
ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE JULHO DE 2020

DATA, HORA E LOCAL: Às quatorze horas e sete minutos do trigésimo dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte, por intermédio, extraordinariamente, de ferramenta eletrônica de reuniões. **PRESENCAS:** Sr. Tiago Nunes de Freitas Dahdah, Diretor-Presidente Substituto, Sr. Cícero Rafael Barros Dias, Diretor de Seguridade, e Sr. Cleiton dos Santos Araújo, Diretor de Administração. Presentes também na reunião o Sr. Rafael Liberal Ferreira de Santana, Gerente de Governança e Planejamento; e o Sr. Marcos de Carvalho Ordonho, Coordenador de Planejamento e Articulação Institucional. **MESA:** Presidiu a sessão o Sr. Tiago Nunes de Freitas Dahdah, e a secretariou o Sr. Rafael Liberal Ferreira de Santana. **ORDEM DO DIA:** **Assuntos Deliberativos:** **1)** Aprovação da Ordem do Dia; **2)** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD; **Assuntos Informativos:** e **3)** PDE 227/2020 – Atas dos Órgãos Colegiados (Conselho Fiscal). **INSTALAÇÃO:** Verificado o quórum necessário, de acordo com o art. 51 do Estatuto da Funpresp-Exe, o Sr. Tiago Nunes de Freitas Dahdah, instalou a reunião e declarou abertos os trabalhos. **DELIBERAÇÕES:** **Assuntos Deliberativos:** **Item 1)** A Ordem do Dia foi aprovada pelos membros da Diretoria Executiva; **Item 2)** O Sr. Rafael Liberal Ferreira de Santana apresentou, por intermédio da PDE 231 a Nota Técnica nº 269/2020/Gepog/Presi/Funpresp-Exe, de 30 de julho de 2020, referente a proposta de criação da Comissão Especial de Adequação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD para aplicação da Lei nº 13.709/2018, composta por 4 (quatro) membros, a saber: a) Gerente de Estatísticas e Desenvolvimento de Produtos (coordenador); b) Representante da Gerência de Tecnologia da Informação (coordenador substituto); c) Representante da Gerência Jurídica; d) Representante da Gerência de Conformidades e Controles Internos. A Diretoria Executiva aprovou a criação da comissão. **RESOLUÇÃO Nº 1.559:** A DIRETORIA EXECUTIVA DA FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO FUNPRES-EXE, no uso de suas atribuições e nos termos do art. 47 do Estatuto da Fundação, aprovou a criação da Comissão Especial de Adequação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD para aplicação da Lei nº 13.709/2018, composta por 4 (quatro) membros, a saber: a) Gerente de Estatísticas e Desenvolvimento de Produtos (coordenador); b) Representante da Gerência de Tecnologia da Informação (coordenador substituto); c) Representante da Gerência Jurídica; d) Representante da Gerência de Conformidades e Controles Internos, conforme documentos anexos; **Assuntos Informativos:** **Item 3)** A Sra. Patrícia Brito de Ávila Coordenadora de Secretariado e Órgãos Colegiados apresentou, por intermédio da PDE nº 227, de 28 de julho de 2020, as seguintes Atas dos Órgãos Colegiados: 83ª Reunião Ordinária do Conselho Fiscal, de 29 de junho de 2020 e 3ª Reunião Extraordinária, de 30 de junho de 2020. Dentre as atas apresentadas, destacam-se os seguintes encaminhamentos: a) **RESOLUÇÃO Nº 290:** “...*Solicita, ainda, que no Relatório relativo aos balancetes, execução orçamentária do PGA e fluxo de caixa, o número de participantes que influenciam as rubricas de receitas e despesas per capita nos indicadores de orçamentos sejam discriminados por participantes contribuintes ativos, participantes inativos que permanecem com reserva na Funpresp-Exe e ex-participantes...*” A Diretoria Executiva tomou conhecimento da demanda e determinou encaminhamento para a Gerência de Contabilidade e Tesouraria para providencias cabíveis; e b) **RESOLUÇÃO Nº 292:** “...*resolve emitir o Relatório de Controles Internos – RCI referente ao 2º semestre de 2019...*” A Diretoria Executiva tomou conhecimento da demanda e se manifestou por intermédio da Resolução nº 1.560. **RESOLUÇÃO Nº 1.560:** A DIRETORIA EXECUTIVA DA FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER

ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE JULHO DE 2020

EXECUTIVO — FUNPRESP-EXE, no uso de suas atribuições e nos termos do art. 47 do Estatuto da Fundação, analisou o Relatório de Controles Internos (RCI) do 2º semestre/2019 da Funpresp-Exe, emitido pelo Conselho Fiscal, em 30 de junho de 2020, e encaminhado para ciência no dia 30 de julho de 2020, e apresentou as seguintes manifestações: **1)** inicialmente, observamos alguma desorganização na emissão mensal das recomendações em relação àquelas constantes do RCI, muitas vezes redundantes ou com variações sobre o mesmo tema. Para efeito de implementação de plano de ação para providências e melhorias a ser adotadas por parte da gestão da Entidade, talvez se pudesse dispor, sem repetições ou sobreposições, as recomendações mais urgentes com fluxo mensal e aquelas ordinárias e evolutivas com periodicidade semestral, gerando assim maior previsibilidade ao processo decisório e contribuições com o fluxo informacional da governança da Fundação; **2)** sobre o item 1.1.4 verifica-se uma impropriedade por parte de um órgão de controle interno da EFPC, pois sua função é comunicar eventuais irregularidades, sugerir, indicar ou requerer melhorias no âmbito da EFPC. Destaca-se que a citação da Resolução CNPC nº 32, de 2019, ou de qualquer outro normativo, em um relatório de controle emitido pelo órgão de fiscalização de uma EFPC não deve conter comentários, elogios e/ou críticas relativas aos órgãos reguladores e supervisores. Destaca-se que esse tipo de manifestação pode gerar ruídos sistêmicos, prejudicar a gestão de riscos, em especial o de imagem da EFPC e, além disso, pode configurar conflito de interesses, entendimento ou atuação; **3)** no item 3.2.6 sobre a execução do PAA 2019, o Plano Estratégico da Funpresp-Exe 2020-2024, conforme dispõe a Norma de Gerenciamento do Planejamento Estratégico Institucional, é composto pelo Mapa Estratégico e possui como ferramenta operacional o Plano de Ação Anual. O Mapa Estratégico é estruturado por meio da definição da Missão, Visão, Valores e pelos Objetivos Estratégicos, com vigência cinco anos. Já o PAA/Plano de Ação Anual tem como principal objetivo instrumentalizar o Mapa Estratégico, sendo composto por ações específicas, estabelecidas em completa observância aos Objetivos Estratégicos com consecução anual. Nesse sentido, é importante observar que, no âmbito do Plano de Ação Anual 2019, além das 16 ações finalizadas, quando da apuração dos avanços observados no exercício, outras 12 ações encontravam-se em fase avançada (até 99% de cumprimento), 3 em fase intermediária (até 74% de cumprimento) e outras 5 em fase inicial (até 39% de cumprimento). Dessa forma, levando em consideração que o Plano de Ação Anual compõe o Mapa Estratégico (vigência plurianual), a análise do cumprimento do Planejamento Estratégico precisa ser efetuada de forma a contemplar os avanços de forma sistêmica e não isoladamente, sendo importante considerar, para fins de acompanhamento, as ações em níveis intermediários de cumprimento (3 ações) e as ações em níveis avançados de cumprimento (12 ações). Adicionalmente, cumpre ressaltar que algumas ações foram realocadas do nível de priorização devido ao novo reposicionamento estratégico da Fundação e que das 5 ações não iniciadas em 2019, 2 delas encontram-se finalizadas e 1 encontra-se em estágio avançado de conclusão, a saber: i) *“Criar Comitê, Grupo de Trabalho ou de Discussão voltado para a Inovação”*: com a implantação da nova estrutura, aprovada pelo Conselho Deliberativo em 24 de janeiro de 2020, foi aprovada coordenação específica para tratar do tema de inovação no âmbito da Fundação; ii) *“Revisar competências do Gabinete”*: em consonância com os estudos realizados dentro do planejamento estratégico, tendo sido ressaltada a relevância das instâncias de governança da Funpresp-Exe, foi efetuado uma readequação estrutural e funcional de suas atribuições e competências, contando com a cisão das antigas unidades “Secretaria Executiva” e “Gabinete da

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

Presidência”, contando com a consolidação e uniformização de procedimentos, controles, fortalecendo assim os fluxos operacionais ligados ao processo decisório e, por conseguinte, aprimorando a segurança institucional da Fundação; e iii) *“Implementar a Política de Governança de Investimentos”*: a matéria encontra-se em fase final de estudos por parte da Diretoria de Investimentos e no âmbito do Comitê de Investimentos e Riscos. Cumpre ainda ressaltar que o Plano de Ação Anual não pode ser um instrumento rígido e estático, como uma “camisa de força”, não devendo as atividades das equipes da Fundação serem restritas às previstas no referido Plano, mas pelo PAA pode se estabelecer um “plano de vôo” para se alcançar no médio prazo dos objetivos propostos pelo planejamento estratégico da Entidade. Por fim, registre-se que o projeto de implantação dos Perfis de Investimentos foi considerado como o projeto prioritário em 2019 no âmbito da Fundação, sendo necessário a mobilização direta de diversas áreas técnicas da Fundação, tendo sido realizadas diversas reuniões estruturantes (20 reuniões formais e dezenas de reuniões técnicas entre as áreas gestoras); **4)** no item 3.3.1 o Conselho Fiscal registra não participação no processo de elaboração do Planejamento Estratégico, não informação sobre sua aprovação e o seu cumprimento. De início, reforçamos que a matéria (Planejamento Estratégico), conforme prevê o inciso VI do art. 34 do Estatuto, é da alçada, atribuição, coordenação e competência da instância máxima da Entidade, o Conselho Deliberativo. Apesar do estabelecido no Estatuto, é importante registrar que, na 74ª Reunião Ordinária do Conselho Fiscal, realizada no dia 30 de setembro de 2019, o Diretor-Presidente da Funpresp-Exe, Ricardo Pena Pinheiro, prestou informações a respeito do andamento do trabalho e metodologia da consultoria contratada, sobre a elaboração da proposta do novo posicionamento Estratégico da Fundação para o período de 2020 a 2024, a ser submetido para exame posterior e deliberação ainda em 2019, pelo Conselho Deliberativo. Desde o início dos trabalhos do planejamento estratégico, a Diretoria Executiva propôs a empresa contratada, observando sua metodologia de trabalho e cronograma, o contato direto com todos os colegiados da Fundação de modo a permitir visão integrada do estágio atual e perspectivas futuras das atividades, operações e administração dos planos previdenciários. Adicionalmente, o Conselho Fiscal alega que os seus membros não participaram do processo do Planejamento Estratégico, quando tem-se os registros da presença no V Evento Anual Preparatório do Planejamento Estratégico Institucional 2020-2024 da Funpresp-Exe, realizado em 27 de novembro 2019, inclusive com a palestra do consultor da Consultoria Roland Berger, Sr. Frederico Sito, constando a assinatura na lista de presença dos membros do Conselho Fiscal que puderam apresentar sugestões e/ou críticas em grupos de debates, quais sejam: Sra. Luz Melena Zea Fernandez; Sr. Danilo Barbosa Mendonça, Sr. Leandro Lima Galvão e Sr. Luís Ronaldo Martins Angoti. Ainda tem o registro do filme da Funpresp intitulado “Planejamento Estratégico 2020-2024: hora de preparar novos rumos” disponível no endereço: <https://youtu.be/ggPkV5nvE6K>, especificamente no trecho 1’20, de participação de membros do Conselho Fiscal na discussão e apresentação de propostas. Além disso, na Resolução do Conselho Fiscal nº 264, de 16 de dezembro de 2019, foi solicitado o material apresentado nesse evento, sendo disponibilizado pela Diretoria na 77ª Reunião Ordinária do referido Colegiado do dia 06 de fevereiro de 2020, via Sala de Governança, a todos os membros do Conselho Fiscal. Sobre a aprovação e cumprimento do planejamento estratégico (item 3.3.3), o Conselho Fiscal pode acompanhar pelos registros nas Atas dos órgãos colegiados, e sobre os reportes formais regulares das etapas de execução, a administração poderá fazer sempre que demandada (via

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

plano de trabalho anual e esporadicamente); **5)** no item 3.3.4, o RCI constata parcial conclusão em relação ao total de atividades planejadas e o quantitativo de atividades concluídas (16 de 47), bem como registra não ter havido relação entre o alcance dessas metas com o recebimento da remuneração variável. Em resposta faz-se necessário ressaltar que os referidos programas de remuneração são voltados à busca de resultados efetivos e não em cumprimento isoladamente de ações específicas. A Fundação trabalha para o atingimento de resultados (art. 3º do RI) tendo em vista a modalidade dos planos administrados com características de contribuição definida, pelo qual em função do tempo de capitalização, uma parte considerável da reserva previdenciária do participante será oriunda do resultado financeiro alcançado pela gestão do portfólio de investimentos e da gestão administrativa da Entidade. Adicionalmente, não existe previsão e entendemos que não deveria mesmo existir (pelas razões já apresentadas no item 3 desta Resolução) nos regulamentos do PRV/Programa de Remuneração Variável e do PPR/Programa de Participação nos Resultados, devidamente aprovado pelo Conselho Deliberativo, conforme atribuição estabelecida no art. 34 do Estatuto da Fundação. Por fim, importante destacar que, conforme dispõe a Norma de Gerenciamento do Planejamento Estratégico Institucional, compete à Diretoria Executiva a aprovação do Plano de Ação Anual, dessa forma parece incongruente haver relação direta entre as ações constantes do Plano de Ação Anual e os programas de remuneração variável; **6)** no item 3.3.7 os membros do Conselho Fiscal fizeram o requerimento para que sejam disponibilizadas as documentações (datadas e assinadas) produzidas pela consultoria de planejamento estratégico Roland Berger, decorrente das obrigações do Contrato n. 17-2019, Processo 93-2019, a saber: a) Relatório de Benchmarks de Melhores Práticas; b) Relatório de Reflexão do Novo Posicionamento Estratégico da Funpresp; c) Documentos contendo os novos objetivos, metas e indicadores para a nova diretriz estratégica, e d) Relatório de Revisão da Estrutura Organizacional da Funpresp-Exe e de Desempenho Organizacional. Cumpre ressaltar inicialmente que, conforme dispõe o art. 45 do Estatuto, combinado com os arts. 15 e 33 do Regimento Interno da Fundação, as decisões formais dos Conselhos Deliberativo e Fiscal deverão ser formalizadas por meio de solicitação, requisição, resolução ou recomendação e os prazos para cumprimento serão fixados de forma adequada e exequível, ajustado com a Diretoria Executiva. No tocante à referida demanda, realizada na Reunião Ordinária nº 79 do Conselho Fiscal, importante destacar que, conforme manifestação anterior da Diretoria Executiva, por intermédio da Resolução nº 1.548, de 14 de julho de 2020, há registros de intercorrências em relação ao fluxo processual da governança, em especial à solicitação, por parte dos conselheiros fiscais, de reabertura de ata anteriormente aprovada, visando inclusão de matérias não discutidas no ato das reuniões, gerando, assim, atraso no recebimento das demandas por parte da Diretoria Executiva, conforme histórico demonstrado a seguir: i) 17 de fevereiro de 2020: realização da Reunião Ordinária nº 79 do Conselho Fiscal; ii) 24 de março de 2020: esperada aprovação da Ata da Reunião; iii) 27 de abril de 2020: quando da coleta das assinaturas, os conselheiros solicitaram ajustes na Ata anteriormente aprovada no dia 24 de março de 2020, com inclusão de assuntos não tratados na reunião e acompanhada pela área de apoio aos órgãos colegiados; iv) 18 de maio de 2020: após esclarecimentos realizados por parte da área de apoio aos Órgãos Colegiados, foi deliberado que o texto da Ata da 79ª Reunião Ordinária seria mantido, não tendo sido acatadas as solicitações de inclusão de assuntos não tratados em reunião oficial do colegiado; v) 16 de junho de 2020: dado conhecimento da demanda à Diretoria Executiva, em sua 338ª Reunião Ordinária, tendo sido então deliberado pela disponibilização imediata do material ao Conselho Fiscal e; vi) 08 de julho de 2020: considerando o prazo de

ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE JULHO DE 2020

convocação das reuniões, a demanda foi encaminhada pela Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados. Por fim, resta desproporcional que o Conselho Fiscal faça reiteração e incompreensível constar formalmente, dada a relevância do presente Relatório de Controles Internos que “...o requerimento foi encaminhado a este Conselho após a conclusão do conteúdo do relatório...”, dado que o Relatório apenas foi assinado pelos conselheiros no dia 27 de julho de 2020; **7)** no item 4.1.2, os conselheiros fiscais registram que não foram consultados ou informados previamente sobre o programa PRV/PPR. Importante registrar que a instituição dos programas de remuneração variável da Funpresp-Exe, inclusive data de pagamento, remonta o ano de 2018 (e foi registrado nas atas de reuniões dos colegiados), e ainda teve previsão na cláusula quinta do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2021, firmado no dia 13 de dezembro de 2018, bem como objetivou criar no âmbito da Fundação uma cultura de resultados baseada na meritocracia, reconhecendo e recompensando o bom desempenho e a produtividade de seus gestores e colaboradores. Acrescente-se, conforme estabelece o inciso XIII do artigo 34 do Estatuto da Fundação, que compete ao Conselho Deliberativo “estabelecer e fiscalizar as metas, objetivos, indicadores e os resultados para aferir o desempenho da Diretoria Executiva, inclusive para fins de remuneração variável”. Nesse contexto, foram elaborados estudos técnicos e pesquisas de mercado de previdência pela área técnica de Gestão de Pessoas e, após análise, discussão e ajustes realizados por parte da Diretoria Executiva, a matéria foi encaminhada para conhecimento e deliberação do Conselho Deliberativo, que, após debates e ajustes internos, por intermédio da Resolução nº 232, de 14 de dezembro de 2018, aprovou o Regulamento do Programa de Participação nos Resultados (PPR), bem como, por intermédio da Resolução nº 271, de 19 de julho de 2019, aprovou o Regulamento do Programa de Remuneração Variável (PRV). Nesse aspecto, importante registrar que as atas das reuniões do Conselho Deliberativo, nas quais foram apreciados os supracitados regulamentos, além de terem sido disponibilizadas tempestivamente no sítio eletrônico da Fundação, foram encaminhadas para conhecimento formal do Conselho Fiscal em suas Reuniões Ordinárias nº 67, realizada em 18 de fevereiro de 2019 (aprovação do PPR), e nº 74, realizada em 30 de setembro de 2019 (aprovação do PRV). Por fim, também é importante registrar que a matéria em tela foi tratada no Relatório Trimestral da Diretoria Executiva relativo ao 2º trimestre de 2019, encaminhado para conhecimento do Conselho Fiscal em sua Reunião Ordinária nº 74, realizada em 30 de setembro de 2020. Dessa forma, resta incoerente a afirmação do Conselho Fiscal no sentido de que não foi informado previamente sobre os programas; **8)** no item 4.1.3, o RCI registrou questionamentos quanto à adequação do momento de pagamento de participação nos resultados e de remuneração variável diante da pandemia do Coronavírus e da queda da rentabilidade dos investimentos e do cenário relacionado à remuneração dos servidores públicos federais, quanto à divulgação dos dados no sítio eletrônico da Funpresp-Exe, quanto à existência de um limite para pagamento da remuneração variável, e quanto à adequação das metas e dos indicadores do ponto de vista qualitativo e quantitativo. Em resposta, a DE esclarece que o assunto foi objeto do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2021, firmado com o Sindicato dos Securitários do DF e homologado no então Ministério do Trabalho, e que os programas se referem ao ano base 2019 e, portanto, já estavam vigentes quando sobreveio a pandemia e que a Fundação está sólida do ponto de vista administrativo e teve resultados positivos em 2019, cumprindo vários indicadores e metas estabelecidos nos respectivos programas que evidenciaram positivamente o engajamento e o desempenho das equipes de trabalho na Fundação. Para o ano de 2020 com o quadro de pandemia, os programas PRV/PPR

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

já apresentam cláusulas de desligamento/suspensão com três indicadores suscetíveis para potenciais efeitos adversos sobre o desempenho financeiro e administrativo na Fundação. Quanto a divulgação da remuneração (inclusive na parte variável que já está disponível) com o quadro de pessoal no sítio eletrônico da Funpresp-Exe é prática corrente na Fundação, que se destaca entre todas as Entidades Sistemicamente Importantes pelo pioneirismo (antes mesmo da normatização), qualidade, quantidade e tempestividade das informações de remuneração publicadas, ressaltando apenas a sensibilidade da natureza do assunto, tendo em vista o risco de exposição de questões corporativas da Fundação, que opera num ambiente crescentemente competitivo a partir do § 15 do art. 40 da EC nº 103, de 2019. Sobre o limite, há uma previsão na Cláusula Décima Nona do Regulamento para o Programa de Remuneração Variável do Quadro de Pessoal, que estabelece que o montante global a ser distribuído no Programa de Remuneração Variável de até três por cento da arrecadação proveniente da receita administrativa anual do Plano de Gestão Administrativa. O programa prevê cláusula de revisão anual de indicadores e metas com possibilidade de realização de ajustes, inclusões e aprimoramentos por parte do órgão deliberativo no momento oportuno e que eventuais contribuições do Conselho Fiscal podem gerar aprimoramentos ao modelo; **9)** no item 4.1.5, os membros do Conselho Fiscal solicitaram que fosse apresentado o resultado da pesquisa de satisfação, que aborda um dos indicadores do programa de remuneração variável. Em relação ao *Net Promoter Score* (NPS), indicador constante dos regulamentos relativos à remuneração variável, cumpre mais uma vez relembrar o fluxo de informações entre os Colegiados, no sentido de que a Ata da 82ª Reunião Ordinária do Conselho Fiscal apenas foi devidamente assinada pelos membros do Conselho no dia 23 de julho de 2020. Nesse sentido, a demanda já foi programada e será apresentada na reunião de agosto do Conselho Fiscal, a ser realizada no dia 31 de agosto de 2020. Por fim, vale o registro de que, no âmbito do Conselho Deliberativo, em reunião realizada no dia 17 de abril de 2020, representantes da empresa Ilumeo apresentaram informações técnicas e metodológicas a respeito da elaboração da pesquisa de satisfação dos participantes, em especial quanto aos seguintes aspectos: a) construção do modelo teórico da pesquisa; b) modelo do questionário utilizado; c) dados demográficos; d) resultados atingidos (NPS); e) estatísticas; e f) aprendizados e recomendações; **10)** no item 4.2.2, acerca da não apresentação de evidências de qual o padrão remuneratório é competitivo para cada cargo nem comparativos com instituições semelhantes. O tema em tela, desde o início de suas discussões, contou com amplo estudo e pesquisas por parte das áreas técnicas da Fundação, no sentido de realizar *benchmarking* com as melhores práticas de mercado, no sentido de estudos comparativos (utilizando, entre outras fontes, o “Estudo de Remuneração Abrapp”, análises sob o ponto de vista de viabilidade orçamentária e impactos jurídicos. Portanto, tem-se consignar que em todas as ocasiões que a Diretoria Executiva (instância competente pela elaboração da proposta e estudos técnicos) e o Conselho Deliberativo (instância competente pela deliberação) debateram a matéria, sempre houve informações necessárias e suficientes a fim de fomentar o debate e aprimorar o modelo do programa a ser implementado no âmbito da Fundação; **11)** no item 4.2.4, com respeito a questão da adequação do custo, cabe analisar se a atual política de remuneração da Fundação é satisfatória no sentido de ser atrativa de bons profissionais, sejam servidores públicos cedidos ou empregados, bem como ser retentora de talentos. Em resposta, destacamos que um dos principais aspectos facilitadores da motivação e conseqüentemente suporte à retenção de profissionais é o reconhecimento pelos trabalhos realizados. Nesse sentido, o programa de remuneração variável,

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

aliado a outras ações conduzidas pela Diretoria Executiva da Fundação, apresentou resultados objetivos no sentido da satisfação interna dos colaboradores, bem como da redução do *turnover* da Funpresp-Exe. Podemos verificar, a título de exemplo, que desde a implantação da remuneração variável, houve um total de 4 pedidos de desligamentos de empregados ou servidores públicos, 64% a menos se comparado ao mesmo período do ano anterior (11 pedidos). Importante ainda registrar que a remuneração é apenas um dos fatores responsáveis pela retenção de talentos em uma organização e que a Diretoria Executiva vem direcionando esforços objetivando entender as necessidades e viabilidade de implementação de ações voltadas à gestão de pessoas na Fundação, prezando pela qualidade de vida, capacitação profissional e pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso; **12)** no item 4.2.5, levantou-se aspectos quanto a pertinência e legalidade de remuneração variável com base em metas e resultados financeiros e não financeiros de curto prazo, haja vista a natureza de longo prazo dos compromissos e investimentos da Fundação. Compreendendo que o objeto institucional da Funpresp-Exe é concretizado por intermédio de uma gestão de investimentos de médio/longo prazo de seus recursos, devendo ser considerada a *duration* média de seu passivo atuarial, foi previsto em seus indicadores de desempenho constantes nos regulamentos dos programas o indicador “Risco de Mercado”, que considera o risco gerado pelos deslocamentos entre os resultados dos investimentos e seus respectivos referenciais de rentabilidade, composto pelas últimas 252 observações do B-V@r diário do segmento de renda fixa, sopesando assim o equilíbrio temporal na assunção dos riscos financeiros. Sobre a legalidade já foi discorrido da previsão em ACT e em dispositivo do Estatuto aprovado pela Portaria Dilic/Previc nº 1.058, de 05 de dezembro de 2019; **13)** no item 4.2.6, registrou-se os Fundos de Pensão não têm finalidade lucrativa, tendo inclusive toda a indústria dos fundos de pensão sustentado judicialmente a isenção do PIS/COFINS, alegando não ter faturamento e nem receita. A própria Funpresp também possui uma ação dessa natureza, e provisiona os respectivos valores. Cumpre destacar, nesse momento, a diferença técnica e conceitual entre o PPR (Programa de Participação nos Resultados) e a PLR (Programa de Participação nos Lucros), previsto inclusive na lei 10.101, desde do ano 2000. Quando falamos em programa de participação nos resultados, tratamos de um plano cujo objetivo é premiar os colaboradores pelo atingimento de metas pré-estabelecidas, resultado dos esforços destinados em determinado período. Dessa forma, o PPR está atrelado a metas e a objetivos concretos, não se relacionando sob nenhuma hipótese a questões ligadas à apuração de lucro da Entidade, conceito contábil inexistente pela natureza legal. Já no programa de participação nos lucros a condição para o pagamento da remuneração é, além de serem atingidos resultados estabelecidos, existir a figura do lucro, sendo a distribuição do valor entre os empregados feita com parte do lucro obtido. Dessa forma, considerando que a Fundação não possui finalidade lucrativa, mas também não é uma instituição filantrópica, o programa desenhado e estabelecido, na forma da lei, é no sentido de incentivar a consecução de metas, objetivos e desempenhos individuais estabelecidas pelo Conselho Deliberativo, não havendo qualquer impedimento no sentido da não existência de finalidade lucrativa; **14)** no item 4.2.7, o RCI discorre sobre o risco de interpretação da autoridade tributária em arguir a descon sideração da imunidade/isenção por descumprimento das condições e lançar todos os tributos. Mais uma vez fica claro que existe, de forma evasiva, uma confusão conceitual em relação à diferenciação de programas de distribuição de lucro e programas de alcance de metas e resultados, não havendo, para o caso específico da Fundação. Não há nenhum tipo de relação ou impedimento

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

fiscal, legal ou contábil entre a existência da ação judicial relativo ao PIS e COFINS e o Programa de Remuneração Variável e o Programa de Participação nos Resultados estipulado aqui na Funpresp; **15)** no item 4.2.8, o RCI discute a efetividade dos programas de PLR nos fundos de pensão no Brasil, a partir de uma avaliação da efetividade desses outros programas, bem como sugere apreciação desses programas junto aos órgãos fiscalizadores externos. Mais uma vez deve-se destacar que a implantação de programas de remuneração no âmbito das Entidades Fechadas de Previdência Complementar é considerado ato de gestão, implementado a muitos anos, de incumbência clara e objetiva da Diretoria Executiva, que em nada se confundem com os atos fiscalizatórios sob responsabilidade da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). Essa segregação de funções e de atuação é de fundamental importância para o bom funcionamento do sistema de governança e destacado por diversos normativos. Considerando a competência estatutária do Conselho Deliberativo de deliberar o estabelecimento de programa de remuneração variável e considerando que, quando de sua análise e das discussões realizadas no âmbito do Colegiado foram levadas pelas áreas técnicas e pela DE as informações, estudos, pareceres e análises necessárias à discussão e modelagem de um programa satisfatório às características da Fundação, resta-se inoportuno solicitar apreciação por parte dos órgãos fiscalizadores externos dos programas utilizados como referência para elaboração do modelo da remuneração variável da Funpresp-Exe; **16)** no item 4.2.9, outra questão levantada pelo CF foi sobre a adequação entre meios e fins, efeito adverso no sentido de atrair profissionais com algum vínculo político, dado a alta atratividade e os altos valores pagos. Aqui cumpre destacar que, visando aprimorar, alinhar e fortalecer a governança da Fundação, foram propostos pela Diretoria Executiva diversas alterações no Estatuto (e aprovado pela Previc), dentre as quais podemos destacar a condição para que os dirigentes da Fundação sejam necessariamente participantes ou assistidos da Fundação com, no mínimo, trinta e seis contribuições mensais, bem como não ter exercido atividades político-partidárias em período inferior a 2 (dois) anos antes da data de nomeação. Além disso, os valores são muito inferiores aos praticados no mercado de previdência, em função do limite remuneratório (salário fixo e variável) nos valores pagos mensalmente pela Funpresp, estabelecido no § 8º do art.5º da lei nº 12.618, de 2012; **17)** no item 4.2.11, o RCI levanta dúvida acerca independência da aferição dos programas de remuneração e se as metas estão de fato desafiadoras. É necessário destacar nesse aspecto a relevância do papel da Gerência de Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria, ambos vinculados e selecionados pelo Conselho Deliberativo, contando com independência estabelecida regimentalmente (artigo 65 do Regimento Interno). Na execução dos programas de remuneração variável fica claro que existe verificação formal da execução do Programa, tanto pela Gerência de Auditoria Interna quanto pelo Comitê de Auditoria. Recordamos que o Comitê de Auditoria foi instituído em janeiro de 2020, sendo oficialmente responsável pela validação da apuração dos programas. Até então, a Gerência de Auditoria Interna foi a instância responsável pela apuração, e, com a necessária independência, emitiu parecer sobre o cumprimento do regulamento na fase de apuração dos indicadores. Nesse sentido, cumpre ainda destacar que, para fortalecer a independência nesse processo, os indicadores da Gerência de Auditoria Interna são distintos das demais unidades organizacionais, e são validados, a pedido do Conselho Deliberativo, pela Gerência de Conformidade e Controles Internos, com análise posterior do Comitê de Auditoria. Sobre as metas desafiadoras elas são permanentemente acompanhadas e revistas pelo Conselho Deliberativo da Fundação; **18)** no item 4.2.12, o CF levanta possíveis

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

entendimentos do órgão tributário julgador acerca dos impactos tributários e previdenciários dos programas na folha de salários. Aqui destacamos mais uma vez a diferença entre o PPR (Programa de Participação nos Resultados) e o PLR (Programa de Participação nos Lucros) já mencionada anteriormente. Ademais, em relação aos riscos jurídicos envolvidos, além de, quando da discussão da matéria no âmbito do Conselho Deliberativo, ter sido apresentado o Parecer Jurídico nº 056/2018/Gejur/Funpresp-Exe sobre a matéria, existe um acompanhamento mensal por parte do Conselho Fiscal das certidões de regularidade fiscal e trabalhista da Fundação, sem nenhum tipo de irregularidade encontrada; **19)** no item 4.3.2, entendendo a relevância do papel do Conselho Fiscal, sugere-se que os apontamentos e as críticas sejam realizados de forma mais objetiva, com a utilização de métricas, números e estudos técnicos, beneficiando assim o fluxo de comunicação entre os colegiados, dando maior agilidade e eficácia aos processos internos da Fundação. A propósito, seria interessante, para aperfeiçoamentos dos programas remuneratórios, que os membros do Conselho Fiscal pudessem melhor descrever o que consideram como “indicadores mal construídos” ou “indicadores ineficazes”; **20)** no item 4.3.4, os Conselheiros entendem que os indicadores têm que ser adequados tanto em qualidade quanto em número de índices a aferir, sendo recomendável que todas as unidades gerenciais tenham seu indicador de resultado. Aqui cabe registrar que, conforme os Regulamentos aprovados pelo Conselho Deliberativo, além dos indicadores institucionais constantes nos programas, a avaliação de desempenho individualizada também compõe o valor a ser recebido pelos colaboradores. Nesse sentido, existem tanto as metas institucionais quanto as metas individuais na composição da remuneração variável. Além disso estabelecer metas por unidades podem “ilhar” as áreas técnicas da Fundação, podendo comprometer a coesão e a unidade de propósito no trabalho realizado, não invalidando a inclusão de outros indicadores que alinhe ainda mais as unidades gerenciais; **21)** no item 4.3.5, o CF levanta questões sobre o atual estágio da Fundação para a instituição dos programas remuneratórios. Cumpre apenas reforçar mais uma vez que a Entidade já atingiu o *BEP-Break Even Point* fixado no art. 25 da lei nº 12.618, de 2012, atingindo R\$ 3 bilhões sob gestão financeira para 97 mil participantes de 185 patrocinadores, com orçamento anuais superavitários permitindo devolução antecipada de R\$ 24 milhões aos patrocinadores, demonstrando assim o estágio de consolidação em que se encontra atualmente a Funpresp. Os Programas foram propostos pela Diretoria Executiva e deliberados, após longas discussões, pelo Conselho Deliberativo, por intermédio de amplo debate em relação às metas, capacidade de pagamento, à composição dos indicadores e limites dos valores a serem considerados para fins de pagamento do programa; **22)** no item 5.2.4, registra-se que existe uma não conformidade em relação às informações descritas pelo Conselho Fiscal, no sentido de que a Diretoria de Investimentos é composta por duas gerências. Na estrutura da Fundação, a Diretoria de Investimentos é composta por: i) Gerência de Análise, Planejamento e Pesquisa (Geppi); ii) Gerência de Operações Financeiras (Geofi); e iii) Gerência de Controles de Investimentos (Geopi). Perpassando dessa forma por todas as etapas da governança dos investimentos e garantindo a devida segregação de funções no âmbito da Funpresp-Exe, em especial nas funções de planejamento/análise e propostas de investimentos e desinvestimentos, execução de investimentos (compra e venda) e controle e conformidade dos investimentos. Adicionalmente, é de se estranhar tal apontamento no presente relatório, visto que, no dia 25 de maio de 2020, a Gerente de Análise, Planejamento e Pesquisa apresentou ao Conselho Fiscal a estrutura da

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

Diretoria de Investimentos, informando sobre a composição, divisão de responsabilidades e estratégias de segregação de função; **23)** no item 5.3.3, trata da quarta manifestação (RCI do 1º sem2019; sugestões para as alterações no RI na 1ª. RE 18maio2020; ata 82ª RO CF, item 7, de 25maio2020 e agora no RCI do 2º sem2019) ainda em 2020 do CF sobre a designação do ARGR/Administração Responsável pela Gestão de Risco. Cumpre inicialmente ressaltar que o art. 9º da Resolução CMN 4661, de 2018, e a Instrução Previc nº 6/2018, em seu art. 24, inciso II, determina que as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) classificadas como Sistemáticamente Importante devem designar administrador ou comitê responsável pela gestão de riscos. Ou seja, o próprio CMN permitiu que o ARGR fosse um comitê. Visando mitigar os mais diversos tipos de riscos inerentes ao processo de gestão dos investimentos, a Funpresp-Exe designou não um administrador individualizado, mas o Comitê de Investimentos e Riscos (CIR), Órgão Colegiado estatutário, de caráter consultivo, vinculado à Diretoria Executiva colegiada, com competência para avaliar os investimentos a serem realizados pela entidade e seus respectivos riscos (o comitê, pela própria denominação, não é somente de investimentos), não havendo, portanto, que se falar em subordinação hierárquica, uma vez que o AETQ indicado pela Fundação é o Diretor Tiago Nunes de Freitas Dahdah, também membro do CIR. Recordamos, ainda, que o CIR é composto por profissionais devidamente certificados (exigência regulatória), com competências técnicas e experiência de mercado comprovada, fortalecendo dessa forma todo o processo decisório dos investimentos de forma técnica e isenta. Citamos novamente aqui o livro "Governança Corporativa — O essencial para líderes", do autor Alexandre Di Miceli da Silveira, Editora Elsevier, 2014, no qual, ao tratar das técnicas indicadas para melhorar as decisões na alta gestão, nenhuma apresenta como melhor prática a eliminação da subordinação, quando existe. Como técnicas são indicadas: (i) técnica do "advogado do diabo"; (ii) técnica de grupo nominal; (iii) técnica da escalada decisória; e (iv) técnica dos "seis chapéus pensantes". Além disso, é indicado expressamente que *"as técnicas decisórias apresentadas devem ser utilizadas pelas lideranças como moderação. Elas são especialmente úteis para decisões complexas que envolvem aspectos estratégicos ou para aquelas matérias que necessitam de maior criatividade, não devendo, portanto, ser usadas para decisões rotineiras"*. Portanto, entende-se que a atual estrutura do CIR, órgão consultivo da Diretoria Executiva, e sua composição por técnicos especialistas, bem como pela alta direção da Fundação, todos devidamente certificados na área, propicia um sistema de contrapeso efetivo que assegura que as decisões relevantes passem por um crivo independente, qualificado, bem informado e com força executória. Adicionalmente, em conformidade ao Regimento Interno da Funpresp-Exe, as decisões do CIR nas matérias relacionados a riscos financeiros são tomadas por unanimidade, dissipando qualquer suspeição do Conselho quanto a não vinculação hierárquica do Comitê. Nesse contexto, o processo decisório âmbito do Comitê é conduzido com lastro documental e ampla discussão técnica a respeito dos temas a serem deliberados, gerando, em determinadas situações, diferentes pontos de vista e entendimentos que enriquecem o processo decisório, sempre tratados de forma impessoal, profissional e técnica. Por fim, a eliminação da subordinação hierárquica, por outro lado, poderia ser interpretado, com a exclusão dos diretores do CIR, como limitação da gestão de riscos e a consecução da política de investimentos; essa hipótese esvaziaria a discussão técnica de alta relevância, atualmente realizada no âmbito do CIR, e sua força executória, poder-se-ia então somente observar a aplicação da política de alçadas para área de investimentos, sem contar que, conforme prevê o art. 19 da Lei Complementar 108/2001, *"A Diretoria Executiva é o órgão responsável pela administração*

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

da entidade, em conformidade com a política de administração traçada pelo conselho deliberativo. Dessa forma, os riscos envolvidos na gestão da Entidade são dos próprios membros da Diretoria, sendo importante que o processo decisório e representantes, em especial aos investimentos, devem ser estudados, analisados e escolhidos pela Diretoria Executiva. Deve ser contextualizado o estágio atual da gestão da carteira de investimentos, pelo qual se tem a segregação de funções internas na Diretoria específica, e agora na separação das funções de AETQ e ARGR; **24)** no item 5.3.4, cumpre mais uma vez destacar que a estrutura da Diretoria de Investimentos da Fundação preza pelo fiel cumprimento ao disposto no §1º do art. 11 e no art. 12 da Resolução CMN nº 4.661, de 2018, que determina que as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) devem avaliar potenciais conflitos de interesse da estrutura do processo decisório e a segregação de funções como instrumento de mitigação desse conflito. A estrutura estabelecida para a Diretoria de Investimentos, portanto, tem o objetivo de mitigar potenciais conflitos de interesse no processo decisório e de execução dos investimentos e dos desinvestimentos, bem como preparar a Funpresp-Exe aos desafios perenes que se vislumbram no segmento de previdência complementar brasileiro ao permitir a sustentação de inovações de produtos a serem ofertados aos participantes. Sua capacidade operacional deve crescer de forma organizada e planejada, observadas as diretrizes emanadas pelo CMN, para cumprir a sua missão de "prover segurança previdenciária ao servidor público federal e sua família", observando, em especial, o disposto pelo Capítulo II da Resolução CMN nº 4.661, de 2018, intitulado "Dos Controles Internos, da Avaliação e Monitoramento de Risco e do Conflito de Interesse". Nesse sentido, compõe a Diretoria de Investimentos as seguintes gerências/funções essenciais: Gerência de Análise, Planejamento e Pesquisa: planejar e analisar; Gerência de Operações Financeiras: executar; e Gerência de Controle dos Investimentos: controlar. Dessa forma, a estrutura, com funções devidamente segregadas, que permitem a mitigação de potenciais conflitos de interesse no processo decisório e de execução de investimentos e de desinvestimentos dos recursos garantidores, é tecnicamente considerada adequada e aderente às diretrizes indicadas pela Resolução CMN nº 4.661, de 2018; **25)** no item 5.3.7, o CF sugere aprofundar o assunto da hierarquização com o COAUD e também que seja consultado o órgão regulador. Como já descrito, se o administrador é a DE, pelo art. 19 da LC 108, de 2001, e cabe a essa instância tomar e subscrever o risco na discricionariedade da gestão da Entidade, entendemos descabida consulta prévia de entendimento ao órgão de controle interno ou externo nesse ato de gestão. O CF poderia deixar mais claro, após sucessivas menções a esse assunto, o objetivo dessa discussão. Os exemplos recentes de administradores individuais em outras EFPC revelaram-se maus exemplos na gestão dos riscos de investimentos dos planos de benefícios; **26)** no item 7.3.1, o CF novamente reitera exame espúrio acerca do processo de contratação de empresa especializada na realização do planejamento estratégico, à Diretoria Executiva de se abster de realizar contratação por inexigibilidade de licitação, quando configurada a possibilidade de competição ou a possibilidade de viabilizar o desenvolvimento do objeto pretendido por meio de acordo de cooperação com entidades públicas ou privadas. Antes de mais nada, visando aprimorar a comunicação entre os Colegiados, sugere-se que, se possível, sejam evitados termos genéricos e vagos como os apresentados no trecho "...e constatou a existência de diversas empresas habilitadas para desenvolver o objetivo pretendido pela Funpresp-Exe...". Para de fato contribuir com a gestão, quando cabível, seria importante listar quais as "diversas empresas" de porte e qualificação que foram constatadas por parte do Conselho Fiscal que estariam devidamente habilitadas para

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

cumprir as necessidades estabelecidas pela gestão da Fundação. Como já registrado, destaca-se que o Conselho Fiscal demandou, por meio da Resolução do nº 251, de 30 de setembro de 2019, diretamente à Gerência de Auditoria Interna (nos termos do artigo 44 do Estatuto, apesar de não ter solicitado previamente ao CD/Conselho Deliberativo), a realização de inspeção/auditoria adicional sobre a conformidade do processo de contratação da empresa Roland Berger, que indicou, como conclusão final, pela conformidade da referida contratação pela Diretoria Executiva. O trabalho foi realizado por intermédio do Relatório RA AUDIN 017/2019, de 17 de outubro de 2019. A Audin (atual Geaud), ao analisar o Contrato nº 17/2019, assim concluiu: *"A contratação da empresa Roland Berger Ltda. foi feita em conformidade com leis e regulamentos aplicáveis. O objetivo do contrato foi a prestação de serviços de consultoria especializada para a definição de posicionamento institucional e estratégico, bem como da estrutura Organizacional da Funpresp-Exe, considerando o histórico e a situação atual da Fundação, desafios, tendências e perspectivas para o segmento de previdência. Os controles utilizados pela Gerência de Patrimônio, Logística e Contratações foram efetivos para assegurar a conformidade dos procedimentos de contratação"*. O Relatório RA AUDIN 017/2019 foi apresentado na reunião do Conselho Fiscal de 25 de outubro de 2019. Ademais, registra-se que a contratação da empresa de consultoria especializada foi efetuada dentro dos parâmetros estabelecidos na legislação e normativos vigentes, em especial o inciso II do art. 25, combinado com o inciso III do art. 13, ambos da Lei nº 8.666/1993, a IN nº 05/2017, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a ON nº 17/2009, da Advocacia Geral da União, a Política de Alçadas da Funpresp-Exe, e, ainda, contou com a emissão do Parecer Jurídico/Gejur nº 93/2019. O Contrato nº 17/2019 teve sua publicação no Diário Oficial da União (extrato na seção 3), no dia 19 de agosto de 2019, após chancela da Gerência Jurídica, em 02 de agosto de 2019, e sua assinatura, em 09 de agosto de 2019. Em relação ao questionamento a respeito da possibilidade de celebração de acordos de cooperação e/ou convênios para os serviços contratados, vale novamente o registro de que a Funpresp-Exe já efetuou acordos onerosos (Banco do Brasil, Sistema de gestão previdenciária/TT) e não onerosos (Esaf/MF, sem formalização documental, no desenvolvimento de plataforma EaD sobre previdência complementar para servidores públicos) de cooperação/convênios com órgãos públicos, visando a conjunção de esforços na execução de serviços pontuais e específicos; com relação à afirmação do Conselho Fiscal de que entidades públicas poderiam celebrar acordos/convênios não onerosos, o pressuposto básico para a celebração desses convênios/acordos é a existência de interesses mútuos e convergentes, o que não é o caso em tela, uma vez se tratar de produtos de imediato desenvolvimento e aplicação exclusiva no funcionamento da Funpresp-Exe. Importante compreender que a inexigibilidade de licitação é uma forma de contratação direta, em situações excepcionais, expressamente previstas em lei. Na hipótese de inexigibilidade de licitação, quando a competição entre os licitantes não é viável, seja em razão da singularidade do objeto a ser contratado ou da existência de um único agente apto a fornecê-lo. Vê-se, pois, que, sendo a competição viável, a inexigibilidade de licitação é terminantemente vedada, já que esta pressupõe a demonstração da inviabilidade de competição (Acórdão nº 2418/2006 Plenário do TCU). Com efeito, não cabe ao Conselho Fiscal fazer essa escolha pelo gestor da Entidade especificamente no que diz respeito à sua atuação administrativa, que é quem detém as reais condições de avaliar, concretamente e em observância aos dispositivos legais, a decisão mais apta a atender aos interesses da Funpresp, bem como definir a melhor estratégia para a sua concretização; **27)** no item 7.4.3, o RCI requer que a área técnica demonstre na peça

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

orçamentária e nos relatórios subsidiários quais foram expressamente os “critérios qualitativos das despesas administrativas” definidos. Com base no Relatório de Controles Internos (RCI) relativo ao 1º semestre de 2019, de 12 de dezembro de 2019, o Conselho Fiscal recomendou que a Diretoria Executiva providenciasse o reporte mensal ao Conselho dos indicadores de gestão e respectivas metas para avaliação objetiva das despesas administrativas, inclusive quanto aos limites e critérios quantitativos e qualitativos, a fim de que este Conselho possa cumprir o disposto no art. 12 da Resolução CGPC nº 29, de 2009. A Diretoria Executiva tomou conhecimento do RCI em sua 319ª Reunião Ordinária, realizada em 28 de janeiro de 2020 e, nesse sentido, a Gerência de Orçamento, Contabilidade e Tesouraria remodelou seus procedimentos internos, passando a incluir, a partir da Nota Técnica referente ao balancete do mês de fevereiro de 2020, os critérios quantitativos previstos no orçamento 2019, a saber: Execução Orçamentária; Despesa Per Capita; Receita Per Capita; Número de Participantes; e Receita Administrativa/Despesa Administrativa. Por fim, no presente RCI, o Conselho Fiscal sugere a inclusão, a partir do novo ciclo de prestação de contas, de dois novos indicadores: Despesa sobre Ativo Total e Despesa sobre Receita. Os referidos indicadores serão incluídos nos reportes mensais ao Conselho Fiscal, porém cumpre ressaltar que o indicador “Despesa sobre Receita” já consta dos indicadores estratégicos, apresentados trimestralmente à Diretoria Executiva, encaminhados para conhecimento do Conselho Fiscal, do Comitê de Auditoria e divulgados no sítio eletrônico da Funpresp-Exe; **28)** no item 8.2.4, tendo sido um dos pontos focais durante as atividades do planejamento estratégico e da reestruturação organizacional da Fundação, a então Gerência de Planejamento e Riscos sofreu, a partir de fevereiro de 2020, consideráveis alterações em sua estrutura, com a criação de uma coordenação de *compliance* e uma coordenação de riscos e controles internos. Ademais, dado o incremento do ponto de vista das fiscalizações/demandas de órgãos fiscalizadores (atualmente com fiscalização simultânea do TCU e Previc), foi priorizada junto à Gerência de Pessoas a realização dos processos seletivos específicos e públicos visando o preenchimento das referidas coordenações, tendo sido respectivamente preenchida nos dias 16 de março de 2020 e 08 de junho de 2020, além de alocação de analistas previdenciários recém ingressados na Fundação; **29)** no item 8.2.5, dentre as ações previstas no Programa de Gestão de Riscos 2019 (Proger), o Comitê de Conformidade e Controles Internos (Coger) contou com 5 (cinco) reuniões, sendo três (3) reuniões ordinárias e duas (2) extraordinárias: i) 1ª reunião extraordinária, ocorrida em 14 de março de 2019, com a apresentação do Proger 2019, plano de trabalho/cronograma, entre outros; ii) 6ª reunião ordinária, ocorrida em 01 de abril de 2019, com apresentação (resumo) das atividades, dificuldades, alternativas de melhoria, alinhamento de expectativas relativos ao Cadastro, Arrecadação e Pagamentos; iii) 7ª reunião ordinária, ocorrida em 10 de julho de 2019, com atualização do cronograma do Plano de trabalho do Coger relativo à Diretoria de Seguridade (Cadastro, Arrecadação e Pagamentos), proposição de otimização do processo de liquidação da arrecadação e apresentação (resumo) das atividades, dificuldades, alternativas de melhoria, alinhamento de expectativas relativos a Contabilização e Cotização (consolidada, no Fluxo Contábil); iv) 2ª reunião extraordinária, ocorrida em 28 de agosto de 2019, com deliberação sobre a otimização do processo de liquidação da arrecadação; e v) 8ª reunião ordinária, ocorrida em 12 de novembro de 2019, com apresentação (resumo) das atividades, dificuldades, alternativas de melhoria, alinhamento de expectativas relativos a investimentos e processamento, atualização do cronograma do plano de trabalho e apresentação dos principais resultados relativos a Cadastro,

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

Arrecadação, Pagamentos, Contabilização e Cotização. Paralelamente às atividades propostas no Proger 2019, outras atividades foram conduzidas que contribuíram com o programa e o processo em melhoria da gestão de processos e de riscos no âmbito da Fundação, dentre as quais destacam-se: i) reuniões das áreas envolvidas para a melhoria e otimização dos processos para disponibilização da cota e extrato atualizado aos participantes, incluindo melhoria de processos correlatos, como de empréstimos e de contabilização; ii) atualização da Norma de Arrecadação, publicada em dezembro de 2019, com diversas melhorias e evoluções, incluindo impacto/redução do tempo de disponibilização do extrato ao participante; iii) proposição de implantação do sistema Ágatha (Sistema de Gestão de Integridade, Riscos e Controles), ferramenta automatizada, gratuita, desenvolvida pelo então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, atualmente sob a gestão do Ministério da Economia, para auxiliar no processo de gerenciamento de riscos e controles (ferramenta recomendada pela Resolução CRTI/ME nº 09/2020); iv) desenvolvimento e disseminação da gestão de riscos, por meio de participação de 8 (oito) colaboradores na Funpresp-Exe em curso de Capacitação de Multiplicadores em Gestão de Riscos, organizado pela Coordenação de Gestão de Riscos e Integridade do Ministério da Economia, evento que proporcionou o aprimoramento do conhecimento aos participantes em diversos tópicos relacionados à gestão de riscos, como análise de ambiente e fixação de objetivos; identificação, avaliação, controles internos, respostas, comunicação, e monitoramento dos riscos; e v) desenvolvimento e atualização de acompanhamento dos riscos pela Diretoria de Seguridade por meio de planilhas/matriz de riscos mais alinhadas à metodologia do sistema Ágatha; **30)** no item 12.2.1, o Conselho Fiscal, no uso de suas atribuições, recomenda que se implante um adequado fluxo de informações, em especial no quesito tempestividade e integralidade, com respectivo Plano de Adequação passível de avaliação e controle, de modo a reduzir a assimetria de informações relevantes e estratégicas, e possibilitar o efetivo acompanhamento da gestão da Funpresp, ajustando-se o Regimento Interno para possibilitar a fluidez das informações; Esse ponto específico foi uma das motivações iniciais da Diretoria Executiva para propor a revisão do Regimento Interno, posteriormente aprovada pelo Conselho Deliberativo. Nesse sentido, considera-se atendida a recomendação, constando o atual Regimento Interno, em vigor desde 24/julho/2020, de um fluxo entre os colegiados melhor definido, mais ágil, com o estabelecimento de prazos necessários ao regular funcionamento da comunicação entre os colegiados da Fundação (prazos para assinatura das atas/resoluções, para convocação das reuniões, prazos para atendimento de solicitação/requisição de documentos ou informações, etc.). Dessa forma, almeja que o processo decisório da Fundação tenha avanços em relação à segurança jurídica e à fluidez de seu funcionamento. Por fim, cumpre solicitar a utilização de textos mais objetivos nas comunicações entre os colegiados. Nesse sentido, por exemplo, o termo “Plano de Adequação” é utilizado de forma que não fica claro o que o Conselho Fiscal pretende com a recomendação. Deixando mais explicitado as demandas, todo o fluxo da comunicação entre os quinze órgãos colegiados atualmente existentes pode ser aprimorado com o posterior atendimento das demandas; **31)** no item 12.2.2, o Conselho Fiscal, no uso de suas atribuições, recomenda a adequação da página da internet para prever no Fale Conosco a reinserção das opções de “Reclamação” e “Denúncia”, bem como “Solicitações de acesso a documentos”, a serem inseridos no campo “Sobre o que você quer tratar”, conforme Recomendação CF nº 10, de 2016. Inicialmente, é importante registrar que o “Fale Conosco” atual da Fundação já prevê os campos de Reclamação e

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

Denúncia no sítio eletrônico da Fundação. Já para requerimentos de documentos pessoais, que demandam pela legislação uma resposta da Entidade, os participantes podem utilizar a Central de Atendimento, que possui indicadores estratégicos que são acompanhados trimestralmente pela Diretoria Executiva, sendo apresentados o Tempo Médio de Atendimento (TMA) e Tempo Médio de Resposta (TMR). Ademais, cumpre salientar, nesse aspecto, a existência, no âmbito da Funpresp-Exe, da Ouvidoria, sendo atualmente realizado pela Gerência de Comunicação e Relacionamento (Gecom). A coordenadora de Relacionamento e Atendimento é certificada em Ouvidoria pela Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman (ABO Nacional). Adicionalmente, pontua-se que foi aprovado pelo Conselho Deliberativo a criação de coordenação específica para a Ouvidoria, vinculado diretamente à Diretoria Executiva, tendo por objetivo elevar continuamente os padrões de transparência, prestação e tempestividade no atendimento de sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias dos participantes, patrocinadores, integrantes da Funpresp-Exe e da sociedade como um todo. Ressaltamos que a previsão da implantação da referida coordenação é, conforme planejamento técnico da Gerência de Pessoas, para o mês de setembro/2020. Portanto a recomendação já está atendida.; **32)** no item 12.2.3, o Conselho Fiscal, no uso de suas atribuições, recomenda à Diretoria Executiva de se abster de realizar contratação por inexigibilidade de licitação, quando configurada a possibilidade de competição ou a possibilidade de viabilizar o desenvolvimento do objeto pretendido por meio de acordo de cooperação com entidades públicas ou privadas, que possuem expertise no assunto, com vistas à maximizar utilização dos recursos em benefício dos participantes. A Diretoria Executiva considera, em observância e cumprimento atual da legislação aplicada, nos termos do inciso I do art. 8º da lei 12618, de 2012, aceita a recomendação proposta pelo Conselho Fiscal, em que pese as manifestações anteriores a respeito da matéria por parte da Diretoria Executiva, realizada por intermédio da Resolução nº 1.536, de 16 de junho de 2010, e que isso é prática comum desde o início da Fundação, estando, na totalidade de suas contratações, alinhada às leis e normativos específicos que regulamentam a sua atuação; e **33)** no item 12.2.4, o Conselho Fiscal, no uso de suas atribuições, e relativamente ao Programa de Participação nos Resultados (PPR) e ao Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal (PRV), recomenda: (i) o desenvolvimento de estudos adicionais, especialmente para tratar dos riscos que podem representar a remuneração variável com respeito aos objetivos de longo prazo da Funpresp, alinhamento tributário e o risco jurídico-trabalhista, e que, até a sua conclusão, considere-se suspender os programas (como já foi objeto de exame na Recomendação CF nº 34/2020). Pelas regras estabelecidas, os dois programas estão atualmente, para o ano de 2020, desligados/suspensos, e portanto, a recomendação está atendida. (ii) priorizar o propósito do programa, que é incentivar a produtividade e eficiência da força de trabalho, com adequação entre meios e fins, utilizando-se de indicadores aderentes e suficientes em número, de modo a abranger o esforço de todas as unidades, bem como estabelecer metas que sejam de fato desafiadoras. Pelos sete indicadores estabelecidos nos programas remuneratórios, a recomendação está atendida. (iii) para atender aos valores de transparência da instituição, as remunerações fixas e variáveis, bem como os ressarcimentos aos órgãos de origem, devem estar públicos na integralidade e segregados pelas suas componentes. Em relação à transparência, considerada como prioridade na gestão da Fundação, ressaltamos que a Funpresp-Exe preconiza uma transparência proativa e tempestiva, em observância prioritária ao princípio da legalidade, buscando atualizar os participantes e o público em geral de todas as questões

**ATA DA 65ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA EM 30 DE
JULHO DE 2020**

relevantes em relação à sua gestão, em especial a questões remuneratórias, aprimorando sempre as suas ações e os seus demonstrativos, sendo referência em relação à matéria no mercado de previdência complementar como um todo. Poucas instituições possuem instrumentos de acompanhamento por parte de seus participantes tão completos quanto os da Funpresp-Exe. Por fim, registra-se que o próprio Conselho Fiscal, no presente RCI, cita a partir do item 9.14, os trabalhos realizados pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU), tendo sido analisados, dentre outros aspectos, informações referentes à gestão de pessoas, em especial a avaliação das cessões e respectivos ressarcimentos e atendimento ao teto remuneratório. Nesse contexto, os resultados das análises realizadas permitem concluir que a gestão da Funpresp-Exe em relação aos itens analisados está adequada. Conforme demonstrado no Certificado nº 201900397, considerando as evidências constantes do Relatório de Auditoria, *“a opinião desta Unidade de Auditoria Interna Governamental da CGU é pela certificação das contas da Entidade como Regular, haja vista não terem sido registrados achados de auditoria com impactos relevantes que comprometessem os objetivos da Entidade”*. As informações detalhadas (remuneração fixa e variável; ressarcimento via GRU) já estão disponíveis no site eletrônico da Fundação. Dessa forma, a recomendação já está sendo atendida. **ENCERRAMENTO:** Nada mais havendo a tratar, o Sr. Tiago Nunes de Freitas Dahdah, Diretor Presidente Substituto da Funpresp-Exe, encerrou a reunião às 18h23, da qual é lavrada a presente ata, lida, discutida e assinada por todos os presentes. E, para constar, eu Rafael Liberal Ferreira de Santana, secretário da reunião, lavro e subscrevo esta Ata.

Tiago Nunes de Freitas Dahdah
Diretor-Presidente Substituto

Cícero Rafael Barros Dias
Diretor de Seguridade

Cleiton dos Santos Araújo
Diretor de Administração

Rafael Liberal Ferreira de Santana
Secretário da Reunião