “Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC)”.

Fundo de Solvência: fundo de instituição facultativa, previsto em lei e sujeito a regulamentação, com o intuito de assegurar compromissos assumidos perante os participantes e assistidos de um Plano de benefícios.

Fundo Instituído: entidade fechada de previdência complementar criada por pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, visando ao oferecimento de Plano de benefícios aos seus associados.



Fundo Multipatrocinado: ver “Entidade Multipatrocinada”.

Fundo Previdencial: valor definido pelo atuário com o objetivo de cobertura da antiseleção de riscos, oscilações de riscos ou mesmo para alocar recursos destinados a futuras alterações do Plano de benefícios.

G

Ganhos ou Perdas Atuariais (definição aplicável apenas na Deliberação CVM 371): são alterações nos montantes do Passivo Atuarial ou do patrimônio do plano resultantes de modificações nas hipóteses utilizadas ou da ocorrência de eventos diferentes daqueles inicialmente previstos.

Geração Atual: conjunto dos participantes e assistidos do Plano de benefícios considerados na avaliação atuarial.

Geração Futura: conjunto projetado de participantes que deverão aderir ao Plano de benefícios nos exercícios seguintes aos da avaliação atuarial.

Gestores do Plano SEBRAEPREV: designado por ato formal do Patrocinador, representa o Plano SEBRAEPREV no Patrocinador, com vinculação empregatícia exclusivamente perante o Patrocinador, seu empregador, tendo como atribuições prestar informações básicas a respeito do Plano SEBRAEPREV aos Participantes e demais colaboradores do Patrocinador, bem como repassar ao SEBRAE PREVIDÊNCIA informações cadastrais e demais eventos funcionais dos participantes, previstos no Regulamento do Plano.

Governança Corporativa: sistema implantado no âmbito da EFPC, consistente na adoção de princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos capazes de possibilitar o pleno cumprimento de seus objetivos.



H

Hipóteses Atuariais: premissas ou hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras utilizadas pelo atuário na elaboração da avaliação atuarial do Plano de benefícios, adequadas às características do conjunto de participantes e ao respectivo Regulamento.

Hipóteses Econômico-Atuariais: ver “Hipóteses Atuariais”.

I

IBA: Instituto Brasileiro de Atuária.

ICSS: Instituto Cultural de Seguridade Social.

Indexador do Plano: ver “Índice do Plano”.

Índice do Plano: índice econômico ou financeiro utilizado para corrigir monetariamente benefícios e outros valores do Plano de benefícios, conforme definido no respectivo Regulamento.

Instituidor: pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que oferece aos seus associados plano de benefícios de caráter previdenciário administrado por uma EFPC.

Intervenção: regime que pode ser decretado pelo órgão fiscalizador da EFPC, quando constatada a prática de irregularidades previstas em lei que comprometam a sua solvência ou de Plano de benefícios por ela administrado, mediante a nomeação de um interventor com plenos poderes de administração, representação e liquidação.

Interventor: autoridade máxima na EFPC sob intervenção, empossada pelo órgão fiscalizador competente, com amplos poderes de administração e representação durante o regime de administração especial da entidade.



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

J

Jóia: contribuição complementar prevista no Regulamento do Plano de benefícios, fundamentada no princípio de solidariedade contributiva e estabelecida com o objetivo de minimizar o impacto da adesão ou da alteração de dados cadastrais do participante.

Juros Atuariais: ver “Taxa de Juros Atuariais”.

L

Liquidação Extrajudicial: regime que pode ser decretado pelo órgão fiscalizador da EFPC, quando constatada a inexistência de condições para o funcionamento da entidade ou a inviabilidade de sua recuperação, mediante a nomeação de liquidante com amplos poderes de administração e liquidação, com a finalidade básica de organizar o quadro geral de credores, realizar o ativo e liquidar o passivo da entidade.

Liquidante: autoridade máxima na EFPC em liquidação extrajudicial, empossada pelo órgão fiscalizador competente, com amplos poderes de administração, representação e liquidação.

Liquidez do Plano: existência, em dado momento, de ativos realizáveis capazes de cobrir os compromissos financeiros do Plano de benefícios em curto prazo.

M

Mantido: ver “Autopatrocínado”.

Manutenção Salarial: ver “Autopatrocínio”.

Meta Atuarial: ver “Meta Mínima Atuarial”.



Meta Mínima Atuarial: valor mínimo esperado para o retorno de investimentos dos recursos garantidores do Plano de benefícios, geralmente fixado como sendo a taxa de juros adotada na avaliação atuarial conjugada com o Índice do Plano.

Método de Financiamento Atuarial: metodologia adotada pelo atuário para estabelecer o nível de constituição das reservas necessárias à cobertura dos benefícios estruturados no regime financeiro de capitalização, em face das características biométricas, demográficas, econômicas e financeiras dos participantes.

Modalidade de Benefício Definido: ver “Benefício Definido (BD)”.

Modalidade de Contribuição Definida: ver “Contribuição Definida (CD)”.

Modalidade de Contribuição Variável: ver “Plano de Contribuição Variável”.

Multifundo: situação que caracteriza a gestão individualizada dos investimentos de mais de um Plano de benefícios.

Multipatrocínio: ver “Entidade Multipatrócinada”.

Multiplano: ver “Entidade com Multiplano”.

Mutualismo: princípio pelo qual os riscos inerentes ao Plano de benefícios são avaliados em função da coletividade e não individualmente, gerando solidariedade entre os participantes.

N

Nota Técnica Atuarial (NTA): documento técnico elaborado por atuário contendo as expressões de cálculo das provisões, reservas e fundos de natureza atuarial, contribuições e metodologia de cálculo para apuração de perdas e ganhos atuariais, de acordo com as hipóteses biométricas, demográficas, financeiras e econômicas, modalidade dos benefícios constantes do Regulamento, métodos atuariais e metodologia de cálculo.



O

Operação com Participantes/Assistidos: conta contábil que registra operação de mútuo (empréstimos e financiamentos) entre o Plano de benefícios administrado pela EFPC e os participantes e assistidos dos Planos de Benefícios por ela administrados.

Órgão Fiscalizador: órgão definido por lei para supervisionar, fiscalizar, coordenar, orientar e controlar as atividades das EFPC.

Órgão Regulador: órgão definido por lei para regular, normatizar e coordenar as atividades das EFPC.

Oscilação de Riscos: ver “Fundo de Cobertura da Oscilação de Riscos”.

Outras Contribuições da Geração Atual (relativas à Reserva Matemática de Benefícios a Conceder, RMBAC): conta contábil que registra o valor atual das contribuições do patrocinador e dos participantes da geração atual, destinadas a financiar os benefícios relativos a essa massa.

Outras Contribuições da Geração Atual (relativas à Reserva Matemática de Benefícios Concedidos, RMBC): conta contábil que registra o valor atual das contribuições do patrocinador e dos participantes ativos, destinadas a financiar os benefícios dos assistidos em gozo de benefício de prestação continuada.

Outras Contribuições das Gerações Futuras (relativas à Reserva Matemática de Benefícios Concedidos): conta contábil que registra o valor atual das contribuições do patrocinador e dos participantes das gerações futuras, destinadas a financiar os benefícios dos assistidos em gozo de benefício de prestação continuada.

P

Parecer Atuarial: documento elaborado pelo atuário no qual certifica o nível de reservas e situação financeiro-atuarial do plano em determinada



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

data, expressa seus comentários técnicos a respeito dos métodos, hipóteses, dados e resultados obtidos na avaliação atuarial do Plano de benefícios, faz recomendações e expressa conclusões sobre a situação do plano ou qualquer outro assunto inerente a sua competência.

Participante: pessoa física que adere ao Plano de benefícios administrado por uma EFPC.

Participante Assistido: ver “Assistido”.

Participante Ativo: ver “Participante”.

Participante Autofinanciado: ver “Autopatrocínio”.

Participante Autopatrocinado: ver “Autopatrocínio”.

Participante Mantido: ver “Autopatrocínio”.

Passivo Atuarial: valor atual, calculado atuarialmente, dos compromissos presentes e futuros do Plano de benefícios para com a sua massa de participantes na data da avaliação.

Passivo do Plano: ver “Passivo Atuarial”.

Patrimônio do Plano: ver “Ativo do Plano”.

Patrimônio Líquido do Plano: ver “Recursos Garantidores”.

Patrocinador: empresa ou grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas que instituem, para seus empregados ou servidores, Plano de benefícios de caráter previdenciário, por intermédio de EFPC.

Patrocinadora: ver “Patrocinador”. Empresas mantenedoras do plano benefícios.

Pecúlio: benefício de pagamento único a ser concedido a participante ou beneficiário que cumprir os requisitos previstos no Regulamento do Plano de benefícios.



Pedido de Inscrição: ver “Termo de Adesão”.

Pensão: benefício assegurado a beneficiário na eventualidade de falecimento do participante ou assistido, consistente no pagamento de prestações continuadas, observadas as condições do Regulamento do Plano de benefícios.

Pensionista: beneficiário em gozo de pensão pelo Plano de benefícios.

Período de Diferimento (Fase de Diferimento): período de tempo durante o qual o participante que optou pelo Benefício Proporcional Diferido aguarda o implemento dos requisitos.

Permanecente: ver “Autopatrocínado”.

Plano Assistencial: aquele que oferece aos seus participantes e assistidos serviços assistenciais à saúde, com custeio específico, e contabilização e patrimônio mantidos em separado em relação ao Plano de benefícios.

Plano BD: ver “Plano de Benefício Definido”.

Plano CD: ver “Plano de Contribuição Definida”.

Plano de Benefício Definido: plano em que os benefícios estão estruturados na modalidade de Benefício Definido (BD).

Plano de Benefício Misto: ver “Plano Misto de Benefício”.

Plano de Benefício: conjunto de regras definidoras dos benefícios de caráter previdenciário, bem como as relações jurídicas estabelecidas entre seus participantes, patrocinadores ou instituidores, comum à totalidade das pessoas que a ele aderem, e que possui independência patrimonial, contábil e financeira.

Plano de benefícios Originário: Plano de benefícios do qual são portados os recursos financeiros que representam o direito acumulado do participante, transferidos por meio do instituto da Portabilidade para o plano receptor.



Plano de benefícios Recepto: Plano de benefícios para o qual são portados os recursos financeiros que representam o direito acumulado do participante, transferidos do plano originário por meio do instituto da Portabilidade.

Plano de Contas: codificação alfanumérica estabelecida pelo órgão regulador das EFPC para padronizar a escrituração contábil.

Plano de Contribuição Definida: plano em que os benefícios estão estruturados na modalidade de Contribuição Definida (CD).

Plano de Contribuição Variável: modalidade de Plano de benefícios comum às Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC).

Plano de Custeio: documento elaborado, com periodicidade mínima anual, pelo atuário responsável pelo acompanhamento do Plano de benefícios, no qual é estabelecido o nível de contribuição necessário à constituição das suas reservas garantidoras de benefícios, fundos e provisões, e à cobertura das demais despesas, em conformidade com os critérios fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.

Plano Misto: ver “Plano Misto de Benefício”.

Plano Misto de Benefício: plano em que alguns benefícios são estruturados na modalidade de Benefício Definido (BD) e outros na modalidade de Contribuição Definida (CD).

Plano Previdencial: ver “Plano de benefícios”.

Plano Saldado: plano em que os benefícios são do tipo benefício saldado.

Política de Investimentos: documento elaborado e aprovado no âmbito da EFPC, com observância da legislação e de acordo com os compromissos atuariais do Plano de benefícios, com o intuito de definir a estratégia de alocação dos Recursos Garantidores do Plano no horizonte de no mínimo cinco anos, com revisões anuais.

Portabilidade: é o instituto pelo qual o Participante, depois da cessação de vínculo com a Patrocinadora e desligamento do Plano, transfere os



recursos até então acumulados de ou para outro plano de benefícios operado por entidade de previdência fechada ou aberta ou sociedade seguradora autorizada a operar planos de previdência complementar, desde que não esteja em gozo de quaisquer benefícios previstos no regulamento do plano;

Premissas Atuariais: ver “Hipóteses Atuariais”.

Premissas Econômico-Atuariais: ver “Hipóteses Atuariais”.

PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar): órgão de fiscalização e de supervisão das atividades das EFPC no período compreendido entre 29 de março de 2005 e 15 de junho de 2005, vinculado ao Ministério da Previdência Social.

Previdência Social: ver “Regime Geral de Previdência Social”.

Programa Administrativo: aquele destinado ao gerenciamento da administração do Plano de benefícios.

Programa Assistencial: aquele destinado ao registro contábil dos fatos relativos ao Plano de benefícios e assistencial.

Programa de Investimento: aquele destinado ao gerenciamento dos recursos dos Planos de Benefícios administrados pela EFPC.

Programa Previdenciário: aquele que registra a atividade precípua e de existência obrigatória em uma EFPC, destinado ao registro contábil do Plano de benefícios.

Proposta de Inscrição: ver “Termo de Adesão”.

Provisão Matemática: conta contábil que regista o valor da Reserva Matemática do Plano de benefícios.

Provisão Matemática a Constituir (Reservas a Amortizar): conta contábil que regista o valor da Reserva a Amortizar do Plano de benefícios.



Provisão Matemática de Benefícios a Conceder: conta contábil que registra o valor da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder do Plano de benefícios.

Provisão Matemática de Benefícios Concedidos: conta contábil que registra o valor da Reserva Matemática de Benefícios Concedidos do Plano de benefícios.

Provisão para Ajustes do Plano: conta contábil que registra a Reserva Especial para Revisão do Plano de benefícios.

R

Receitas Contingenciais: receitas decorrentes da reversão de contingências.

Receitas Previdenciais: ver “Recursos Coletados”.

Recursos Coletados: contribuições pagas ou devidas pelos patrocinadores, participantes e assistidos, de acordo com o Regulamento e a Nota Técnica Atuarial do Plano de benefícios, mais os acréscimos de mora dos pagamentos em atraso.

Recursos Garantidores: parcela do Ativo destinada à cobertura dos benefícios oferecidos pelo plano. Corresponde à diferença entre o Ativo do Plano e os exigíveis: operacional, financeiro, administrativo e assistencial, bem como os fundos previdencial e administrativo.

Recursos Utilizados: valores pagos ou devidos a título de Benefício, Resgate ou Portabilidade, de acordo com o Regulamento do Plano de benefícios.

Regime de Previdência Complementar: regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado e operado por entidades de previdência complementar.



Regime Disciplinar das EFPC: expressão habitualmente usada para referenciar o Decreto nº 4.942, de 30/12/2003, que regulamenta o processo administrativo para apuração de responsabilidade por infração à legislação no âmbito do regime de previdência complementar fechado e de irregularidades praticadas contra os Planos de Benefícios operados por EFPC.

Regime Especial de Tributação (RET): regime instituído pela Medida Provisória nº 2.222/01, que alterou a tributação dos rendimentos e ganhos auferidos pelos Planos de Benefícios das Entidades de Previdência Complementar em suas aplicações, e que foi revogado pela Medida Provisória nº 209, de 26/08/2004, posteriormente convertida na Lei nº 11.053, de 29/12/2004.

Regime Financeiro: método técnico adotado pelo atuário para estabelecer o nível e as épocas de realização das contribuições necessárias para a cobertura dos benefícios assegurados pelo Regulamento do Plano de benefícios.

Regime Financeiro de Capitalização: regime que objetiva fixar taxas de custeio uniformes por um período de tempo capazes de garantir a geração de receitas equivalentes ao fluxo de fundos integralmente constituídos, para garantia dos benefícios iniciados durante o mesmo período de tempo.

Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura: regime que objetiva fixar taxas de custeio capazes de garantir a geração de receitas equivalentes ao fluxo de fundos integralmente constituídos, para garantia dos benefícios iniciados no exercício.

Regime Financeiro de Repartição Simples: regime que objetiva fixar taxas de custeio capazes de garantir a geração de receitas equivalentes ao fluxo de despesas do exercício.

Regime Geral de Previdência Social: programa de natureza previdencial, de caráter obrigatório e contributivo, instituído e administrado pelo Estado e gerenciado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.



Regime Próprio de Previdência Social: programa de natureza previdencial, facultativo ao regime geral, baseado na Constituição Federal, que assegura aposentadoria ao servidor público titular de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e pensão por morte aos seus dependentes.

Regime Tributário Progressivo: forma de tributação das prestações (benefícios) ou resgates pagos por Plano de benefícios gerido por EPC e que estão sujeitos, na forma da lei, à tabela progressiva do imposto de renda na fonte, aplicável aos rendimentos do trabalho assalariado.

Regime Tributário Regressivo: regime de tributação criado para o sistema de previdência complementar, facultado aos participantes de Planos de Benefícios de caráter previdenciário estruturados na modalidade de contribuição definida ou de contribuição variável, mediante opção expressa, pelo qual o benefício é tributado com base em alíquotas regressivas.

Regulamento: instrumento que veicula o conjunto de normas disciplinadoras do Plano de benefícios.

Regulamento Básico: ver “Regulamento”.

Regulamento do Plano de Benefícios: ver “Regulamento”.

Renda Mensal Inicial (RMI): valor da prestação mensal devida ao assistido pelo Plano de benefícios, na data da sua concessão.

Renda Vitalícia: prestação mensal paga vitaliciamente pelo Plano de benefícios ao assistido, considerando sua sobrevivência ou de seu grupo familiar.

Reserva a Amortizar: valor atual de contribuições, previstas no plano de custeio, a serem efetuadas por um período certo de tempo, objetivando gerar cobertura para encargos que não estejam cobertos pela contribuição normal.



Reserva de Contingência: conta contábil que registra o valor do Superávit Técnico do Plano de benefícios, limitada a 25% do valor da reserva matemática, com o objetivo de oferecer garantia para os benefícios do Plano de benefícios.

Reserva Especial para Ajuste do Plano: ver “Reserva Especial para Revisão do Plano de benefícios”.

Reserva Especial para Revisão do Plano de Benefícios: conta contábil que registra o valor do Superávit Técnico do Plano de benefícios que excede ao valor da Reserva de Contingência, com o objetivo de ser utilizado, após 3 (três) exercícios consecutivos, na redução das contribuições ou na melhoria dos benefícios.

Reserva Matemática: valor monetário que designa os compromissos da EFPC em relação a seus participantes em uma determinada data. Corresponde à soma da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder (RMBAC) e a Reserva Matemática de Benefícios Concedidos (RMBC).

Reserva Matemática de Benefícios a Conceder (RMBAC): corresponde à reserva matemática relativa aos participantes que ainda não estão recebendo benefício pelo plano. A determinação do seu valor depende do regime financeiro e do método de financiamento atuarial adotado para a definição do custeio do Plano de benefícios.

Reserva Matemática de Benefícios Concedidos (RMBC): corresponde à reserva matemática relativa aos assistidos em gozo de benefício pelo plano. Representa o valor atual do compromisso da EFPC em relação a seus atuais assistidos, descontado o valor atual das contribuições que esses assistidos e/ou respectivo patrocinador irão recolher à EFPC.

Reserva para Revisão do Plano de Benefícios: ver “Reserva Especial para Revisão do Plano de benefícios”.

Resgate: instituto pelo qual o participante, após a cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, e



antes da aquisição de direito a benefício pleno, desliga-se do Plano de benefícios, optando por receber de volta no mínimo o valor atualizado de suas contribuições pessoais vertidas ao Plano de benefícios, descontadas as parcelas de custeio administrativo e dos benefícios de risco.

Resgate de Contribuições: ver “Resgate”.

Resseguro: operação facultada às EFPC, prevista em lei e sujeita a regulamentação, com o intuito de assegurar compromissos assumidos junto aos participantes e assistidos de um Plano de benefícios.

Restituição de Contribuições: ver “Resgate”.

Retirada de Patrocínio (Retirada de Patrocinador): rompimento do vínculo da empresa patrocinadora com o Plano de benefícios, autorizado mediante processo próprio perante o órgão fiscalizador, na forma da lei.

Reversão em Pensão: conversão do benefício de aposentadoria em pensão, decorrente do falecimento do participante assistido, a ser paga aos seus beneficiários, observado o disposto no Regulamento do Plano de benefícios.

S

Salário de Benefício: ver “Salário Real de Benefício”.

Salário de Contribuição: ver “Salário de Participação”.

Salário de Participação: base para o cálculo de contribuição a ser vertida para o Plano de benefícios.

Salário Real de Benefício (SRB): base para o cálculo de benefício do plano, apurada conforme determinado no Regulamento.

Salário Real de Contribuição (SRC): ver “Salário de Participação”.

Saldamento: ver “Plano Saldado”.



Saldo Acumulado: montante formado pela acumulação das contribuições vertidas pelo participante e/ou pelo patrocinador, acrescido da rentabilidade auferida, conforme definido no Regulamento do Plano de benefícios, que será utilizado para o cálculo de benefício estruturado na modalidade de contribuição definida.

Saldo de Conta: ver “Saldo Acumulado”.

Secretaria de Previdência Complementar (SPC): órgão fiscalizador das EFPC, vinculado ao Ministério da Previdência Social.

Seguridade Social: conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar aos cidadãos os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social, nos termos da Constituição Federal.

SELIC (Sistema Especial de Liquidação e de Custódia): destina-se ao registro, custódia e liquidação financeira das operações realizadas com títulos públicos emitidos pelo Tesouro Nacional ou Banco Central, títulos estaduais e/ou municipais e depósitos interfinanceiros.

SINDAPP: Sindicato Nacional das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Solvência Atuarial: caracteriza-se pela cobertura das despesas projetadas pelas receitas projetadas para o mesmo lapso de tempo, a partir da data da avaliação atuarial.

SPC: ver “Secretaria de Previdência Complementar”.

Superávit: ver “Superávit Técnico”.

Superávit Técnico: excedente patrimonial para cobertura dos compromissos do Plano de benefícios.

Suplementação: benefício de renda continuada paga ao assistido, conforme estabelecido no Plano de benefícios administrado por uma EFPC.



T

Tábuas Biométricas: instrumentos estatísticos e demográficos utilizados pelos atuários para medir, em cada idade, as probabilidades dos eventos de morte, sobrevivência, morbidez e invalidez de determinado grupo de pessoas vinculadas a um Plano de benefícios.

Tábua de Mortalidade: ver “Tábuas Biométricas”.

Tábua de Sobrevidência: ver “Tábuas Biométricas”.

Taxa de Administração: percentual a ser aplicado sobre um valor-base, conforme definido nos regulamentos e respectivos planos de custeio, que resulta em valor destinado à cobertura das despesas decorrentes da administração dos Planos de Benefícios de uma EFPC.

Taxa de Carregamento: Percentual incidente sobre a soma das contribuições e dos benefícios do plano previdenciário do exercício a que se referir.

Taxa de Desconto: ver “Taxa de Juros Atuariais”.

Taxa de Juros Atuariais: hipótese utilizada na avaliação atuarial destinada a projetar o comportamento, em longo prazo, dos retornos dos investimentos dos recursos garantidores, excluído o efeito da inflação, e também para determinar o valor atual de qualquer compromisso deferido do Plano de benefícios.

Taxa Esperada para Retorno dos Investimentos: ver “Taxa de Juros Atuariais”.

Taxa Real de Juros: taxa de juros equivalente ao crescimento dos ativos do Plano de benefícios decorrente do retorno dos investimentos, apurada em um determinado período, descontado o efeito da inflação.

Teoria de Agência: o problema de agência (ou problema agente-principal) aparece quando o bem-estar de uma parte (denominada principal)



depende das decisões tomadas por outra (denominada agente). As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) são reguladas e fiscalizadas pelo Ministério da Previdência Social, por intermédio, respectivamente, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) e da Secretaria de Previdência Complementar (SPC). Entretanto outros órgãos possuem papel normativo ou fiscalizador como o Conselho Monetário Nacional (CMN), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e a Secretaria da Receita Federal (SRF). Devido ao grau de regulação do ambiente das Entidades Fechadas de Previdência Complementar a teoria da agência possuiria um fator limitador, pois o ambiente ao ser continuamente regulado introduziria um novo parâmetro na relação agente e principal, ou seja, o regulador, um dos stakeholders, sendo, portanto, uma terceira parte nessa relação.

Termo de Adesão: instrumento que formaliza o estabelecimento da relação contratual entre o Plano de benefícios e os seus participantes, vinculando-os aos dispositivos do respectivo Regulamento.

Termo de Inscrição: ver “Termo de Adesão”.

Termo de Opção: documento por meio do qual se manifesta a vontade do participante, assistido ou beneficiário perante a EFPC, em determinadas circunstâncias previstas na legislação ou no Regulamento do Plano de benefícios.

Termo de Portabilidade: documento que formaliza a transferência dos recursos correspondentes ao direito acumulado do participante entre entidades de previdência complementar, pelo exercício da Portabilidade.

Transferências Interprogramas: conta contábil utilizada para identificação da movimentação de recursos e da apuração de resultados dos programas previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos.

Transformação em Pensão: ver “Reversão em Pensão”.



MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

U

Unifundo: situação que caracteriza a gestão compartilhada dos investimentos de mais de um Plano de benefícios.

V

Valor Atual: valor financeiro apurado em uma determinada data, obtido pela aplicação da taxa de desconto (baseada na taxa de juros) sobre um fluxo futuro de um valor ou uma série de valores.

Valor Atual das Contribuições Futuras: expressão habitualmente utilizada para designar o valor atual do fluxo projetado das contribuições futuras que ingressarão no Plano de benefícios, calculado atuarialmente, considerando as hipóteses biométricas e econômicas utilizadas, apurado na data da avaliação atuarial.

Valor Atual dos Benefícios: expressão habitualmente utilizada para designar o valor atual do fluxo projetado dos benefícios futuros a serem pagos aos participantes do Plano de benefícios, calculado atuarialmente, considerando as hipóteses biométricas e econômicas utilizadas, apurado na data da avaliação atuarial.

Valor Presente: ver “Valor Atual”.

Valor Presente das Contribuições Futuras: ver “Valor Atual das Contribuições Futuras”.

Valor Presente dos Benefícios: ver “Valor Atual dos Benefícios”.

Vesting: ver “Benefício Proporcional Diferido”.

APROVADO NA 4º RO DO CONSELHO DELIBERATIVO – 12-12-12