



PREVINORTE

Política de  
**Desempenho da Alta Gestão da  
Previnorte**

## Sumário

<b>1. <u>INTRODUÇÃO</u></b> .....	<b>3</b>
<b>2. <u>OBJETIVOS</u></b> .....	<b>3</b>
<b>3. <u>PRINCÍPIOS E DIRETRIZES</u></b> .....	<b>4</b>
<b>3.1 <u>REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS</u></b> .....	<b>4</b>
<b>4. <u>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA ALTA GESTÃO DA PREVINORTE</u></b> .....	<b>7</b>
<b>4.1 <u>AS BASES DO PROCESSO</u></b> .....	<b>7</b>
<b>4.2 <u>RESPONSABILIDADES</u></b> .....	<b>8</b>
<b>4.3 <u>DA PERIODICIDADE E DOS ELEGÍVEIS</u></b> .....	<b>8</b>
<b>4.4 <u>DIMENSÕES A SEREM AVALIADAS</u></b> .....	<b>9</b>
<b>4.5 <u>RESULTADOS DA AVALIAÇÃO</u></b> .....	<b>10</b>
<b>4.6 <u>FLUXO DOS CICLOS AVALIATIVOS</u></b> .....	<b>10</b>
<b>5. <u>PLANO DE SUCESSÃO DA ALTA GESTÃO</u></b> .....	<b>11</b>
<b>6. <u>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u></b> .....	<b>12</b>

## 1. Introdução

A governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre quadro social (patrocinadores, instituidores, participantes e beneficiários), conselhos, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

Para as entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), trata-se da estratégia para operacionalização de seus processos, gerenciamento de riscos e retorno de seus investimentos, além do cumprimento de sua principal missão, que é o pagamento de benefícios aos seus participantes.

A alta gestão da Previnorte tem sido cada vez mais demandada a prestar contas de suas atuações, assumir novas responsabilidades, interagir com diversas partes interessadas, antecipar riscos e gerir crises, como forma de preservar e gerar valor sustentável à Fundação.

A Previnorte, guiada pela consciência do dever fiduciário e de princípios como prudência, lealdade e transparência, mantém suas ações pautadas nas melhores práticas de governança corporativa.

Esta política estabelece princípios e diretrizes com abrangência a toda alta gestão da Previnorte: Conselho Deliberativo – CD, Conselho Fiscal – CF e Diretoria Executiva – DEx, referentes a:

- I. remuneração;
- II. avaliação de desempenho; e
- III. plano de sucessão.

## 2. Objetivos

Esta política tem por objetivo garantir a transição mais assertiva dos membros do Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva, considerando que a previsibilidade torna os processos mais estáveis e benéficos a todas as partes interessadas.

Visa, também, zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, com o propósito de desenvolver e renovar de forma qualificada a alta gestão.

### **3. Princípios e Diretrizes**

#### **3.1. Remuneração dos órgãos estatutários**

As regras para remuneração dos órgãos estatutários são definidas pelo Conselho Deliberativo e executadas pela Diretoria Executiva, nos termos do inciso XIV do art. 29 do Estatuto.

A remuneração será realizada conforme a seguir:

##### **3.1.1. Remuneração dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal**

- a. A remuneração dos membros dos Conselhos é definida pelo Conselho Deliberativo, observando o mercado de previdência complementar e as suas melhores práticas.
- b. A remuneração dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal está limitada a 7% da remuneração fixa do Diretor-Presidente da Previnorte.
- c. Os membros titulares dos Conselhos Deliberativo e Fiscal serão remunerados com até 12 remunerações por ano, sendo 1 remuneração por mês, considerando-se para este cômputo o mês ao qual a reunião se refere, e não a data de sua realização.
- d. O pagamento da remuneração está condicionado à presença do Conselheiro na reunião.
- e. Caso ocorra reunião extraordinária no mês, o pagamento é limitado a uma remuneração mensal.
- f. Os membros suplentes dos Conselhos Deliberativo e Fiscal serão remunerados de acordo com as reuniões de que efetivamente participem, na seguinte hipótese:
  - I. quando em substituição ao titular.

##### **3.1.2. Remuneração dos membros da Diretoria Executiva**

Os membros da Diretoria Executiva da Previnorte serão admitidos na modalidade Estatutário, firmada por meio de contrato de prestação de serviços,

ou seja, são diretores sem vínculo empregatício e sem qualquer espécie de subordinação.

- a. Remuneração: contraprestação devida pela prestação de serviços.
- b. A remuneração dos membros da Diretoria Executiva será definida pelo Conselho Deliberativo, observando o mercado de previdência complementar e as suas melhores práticas.
- c. Os reajustes de remuneração serão aplicados conforme definição do Conselho Deliberativo, com base em pesquisas salariais do segmento de previdência privada e/ou índices inflacionários.
- d. O Diretor-Presidente e demais Diretores terão 1 remuneração paga mensalmente.
- e. Os Diretores Financeiro e de Benefícios serão remunerados com 100% da remuneração definida para o Diretor-Presidente.
- f. A cada 12 (doze) meses de serviços prestados, terão direito a descanso remunerado de 30 (trinta) dias acrescido de 1/3 da sua remuneração mensal.
- g. A cada mês trabalhado, será pago 1/12 de descanso remunerado, observando as condições do item 3.1.2, letra “b”, desta Política.
- h. O descanso remunerado poderá ser gozado em até 2 períodos, não ultrapassando o limite de dias previsto no item 3.1.2, letra “f”, desta política.
- i. É facultada a conversão de 10 (dez) dias de descanso em pecúnia, devendo o saldo dos dias remanescentes serem gozados na integralidade.
- j. A partir da aprovação desta Política, o início da vigência para as regras de descanso remunerado será a partir do novo período de aniversário de mandato de cada diretor em exercício.
- k. Os diretores estatutários terão direito a 13ª remuneração (proporcional aos meses trabalhados).
- l. A cada mês trabalhado, será pago 1/12 da 13ª remuneração, observando as condições do item 3.1.2, letra “b”, desta política.

- m. O início da vigência para as regras de 13ª remuneração será a partir de janeiro de 2023.
- n. Nos termos de mandato, para fins de acertos rescisórios, não haverá o pagamento de descanso remunerado e 13ª remuneração proporcional, considerando que tal acerto é realizado no decorrer do exercício do mandato.

### 3.1.3. Benefícios dos membros da Diretoria Executiva

- a. Os benefícios dos diretores serão definidos pelo Conselho Deliberativo, observando o mercado de previdência complementar, com base em pesquisas salariais e de benefícios.
- b. Fica definido ainda que os membros da Diretoria Executiva terão participação em Planos de Benefícios observando os seguintes termos:
  - I. Se o diretor for assistido:
    - poderá solicitar a suspensão do seu benefício de aposentadoria ou optar por sua manutenção;
    - será facultada uma nova inscrição do Plano de Benefícios patrocinado pela Previnorte, com desconto da contribuição no contracheque e o pagamento da contribuição do patrocinador pela Fundação.
  - II. Se o diretor for ativo:
    - poderá dar continuidade à sua inscrição atual junto ao Plano de Benefícios ou solicitar nova inscrição no Plano de Benefícios pela Previnorte.

### 3.1.4. Participação no Desempenho Organizacional – PDO:

- a. A PDO tem por objetivo estimular o alto desempenho e alcance de resultados pela Diretoria Executiva por meio de indicadores e metas vinculados ao Planejamento da Previnorte, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

- b. A PDO é restrita à Diretoria Executiva da Previnorte e não abrange Conselheiros.
- c. As metas da Participação no Desempenho Organizacional dos membros da Diretoria Executiva serão definidas pelo Conselho Deliberativo observando o mercado de previdência complementar e as suas melhores práticas.
- d. O período de apuração do resultado é de janeiro a dezembro de cada ano, com pagamento após a aprovação do balanço anual da Previnorte.
- e. Nos termos da legislação vigente, o pagamento da PDO não terá caráter remuneratório e não gerará encargos de qualquer espécie, exceto a tributação na fonte de imposto sobre a renda, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês.

#### **4. Avaliação de Desempenho da Alta Gestão da Previnorte**

Propõe-se a implementação de um processo de avaliação de desempenho dos dirigentes que apoie: o desdobramento da estratégia institucional em ações voltadas para o fomento à capacitação continuada, a produção de insumos para a tomada de decisões, o alinhamento dos comportamentos dos membros dos órgãos estatutários no dia a dia à cultura organizacional e a obtenção de desempenho superior para o alcance de resultados vinculados à estratégia.

##### **4.1. As bases do processo**

- 4.1.1. Deve refletir a cultura da organização e dos órgãos estatutários.
- 4.1.2. O processo de avaliação de desempenho visa à melhoria da eficiência da gestão e ao aperfeiçoamento da governança da Previnorte.
- 4.1.3. A participação de todos os membros dos órgãos estatutários é condição obrigatória, sendo o seu comprometimento essencial para o sucesso do processo de avaliação.
- 4.1.4. A discussão dos resultados e o plano de ação devem fazer parte da agenda do Conselho Deliberativo.

- 4.1.5. A análise do resultado coletivo dos órgãos estatutários deve contribuir para o cumprimento das suas atribuições e responsabilidades alinhadas ao referencial estratégico da Fundação, para o alcance dos seus objetivos e a melhoria das práticas de governança corporativa.
- 4.1.6. Todos os envolvidos no processo de avaliação devem estar comprometidos com os princípios norteadores do Estatuto Social e do Código de Ética e Conduta da Previnorte.
- 4.1.7. Todos os órgãos estatutários devem assegurar que os resultados da avaliação de desempenho seja instrumento para nortear o planejamento de desenvolvimento da alta gestão, bem como o estabelecimento de melhorias.
- 4.1.8. Em todo o processo avaliativo, deverão ser observados os critérios de confidencialidade para que as avaliações não sejam objeto de identificação individual (dos avaliadores) e, eventualmente, motivo de retaliação ou constrangimento.
- 4.1.9. A revisão do modelo de avaliação de desempenho deverá acontecer a cada quatro anos ou sempre que necessário.

## **4.2. Responsabilidades**

- 4.2.1. O Conselho Deliberativo, sob a coordenação do seu Presidente, é o órgão estatutário responsável pela condução do processo de avaliação de desempenho da alta gestão da Fundação.
- 4.2.2. O Conselho Deliberativo poderá deliberar sobre o uso de avaliador externo.
- 4.2.3. A área responsável pelo processo de gestão de pessoas, será responsável pela execução dos trâmites do processo de avaliação de desempenho da alta gestão e se reportará ao Conselho Deliberativo.

## **4.3. Da periodicidade e dos elegíveis**

- 4.3.1. A avaliação de desempenho dos órgãos estatutários e da alta gestão acontecerá conforme definição do Conselho Deliberativo.



- 4.3.2. Serão avaliados os Conselhos Deliberativo e Fiscal e a Diretoria Executiva, enquanto órgão colegiado.
- 4.3.3. O Conselho Deliberativo, na condição de colegiado, deverá ser avaliado por seus membros.
- 4.3.4. O Conselho Fiscal, na condição de colegiado, deverá ser avaliado por seus membros.
- 4.3.5. A Diretoria Executiva, na condição de colegiado, deverá ser avaliada pelo Conselho Deliberativo.

#### **4.4. Dimensões a serem avaliadas**

O desempenho será avaliado observando-se as competências e as responsabilidades, a estrutura e o funcionamento de cada órgão estatutário e Diretoria Executiva (estatuto, regimentos internos etc.), sob as seguintes dimensões:

- 4.4.1. **Composição e dinâmica:** a formação e a interação dos membros são determinantes para o bom funcionamento dos órgãos colegiados.
- 4.4.2. **Pessoas e cultura:** a alta gestão deve representar, zelar, promover e preservar a cultura organizacional (crenças, valores, hábitos e comportamentos), assim como garantir a implementação de boas políticas e práticas de gestão de pessoas e da liderança, devendo ser avaliado o nível de engajamento dos colegiados.
- 4.4.3. **Estrutura e processos:** está relacionada ao bom funcionamento dos colegiados e contribui para que se colham os resultados esperados. Deve ser avaliada a condução das agendas anuais de reuniões, com pautas que abordem temas prioritários e estratégicos, observando a tempestividade da disponibilização das informações para as reuniões dos colegiados, oportunizando a preparação dos membros sobre os temas a serem debatidos.
- 4.4.4. **Estratégia e negócios:** é uma das mais relevantes funções sobre o direcionamento estratégico da Previnorte. Refere-se ao nível com que o colegiado entende o propósito da organização, as competências que a diferenciam das demais, assim como identifica oportunidades a explorar, elege iniciativas prioritárias e prevê o direcionamento estratégico para execução com monitoramento.

4.4.5. **Riscos corporativos e controles internos:** as práticas de gestão de riscos e de controles internos envolvem todos os colegiados, buscam minimizar incertezas e maximizar oportunidades. Trata-se da avaliação sobre como as ações e decisões organizacionais refletem de fato os princípios, os fundamentos e as melhores práticas de governança corporativa adotados pela Previnorte.

## 4.5. Resultados da avaliação

4.5.1. O resultado das avaliações de desempenho dos órgãos estatutários será apresentado aos Presidentes do Conselho Deliberativo e Fiscal, os quais coordenarão a devolutiva aos demais membros dos órgãos colegiados.

4.5.2. O Presidente do Conselho Deliberativo poderá contar com a participação de avaliador externo, quando for o caso, para dar o retorno sobre o desempenho de cada um dos colegiados.

4.5.3. A partir do resultado das avaliações de desempenho, os órgãos colegiados deverão formular planos de melhoria e evolução contínua baseados nas boas práticas de governança corporativa, nas normas regulatórias aplicáveis às EFPCs e nos objetivos estratégicos de curto, médio e longo prazo, contemplando orientações para o desenvolvimento do colegiado e indicando o que deve ser descontinuado, continuado ou aprimorado.

## 4.6. Fluxo dos ciclos avaliativos



## **5. Plano de Sucessão da Alta Gestão**

### **Definição**

O plano de sucessão dos membros da alta gestão da Previnorte contempla os Conselhos Deliberativo, Fiscal e Diretoria Executiva.

O documento complementa o estatuto social da entidade e o regulamento eleitoral.

### **As competências de negócio da Previnorte**

As competências de negócio da Previnorte são:

- conexão com o cliente;
- gestão da carteira de investimento; e
- gestão dos planos previdenciários com boas práticas de governança.

Com vistas a atender ao plano de sucessão dos membros dos órgãos estatutários, a entidade observará o Estatuto Social da Previnorte, que dispõe sobre os requisitos para atuação como dirigente da Fundação.

Observará ainda a legislação regente que dispõe sobre o processo de certificação, habilitação e qualificação de dirigentes e demais profissionais e define a obrigatoriedade da certificação da maioria dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal de entidades regidas pela Lei 109/2001.

Ocorrida a indicação, eleição ou posse dos dirigentes, a Previnorte oferecerá condições complementares à atuação desses profissionais por meio de capacitação continuada e alinhamento aos valores e propósitos da Fundação.

Este documento não sobrepõe as exigências contidas nos normativos que regem as eleições da Fundação.

## 6. Referências Bibliográficas

- ABRAPP, **Guia de Orientação de Planejamento de Sucessão** – 1ª edição, 2017 Disponível em: <<https://www.abrapp.org.br/produto/guia-de-orientacao-de-planejamento-de-sucessao-continuidade-das-atividades/>>. Acesso em: 21.10.2022.
- Empresa Brasileira Hospitalar, **Avaliação de Desempenho Anual dos Administradores**, Brasília, 2019. Disponível em: <[https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/governanca-corporativa/carta-anual-de-politicas-publicas-e-governanca-corporativa/Av Desemp 2019 Adm v.f.pdf](https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/governanca-corporativa/carta-anual-de-politicas-publicas-e-governanca-corporativa/Av%20Desemp%202019%20Adm%20v.f.pdf)>. Acesso em: 21.10.2022.
- **Estudo Korn Ferry, Conselhos de Administração 2016 – Governança e remuneração**. Disponível em: <<https://infokf.kornferry.com/rs/494-VUC-482/images/Resultados%20Estudo%20Conselhos%202017.pdf>>. Acesso em: 21.10.2022.
- IBCG, **Governança corporativa**. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>>. Acesso em: 06.07.2022.
- IBCG, **Avaliação de Conselhos: recomendações práticas**, 2020. Disponível em: <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24358>>. Acesso em: 21.10.2022.
- Ibid, **Core competence e core business: como defini-los no seu negócio?** Disponível em: <<https://ibid.com.br/blog/core-competence-e-core-business-como-defini-los-no-seu-negocio/>>. Acesso em: 06.07.2022.
- Previnorte, **Atas CD nº 197, 247, 295, 303, 316 e 319**. Disponível em: <[www.previnorte.com.br/Portal dos Dirigentes](http://www.previnorte.com.br/Portal%20dos%20Dirigentes)>. Acesso em: 21.10.2022.
- Previnorte, **Estatuto**, 2019. Disponível em: <[www.previnorte.com.br](http://www.previnorte.com.br)>. Acesso em: 21.10.2022.
- Previnorte, **Regimento Eleitoral**.
- Previnorte, **Regimentos Internos**, 2022. Disponível em: <[www.previnorte.com.br](http://www.previnorte.com.br)>. Acesso em: 21.10.2022.
- SICOBB, **Plano de Sucessão da Administração** – 1ª edição, 2017.