



Mais União
NA PREVI

Programa de Gestão





PREVI – ELEIÇÕES 2022
PROGRAMA DA CHAPA DO GRUPO MAIS – Versão 3

I – O CONTEXTO

Maiores Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) da América do Sul, com um quadro de participantes da ordem de 200 mil, entre funcionários da ativa, aposentados e pensionistas. Tem 117 anos de existência e a responsabilidade pela gestão de aproximadamente R\$ 250 bilhões de recursos com o compromisso atual de pagar benefícios mensais na ordem de R\$ 1,3 bilhões.

Apenas como curiosidade, para que se possa entender a importância e a grandeza da PREVI, numa comparação meramente numérica, dos 5.570 municípios existentes no Brasil, apenas 160 (3%) possuem população acima de 200 mil habitantes (dados do IBGE de 01.07.2020) e, somente algumas (e grandes) capitais têm um orçamento anual de despesas no patamar de R\$ 17 bilhões (R\$ 1,3 x 13 benefícios/ano).

É correto afirmar que a PREVI, ao longo de sua existência, vêm cumprindo com suas responsabilidades, sem deixar, contudo, de trazer algumas inquietações aos participantes, quando, com relativa frequência, intercala momentos de tranquilidade com os de apreensão, conforme o acompanhamento dos números/resultados indiquem uma posição superavitária ou deficitária (Plano 1) e/ou rentabilidades abaixo das expectativas dos associados (Previ Futuro).

A alternância de resultados é devida, entre motivos diversos, particularmente a dois fatores fundamentais; a conjuntura econômica/financeira não só do Brasil mas também global e; a capacidade de gestão das carteiras de investimentos, adequando-as de acordo com as possibilidades, às oportunidades e ameaças apresentadas pelos mercados financeiro e de capitais. O primeiro fator é exógeno, não temos como interferir, já o segundo é endógeno, e totalmente afeto a gestão interna dos recursos disponíveis, e esse é o grande desafio da nossa PREVI.

Outros fatores externos também são importantes, já que de forma direta ou indireta podem ter seus reflexos no desempenho e resultado da PREVI. O avanço tecnológico, uma realidade global nos dias atuais, levaram empresas, prestadores de serviços e outras corporações a fazerem a transição dos modelos tradicionais de atendimento ao cliente/consumidor para o auto atendimento, com implicações diretas no dimensionamento da necessidade da mão de obra operacional. Acompanhamos



diariamente pelas mídias, notícias sobre a redução de locais de atendimento (agências, PAA e outros pontos físicos) pelos bancos em geral, inclusive o Banco do Brasil. Lembramos que um dos bancos de maior valor hoje no Brasil é totalmente digital, sem nenhum ponto físico para atendimento. A pandemia do COVID-19, que por questões sanitárias recomendou o isolamento social, trouxe também uma mudança de hábitos, de comportamentos, de consumo e outros mais. O trabalho por “home office”, “jornada híbrida”, “e-commerce”, “serviços de delivery” são realidades que já estão incorporadas ao nosso cotidiano. Esse quadro leva o mundo empresarial a repensar sua lógica na ocupação de seus ambientes (escritórios, restaurantes, shoppings e outros) trazendo reflexos diretos no valor dos imóveis comerciais, ativos que, usualmente, integram a política de investimentos dos fundos de pensão, e a PREVI não foge à regra.

Também não se pode deixar de considerar as consequências da verdadeira “revolução” que atualmente “acontece no mercado brasileiro, tais como “*open banking*”, “*open insurance*”, “*open pension funds*”, “transferências bancárias (PIX)” que obrigatoriamente trazem consequências ao atual “modus operandi” das instituições financeiras principalmente no tocante ao dimensionamento dos recursos humanos.

Não é à toa que cada vez mais as empresas estão se estruturando para que os princípios de responsabilidade Ambiental, Social, Governança e de Integridade (ASGI) estejam presentes em suas políticas e ações.

O objetivo desse contexto é, reavivar para todos nós, participantes da PREVI, a importância e a grandeza da nossa entidade de previdência privada. Está claro que a responsabilidade e os desafios a serem enfrentados pela PREVI são enormes. Porém, muito acima e muito maior nesse momento está a NOSSA RESPONSABILIDADE. Colocar no nosso Fundo de Pensão colegas preparados, com experiência e capacidade comprovadas, em condições de assumirem o compromisso de não só fortalecer a PREVI de hoje, mas também e principalmente, prepará-la para os desafios que se avizinham cada vez mais.

II – A chapa MAIS UNIÃO na PREVI

A **Chapa MAIS UNIÃO na PREVI** reúne lideranças de diversas entidades: AAFBB, Movimento Semente da União-MSU, FAABB e o GRUPO MAIS, ao lado de colegas com larga experiência em gestão e profundo conhecimento das necessidades dos associados.



Foi montada com o propósito de ser uma chapa independente e comprometida com a gestão técnica, profissional e transparente, desvinculada de qualquer corrente ideológica, partido político ou entidades sindicais.

O Grupo Mais e seus parceiros entendem que o momento atual da PREVI, conforme já contextualizado, exige a presença de profissionais preparados para enfrentar os desafios presentes e os que estão por vir. Esse foi o parâmetro para formação da nossa chapa e do nosso programa de trabalho e realizações.

Assim, apresenta o seu programa de gestão focado nos cinco pilares a seguir:

1. DA GESTÃO DOS PLANOS

- ✓ Trabalhar para a redução do Índice Atuarial (Plano 1).
Por ser um plano maduro, com pagamentos de benefícios para mais de 90% dos participantes, tal medida traria mais segurança, permitindo que o equilíbrio do plano seja alcançado minimizando sua exposição aos riscos de mercado.
- ✓ Trabalhar para diminuir a concentração dos investimentos da Renda Variável (Plano 1),
Dos valores hoje aplicados em renda variável, cerca de 80% estão concentrados em 8 ou 9 Empresas, podendo gerar um risco elevado para o resultado final do plano, para o bem (superávit) ou para o mal (déficit). Sem prejuízo do fluxo de valores recebidos a título de dividendos e juros sobre capital próprio, o perfil de investimentos desse segmento (renda variável) deve mudar gradativamente do “MUITO dinheiro em POUCAS Empresas, para POUCO dinheiro em MUITAS Empresas” trazendo mais leveza e agilidade na gestão da Carteira e diminuindo sua volatilidade.
- ✓ Priorizando a Liquidez/Segurança no médio e longo prazo (Plano 1)
 - Nos investimentos alternativos como os FIP , restringir a incorporação de novos investimentos dada a maturidade do plano e, na medida do possível, promover a saída do investimento alocando esses recursos em outros valores mobiliários com relação risco x retorno similar, porém com um melhor nível de liquidez;
 - Em relação aos imóveis, constituir fundos imobiliários segmentados (shoppings, escritórios, galpões e outros), negociados na Bolsa (B3) e ofertá-los ao Mercado, direcionando os recursos para a renda-fixa, aproveitando janelas de oportunidades de ofertas de juros acima do índice atuarial. A PREVI tem até 2030 para alienar os imóveis da carteira ou levá-los para



Fundos Imobiliários. Pode inclusive “comprar cotas” com o aporte dos imóveis.

- ✓ **Diversificação na Gestão de Recursos (Plano 1 e Previ Futuro)**

Aprimorar a alocação dos recursos em gestores independentes, através de modelagem de seleção de gestores, “*due diligence e compliance*”, incorporando a inteligência já desenvolvida pelas áreas de investimentos do BB, com reportes mensais, criação e disponibilização de “*peer group*” com os players de mercado para acompanhamento pelos associados. Permitindo dessa forma, que se amplie o leque de possibilidades nas estratégias de investimentos dos Planos 1 e Previ Futuro, com práticas modernas de gestão e alocação dos recursos, incorporando um universo diversificado de classes de ativos (alocação em fundos de gestores renomados, ETF locais e globais, BDR de empresas estrangeiras negociadas no Brasil, dentre outros).
- ✓ **Trabalhando a melhora da Rentabilidade do Plano (Previ Futuro)**
 - Introduzir o conceito de volatilidade no desenho dos portfólios ofertados aos associados, para que os mesmos possam comparar com produtos de risco similar.
 - Priorizar o foco no retorno dos investimentos, uma vez que os recursos obtidos durante o período de acumulação será determinante para a definição da renda futura.
 - Oferecer um plano multigestor, com alocação de recursos em gestores independentes, seguindo as sugestões apresentadas no item anterior;
 - Redução do prazo de mudança do Perfil do Investidor, de 12 meses para 06 meses.
- ✓ **Elaborar estudos de viabilidade de gestão compartilhada das Instituições ECONOMUS e FUSESC;**
- ✓ **Desenvolver plano de marketing para aumentar o número de adesão ao PREVI Família.**

2. DO PLANEJAMENTO FINANCEIRO E PREVIDENCIÁRIO

Implantar Programa de Planejamento Financeiro Pessoal, destinado aos participantes do Plano Previ Futuro, com o objetivo de apoiar na estratégia de construção de renda futura e patrimônio. O Programa será composto de:

- ° Plataforma disponibilizada pela PREVI para planejamento da vida financeira de médio e longo prazo e para o relacionamento com a PREVI;

- Avaliação do ciclo de vida e de projetos de curto prazo (férias, viagens programadas) e longo prazo (aposentadoria, sucessão, dependências);
- Parceria e apoio de planejadores financeiros com CFP;
- Educação financeira com estudos comportamentais relacionados ao processo de consumo e poupança;
- Cursos de produtos financeiros, em especial de mercado de capitais, visando a capacitação para a escolha do perfil de investimentos e suas alterações.

3. DO APRIMORAMENTO DA GOVERNANÇA

- ✓ Sugerir mudanças/alterações no Estatuto, propondo:
 - Criação do Comitê de Risco, estatutário e independente;
 - Valorização e empoderamento aos Conselhos Consultivos para que possam exercer, com plenitude, a função de assessoramento ao Conselho Deliberativo e de ajuda à Diretoria Executiva;
 - Eliminação da cláusula que proíbe que associados já aposentados sejam indicados pelo Banco para cargos e funções na PREVI;
 - Eliminação da remuneração dos conselheiros suplentes. Serão remunerados sempre que convocados para substituição e pela ausência do titular;
- ✓ Fortalecer o Programa de Controles Internos e *Compliance*;
- ✓ Os diretores e conselheiros da PREVI deverão ter foco na gestão da entidade, abstendo-se de assumir cargos de conselheiros em empresas participadas;
- ✓ Dar mais transparência no processo de seleção e indicação de conselheiros nas empresas participadas;
- ✓ Revisão da política de sustentabilidade e integridade (ASGI) alinhada às melhores práticas do Mercado, com reforço nas pautas ambientais e seus impactos para a sociedade; e a suas relações de trabalho, comunidade, diversidade e proteção de dados; além da independência dos órgãos de governança da Previ, na política de remuneração, ética e transparência na gestão;
- ✓ Retornar a alçada para mudar o estatuto ao corpo social.

4. DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

- ✓ Adoção de medidas efetivas para redução de despesas:
 - Estabelecer no acordo de trabalho da Diretoria Executiva metas anuais visando a redução das taxas de carregamento e taxas administrativas



- de investimentos. OBJETIVO: proporcionar impactos positivos na constituição das reservas dos participantes;
- Revisão/Redução das despesas com tecnologia – adesão à computação em nuvem;
 - Redução dos custos de infraestrutura interna, com redirecionamento dos colaboradores para inovação e visão do futuro;
 - Promover a escalabilidade no uso de recurso.
- ✓ Promover a organização do fluxo de caixa do Programa Administrativo:
- Fazer o ajuste entre as datas de recebimento dos recursos oriundos dos programas previdenciários e de investimentos, com as datas de pagamento das obrigações contratuais, de forma a minimizar a necessidade de eventuais resgates dos investimentos;
 - Revisão dos contratos vigentes, caso necessário.
- ✓ Revisão/Redução das despesas de locação imobiliária.
Estudar a possibilidade de mudança de localização da sede da PREVI, considerando o atual baixo custo de locação dos imóveis comerciais em algumas Regiões do Rio, particularmente na área Central da cidade.
- ✓ Desenvolver estudos para que a PREVI possa ser multipatrocinada.
A exemplo do que já ocorre com várias EFPC, o objetivo da proposta é fortalecer a sustentabilidade da PREVI como Instituição, diante da possibilidade de uma diminuição na entrada de novos associados num futuro próximo.
- ✓ Propor mudanças na política da remuneração variável da diretoria.
De acordo com as melhores práticas do mercado, a parcela de remuneração variável (PLR, bônus, e outros) da Diretoria deve estar atrelada aos resultados dos planos, superávit ou déficit no caso do Plano 1 e, atingimento da meta de rentabilidade estabelecida, no caso do Plano Previ Futuro.

5. DA TRANSPARÊNCIA

- ✓ Apresentação gerencial das principais receitas e despesas
Especificação da origem das receitas obtidas (dividendos, juros sobre capital, rendimentos de investimentos, alugueis de imóveis, e outras mais). Principais despesas administrativas (manutenção de imóveis, treinamentos, viagens, tecnologia, contratos de prestação de serviços, despesas judiciais, despesas com mão de obra terceirizada, são alguns dos exemplos).



- ✓ Acompanhamento dos investimentos/desinvestimentos
 - Criar parâmetros e mecanismos para que a PREVI possa, periodicamente, justificar ao corpo de associados (com dados objetivos) o que a leva ou levou, a permanecer, aumentar, diminuir ou sair totalmente de um determinado investimento, principalmente no tocante ao segmento de renda variável.

- ✓ Aprimorar o Sistema de Comunicação com o Associado
 - Mudar o conceito de ATENDIMENTO ao participante para o de ACOLHIMENTO do participante visando oferecer-lhe um tratamento mais humanizado. É dever da entidade que cuida do seu capital fornecer-lhe todas as informações que permitam acompanhar os bons e os maus resultados. Os riscos da PREVI são também riscos do participante, ambos estão juntos no mesmo desafio;
 - Instituir na Diretoria de Planejamento a realização de eventos virtuais quinzenais, tipo “café da manhã”, “*happy-hour*”, com número limitados de participantes, com inscrições prévia, oportunidades em que o participante poderá tirar suas dúvidas, pedir esclarecimentos e também dar sugestões de melhoria. “SER A SUA VOZ NA PREVI”
 - Definir a data máxima para publicações dos resultados mensais aos associados;
 - Fortalecer a Ouvidoria;
 - Estudar medidas para promover o atendimento presencial;
 - Ampliar o público das apresentações dos resultados por intermédio de *Lives* para diversos segmentos.
 - Criar o “Espaço de Escuta dos Associados” – Canal de comunicação via Web, mídias sociais, para divulgar trabalhos voluntários e iniciativas dos associados que desejarem divulgar seus projetos sociais e profissionais.

