



PREVINORTE

Política de Gestão de
Desempenho da Alta Gestão



Sumário

1. Introdução.....	3
2. Objetivos.....	3
3. Princípios e Diretrizes.....	4
3.1 Remuneração dos órgãos estatutários.....	4
4. Avaliação de Desempenho da Alta Gestão da Previnorte.....	7
4.1 As bases do processo.....	7
4.2 Responsabilidades	8
4.3 Da periodicidade e dos elegíveis.....	8
4.4 Dimensões a serem avaliadas.....	9
4.5 Resultados da avaliação	10
4.6 Fluxo dos ciclos avaliativos.....	10

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; e
- II. avaliação de desempenho;

2. Objetivos

Esta política tem por objetivo fixar os critérios quantitativos e qualitativos para realização de gastos com pessoal, incluindo a política de remuneração da diretoria-executiva, com definição de condicionantes e indicadores de gestão e metas, consoante com os objetivos da entidade.

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

1.1. Remuneração dos órgãos estatutários

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

A remuneração será realizada conforme a seguir:

1.1.1. Remuneração dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal

- a. A remuneração dos membros dos Conselhos é definida pelo Conselho Deliberativo, observados os indicadores de gestão, o mercado de previdência complementar e as suas melhores práticas. É facultada a renúncia de remuneração mediante iniciativa formal do membro interessado, para atender condições éticas do patrocinador ou instituidor, quando existente.
- b. Os membros de conselhos manterão vínculo exclusivamente estatutário, sem vínculo empregatício e sem qualquer espécie de subordinação.
- c. A remuneração dos membros titulares e suplentes dos Conselhos Deliberativo e Fiscal corresponde a 7% da remuneração fixa do Diretor-Presidente da Previnorte.

- d. 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 aconteça.
- e. O pagamento da remuneração está condicionado à presença do Conselheiro na reunião, 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, quando em substituição ao titular, desde que em conformidade com as regras de funcionamento previstas em estatuto e regimento.

1.1.2. Remuneração dos membros da Diretoria Executiva

Os membros da Diretoria Executiva da Previnorte manterão vínculo exclusivamente estatutário, sem vínculo empregatício e sem qualquer espécie de subordinação, sendo firmado contrato de prestação de serviços.

- a. Remuneração: contraprestação devida pela prestação de serviços, observados os indicadores de gestão para eventual parcela variável.
- 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, bem como indicadores de gestão previstos no regulamento do PGA - Plano de Gestão Administrativa.
- 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. É lícito a cada membro da Diretoria Executiva o afastamento programado por 30 (trinta) dias sem renúncia a remuneração em datas e ou períodos previamente acordados com o conselho deliberativo.

1.1.3. **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 operado pela Previnorte observando os seguintes termos:
 - I. Se o diretor estiver em gozo de renda no plano de benefícios operado pela Previnorte:
 - A qualquer tempo poderá solicitar a suspensão do seu benefício de aposentadoria da entidade ou optar por sua manutenção;
 - Quando do início do seu mandato, será facultada uma nova inscrição do Plano de Benefícios patrocinado pela Previnorte, com desconto da contribuição no demonstrativo de 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.

1.1.4. **Bônus Anual por Resultado:**

- a. O Bônus Anual por Resultado tem por objetivo estimular o alto desempenho e alcance de resultados pela Diretoria Executiva por meio de metas e

indicadores de gestão previstos no regulamento do PGA - Plano de Gestão Administrativa.

- b. O Bônus Anual é restrito à Diretoria Executiva da Previnorte e não abrange Conselheiros.
- c. As metas da Diretoria Executiva, para fins de bonificação, serão definidas pelo Conselho Deliberativo observando o mercado de previdência complementar e as suas melhores práticas, bem como indicadores de gestão, consonante com os objetivos da entidade de previdência e regulamento do PGA.
- 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. O Bônus Anual será tributado nos termos da legislação vigente.

1.1.5. Bônus de Encerramento de Contrato:

- a. O bônus de encerramento de contrato será concedido exclusivamente aos diretores estatutários da Fundação que atendam aos seguintes critérios: (i) terem completado, no mínimo, três anos de serviços contínuos e ininterruptos na organização, (ii) não terem solicitado dispensa ou rescisão do contrato por iniciativa própria antes do término do mandato. O valor do bônus será correspondente a três remunerações integrais do diretor, por mandato cumprido.
- b. A elegibilidade para o bônus estará sujeita à avaliação de desempenho realizada periodicamente pelo Conselho Deliberativo e por meio de metas e indicadores de gestão previstos no regulamento do PGA - Plano de Gestão Administrativa.
- c. O valor do bônus corresponde ao múltiplo da remuneração do diretor definido pelo Conselho Deliberativo.
- d. O pagamento será realizado em parcela única dentro em até 10 (dez) dias após o término do contrato do diretor.

- e. Não fará jus ao bônus de encerramento o diretor que até a data de término de seu contrato tenha sofrido condenação judicial ou penalidades regulatórias em razão da atividade exercida na entidade.

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.

1.2. As bases do processo

- 1.2.1. Deve refletir a cultura da organização e dos órgãos estatutários.
- 1.2.2. O processo de avaliação de desempenho visa à melhoria da eficiência da gestão e ao aperfeiçoamento da governança da Previnorte.
- 1.2.3. A participação de todos os membros dos órgãos estatutários é condição obrigatória, sendo o seu comprometimento essencial para o sucesso do processo de avaliação.
- 1.2.4. A discussão dos resultados e o plano de ação devem fazer parte da agenda do Conselho Deliberativo.
- 1.2.5. 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.

- 1.2.6. 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.
- 1.2.7. 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.
- 1.2.8. 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.
- 1.2.9. A revisão do modelo de avaliação de desempenho deverá acontecer a cada quatro anos ou sempre que necessário.

1.3. Responsabilidades

- 1.3.1. 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.
- 1.3.2. O Conselho Deliberativo poderá deliberar sobre o uso de avaliador externo.
- 1.3.3. 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.

1.4. Da periodicidade e dos elegíveis

- 1.4.1. A avaliação de desempenho dos órgãos estatutários e da alta gestão acontecerá conforme definição do Conselho Deliberativo.
- 1.4.2. Serão avaliados os Conselhos Deliberativo e Fiscal e a Diretoria Executiva, enquanto órgão colegiado.

- 1.4.3. O Conselho Deliberativo, na condição de colegiado, deverá ser avaliado por cada um de seus membros.
- 1.4.4. O Conselho Fiscal, na condição de colegiado, deverá ser avaliado por cada um de seus membros.
- 1.4.5. A Diretoria Executiva, na condição de colegiado, deverá ser avaliada pelo Conselho Deliberativo.

1.5. 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:

- 1.5.1. **Composição e dinâmica:** a formação e a interação dos membros são determinantes para o bom funcionamento dos órgãos colegiados.
- 1.5.2. **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.
- 1.5.3. **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.
- 1.5.4. **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.

- 1.5.5. **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.

1.6. Resultados da avaliação

- 1.6.1. 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.
- 1.6.2. 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.
- 1.6.3. 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.

1.7. Fluxo dos ciclos avaliativos



Esta política passa a vigorar a partir de 01/01/2025.



PREVINORTE

Ed. Brasília Trade Center - SCN Quadra 01, Bl. "C",
8º Andar, Brasília - DF, 70711-902

relacionamento@previnorte.com.br

0800 941 8966

