



Manual do Programa de Compliance

SEBRAE PREVIDÊNCIA

Sumário

Programa de Compliance

Introdução	4
Regulamentações Anticorrupção	5
Gestão da Conformidade para Geração de Valor	6
A Construção de um Programa de Compliance	7
Alinhamento Corporativo dos Riscos	8

Programa de Compliance para EFPC (SEBRAE PREVIDÊNCIA)

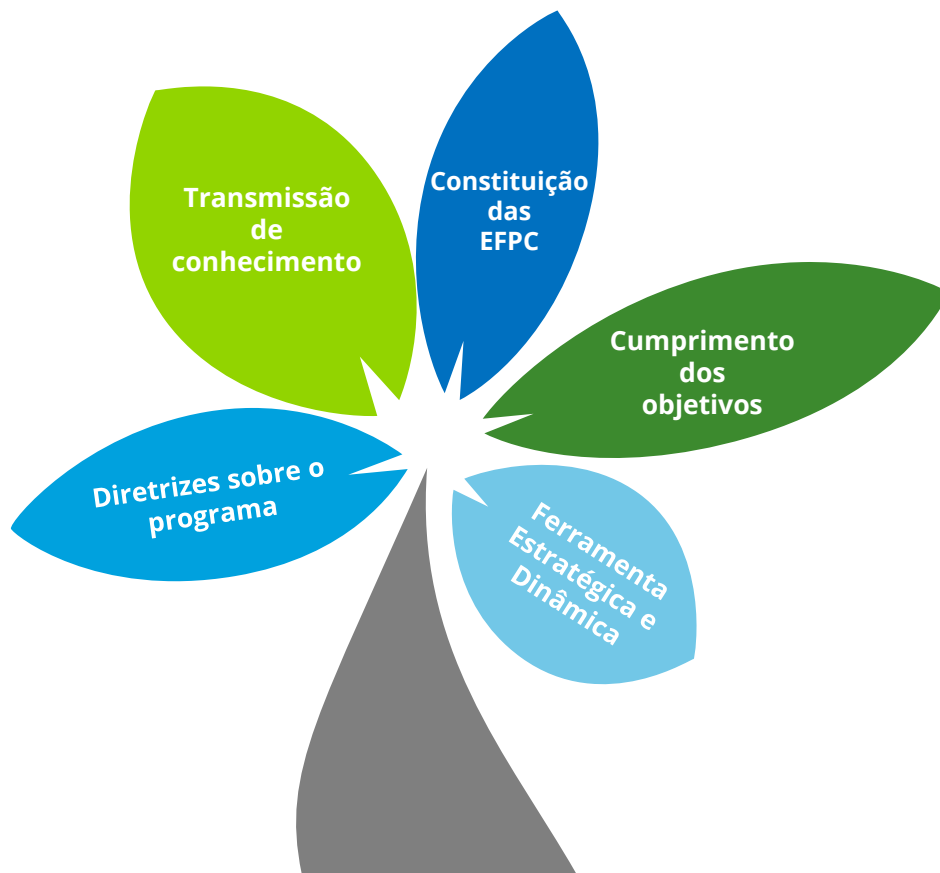
Objetivo	9
Etapas do Programa de Compliance para EFPC	10
Etapa I – Documentação	11
Etapa II – Aderência	43
Etapa III – Tratamento	46
Etapa IV – Monitoramento	51

Anexos

Anexo I - Nível de Maturidade do Programa de Compliance	53
Anexo II - Dicionário EFPC	59
Referências	60

Manual do Programa de Compliance

SEBRAE PREVIDÊNCIA



Diretrizes sobre o programa

O Manual do Programa de Compliance do SEBRAE PREVIDÊNCIA foi elaborado pela Deloitte e destina-se a oferecer as principais diretrizes sobre o desenho do Programa de Compliance.

Transmissão de conhecimento

O foco do material é transmitir os conhecimentos necessários para a aplicação de um adequado Programa de Compliance, bem como sua gestão e sustentabilidade.

Constituição das EFPC

O regime de previdência complementar fechado é operado pelas EFPC, cujo objetivo principal é instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário.

Cumprimento dos objetivos

A gestão da EFPC reveste-se de grande relevância e interesse de todos, devendo seguir princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos adequados ao porte, complexidade e riscos inerentes aos planos de benefícios, de modo a assegurar o pleno cumprimento de seus objetivos, de acordo com as Melhoras Práticas de Governança da PREVIC.

Ferramenta Estratégica e Dinâmica

Esse manual é constituído de componentes e referências para entendimento dos procedimentos de implantação, gestão e monitoramento do Programa de Compliance. O programa é uma ferramenta estratégica e dinâmica, no qual se tornou essencial para a alta administração na gestão dos riscos regulatórios que envolvem o sistema fechado de previdência complementar.

Programa de Compliance

Introdução

O Programa de Compliance é uma importante ferramenta, a qual é composta por vários elementos, (que serão detalhados no decorrer deste Manual), que interagem com os aspectos inerentes às áreas de negócios da entidade, podendo ser estruturado por meio de sistemas eletrônicos, documentos, processos, pessoas e atitudes para evitar, identificar e cessar condutas ilegais.

Essa ferramenta visa avaliar e mitigar os riscos de não conformidade e fraudes, aperfeiçoando as operações e protegendo a reputação da organização em um cenário de crescente demanda em garantir consonância com seus princípios e valores, bem como com leis, regulamentos e normas nacionais e internacionais.

Considerando as constantes mudanças de gestão e aumento da complexidade dos riscos e regulamentações, o

Programa de Compliance tende a se tornar cada vez mais dinâmico, complexo, estratégico e flexível, mas sem perder a sua essência e o acultramento da conduta ética dos colaboradores, representantes e fornecedores.

Dessa forma exige uma mudança cultural na qual a Gestão de Compliance não é apenas mais uma necessidade de verificação/identificação, é parte integrante da forma como os negócios são conduzidos.

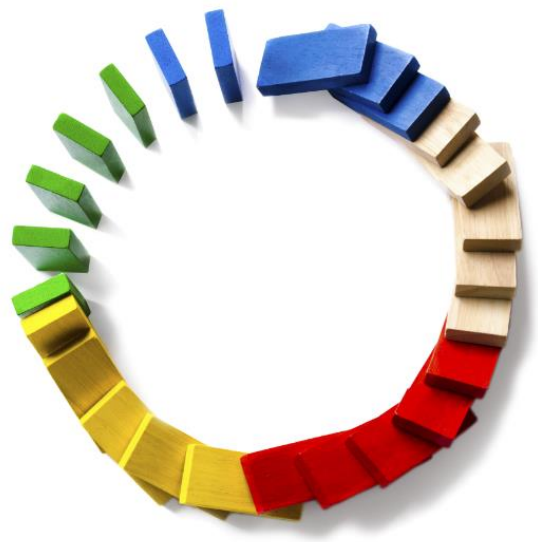
O desenho de um Programa de Compliance deve também estar alinhado às exigências nacionais da Lei nº 12.846/2013 (também conhecida como Lei Anticorrupção) e do Decreto 8.420/15, conforme descrito na próxima página.

O que é Compliance?

O termo Compliance tem origem do idioma (verbo) inglês "to comply", que significa cumprir, executar, satisfazer ou realizar o que lhe foi imposto. Compliance é estar em conformidade, é o dever de cumprir e fazer cumprir normas e regulamentações, sejam internas ou externas, impostas às atividades da organização.

"Ser Compliance": Conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes.

FEBRABAN/ ABBI

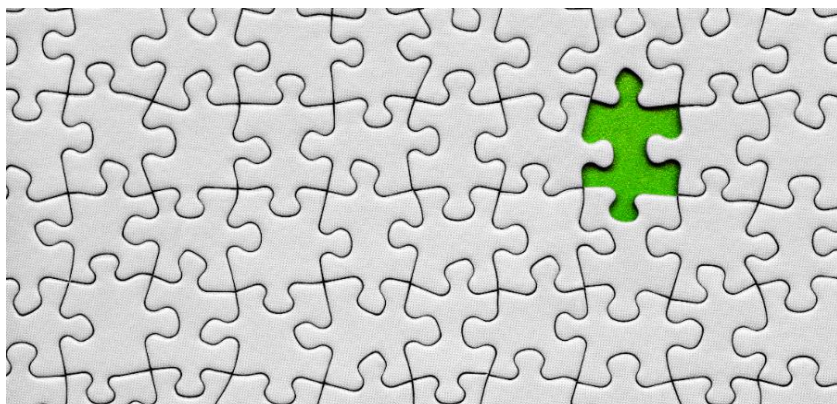


Programa de Compliance

Regulamentações Anticorrupção

Em 2014, entrou em vigor a Lei nº 12.846/2013, a qual estabelece que empresas, fundações e associações passarão a responder civil e administrativamente por atos lesivos praticados em seu interesse ou benefício que causarem prejuízos ao patrimônio público ou infringirem princípios da administração pública ou compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

A referida norma atribuiu reconhecimento legal à importância da existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação efetiva de códigos de ética nas instituições.



- A Lei abrange atos de corrupção de “pessoas jurídicas no Brasil”, envolvendo a administração pública do Brasil e de outros países.
- A Lei não exclui a responsabilidade das pessoas naturais (físicas) (prevista no Art. 333 do Código Penal Brasileiro), que serão responsabilizados na medida de sua culpabilidade.

O Decreto nº 8.420/2015 definiu no seu art. 41 o que é Programa de Integridade:

O Decreto nº 8.420 foi sancionado em 18 de março de 2015 pela Presidência da República, com o objetivo de regulamentar, no âmbito federal, a responsabilização objetiva administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira tratada pela Lei nº 12.846/13.

Nesse decreto é definido no art. 41 o conceito de programa de integridade:

“Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.”

E acrescenta em parágrafo único do art. 41:

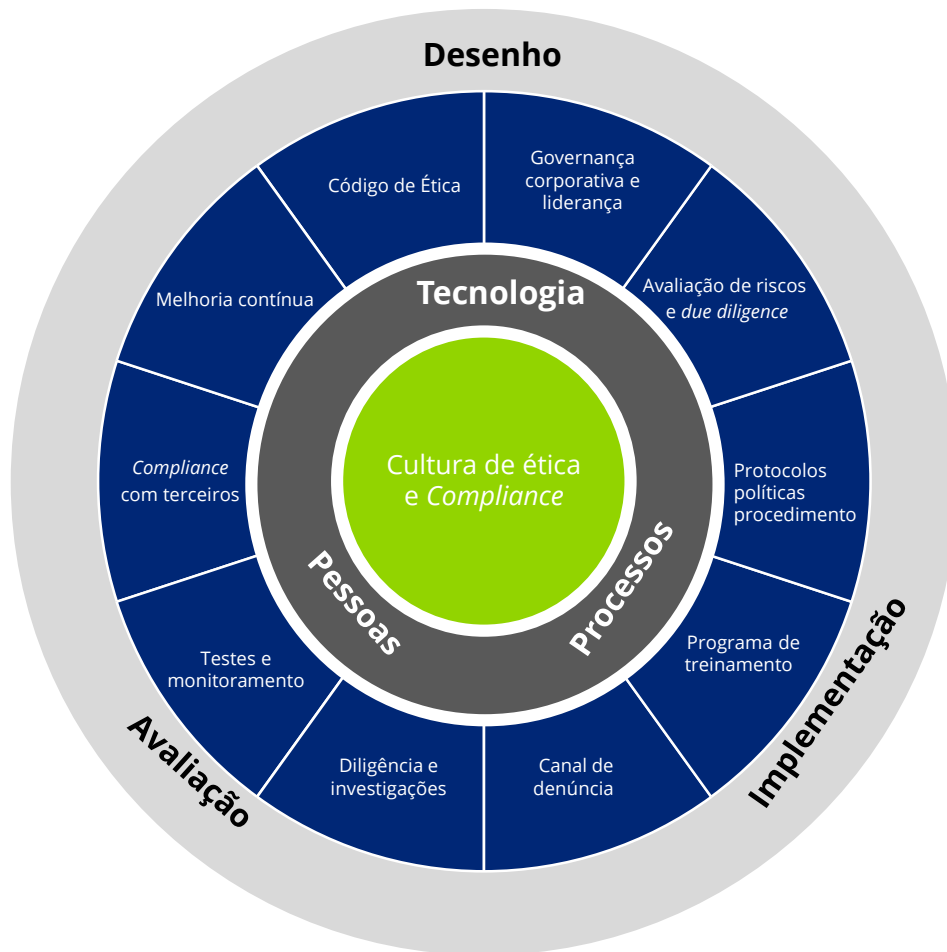
“O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.”

Com a finalidade de implementar um programa de Compliance eficiente, em conformidade com o Decreto nº 8.420/2015, há vários direcionadores internacionalmente reconhecidos que devem ser utilizados, conforme exemplificado na página posterior, levando em conta o estágio de maturação do negócio, cultura organizacional, recursos e, acima de tudo, dos tipos de risco aos quais o negócio está sujeito.

Programa de Compliance

Gestão da Conformidade para Geração de Valor

Um programa global de ética e compliance de uma organização pode ter como base uma série de direcionadores internacionalmente reconhecidos, tais como US Federal Sentencing Guideline e o Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) e engloba tanto a conformidade ética operacional quanto os riscos de conformidade legal e regulatório.



Programa de ética e compliance

- Cultura ética e de Compliance
- Governança corporativa e liderança
- Tecnologia
- Melhora contínua

Detectar

- Relatos de colaboradores (ex.: canal de denúncia)
- Testes de compliance e de auditoria interna
- Monitoramento contínuo (indicadores-chave de desempenho, indicadores-chave de resultado e *compliance analytics*)

Prevenir

- Avaliação de riscos e *due diligence*
- Políticas e procedimentos
- Programa de treinamento
- Protocolos de comunicação
- Compliance com terceiros (fornecedores e representantes)

Responder

- Gestão de exceções
- Investigações forenses

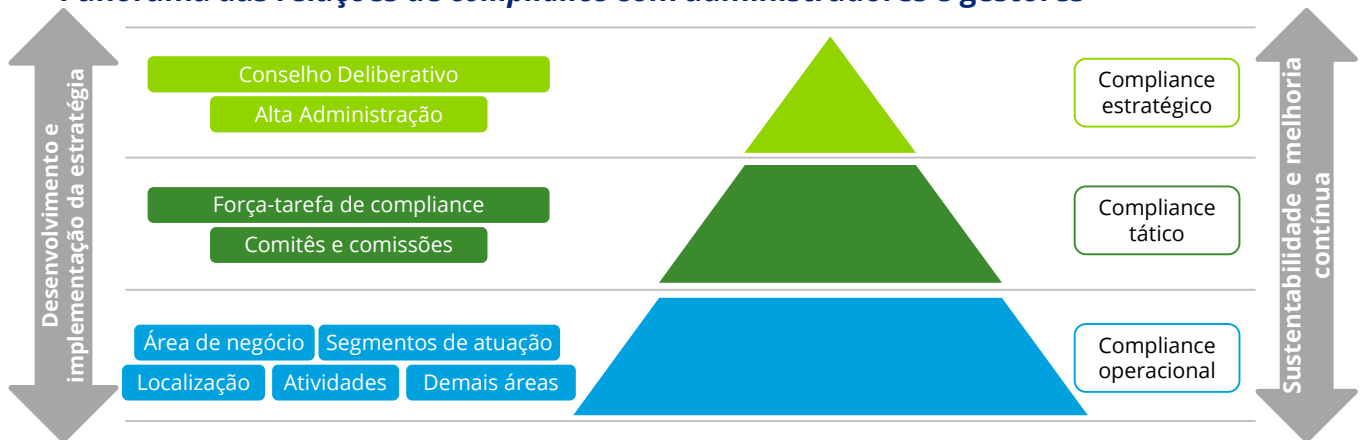


Programa de Compliance

A Construção de um Programa de Compliance

Um Programa de Compliance refere-se a uma abordagem centralizada e coordenada entre várias unidades de negócios dentro de uma organização. Trata-se de uma visão programática, construída a partir da percepção dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal até os gestores operacionais, e suportada sobre os riscos específicos enfrentados pela organização.

Panorama das relações de *compliance* com administradores e gestores



Composição de um efetivo Programa de Compliance

A composição de um efetivo Programa de Compliance é formada por vários elementos, que são inerentes desde a alta administração até os integrantes operacionais das áreas de negócios. Estes elementos devem ser implementados e estruturados em consonância com a estrutura organizacional da entidade, sendo eles:

- Compromisso do Conselho e da alta Direção** com a implementação e o cumprimento efetivo do Programa de Compliance.
- Uma **política de Compliance** alinhada com a estratégia da organização e os objetivos de negócios e assegurada pelos órgãos dos Conselhos.
- Alocação apropriada de recursos** para desenvolver, implementar, manter e melhorar o Programa de Compliance.
- Seleção de **profissional qualificado** para gerir a implementação, execução e monitoramento do Programa de Compliance.
- Análise dos riscos** inerentes aos processos de negócio da entidade.
- Elaboração de **Código de Conduta Ética** em consonância com as políticas e práticas de negócio.
- Implementação de **controles internos** que gerenciam os procedimentos que envolvam o Programa de Compliance.
- Realização de **treinamentos** e criação de canais de **comunicação** de forma que todos os integrantes da entidade tenham conhecimento e entendam a importância do Programa de Compliance.
- Criação de **canal de denúncias** com acesso à todos os integrantes da entidade, terceirizados e clientes.
- Investigações Internas**, com responsabilização claramente articulada e atribuída aos responsáveis pelos resultados identificados.
- Realização de **Due Dilligence** nos parceiros contratados pela entidade.
- Implementação de mecanismos de **monitoramento, revisão, medição, auditoria e reporte** do Programa de Compliance.

Uma vez que foram relacionados os aspectos fundamentais de um eficiente Programa de Compliance, estes serão detalhados ao decorrer do Manual, no momento devido de sua aplicação na implementação e monitoramento do Programa de Compliance.

Com o objetivo de garantir fluidez das atividades do programa, é importante que a Auditoria, o Compliance e a Gestão de Riscos estejam alinhadas, visto que desempenham papel relevante em todo o processo.

Programa de Compliance

Alinhamento Corporativo dos Riscos

O Compliance, a Gestão de Riscos Corporativos e Auditoria são importantes ferramentas da entidade que trabalham de maneira alinhada, na qual cada uma delas desempenham um papel muito bem definido, auxiliando na sinergia entre as áreas e evitando assim a sobreposição de tarefas. Seguindo abaixo algumas das responsabilidades de cada área

Compliance

- Avaliar a eficiência e eficácia do programa de ética e Compliance, processos, sistemas e estrutura;
- Endereçar as principais ameaças e fraquezas associadas ao risco de Compliance, fazendo recomendações à alta administração e aos membros dos conselhos, com medidas corretivas.
- Assegurar o compromisso da alta administração e dos membros dos conselhos nas consequências do risco de não se estar em Compliance, educando-os em relação a interpretação da legislação



Gestão de Riscos

- Manter atualizado o mapa regulatório;
- Priorizar os riscos legais e regulatórios;
- Manter vivo o programa de ética e Compliance;
- Assessorar as áreas de negócio na implementação do Compliance operacional;
- Monitorar e reportar questões de ética e Compliance.

Auditoria

- Conduzir a gestão dos riscos (ex: legais priorizados);
- Facilitar a compreensão dos riscos de Compliance com adoção de ratings e ações de remediação;
- Auditar o programa de compliance

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Objetivo

Como já mencionado anteriormente, o Programa de Compliance é uma importante ferramenta para avaliação e mitigação de riscos de não conformidade e fraudes, que também visa o aperfeiçoamento das operações e a proteção da reputação da entidade, com dispositivos que irão dar suporte as diretrizes estratégicas da organização e garantir a sua boa governança (Prevenção).

Nesse sentido, o objetivo de implementar o Programa de Compliance no SEBRAE PREVIDÊNCIA está presente na verificação da aderência das transações críticas que devem ser mapeadas e compreendidas, por meio da análise do ambiente de controles existentes, tendo como foco principal sua conformidade às normativas internas e às leis aplicáveis à Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC).

Adicionalmente, o Programa de Compliance visa identificar oportunidades de melhorias para os casos em que as atividades realizadas não estejam em conformidade com as regulamentações atuais, diretrizes obrigatórias e melhores práticas de riscos e controles.

Em prol de realizar as atividades de implementação, gestão e monitoramento com o objetivo de almejar os benefícios esperados (figura 2) em um sólido Programa de Compliance, é necessário que a entidade tenha pleno conhecimento do ambiente regulatório, no qual está exposta, bem como entenda a interação dos processos que envolvem a efetividade do programa, conforme demonstrado abaixo (figura 1).

Desta forma, nas próximas páginas serão detalhadas as etapas necessárias para implementação do programa de Compliance.

Figura 01

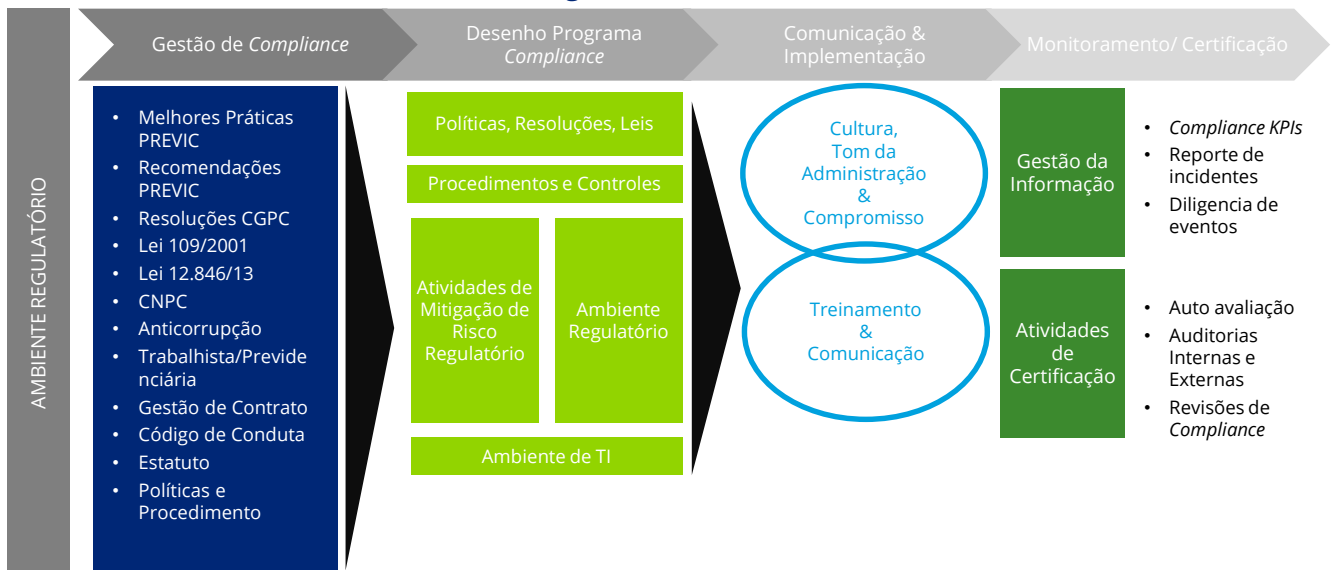


Figura 02

Exemplos de Benefícios Esperados

Preservar o SEBRAE PREVIDÊNCIA de penalizações administrativas e civis	Impacto positivo na estratégia	Fortalecimento da imagem	Aumento da confiança dos stakeholders. (patrocinadores e participantes)
Auxílio no controle anticorrupção	Diminuição da imprevisibilidade fornecendo segurança à Governança	Aprimoramento da gestão de riscos	Políticas em conformidade com a regulamentação vigente

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Etapas do Programa de Compliance

Visando a consolidação do Programa de Compliance, é importante estruturar a implementação em fases, minimizando o impacto cultural e operacional e disseminando o entendimento dos novos procedimentos com maior efetividade à todos os envolvidos no SEBRAE PREVIDÊNCIA, da alta administração aos colaboradores.

Neste contexto, o Programa de Compliance foi subdividido em 4 etapas e será detalhado nos próximos capítulos do Manual de forma cronológica. Abaixo um breve resumo de cada etapa.

Documentação



1

- Mapeamento das legislações aplicáveis à EFPC;
- Verificação da compatibilidade entre a regulamentação vigente e políticas/procedimentos internos;
- Análise das principais áreas envolvidas aos riscos regulatórios;
- Reuniões entre o responsável pela implementação do Programa de Compliance e a alta administração;
- Elaboração da Matriz de Transações Críticas, utilizando os aspectos levantados nas etapas anteriores, análise de trabalhos realizados anteriormente pela auditoria, documentação dos riscos já mapeados, entre outros elementos identificados.

Aderência



2

- Verificação da aderência/ efetividade dos controles às transações críticas;
- Análise da criticidade (riscos) dos aspectos identificados;
- Sugestão de recomendações de melhoria para os controles com deficiência, visando garantir a conformidade com as políticas internas e regulamentação vigente, bem como aprimorando o ambiente de controle.

Tratamento



3

- Elaboração de planos de ação, por parte das áreas de negócios envolvidas nos pontos de Compliance identificados, bem como questões “estruturantes”;
- Atribuir responsabilidades ao pessoal das áreas de negócios para implantação das melhorias sugeridas;
- Realizar treinamentos e canal de comunicação com a alta administração e envolvidos das áreas de negócios.
- Estruturação de Canal de Denúncias e realização de investigações quando necessário.

Monitoramento



4

- Acompanhamento tempestivo da implementação dos planos de ação, por meio de indicadores e relatórios.
- Reportes regulares aos Conselhos Deliberativo e Fiscal com relação aos aspectos identificados.
- Acompanhamento contínuo da atualização das regulamentações vigentes relacionadas às EFPC;
- Atualização da matriz de transações críticas levando em conta o grau de risco relativo ao negócios da EFPC, e execução de auditorias tempestivamente.



Documentação

Programa de Compliance SEBRAE PREVIDÊNCIA

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Abrangência Regulamentar

Uma das atividades relacionadas à primeira etapa do Programa de Compliance, denominado “Documentação”, consiste no mapeamento, entendimento das legislações vigentes e elaboração da “Matriz de transações críticas”, a qual iremos abordar nessa sessão.

Desta forma, com a finalidade de auxiliar o responsável pela sustentabilidade do Programa de Compliance no SEBRAE PREVIDÊNCIA, este manual listou os principais artigos da Lei Complementar nº 109, de 29/05/01 e da Resolução CGPC (Conselho de Gestão da Previdência Complementar) nº 13, que estão diretamente relacionadas com as atividades do SEBRAE PREVIDÊNCIA e citou a Lei Complementar nº 108, uma vez que ela compõe a estrutura das principais Leis das EFPC, bem como mencionou as demais Legislações que envolvem o setor para conhecimento e consultas.

É importante mencionar que as regulamentações são atualizadas constantemente. Dessa maneira é necessário manter o monitoramento contínuo nas páginas dos órgãos regulamentadores com o intuito de verificar as atualizações.



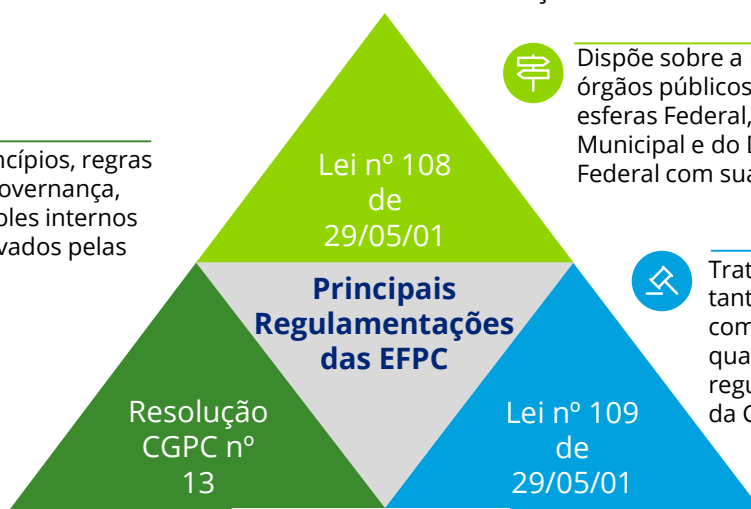
Estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas EFPC.



Dispõe sobre a relação dos órgãos públicos de todas as esferas Federal, Estadual, Municipal e do Distrito Federal com suas EFPC



Trata das regras gerais tanto para previdência complementar aberta quanto fechada, regulamentando o art. 202 da Constituição Federal.



Regulamentação EFPC

Constituição Federal	Decretos	Resolução CNPC	Instrução Normativa SPC	Instrução PREVIC	
nº 20, de 15/12/1998	nº 8.992, de 20/02/2017)	nº 08, de 31/10/2011 nº 11, de 13/05/2013 nº 17, de 30/03/2015 nº 19, de 30/03/2015	nº 17, de 18/04/2007 nº 23, de 05/06/2008 nº 24, de 05/06/2008 nº 28, de 30/12/2008 nº 31, de 21/05/2009 nº 33, de 15/09/2009 nº 34, de 24/09/2009	nº 12, de 13/10/2014 nº 13, de 12/11/2014 nº 14, de 12/11/2014 nº 16, de 12/11/2014 nº 17, de 12/11/2014 nº 18, de 24/12/2014 nº 19, de 04/02/2015 nº 20, de 20/03/2015 nº 23, de 26/06/2015 nº 26, de 11/03/2016 nº 27, de 04/04/2016 nº 28, de 12/05/2016 nº 29, de 06/12/2016 nº 30, de 22/06/2016 nº 31, de 08/08/2016 nº 32, de 02/09/2016 nº 33, de 01/11/2016 nº 34, de 07/11/2016	
<u>Leis Complementares</u>	<u>Resolução CGPC</u>	<u>Resolução CMN</u>	<u>Instrução PREVIC</u>		
nº 108, de 29/05/2001 nº 109, de 29/05/2001	nº 17, de 11/06/1996 nº 04, de 30/01/2002 nº 07, de 21/02/2002 nº 12, de 17/09/2002 nº 04, de 26/06/2003 nº 06, de 30/10/2003 nº 07, de 04/12/2004 nº 08, de 19/02/2004 nº 09, de 19/02/2004 nº 12, de 27/05/2004 nº 13, de 01/10/2004 nº 14, de 01/10/2004 nº 15, de 23/08/2005 nº 16, de 22/11/2005 nº 18, de 28/03/2006 nº 21, de 25/09/2006 nº 23, de 06/12/2006 nº 24, de 26/02/2007 nº 26, de 29/09/2008 nº 29, de 31/08/2009 nº 04, de 18/04/2011	nº 3.792, de 24/09/2009 nº 4.275, de 31/10/2013	<u>Recomendação CGPC</u>	nº 02, de 18/05/2010 nº 03, de 29/06/2010 nº 04, de 06/07/2010 nº 05, de 10/08/2010 nº 06, de 08/09/2010 nº 07, de 09/11/2010 nº 08, de 14/12/2010 nº 02, de 01/06/2012 nº 03, de 10/08/2012 nº 01, de 12/04/2013 nº 04, de 13/09/2013 nº 07, de 12/12/2013 nº 08, de 17/04/2014 nº 10, de 20/06/2014 nº 11, de 10/09/2014	
<u>Leis Ordinárias</u>		<u>Instrução Normativa SPC</u>			
nº 6.024, de 13/03/1974 nº 9.784, de 29/01/1999 nº 11.053, de 29/12/2004 nº 11.196, de 21/12/2005 nº 12.154, de 23/12/2009 nº 12.618, de 30/04/2012		nº 01, 28/04/2008 nº 02, 27/04/2009			
<u>Decretos</u>					
nº 4.942, de 30/01/2003 nº 5.685, de 25/01/2006 nº 7.075, de 26/01/2010 nº 7.078, de 26/01/2010 nº 7.123, de 03/03/2010 nº 7.397, de 22/12/2010 nº 7.808, de 20/09/2012		nº 38, de 22/04/2002 nº 05, de 09/12/2003 nº 02, de 23/04/2004 nº 04, de 05/11/2004 nº 09, de 17/01/2006 nº 11, de 11/05/2006 nº 13, de 11/05/2006 nº 16, de 23/03/2007			

Fonte: www.previc.gov.br e Coletânea de Normas Fundos de Pensão 2015, atualizado até julho de 2015
CGPC (Conselho de Gestão da Previdência Complementar) CNPC (Conselho Nacional de Previdência Complementar)
SPC (Ministério da Previdência Social) PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar)



Art. 6. “As entidades de previdência complementar somente poderão instituir e operar planos de benefícios para os quais tenham autorização específica, segundo as normas aprovadas pelo órgão regulador e fiscalizador, conforme disposto nesta Lei Complementar.”

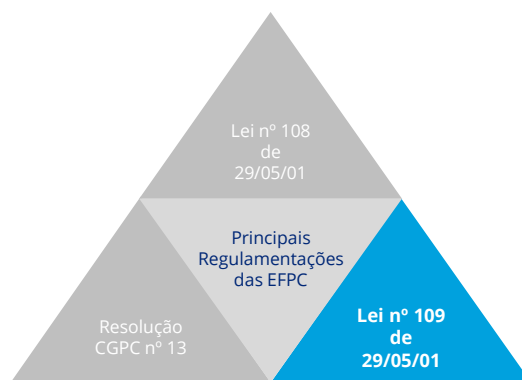
Art. 7. “Os planos de benefícios atenderão a padrões mínimos fixados pelo órgão regulador e fiscalizador, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial.”

Art. 9. “As entidades de previdência complementar constituirão reservas técnicas, provisões e fundos, de conformidade com os critérios e normas fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.”

§ 1º “A aplicação dos recursos correspondentes às reservas, às provisões e aos fundos de que trata o caput será feita conforme diretrizes estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional.”

Art. 10. “Deverão constar dos regulamentos dos planos de benefícios, das propostas de inscrições e dos certificados de participantes condições mínimas a serem fixadas pelo órgão regulador e fiscalizador.”

Art. 13. “A formalização da condição de patrocinador ou instituidor de um plano de benefício dar-se-á mediante convênio de adesão a ser celebrado entre o patrocinador ou instituidor e a entidade fechada, em relação a cada plano de benefícios por esta administrado e executado, mediante prévia autorização do órgão regulador e fiscalizador, conforme regulamentação do Poder Executivo.”



Art. 14. “Os planos de benefícios deverão prever os seguintes institutos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador:

- I. Benefício proporcional diferido, em razão da cessão do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade;
- II. Portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano;
- III. Resgate da totalidade das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada; e
- IV. Faculdade de o participante manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar a percepção dos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração ou em outros definidos em normas regulamentares.”

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Principais Aspectos da Lei nº 109 de 29/05/2001 (2/3)

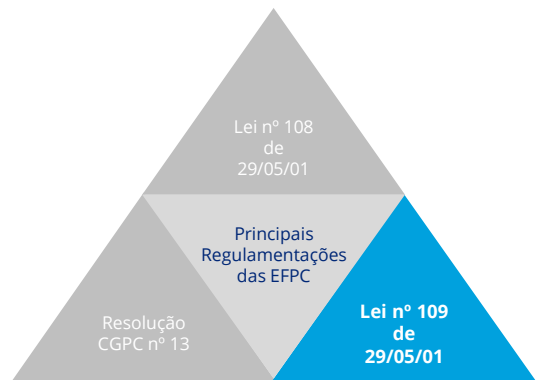
Art. 16. "Os planos de benefícios devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores."

Art. 18. "O plano de custeio, com periodicidade mínima anual, estabelecerá o nível de contribuição necessário à constituição das reservas garantidoras de benefícios, fundos, provisões e à cobertura das demais despesas, em conformidade com os critérios fixados pelo órgão regulador e fiscalizador."

Art. 22. "Ao final de cada exercício, coincidente com o ano civil, as entidades fechadas deverão levantar as demonstrações contábeis e as avaliações atuariais de cada plano de benefícios, por pessoa jurídica ou profissional legalmente habilitado, devendo os resultados ser encaminhados ao órgão regulador e fiscalizador e divulgados aos participantes e aos assistidos."

Art. 23. "As entidades fechadas deverão manter atualizada sua contabilidade, de acordo com as instruções do órgão regulador e fiscalizador, consolidando a posição dos planos de benefícios que administram e executam, bem como submetendo suas contas a auditores independentes."

Art. 24. "A divulgação aos participantes, inclusive aos assistidos, das informações pertinentes aos planos de benefícios dar-se-á ao menos uma vez ao ano, na forma, nos prazos e pelos meios estabelecidos pelo órgão regulador e fiscalizador."



Parágrafo único. "As informações requeridas formalmente pelo participante ou assistido, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal específico deverão ser atendidas pela entidade no prazo estabelecido pelo órgão regulador e fiscalizador."

Art. 35. "As entidades fechadas deverão manter estrutura mínima composta por conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva."

§ 1º "O estatuto deverá prever representação dos participantes e assistidos nos conselhos deliberativo e fiscal, assegurado a eles no mínimo um terço das vagas."

§ 2º "Na composição dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades qualificadas como multipatrocinadas, deverá ser considerado o número de participantes vinculados a cada patrocinador ou instituidor, bem como o montante dos respectivos patrimônios."

§ 4º "Os membros da diretoria-executiva deverão ter formação de nível superior."

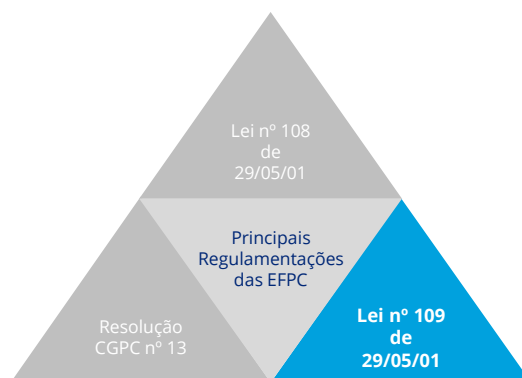
Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Principais Aspectos da Lei nº 109 de 29/05/2001 (3/3)

Art. 44. "Para resguardar os direitos dos participantes e assistidos poderá ser decretada a intervenção na entidade de previdência complementar, desde que se verifique, isolada ou cumulativamente:

- I. Irregularidade ou insuficiência na constituição das reservas técnicas, provisões e fundos, ou na sua cobertura por ativos garantidores;
- II. Aplicação dos recursos das reservas técnicas, provisões e fundos de forma inadequada ou em desacordo com as normas expedidas pelos órgãos competentes;
- III. Descumprimento de disposições estatutárias ou de obrigações previstas nos regulamentos dos planos de benefícios, convênios de adesão ou contratos dos planos coletivos de que trata o inciso II do art. 26. desta Lei Complementar;
- IV. Situação econômico-financeira insuficiente à preservação da liquidez e solvência de cada um dos planos de benefícios e da entidade no conjunto de suas atividades;
- V. Situação atuarial desequilibrada;
- VI. Outras anormalidades definidas em regulamento. "

Art. 71. "É vedado às entidades de previdência complementar realizar quaisquer operações comerciais e financeiras:



- I. Com seus administradores, membros dos conselhos estatutários e respectivos cônjuges ou companheiros, e com seus parentes até o segundo grau;
- II. Com empresa de que participem as pessoas a que se refere o inciso anterior, exceto no caso de participação de até cinco por cento como acionista de empresa de capital aberto e
- III. tendo como contraparte, mesmo que indiretamente, pessoas físicas e jurídicas a elas ligadas, na forma definida pelo órgão regulador."

Parágrafo único. "A vedação deste artigo não se aplica ao patrocinador, aos participantes e aos assistidos, que, nessa condição, realizarem operações com a entidade de previdência complementar."



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Principais Aspectos Resolução CGPC nº 13 (1/2)

Art. 2. *“Desenvolvimento de uma cultura interna que enfatize e demonstre a importância dos controles internos a todos os níveis hierárquicos.”*

Art. 3. *“Parágrafo Único - É recomendável a instituição de código de ética e conduta, e sua ampla divulgação, inclusive aos participantes e assistidos e às partes relacionadas, assegurando-se o seu cumprimento.”*

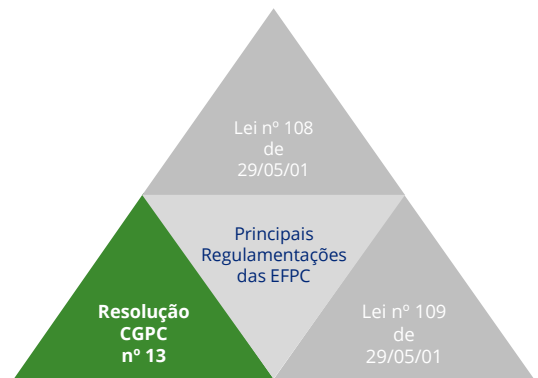
Art. 4. *“É imprescindível a competência técnica e gerencial, compatível com a exigência legal e estatutária e com a complexidade das funções exercidas, em todos os níveis da administração da EFPC, mantendo-se os conselheiros, diretores e empregados permanentemente atualizados em todas as matérias pertinentes às suas responsabilidades.”*

Art. 4. § 3º *“A EFPC deve se assegurar de que as empresas e profissionais contratados para lhe prestar serviços especializados tenham qualificação e experiência adequadas às incumbências e de que não haja conflitos de interesses.”*

Art. 5. Inciso I *“O estatuto da EFPC deve prever claramente suas atribuições, composição, forma de acesso, duração e término do mandato dos seus membros.”*

Art. 5. Inciso II *“Todos os seus membros devem manter independência de atuação, buscando permanentemente a defesa e a consecução dos objetivos estatutários da EFPC.”*

Art. 6º *“O conselho deliberativo poderá instituir auditoria interna que a ele se reporte, para avaliar de maneira independente os controles internos da EFPC.”*



Parágrafo único. *“Os serviços de auditoria de que trata o caput poderão ser executados por auditor independente contratado, desde que não seja o mesmo auditor responsável pela auditoria das demonstrações contábeis.”*

Art. 8. *“Cabe aos órgãos estatutários, no âmbito de suas competências, zelar pela adequação e aderência da política de investimento, das premissas e das hipóteses atuariais dos planos de benefícios, especialmente diante de fatores supervenientes.”*

Art. 9. *“Políticas e procedimentos apropriados devem ser concebidos e implementados, no âmbito de suas competências, pelo conselho deliberativo e pela diretoria-executiva nos diversos processos da EFPC, de modo a se estabelecer adequada estrutura de controles e se garantir o alcance de seus objetivos.”*

Parágrafo único. *“Os canais de comunicação interna devem assegurar que todo o quadro de pessoal e de prestadores de serviço da EFPC possa compreender as políticas e procedimentos relativos a suas atividades e responsabilidades.”*

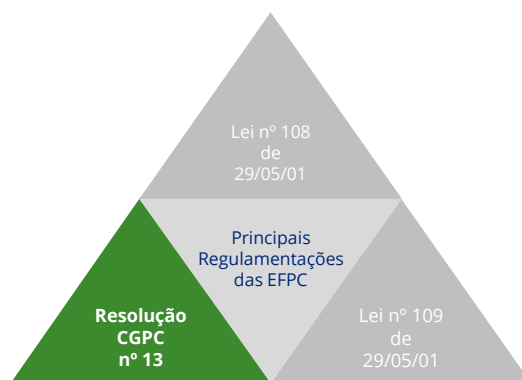
Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Principais Aspectos Resolução CGPC nº 13 (1/2)

Art. 12. "Todos os riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da EFPC devem ser continuamente identificados, avaliados, controlados e monitorados."

Art. 14. "A EFPC deve adotar regras e procedimentos voltados a prevenir a sua utilização, intencional ou não, para fins ilícitos, por parceiros de negócios, dirigentes, empregados e participantes e assistidos."

Art. 18. "Os sistemas de informações, inclusive gerenciais, devem ser confiáveis e abranger todas as atividades da EFPC."



Art. 19. "Sem prejuízo de atribuições definidas em normas específicas, o conselho fiscal emitirá relatórios de controles internos, pelo menos semestralmente."



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas da PREVIC

Neste próximo tópico da Etapa de Documentação do Manual de Compliance do SEBRAE PREVIDÊNCIA, foram selecionados itens importantes dos Guias de Melhores Práticas da PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar), uma vez que os guias fornecem diretrizes gerais sobre temas da legislação específica da previdência complementar fechada, apresentando exemplos que evidenciam aplicação adequadas da legislação.

Estes itens visam auxiliar as EFPC, seus participantes, patrocinadores e instituidores, oferecendo ferramentas que propiciem a completa aderência à lei e aos princípios básicos de governança, como isonomia, prestação de contas, transparência, prevenção de conflitos de interesse, sustentabilidade, de investimentos, licenciamento, contábeis e atuariais.

Os guias de melhores práticas podem ser alterados pela PREVIC a qualquer momento, desde que haja qualquer alteração na legislação da previdência complementar.

Orientar os dirigentes, participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores, e seus próprios servidores quanto ao dia-a-dia da **gestão dos fundos de pensão** e diretrizes sobre temas de legislação específica.

Orientar os dirigentes, participantes, patrocinadores, instituidores e prestadores de serviço quanto à prévia e expressa autorização da PREVIC para o conjunto de **regras que tornam viável o funcionamento** dos planos de benefícios e das EFPC no Brasil.



Orientar os dirigentes, participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores e prestadores de serviço quanto ao dia-a-dia da gestão dos **investimentos**.

Difundir conhecimentos aplicáveis para a consecução dos **objetivos estatutários** das EFPC e **gestão eficiente** do patrimônio dos participantes.

Oferecer diretrizes para o processo de **elaboração das demonstrações contábeis** e das notas explicativas das EFPC, com foco na qualidade e na transparência das informações.

Orientar os dirigentes, participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores e prestadores de serviço quanto à **gestão atuarial dos planos de benefícios** e cumprimento do dever fiduciário dos gestores, via gestão eficiente do patrimônio dos participantes.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Licenciamento

Os riscos inerentes ao **Licenciamento** abrangem, principalmente, questões relativas a governança, aos impactos autorais legais, além dos aspectos operacionais que poderiam afetar a solvência atual e futura dos planos de benefícios.

Considerações Gerais

O licenciamento constitui um dos pilares de atuação prévia de supervisão da PREVIC e, leva em consideração, a conformidade da regra e princípios legais, bem como a SBR (Supervisão Baseada em Risco), por meio da avaliação dos riscos das operações submetidas a aprovação.

Os instrumentos contratuais e os atos constituídos das EFPC estão sujeitos, por lei, ao licenciamento. São submetidos à aprovação da PREVIC o convênio de adesão de patrocinador ou instituidor, o estatuto da EFPC e os regulamentos de planos de benefícios, bem como todas alterações desses instrumentos.

Constituem, também, objetivo de licenciamento, as operações de fusão, cisão ou incorporação, relativas as EFPC ou os planos de benefícios, bem como saldamento de plano, a retirada do patrocínio e a transferência de grupos participantes e reservas entre EFPC ou planos, ou ainda transferência de planos entre EFPC, entre outras operações.



A EFPC deverá comunicar aos participantes as alterações regulamentares as estatutárias pretendidas, com antecedência e na forma prevista na legislação.

Após a aprovação pela PREVIC, a EFPC deverá dar amplo conhecimento das alterações aos respectivos patrocinadores/ instituidores, aos participantes e assistidos.

É recomendável que a EFPC dê ciência aos participantes os fatos que ocorram durante tramitação do pedido na PREVIC, por ser boa prática que confere transparência ao processo.



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Licenciamento

Estatuto

Antes de propor a criação de EFPC, reveste-se de fundamental importância a realização de estudos preliminares dos custos para a sua constituição e funcionamento, tais como a contratação de serviços jurídicos, contábeis, atuariais, de publicidade e relativos a encargos de pessoal.

A criação de EFPC, é iniciativa do patrocinador ou do instituidor e começa com aprovação de seu estatuto pela PREVIC.

Alteração de Estatuto

As alterações dos estatutos de EFPC devem ser comunicadas aos participantes e assistidos, na forma e prazo estabelecidos na norma vigente, anteriormente à sua apresentação à PREVIC para licenciamento.

Convênio de Adesão

O convênio de adesão é o contrato celebrado entre a EFPC e o patrocinador ou instituidor, com a finalidade de formalizar o seu ingresso. O início de vigência do convênio de adesão será a partir da aprovação da PREVIC, com a possibilidade de garantir sua eficácia retroativa nos casos em que isso seja considerado necessário.

Alteração nos Convênios de Adesão - Termos Aditivos

A EFPC deverá requerer a aprovação do termo aditivo ao convênio de adesão nos casos de reorganização societária ou de alteração de razão social de patrocinadora ou instituidora, de modo a refletir no instrumento as mudanças ocorridas.



Na hipótese de transferência de empregados participantes de plano de benefícios para outra empresa não patrocinadora, esta última poderá celebrar convênio de adesão com a EFPC.

Aprovação de Plano de Benefício

A EFPC deve adotar recursos necessários que antecedem a elaboração do regulamento para a implantação de benefícios, relativo aos estudos de natureza jurídica e atuarial, a fim de que sejam estabelecidos, de modo claro, os direitos e obrigações do patrocinador ou instituidor, bem como dos participantes, além das condições de admissibilidade, permanência e saída desses planos.

A elaboração do texto do regulamento deve ser realizada a luz do estatuto da EFPC e do convênio de adesão firmado com o patrocinador ou instituidor, de modo a não repetir, desnecessariamente, dispositivos próprios daqueles instrumentos, evitando-se redundâncias, contradições e conflitos.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Licenciamento

A PREVIC leva em consideração, na análise de pedidos de aprovação de novos regulamentos, além dos itens previstos na legislação, as melhores práticas para que riscos de natureza legal, atuarial, de liquidez ou operacional, dentre outros inerentes aos planos de benefícios, sejam mitigados.

Alterações nos regulamentos

As alterações nos regulamentos devem ser acompanhadas das respectivas justificativas técnicas, nos aspectos jurídico, contábil, atuarial, entre outros, de modo a permitir, a qualquer tempo, a adequada interpretação das alterações. As alterações nos regulamentos dos planos serão aplicadas a todos os participantes, a partir da data de sua aprovação pela PREVIC, devendo ser observado o direito adquirido dos aposentados, pensionistas, e participantes elegíveis, assim como o direito acumulado, dos participantes elegíveis, ao benefício contratado.

Assim como ocorre na alteração dos estatutos, as alterações nos regulamentos dos planos de benefícios devem ser comunicadas aos participantes assistidos, na forma e prazo estabelecidos na norma vigente, anteriormente a sua apresentação à PREVIC para licenciamento.

Planos em extinção

A patrocinadora poderá recorrer a EFPC o fechamento do plano de benefícios, colocando-o em extinção.

O fechamento implica na vedação ao ingresso de novos participantes, porém sem alteração de qualquer direito a obrigação dos participantes já inscritos. Para estabelecer o



fechamento do plano de benefícios é necessário inserir cláusula no regulamento para vedar o ingresso de novos participantes.

O plano de benefícios só entra em extinção após a aprovação, pela PREVIC, da alteração de regulamento proposta para seu fechamento.

O processo de licenciamento desta alteração regulamentar deverá ser instituído com estudo atuarial, abordando os impactos e riscos envolvidos na operação.

Migração

A migração é um processo voluntário, previsto em regulamento, de deslocamento de participantes e assistidos de um plano de benefícios para outro, administrados pela mesma EFPC.

A EFPC deverá prestar todos os esclarecimentos necessários à compreensão das características do novo plano de benefícios oferecido, de modo que os participantes assistidos possam optar com segurança em permanecer no plano original ou migrar para outro, com ciência dos riscos e demais consequências da sua opção.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Licenciamento

Cisão

A cisão decorre da opção do patrocinador em gerir o plano de benefícios separadamente, em virtude de reorganização societária ou da transferência coletiva de empregados, ou mesmo da necessária segregação de massas.

Antes de submeter a cisão à aprovação da PREVIC, a EFPC deverá promover estudo da situação dos planos de benefícios de origem e de destino, bem como dos resultados do processo, de forma a assegurar a viabilidade da operação.

Fusão ou incorporação

As fusões ou incorporações de planos de benefícios decorrem de mudanças societárias, que podem levar as empresas patrocinadoras a racionalizar a gestão dos planos e uniformizar a política previdenciária aplicável a seus empregados.

Além do equacionamento dos planos de benefícios de origem, a EFPC deverá promover estudos, com a adoção de premissas aplicáveis ao novo grupo de participantes e assistidos, para garantir a preservação da situação de solvência econômico-financeira e atuarial do plano resultante da fusão ou incorporação.

Transferência de gerenciamento

A operação configura-se pelo deslocamento de um plano de benefícios de uma EFPC para outra, com a totalidade de suas reservas, participantes e assistidos, mantidas as regras regulamentares e o mesmo patrocinador ou instituidor.



Um dos riscos identificados na transferência de gerenciamento é o de governança, uma vez que os participantes ou o próprio patrocinador podem não se sentir representados da mesma forma na EFPC de destino. Esse risco deverá ser mitigado por meio de elaboração de estudos, com o objetivo de verificar a possibilidade e a necessidade de eventuais alterações estatutárias da EFPC de destino, para atender aos interesses das partes. Na impossibilidade de ajustes, o patrocinador ou instituidor deve verificar a viabilidade da operação antes de a EFPC submetê-la à aprovação da PREVIC.

As EFPC envolvidas no processo devem acordar prazos e condições para a realização da transferência de gerenciamento, considerando que envolve o deslocamento de ativos e passivos do plano de benefícios de uma EFPC para outra e o compartilhamento de responsabilidades até a finalização da operação.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Licenciamento

No processo de transferência de gerenciamento as EFPC envolvidas devem observar, entre outros fatores, a entrega de informações à PREVIC e a adequação dos procedimentos à regulamentação vigente.

Retirada de Patrocínio

Anteriormente à decisão de retirar o patrocínio, é salutar que o patrocinador conheça as outras alternativas possíveis, pois a retirada é a medida mais extrema a ser adotada.

A EFPC deve avaliar, criteriosamente, os riscos de retirada de patrocínio, com especial atenção ao direito adquirido dos participantes que já se encontram elegíveis ou recebendo benefícios, bem como ao direito acumulado dos demais participantes.

Cadastro

A atualização do cadastro dos planos de benefícios é obrigatória e de responsabilidade da EFPC.

Cada plano de benefícios possui independência patrimonial em relação aos demais planos, bem como identidade própria quanto aos aspectos regulamentares, cadastrais, atuariais, contábeis e de investimentos.



A independência entre os planos visa, sobretudo, segregar os riscos e proteger cada grupo de participantes.

A prévia e expressa aprovação dos regulamentos e a inscrição regular no Cadastro Nacional de Planos de Benefícios - CNPB contribuem para garantir segurança jurídica e publicidade aos planos. O CNPB confere, a cada plano de benefícios, identificação singular, com um único regulamento por plano, aplicando-se, isonomicamente, a todos os participantes.

Todo plano de benefícios possui esse código de identificação único e intransferível, que o acompanhará desde sua autorização até seu eventual encerramento.

Ouvidoria



O SEBRAE PREVIDÊNCIA possui o Canal de Ouvidoria desde dezembro de 2015. Dessa forma, recomenda-se que haja divulgação contínua e amplificada, incentivando os empregados, patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos a sua devida utilização.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Fundos de Pensão

Gestão de Riscos

A política de gestão nos fundos de pensão deve incluir aspectos como: a estrutura de governança; a implementação e documentação dos processos internos; a qualificação e a capacitação dos gestores; a adoção de sistemas de controle de risco; e a avaliação dos resultados alcançados.

É importante que os riscos materiais e os conflitos de interesse sejam identificados, gerenciados e resolvidos o mais rápido possível, no sentido de preservar os interesses dos participantes e assistidos, consolidando-se, assim, uma importante mudança cultural na forma de gestão das entidades.



Como mitigar riscos nas EFPC ? (Exemplos)



Risco de Governança

A estrutura deve buscar mitigar os riscos relacionados à concentração de poderes, garantindo a segregação de funções e privilegiando as decisões colegiadas.



Risco Atuarial

O gerenciamento tem como objetivo assegurar os padrões de segurança econômico-financeira, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios administrados pelas EFPC.



Risco de Contraparte

Pode ser mitigado pela análise prévia da capacidade de pagamento pelo emissor das obrigações decorrentes do ativo financeiro, evitando-se, assim, que perdas potenciais impactem negativamente o resultado do plano de benefícios.



Risco Legal

O monitoramento do risco legal é realizado com a criação de mecanismos e procedimentos de análise e controle de contratos, acordos ou quaisquer outros documentos a que se obrigue juridicamente a própria EFPC e, eventualmente, sua contraparte.



Risco de Mercado

O desenvolvimento de estudos econômicos e a criação de cenários são importantes no monitoramento desse risco, cujos resultados devem ser considerados ainda na elaboração das políticas de investimento dos planos de benefícios.



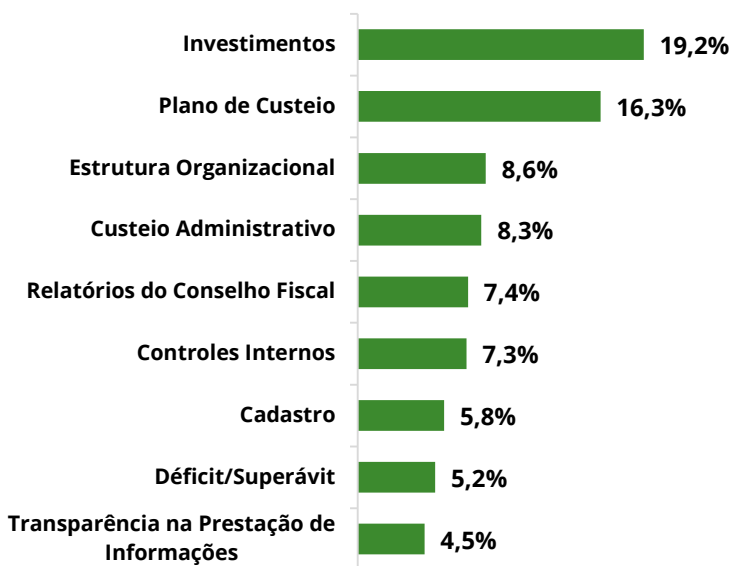
Risco de Liquidez

À medida que os prazos de vencimentos das obrigações se aproximam a alocação dos recursos deve privilegiar ativos mais líquidos. Além disso, o planejamento garante que as alienações dos ativos ocorram no prazo certo e no preço justo.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Fundos de Pensão

O gráfico a seguir, destaca os principais pontos abordados pelo órgão de supervisão, considerando as recomendações, determinações, ou autos de infração da fiscalização PREVIC, por escopo de trabalho, no período de 2007 a 2010.



Fonte: PREVIC/DIFIS

Dos relatórios cujas fiscalizações tiveram como foco os **investimentos dos planos de benefícios**, extraem-se principais orientações que têm por objetivo a implementação ou a melhoria dos controles internos de:

- Verificação de **conformidade** da aplicação dos recursos dos planos com relação à legislação vigente, à política de investimento e aos regulamentos (por exemplo: alocação de recursos e limites de aplicação);
- Verificação do **risco inerente** às aplicações;
- Monitoramento e acompanhamento da gestão terceirizada, especialmente na observância da **legislação** e das condições estabelecidas no mandato; e



- Monitoramento das operações que devam ser objeto de comunicação aos órgãos de controle de atividades financeiras.

As principais orientações, com relação ao item **plano de custeio**, são as seguintes:

- **Documentação e aprimoramento do processo de aprovação** do plano de custeio pelas alçadas competentes, bem como cumprimento e acompanhamento permanente do plano de custeio estabelecido;
- Revisão e adequação dos **regulamentos aos planos de custeio**;
- Observância da paridade contributiva nos planos regidos pela Lei Complementar nº 108, de 2001;
- Implementação da segregação real entre planos previdenciais e assistenciais;
- Desenvolvimento de estudos e realização de testes para verificação da solvência e da aderência das premissas atuariais dos planos de benefícios;

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Fundos de Pensão

- Implementação de sistemas de controle de recebimento das contribuições, inclusive das amortizações das dívidas contratadas com patrocinadores.

No item **estrutura organizacional e governança**, as principais orientações são as seguintes:

- **Adequação da estrutura de governança à legislação ou ao estatuto da EFPC**, inclusive no que se refere à representatividade de participantes e assistidos;
- **Elaboração e implementação de regulamentos e normas internas;**
- **Documentação do processo de seleção ou de eleição de conselheiros e dirigentes**, destacando-se, inclusive, os cuidados tomados para evitar a interferência na nomeação ou na condução ao cargo dos escolhidos;
- Documentação das reuniões realizadas;
- Implementação de controles que verifiquem a existência de **conflito de interesses**, garantindo que o exercício das funções atenda os princípios da boa gestão; e
- Implementação de procedimentos e rotinas que garantam a qualidade na comunicação entre os órgãos estatutários.



Na questão dos **cadastros**, as orientações dados abrangem os seguintes pontos:

- Implementação de ações que visem uma eficiente **manutenção dos cadastros de participantes e assistidos;**
- Implementação de controles que visem a atualização permanente dos cadastros junto à PREVIC; e
- Desenvolvimento de ferramentas que permitam o acompanhamento da qualidade do cadastro pelo Conselho Fiscal.

Com relação ao **equilíbrio técnico**, as principais orientações da fiscalização versam sobre os seguintes itens:

- **Observância dos dispositivos legais;**



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Fundos de Pensão

- **Melhoria da qualidade do parecer atuarial**, incluindo, em alguns casos, a realização de nova avaliação atuarial;
- Elaboração de estudo de viabilidade dos planos de benefícios; e
- Implementação da segregação patrimonial dos planos de benefícios.

Finalmente, as orientações com foco na transparência da prestação de informações são as seguintes:

- Implementação de controles internos para verificação da regularidade e exatidão das informações prestadas, incluindo o controle e a guarda dos comprovantes do envio;



- Melhoria da qualidade das informações, avaliando-se a linguagem apropriada e a oportunidade de **padronização de relatórios, e destacando-se o cuidado com sua contínua atualização**; e
- Implementação de ações que visem garantir o acesso dos participantes e assistidos às informações.



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Investimento

Governança Corporativa (no âmbito de Investimentos)

Os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal, juntamente com a Diretoria Executiva, devem buscar ampla participação nas diversas etapas do processo de investimento, no que couber às suas respectivas competências, buscando sempre a melhor decisão de investimento para o participante.

A EFPC deve verificar qual forma de gestão dos investimentos melhor se adequa ao seu perfil e à regulação a que se submete: gestão própria, gestão terceirizada ou mista. Durante a vigência do contrato a EFPC deve acompanhar, monitorar e controlar continuamente os resultados obtidos pela gestão própria e terceirizada.

A emissão, distribuição e a negociação dos títulos e valores mobiliários devem observar as normas estabelecidas pelo Banco Central do Brasil (BACEN) e Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Política de Investimento

A política de investimento deve ser consistente com o conceito de homem prudente, com os limites quantitativos impostos pela legislação e com os objetivos específicos do plano de benefícios.

A política de investimento de cada plano deve ser elaborada pela Diretoria Executiva e aprovada pelo Conselho Deliberativo da EFPC antes do início do exercício a que se referir e revista quando os cenários macroeconômicos inicialmente utilizados e/ou hipóteses adotadas mostrarem-se deficientes em suas tarefas de direcionar os investimentos.



As informações contidas na política de investimentos devem ser enviadas para a PREVIC no prazo de 30 dias contados da data da respectiva aprovação pelo Conselho Deliberativo.

A política de investimentos deve conter:

- A alocação de recursos e os limites por segmento de aplicação;
- Os limites por modalidade de investimento;
- A utilização, se previsto, de instrumentos derivativos;
- A taxa atuarial ou os índices de referência, observado o regulamento de cada plano de benefícios;
- A meta de rentabilidade para cada segmento de aplicação;
- A metodologia ou as fontes de referência adotadas para apuração dos ativos financeiros;
- A metodologia e os critérios para avaliação dos riscos de crédito, de mercado, de liquidez, operacional, legal, sistêmico, entre outros.

Gestão do Investimento

Quando da decisão por uma gestão terceirizada, a contratação deve ser feita de forma transparente, com amplo acompanhamento de todo o processo pelo conselho fiscal da entidade e clareza nos critérios para os concorrentes.

É obrigatório que os prestadores de serviços de gestão, análise e consultoria em investimentos sejam devidamente registrados ou credenciados pela CVM.

Avaliação do risco e controle

A decisão de investir em determinado ativo deve ser precedida de avaliação quanto à compatibilidade do mesmo com a política de investimento do plano de benefícios e de avaliação de risco adequada a cada ativo. Por exemplo, ativos nos quais o plano de benefícios nunca tenha investido, e que sejam permitidos pela legislação e pela política de investimento, devem ter seus riscos mapeados, entendidos e mitigados com técnicas conhecidas.



Cabe ressaltar que uma **regulamentação com alçadas de decisão** e exigência de documentação para aprovação de novos produtos para a EFPC deve ser desenvolvida e aprovada pelo Conselho Deliberativo. A EFPC só deve investir após amplo conhecimento do ativo e de seus riscos.

Cláusulas mínimas dos contratos dos serviços terceirizados em investimentos

- As metas de rentabilidade da carteira;
- Os requisitos de análise e de controle dos riscos;
- Os limites de alocação, de concentração e de exposição ao risco a serem observados;
- As operações permitidas;
- O uso de derivativos;
- A frequência e a qualidade dos relatórios;
- A periodicidade e a forma de avaliação da gestão;
- As metas de rentabilidade;
- As taxas a serem pagas;
- A duração do contrato;
- Direitos e as obrigações das partes;
- Penalidades;
- Rescisão antecipada, quando se verificar o descumprimento dos mandatos.



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

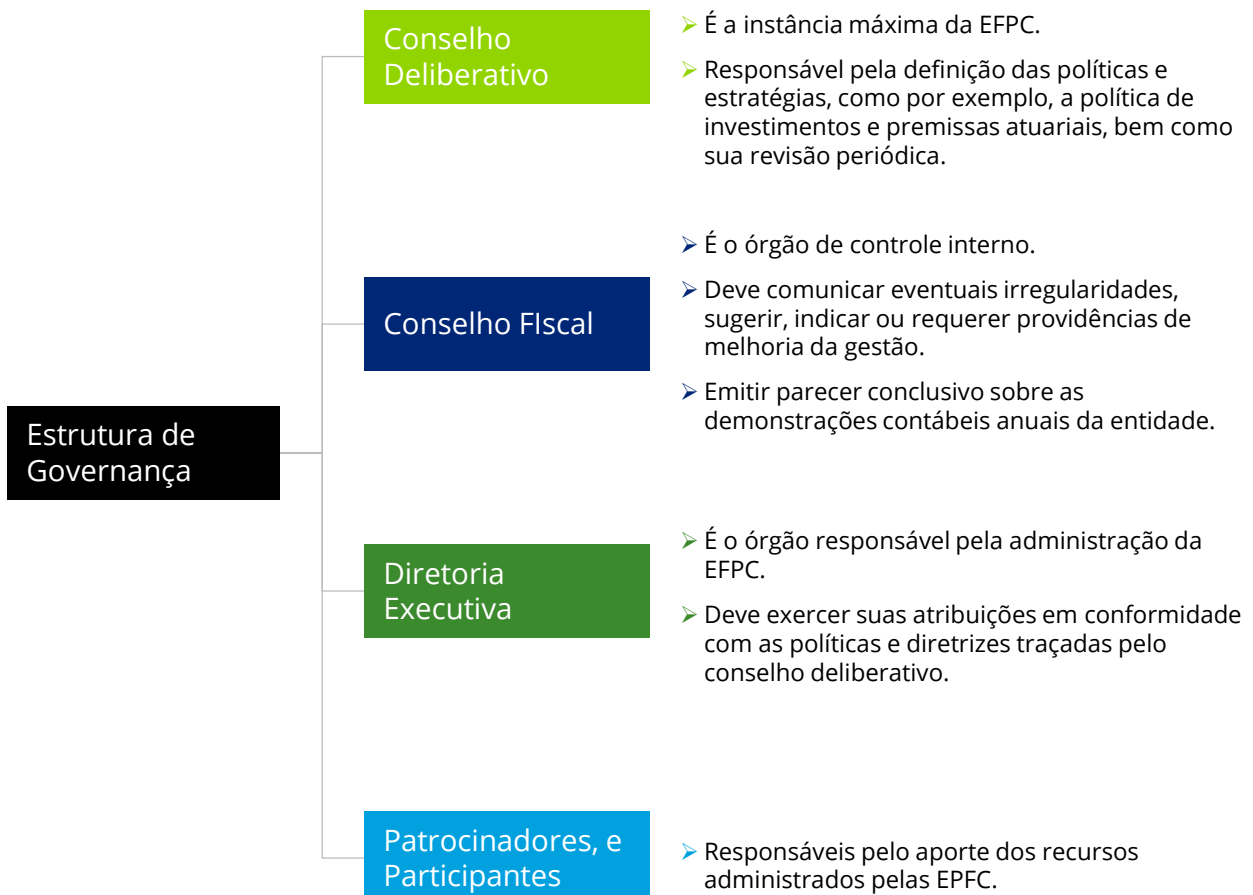
Melhores Práticas de Governança

A **Governança** está diretamente relacionada com a gestão da EFPC, que compreende a prestação de contas de seus dirigentes e a conformidade legal dos atos praticados, que são verificados por processo de supervisão realizado pela **PREVIC**.

A estrutura mínima de governança da EFPC é composta, conforme legislação em vigor, pelo Conselho Deliberativo, pelo Conselho Fiscal e pela Diretoria Executiva. É desejável que a EFPC constitua outras instâncias de assessoramento, como comitês consultivos de investimentos, de riscos, entre outros, observados o porte, a complexidade e o número de planos de benefícios e patrocinadores da EFPC.



Resumo de Responsabilidades da Governança de uma EFPC



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Governança

Os dirigentes e conselheiros devem ser selecionados com base em critérios técnicos, com vistas a garantir profissionais qualificados para o desempenho de suas funções.

O treinamento e a capacitação constituem requisitos fundamentais para mantê-los aptos a exercerem as suas atividades, conscientes das suas atribuições e responsabilidades, sobretudo relativas ao dever fiduciário.



Formatação dos Conselhos de EFPC de acordo com a Legislação

Conselho Deliberativo

Conselho Fiscal

Lei Complementar nº 109

Deve ser assegurado, no mínimo, um terço das vagas aos participantes e assistidos para compor o Conselho Deliberativo.

Deve ser assegurado no mínimo, um terço das vagas aos participantes e assistidos para compor o Conselho Fiscal.

Multipatrocinadas

Deverá ser considerado o nº de participantes vinculados a cada patrocinador e instituidor, bem como o montante dos respectivos patrimônios, na composição dos Conselhos Deliberativo e Fiscal. Sem prejuízo das competências dos conselhos, as entidades multipatrocinadas podem criar comitês, de caráter deliberativo ou consultivo, tendo o objetivo representar a diversidade de planos de benefícios.

Todos os dirigentes, procuradores com poderes de gestão e membros dos conselhos responderão civilmente pelos danos ou prejuízos que causarem, por ação ou omissão, às EFPC.

A norma atribui responsabilidade a todos os dirigentes que participem de alguma forma do gerenciamento da EFPC, respondendo civilmente por suas ações ou omissões, desde que tenham contribuído para o resultado sob exame.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Governança

Transparência e Comunicação com os Patrocinadores e Participantes

A comunicação aos participantes e assistidos sobre a gestão dos seus planos de benefícios constitui mandamento constitucional. A Lei Complementar, nº 109, de 2001, incorpora esse mandamento, na medida em que determina a observância do princípio da transparência como diretriz das relações entre as EFPC, seus participantes e assistidos.

A comunicação e divulgação de informações a conselheiros, patrocinadores, instituidores e participantes deve ser feita em linguagem clara e direta, utilizando-se os meios adequados, com informações sobre as políticas de investimento, as premissas atuariais, a situação econômica e financeira, bem como os custos incorridos na administração dos planos de benefícios. A EFPC deve informar, ainda, sempre que solicitada pelos interessados, a situação de cada participante ou assistido perante seu plano de benefícios.

É recomendável a implantação de um canal de comunicação, bem como a utilização da rede mundial de computadores e de outras tecnologias, para dar agilidade na difusão das informações aos participantes e assistidos.

Gestão de Riscos

As Entidades devem constantemente monitorar os ambientes regulatório, econômico, financeiro e social, e, ao identificar eventuais tendências de desvio, corrigir imediatamente a trajetória, utilizando, dentre outras, as seguintes medidas:



- Formulação da política de gestão de riscos (alinhamento com a política de investimentos, definição de procedimentos internos, monitoramento e controles, registrados em **códigos, regimentos e manuais**);
- Elaboração e implementação de um **código de conduta e ética**.
- Implementação de metodologias de análise e quantificação de risco (precificação e gestão de ativos);
- **Implementação de instância interna de conformidade** (adequação das análises e do processo decisório aos requisitos constantes nos regulamentos internos e às exigências da regulação aplicável à EFPC);
- Implementação de sistemas de informação e comunicação;
- Adequação da estrutura organizacional (capacitação técnico-gerecncial e tecnológica);

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Governança

Recentemente a PREVIC promulgou o Decreto nº8.992, 20/02/2017, no qual aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da PREVIC incluindo em seu quadro funcional a **Coordenação-Geral de Inteligência e Gestão de Riscos** sendo responsável, de acordo com o art. 16, por:

I - Coordenar a gestão de riscos; e

II - executar pesquisas, intercâmbio de informações e cruzamento de dados;

III - subsidiar o plano de supervisão da Previc; e

IV - supervisionar e coordenar as atividades de produção e disseminação de informações estratégicas, em especial as afetas à supervisão baseada em riscos, com vistas à prevenção de infrações e fraudes."

Código de Conduta e Ética

A conduta ética deve ser valorizada, permeando toda a atuação dos agentes de governança no segmento da previdência complementar fechada.

O Código de Conduta Ética deve estabelecer claramente os deveres e responsabilidades de conselheiros, dirigentes, empregados com poder de gestão e prestadores de serviços terceirizados que atuam no âmbito da EFPC, bem como as sanções adequadas em caso de descumprimento dos preceitos estabelecidos. De forma a atender suficientemente o requisito para a boa gestão da EFPC.

Conselho Fiscal

A legislação atribui ao conselho fiscal das EFPC um papel de extrema relevância e fidúcia, que é o de exercer



o controle interno, fiscalizar e emitir relatórios, manifestando-se perante a entidade, seus participantes e assistidos, patrocinadores e instituidores.

É importante estabelecer claramente, em regimentos e manuais internos, as regras de funcionamento do conselho. O calendário de reuniões, previamente fixado, permite que seus membros se programem e organizem suas participações. As pautas e matérias precisam ser divulgadas com antecedências, de modo a permitir a participação efetiva dos membros.

É recomendável incluir na política de divulgação de informações da EFPC o parecer do conselho fiscal. As manifestações, inclusive as contrárias, as justificativas dos conselheiros fiscais sobre as demonstrações financeiras e contábeis, bem como os demais documentos elaborados, também devem ser divulgados.

O conselho fiscal não substitui a área de auditoria interna. A auditoria interna é órgão de controle independente que se reporta ao conselho deliberativo, e conselho fiscal é a instância de fiscalização com atribuições definidas em normas, não se subordinando ao conselho deliberativo.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas de Governança

Terceirização e Prestadores de Serviço

A contratação de serviços especializados não exime as responsabilidades dos dirigentes, que devem assegurar à EFPC processos bem estruturados. A entidade deve fundamentar a escolha de prestadores de serviços.

É importante que a escolha de serviço terceirizado seja precedida de diligências com os devidos registros formais, para verificação das reais condições de trabalho, dos controles internos, da inequívoca ausência de conflitos de interesse e da idoneidade e capacidade técnica do prestador.

O resultado da negociação entre a EFPC e seus prestadores de serviço deve estar expressa em instrumentos contratuais. São necessárias, dentre outras, cláusulas prevendo o período de duração e definindo penalidades e condições para rescisão antecipada, caso se verifique o descumprimento do acordado ou ocorra condição superveniente que assim o indique.

A EFPC deve celebrar contratos de gestão, estabelecendo mandatos com gestores externos. Tais contratos devem conter metas explícitas e quantificáveis, cujo cumprimento possa ser verificado a qualquer tempo. Os contratos de gestão devem conter, também, cláusulas que permitam aos dirigentes verificar se os gestores estão atuando de acordo com os interesses dos planos de benefícios.



Tais cláusulas constituem uma importante ferramenta de controle, permitindo exigir resultados e, até mesmo, fundamentar a substituição dos gestores, quando necessário.

A EFPC deve adotar procedimentos internos de monitoramento dos terceirizados, objetivando evitar a prática de irregularidades e assegurar a performance nos níveis contratados. Deve adotar, também, medidas efetivas para apuração e correção de atos irregulares, bem como realizar, periodicamente, avaliação do desempenho dos prestadores de serviço, de modo a verificar a qualidade dos trabalhos prestados no cumprimento dos contratos e adotar eventuais correções de rumo.

Contabilidade

A utilização dos dados contábeis como fonte primária das informações gerenciais da EFPC constitui boa prática e Governança, uma vez que favorece transparência na gestão, a prestação de contas e a responsabilidade fiduciária das entidades.

Os principais documentos de comunicação interna e externa de relacionamento à contabilidade são as demonstrações contábeis, as notas explicativas e ao relatório final.

É recomendável que a EFPC formaliza uma política de divulgação das informações como prática de transparência. Essa política pode possibilitar a divulgação de informações mais completas que aquelas exigidas por normativos, podendo incluir relatórios diversos, além de iniciativas de estímulo a educação previdenciária.

Auditoria Independente

A EFPC deve ter suas demonstrações contábeis auditadas por auditor independente, no qual não pode auditar seu próprio trabalho e conseqüentemente não deve realizar trabalhos de consultoria para a EFPC contratante. O Conselho Deliberativo da entidade deve estar ciente de todos os serviços prestados pelos auditores independentes, de forma a evitar potenciais conflitos de interesses.

Demonstrações Contábeis

As Demonstrações Contábeis de apresentação obrigatória representam a estrutura básica de informações da EFPC e objetivam proporcionar entendimento quanto à



posição patrimonial e financeira, o desempenho e os fluxos de caixa da entidade e dos planos administrados, servindo de base informacional aos usuários em geral. A EFPC deve adotar, em seus processos, métodos e critérios objetivos e uniformes ao longo do tempo, e as modificações relevantes deverão ser evidenciadas em notas explicativas às demonstrações contábeis, com a quantificação dos respectivos efeitos.

Notas Explicativas

As notas explicativas auxiliam a compreensão e a interpretação da situação patrimonial e das transações da entidade, subsidiam a avaliação do desempenho da gestão e detalham outros fatos considerados relevantes. As notas explicativas podem ser apresentadas em forma de texto, de quadros de detalhamento ou ainda outras demonstrações contábeis, considerando informações de natureza financeira, econômica, e social, entre outras. As notas explicativas devem ser apresentadas de forma sistemática, ou seja, cada item deve, sempre que possível, ter referência cruzada, com a respectiva informação, apresentada nas demonstrações contábeis.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas Contábeis

Provisões e Contingências Passivas

A estrutura do Exigível Contingencial prevista na planificação das EFPC tem o objetivo de reconhecer contabilmente os valores das provisões associadas às gestões Previdencial, Administrativa e de Investimentos segregadas por plano de benefícios e PGA (Plano de Gestão Administrativa). O registro deve estar em consonância com as normas editadas pelo Conselho Fiscal de Contabilidade - CFC.

A assessoria jurídica da EFPC deve elaborar relatório contemplando todas as ações judiciais da entidade, contendo, no mínimo, as seguintes informações: identificação das partes, descrição da natureza da ação, avaliação da probabilidade de perda (ou êxito) e estimativa de valor.

A EFPC deve utilizar informações relativas à probabilidade de perda (ou êxito) das provisões para classificá-las como provisão ou passivo contingente.

As provisões devem ser avaliadas, no mínimo, no encerramento de cada exercício e ajustadas para refletir a melhor estimativa de desembolso, sem prejuízo de reavaliação a qualquer tempo na ocorrência de alterações relevantes nas ações judiciais.

O Conselho Fiscal da EFPC deve ter conhecimento do relatório das ações judiciais, incluindo eventuais reavaliações, e verificar se a entidade está realizando registro contábil adequado das provisões e divulgando informações sobre os passivos contingentes em notas explicativas.



Plano de Gestão Administrativa

O Plano de Gestão Administrativa - PGA tem por finalidade registrar as atividades referentes à gestão administrativa da EFPC e deve ter regulamento aprovado pelo Conselho Deliberativo.

A EFPC deve estabelecer regras claras e objetivas no regulamento do PGA, definindo, no mínimo, fontes e destinações dos recursos administrativos, bem como os direitos e obrigações dos planos de benefícios, dos patrocinadores, dos participantes e dos assistidos, nos casos de transferências de gerenciamento, criação e extinção de planos de benefícios, retirada de patrocínio e adesões de novos patrocinadores, entre outras formas de reorganização.

Recomenda-se que a EFPC divulgue, em notas explicativas, a transferência de recursos de cada plano de benefícios do fundo administrativo do PGA para o custeio das atividades administrativas. Isso agrega transparência a comunicação com os usuários em geral e auxilia o gerenciamento dos eventuais excedentes de recursos.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas Atuariais

A **Avaliação Atuarial** tem como objetivo principal dimensionar o valor das reservas matemáticas, dos fundos previdenciais e de outros compromissos do plano de benefícios, de forma a estabelecer o adequado plano de custeio.

A avaliação atuarial é feita com base em hipóteses atuariais adequadas às características do plano de benefícios, da sua massa de participantes, assistidos e beneficiários, ao ambiente econômico e à legislação vigente, bem como à atividade desenvolvida pelo patrocinador ou instituidor.

Além das informações constantes das Demonstrações Atuariais - DA, a avaliação atuarial deve abranger outras informações julgadas relevantes para a gestão dos planos de benefícios, tais como plano de custeio, projeções atuariais, estudos de cenários, estudos de aderência de hipóteses atuariais, entre outras.

Com a finalidade de assegurar maior qualidade na execução dos cálculos atuariais e na realização de testes estatísticos de acompanhamento das respectivas hipóteses, recomenda-se que a EFPC oriente os participantes e assistidos dos planos de benefícios quanto à necessidade de manter atualizado junto à entidade o seu cadastro e o de seus respectivos beneficiários, e também realize periodicamente campanhas de recadastramento, solicitando informações por meio de formulários adequados às características de cada plano.



Documentos Atuariais

Os documentos atuariais são ferramentas que devem conter informações sobre as premissas e hipóteses atuariais, a situação econômica e financeira, bem como os custos incorridos na administração dos planos de benefícios. Tais documentos são utilizados pela **PREVIC** e pelos gestores da entidade.

Demonstrações Atuariais - DA

Refletem os resultados das avaliações atuariais anuais, devendo ser enviadas à **PREVIC** pelo dirigente máximo da EFPC através do sistema eletrônico de captação de dados. Também devem ser enviadas por ocasião de outros eventos que impactem o plano de custeio ou os resultados dos planos de benefícios, tais como fechamento de plano de benefícios, saldamento, migração, ou outros motivos relevantes.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas Atuariais

Nota Técnica Atuarial – NTA

É o documento técnico elaborado pelo atuário responsável, em estrita observância ao regulamento do plano de benefícios, contendo a descrição de todas as hipóteses atuariais, as modalidades dos benefícios, os regimes e métodos de financiamento, as expressões e a metodologia de cálculo e evolução das provisões, custos, reservas, e fundos de natureza atuarial, de acordo com a modelagem prevista para o plano e em conformidade com a legislação em vigor.

A NTA deve ser enviada à PREVIC por ocasião da implantação ou alteração do plano de benefícios e sempre que houver modificações em seus parâmetros atuariais, de modo que seu conteúdo deve sempre refletir todas as práticas atuariais adotadas para o plano.

Governança Corporativa (no âmbito Atuarial)

A legislação em vigor explica as responsabilidades diretas dos membros da Governança Corporativa no processo de avaliação atuarial, participando ativamente dos diversos assuntos que envolvem a avaliação atuarial e a gestão do passivo previdenciário.

O **Conselho Deliberativo** deve acompanhar as discussões acerca das hipóteses, regimes financeiros e métodos de financiamento utilizados nas avaliações atuariais, tendo, inclusive, a palavra final quanto à aprovação ou revisão desses parâmetros. Para tanto, deve ser instruído com estudos da Diretoria Executiva.



Cabe ao **Conselho Fiscal** demandar informações, realizar ou solicitar estudos, empreender todos os meios necessários para atestar a conformidade das reservas matemáticas dos planos de benefícios e dos fundos previdenciais, de acordo com as hipóteses, métodos de financiamento e regimes financeiros utilizados nas avaliações atuariais, bem como estabelecer mecanismos de controle e acompanhamento desses parâmetros atuariais.

A **Diretoria Executiva** é o órgão responsável pela operacionalização da gestão atuarial da EFPC, desde a contratação do atuário até a homologação das demonstrações atuariais. A Diretoria deve participar ativamente das discussões acerca da escolha das hipóteses atuariais, métodos de financiamento e regimes financeiros adotados na avaliação atuarial.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Melhores Práticas Atuariais

Os principais riscos envolvidos nos processos atuariais das EFPC são o biométrico, de mercado, de liquidez e o operacional, no qual são responsáveis por impactar de forma mais acentuada nos modelos matemáticos utilizados nos cálculos e projeções atuariais. Com isso o gerenciamento do risco atuarial tem como objetivo assegurar os padrões de segurança econômico-financeira, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios administrados pelas EFPC, conforme exposto pela PREVIC.



Risco Operacional

Considera-se a concessão dos benefícios inadequados pela EFPC, em virtude de possíveis erros de cálculo ou de fraude e o processo de elaboração da avaliação atuarial.



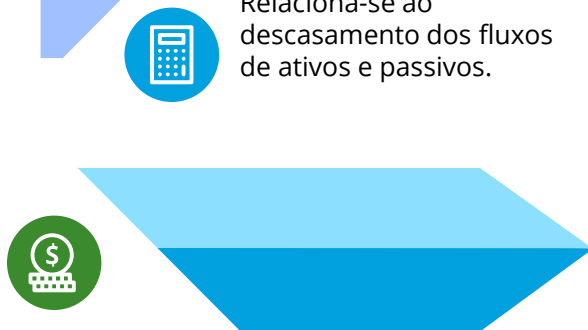
Risco Biométrico

Relaciona-se com a ocorrência de desvios entre as premissas e hipóteses demográficas utilizadas nas avaliações atuariais, como, por exemplo, probabilidades para os eventos de mortalidade, de invalidez e de morbidez, e as ocorrências efetivamente materializadas no âmbito dos planos de benefícios.



Risco de Liquidez

Relaciona-se ao descasamento dos fluxos de ativos e passivos.



Risco de Mercado

Caracteriza-se por movimentos não previstos da taxa de juros e pela variação dos preços dos ativos, que podem afetar o desempenho econômico-financeiro dos planos de benefícios.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Atividades da Etapa de Documentação

As regulamentações que norteiam os procedimentos e operações das EFPC vem sendo atualizadas tempestivamente pelas entidades reguladoras, supervisoras e fiscalizadoras do regime, determinando, com isso, uma alta demanda de precaução da área responsável por assegurar que o SEBRAE PREVIDÊNCIA esteja em Compliance com a legislação vigente, mitigando, desta forma, os riscos regulatórios.

Posteriormente ao entendimento das legislações vigentes relativo às EFPC e Melhores Práticas da PREVIC, interpretando para o contexto do SEBRAE PREVIDÊNCIA, e antes de listarmos as atividades relacionadas à etapa de Documentação do Programa de Compliance, é indispensável o entendimento da dimensão da importância que o **comprometimento e apoio da Alta Administração** possui na implantação e acompanhamento de um eficiente Programa de Compliance. Com este apoio a cultura ética é disseminada com maior facilidade para as demais instâncias da entidade.

O comprometimento da Alta Administração não se resume apenas na primeira etapa de implementação do Programa de Compliance, mas sim em todas elas, uma vez que esse é dinâmico e deve ser atualizado anualmente ou quando houver alguma demanda dos órgãos fiscalizadores, ou alterações internas.

Nesse sentido o engajamento da Alta Administração é exposto em ações. Deve ser incluído pautas fixas que tratam sobre o assunto de Compliance nas reuniões, solicitar e analisar reportes periódicos da área responsável por gerir o Compliance e deve incluir em seus discursos o seu envolvimento com a conduta ética.

Após ressaltar a relevância da Alta Administração no Compliance do SEBRAE PREVIDÊNCIA, podemos abordar as atividades necessárias para a implantação da Etapa 1 (Documentação) do Programa de Compliance.

1. Definir **equipe e/ou profissional capacitado** para gerenciamento dos procedimentos relacionados a implantação, aplicação e monitoramento do Programa de Compliance. Este profissional deve ter autonomia para sugerir e aplicar melhorias que impactem positivamente nos processos de negócios com foco na mitigação dos riscos (ex: regulatórios), recomendar treinamentos para pessoas e equipes específicas, bem como ter independência para reportar diretamente aos órgãos do Conselho.
2. Entendimento da estrutura organizacional do SEBRAE PREVIDÊNCIA e das principais áreas envolvidas no processo de Compliance.
3. Realização do inventário das principais legislações/regulamentações relacionadas as atividades do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Atividades da Etapa de Documentação

4. Entendimento e análise da atuação de cada profissional/área nos processos/ sub-processos, elaborando mapa de relacionamento e responsabilidades.
 5. Definição do processo para mapeamento junto ao pessoal-chave, considerando entre outros, os seguintes aspectos:
 - Regulamentar.
 - Contábil e Financeiro.
 - Legal.
 - Trabalhista.
 - Tributário/Fiscal.
 - Imagem.
 - Atuarial.
 - Governança.
 - Investimentos.
 - Operacional.
 6. Verificação da compatibilidade entre a regulamentação vigente aplicada as EFPC e as políticas e procedimentos internos do SEBRAE PREVIDÊNCIA.
 7. Identificar os **riscos** mais relevantes para o negócio, com base nas fases anteriores de planejamento, documentação, entrevistas, entendimento do perfil regulatório e catalogação de dados. Estes riscos devem ser apresentados em um mapa de riscos, organizado em: Mitigar, Certificar, Otimizar e Acompanhar. Mapear e entender bem os riscos é essencial para elaborar o programa mais adequado.
 8. Análise das sinergias entre as áreas para tratamento dos riscos de Compliance, considerando a Auditoria e Gestão de Riscos. (e outras se houver)
- Todas as 8 ações relacionadas anteriormente são necessárias para gerar o produto final desta primeira etapa (Documentação) que é a **Elaboração da Matriz de Transações Críticas**, na qual será detalhada na página seguinte.



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Elaboração da Matriz de Transações Críticas

Com o entendimento mais apurado das regulamentações, melhores práticas e dos processos de negócios do SEBRAE PREVIDÊNCIA é possível realizar o último *step* da etapa de Documentação do Programa de Compliance, no qual consiste na elaboração da Matriz de Transações Críticas.

A Matriz de Transações Críticas deve ser elaborada levando em conta os riscos relacionados à cada transação crítica, os fatores de riscos, o grau do risco, bem como os controles considerando as melhores práticas de mercado para o processo analisado.

Ainda, a Matriz visa consolidar as percepções quanto a exposição aos riscos em relação as atividades executadas, considerando Leis, Estatutos, Políticas, Regimentos, Relatórios, Regulamentos, Código de Ética e procedimentos, além das boas práticas de anticorrupção existentes.

Para elaboração da Matriz, deve se atentar para os seguintes fatores:

- Identificação dos principais processos e sub processos executados.
- Inventário das Normativas (Procedimentos), Leis (ex. 109/2001), Estatutos, Regras, Regimentos, Órgãos Reguladores (PREVIC, CNPC, Ministério da Previdência Social, etc.), Resoluções (Resolução CGPC 13/2004 e Resolução CGPC 26/2008), etc.
- Entrevistas com os executivos chave da entidade.
- Descrição das principais transações que possam indicar a consecução de uma possível irregularidade e/ou de não aderência ao Compliance, tendo em vista as relações direta ou indireta com entidades e/ou funcionários públicos.

Mapeamento das Transações Críticas

Realização de Entrevistas

Realização de entrevistas com os Executivos da entidade, considerando: Conselheiros, Presidência, Diretores e Gerentes.

Análise de Documentações

Leitura e entendimento dos seguintes materiais:

- políticas
- Resoluções
- Leis
- Estatutos
- Código de Ética

Exemplos de Transações Críticas



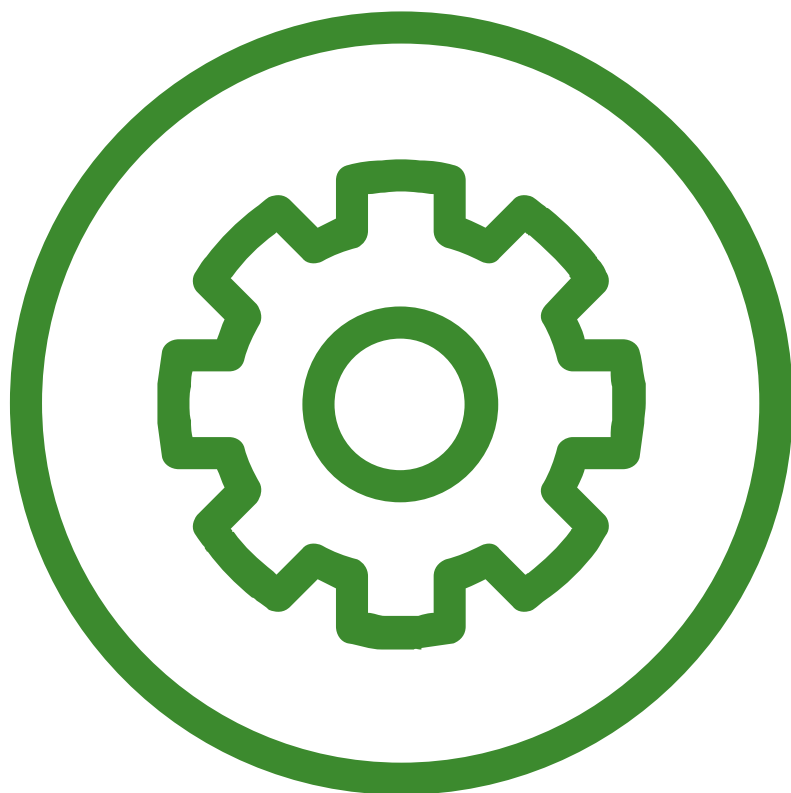
Políticas e procedimentos referentes ao desenvolvimento e alteração de produtos sem aprovação por alçada competente, em desacordo com a Lei Complementar nº 109 de 29 de maio de 2001.



Recebimento de multas ou sanções, considerando: ausência de monitoramento periódico do envio das documentações, arquivamento dos comprovantes de envio e informações obrigatórias aos órgãos reguladores ou governamentais em tempo hábil ou estando em desacordo com a instrução PREVIC Nº 02, DE 18 DE MAIO DE 2010



Investimentos realizados em desacordo com as orientações do Conselho Monetário Nacional (CMN) e com a Política de Investimentos da entidade, considerando: ausência de monitoramento diário da rentabilidade e das operações dos fundos de investimento, por meio de indicadores financeiros.



Aderência



Programa de Compliance para EFPC

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Aderência

Em consequência da conclusão da Etapa de Documentação do Programa de Compliance do SEBRAE PREVIDÊNCIA, na qual um dos produtos finais é a Matriz de Transações Críticas, é o momento de iniciar a verificação/ aderência das transações críticas identificadas na Etapa de Documentação a luz do atual cenário do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Aderência das Transações Críticas

A análise da **aderência dos controles internos** às transações críticas relacionadas na matriz é realizado por meio de entrevistas e análises/ testes em documentos físicos e bases de dados eletrônicas, verificando a adequação aos padrões mínimos estabelecidos e avaliando se o sistema de controles existente é suficiente para atuar na prevenção, monitoramento e detecção de possíveis desvios aos padrões mínimos estabelecidos.

Reuniões de Validação

Ao finalizar as análises, se faz necessário agendar reuniões com os gestores das áreas de negócios que foram escopo das análises.

Estas reuniões são de extrema importância para apresentar e discutir os resultados das análises, validando os pontos identificados. Essa atividade corrobora o trabalho realizado, garantindo a integridade das informações que serão documentadas no relatório final.

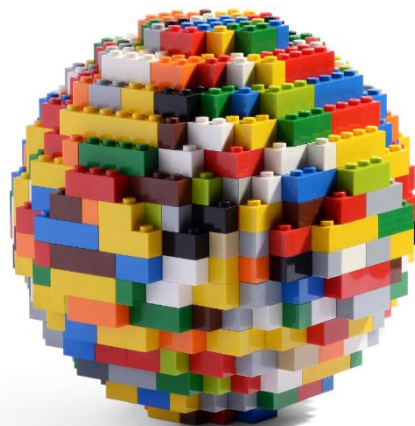
Elaboração de Relatórios

Após as reuniões de validação é fundamental a documentação dos resultados das entrevistas e testes realizados para cada transição crítica, por meio de um relatório detalhado, levando em conta a situação atual, status de cada transação crítica (se o controle está implementado, parcialmente implementado ou não implementado), riscos existentes (vide figura I) e recomendações de melhorias (vide figura II contendo a priorização de implantação).

Apresentação para a Alta Administração do SEBRAE PREVIDÊNCIA

O relatório detalhado deve ser validado pela Diretoria Executiva e em paralelo deve ser elaborado uma apresentação considerando os principais aspectos identificados nas análises realizadas para levar ao conhecimento e discussão dos membros da Diretoria e dos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

Posteriormente, esse relatório detalhado deve ser endereçado ao Conselho Deliberativo após a validação final.



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Aderência

Exemplo do modelo de relatório que pode ser utilizado para reportar os itens analisados, relativo à Transação Crítica, Status e Situação Atual do Controle dos itens mapeados na Matriz de Transações Críticas.

Figura 01

Melhores Práticas de Controles			Ref.
Transação Crítica	Status	Situação Atual	
1. Manutenção dos serviços críticos aos beneficiários em desacordo com a Norma Interna NI XX - Continuidade de Negócios, item YY, considerando: ausência de parcerias com fornecedores distintos de serviços para possibilitar a continuidade do atendimento.	○	<p>Foi verificada a Norma Interna NI XX - Continuidade de Negócios, aprovada por alçada competente e disponível na intranet, que possui o seguinte objetivo:</p> <p><i>“Formalizar as ações a serem tomadas para que, em momentos de crise, a recuperação, a continuidade e a retomada dos negócios possam ser efetivas, evitando que os processos críticos da organização sejam afetados.</i></p> <p><i>Definir estratégias, critérios e procedimentos para que, em momentos de crise, a recuperação, a continuidade e a retomada dos negócios possam ser efetivas, evitando que os processos críticos da organização sejam afetados, mediante aplicação de Plano de Continuidade de Negócios.”</i></p> <p>O Plano de Continuidade de Negócios ainda está em fase de elaboração. Atualmente encontra-se na fase de seleção/contratação da empresa que será responsável por elaborar o Plano de Continuidade de Negócios. A previsão de entrega do Plano é em fevereiro de 2017.</p> <p>O guia de boas práticas da ABRAPP, recomenda:</p> <p><i>“O Plano de Continuidade de Negócios (PCN) para uma EFPC constitui parte integrante de uma governança corporativa bem estruturada e apoiada em princípios de melhores práticas de gestão de controles internos.”</i></p>	RE01

Status - estágio de implementação das melhores práticas de controle, com base no seguinte critério:

- Implementada.
- ⊙ Parcialmente Implementada. Desenho do controle requer melhoria ou o controle não está sendo executado para parte das operações e atividades.
- Não implementada. Desenho do controle inexistente ou ineficiente; ou o controle não está sendo executado em nenhuma operação.

Na tabela abaixo temos um exemplo de recomendação sugerida para tratar o ponto identificado na transação crítica 01, demonstrada na tabela anterior.

Figura 02

Código Recomendação	Descrição da Recomendação	Ref. Aspecto Identificado	Priorização Sugerida
RE01	Estabelecer o Plano de Continuidade de Negócios, bem como seu cronograma de testes periódicos para verificação de capacidade de atendimento dos serviços críticos pelo ambiente do contingência.	Estruturação do Compliance	1



Tratamento

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Tratamento

É iniciado na terceira etapa do Programa de Compliance o endereçamento das ações dos pontos de Compliance e Estruturação de Compliance, que foram identificados na fase de Verificação da aderência da matriz de transações críticas.

Nesta etapa também devem ser implementados e/ou estruturados outros elementos, que são essenciais para assegurar a eficácia de um Programa de Compliance tendo em vista as particularidades do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Elaboração dos Planos de Ação

Nessa etapa devem ser elaborados os planos de ação com base nas recomendações indicadas na etapa anterior. É aconselhado realizar as seguintes atividades:

- A área de Compliance deve reunir com os gestores das áreas de negócios que apresentaram pontos de inconsistências, com a finalidade de definirem em conjunto os planos de ação que tratarão os pontos;
- Nesta reunião devem ser detalhados os Plano de Ação, considerando etapas mínimas por atividade, o responsável pela ação e os responsáveis por executar as atividades, e prazos para implementação. Devendo ocorrer reuniões periódicas do responsável por executar as atividades e o “dono” da ação, bem como o responsável de Compliance com o intuito de divulgar as dificuldades de execução e as metas alcançadas;

- A priorização das atividades deve estar em consonância com base nos riscos que o SEBRAE PREVIDÊNCIA está exposto;
- A etapa de acompanhamento da implantação dos planos de ação será detalhada no capítulo posterior “Monitoramento”.

Capacitação e Treinamento de Profissionais e Parceiros

O investimento em **treinamento** e **comunicação** é primordial para atingir os objetivos do Programa de Compliance, visto que é necessário que todos os integrantes do SEBRAE PREVIDÊNCIA, desde a Alta Administração até os colaboradores e terceiros conheçam o Programa e entendam a relevância dele para a entidade.

1. Comunicação

Os canais de comunicação internos devem assegurar que todo o quadro de pessoal e prestadores de serviço do SEBRAE PREVIDÊNCIA possam compreender as políticas e procedimentos relativos a suas atividades e responsabilidades, conforme Resolução CGPC nº 13.

A comunicação relativa à divulgação de materiais de conduta ética, políticas, novidades do setor e como acessar o canal de denúncias podem ser realizados por meio de intranet, panfletos, jornais internos, online e até mesmo cartazes.

É importante que todos os colaboradores e prestadores de serviços tenham acesso a essas informações.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Tratamento

2. Treinamento

Os treinamentos precisam ser segmentados em duas vertentes. A primeira são os treinamentos que devem atingir todos os integrantes do SEBRAE PREVIDÊNCIA, nos quais devem tratar de Ética na entidade e políticas que são comuns a todos. A segunda frente são os treinamentos específicos, voltados a um grupo próprio, no qual o assunto seja inerente.

Os treinamentos podem ser desenvolvidos de maneira presencial ou online, e devem possuir uma agenda contínua e atualizada.

Desenvolvimento de um ambiente Ético Empresarial

É importante que o SEBRAE PREVIDÊNCIA possua os recursos mencionados abaixo, com a finalidade de auxiliar em um desenvolvimento de um ambiente ético, considerando, entre outros aspectos.

Código de Conduta/ Ética;

Comitê de Ética de Compliance;

Pesquisa de Ética;

Política Anticorrupção;

Canal de Denúncias, conforme mencionado na Resolução CGPC nº 13, de 2004;

Código de Ética e Conduta

- Conhecimento da documentação existente (ex.: políticas de gestão de pessoas, missão, visão e valores).

- Mapeamento das informações e premissas para o Código de Conduta e Ética.
- Formalização das diretrizes de Conduta e Ética.

Comitê de Ética e Compliance

- Elaboração do Regimento Interno do Comitê de Ética e Compliance.

Pesquisa de Ética

- Definição das questões a serem abordadas.
- Construção dos formulários eletrônicos (web based).
- Resultado da Pesquisa de Ética, com Plano de Ação para as fragilidades identificadas.

Política Anticorrupção

- Identificação e avaliação de processos de negócio suscetíveis à fraude e corrupção.
- Avaliação do histórico e mapeamento dos riscos relacionados a desvios de conduta, fraude e corrupção, através de entrevistas junto aos principais executivos do SEBRAE PREVIDÊNCIA.
- Definição de um Plano de Ação para a implementação de controles específicos de prevenção à fraude e à corrupção.
- Definição de procedimentos para Due Diligence de parceiros e clientes.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Tratamento

Canal de Denúncias

Implantação da ferramenta de comunicação

- Definição da Matriz de Responsabilidades, com a linha de escalonamento dos relatos para os devidos responsáveis.
- Elaboração do fluxo de tratamento dos relatos
- Elaboração de script de entrevista para atendimento telefônico.
- Estruturação das ferramentas de comunicação:
 - Configuração do sistema conforme Matriz de Responsabilidades, relação de empresas e unidades, e usuários que acessarão o sistema via web, para registro e acompanhamento dos relatos.
 - Ativação e configuração de um número 0800.
 - Desenvolvimento de formulário eletrônico para registro de relatos via web (hot site).
 - Desenvolvimento de site exclusivo.
 - Endereço físico para recepção de correspondências (caixa postal).

Plano de Comunicação

- Definição dos canais de divulgação.

- Sugestão de conteúdo para as mídias de divulgação.

Sessões de divulgação

- Definição do conteúdo da apresentação.
- Realização das apresentações.

Capacitação

- Workshop com os integrantes do Comitê de Ética, para discussão sobre o regimento do comitê e orientação sobre o funcionamento do processo de recepção e tratamento de relatos.
- Usuários treinados para utilização do sistema para consulta e registro de tratamento dos relatos.

Operação dos Canais de Comunicação (Canal de Denúncias)

- Recepção de relatos 24h por dia, 7 dias por semana (equipe trilingue: português, espanhol e inglês), considerando os seguintes canais:
 - Telefone 0800, com atendimento pessoal 12x5 das 8 as 20h e atendimento eletrônico com gravação fora desse horário.
 - Hotsite/ Email/ WhatsApp/ SMS/ Caixa Postal.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Tratamento

Continuação de Operação dos Canais de Comunicação

- Registro de informações relacionadas aos relatos recebidos, contendo os seguintes dados sobre o registro:
 - Data e hora do registro do relato.
 - Local (filial e/ou departamento envolvido).
 - Pessoas envolvidas (colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros etc.), quando aplicável.
 - Data / período em que o problema ocorreu.
 - Natureza (fraude, comportamento antiético, etc..).
- Estabelecimento de contato com os manifestantes para a obtenção de informações adicionais (via 0800 ou e-mail). Este contato é prioritariamente realizado de forma proativa pela equipe do Canal de Denúncias durante o processo de revisão de qualidade, mas também poderá ser solicitado pela entidade a qualquer momento.

- Envio de alertas de novos relatos (notificação por e-mail), em até 48 horas após o recebimento.
- Disponibilização de acesso via web pela Companhia ao sistema para consulta à base de relatos.
- Disponibilização das respostas aos participantes via sistema (consulta web) e via 0800 mediante informação de protocolo e senha pelo participante.

Apresentação de Relatórios e Indicadores

- Elaboração de relatório mensal contendo dados estatísticos, a relação completa dos relatos recebidos no período, avaliações de riscos de negócios, acompanhamento dos status (em aberto, analisadas, encerradas etc..).
- Participação sob demanda das reuniões do Comitê de Ética e Compliance para apresentação dos relatos relevantes e auxílio nas tratativas.

Canais de comunicação e público



Hotsite



0800



E mail



WhatsApp/ SMS



Caixa Postal



4

Monitoramento

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Monitoramento

Com a finalidade de assegurar a eficiência e sustentabilidade do seu Programa de Compliance o SEBRAE PREVIDÊNCIA deve incluir a quarta e última etapa de monitoramento.

Desta forma, a etapa de monitoramento foi dividida em alguns componentes:

Revisão da Matriz de Transações Críticas

Conforme mencionado anteriormente, a matriz de transações críticas é dinâmica e deverá ser revista e atualizada anualmente.

Verificar se os riscos nos quais a entidade está exposta foram alterados, considerando o grau de exposição, analisar se houve novas orientações dos órgãos fiscalizadores, regras internas de gestão e alteração de leis.

Com a revisão da matriz é necessário incrementar as análises e realizar novos testes, a fim de verificar a aderência das novas transações críticas aos controles internos, bem como testar novamente as transações críticas que permanecerem com grau prioritário de riscos.

Monitoramento contínuo das regulamentações

Com as atualizações constantes da regulamentação que rege as EFPC é

necessário manter o monitoramento contínuo.

Auditorias Tempestivas do Programa de Compliance

Estas auditorias têm a finalidade de verificar se os elementos do Programa de Compliance estão funcionando em conformidade com o planejado, se os colaboradores têm conhecimento das políticas, valores e do código de ética, se os controles internos estão em consonância com as políticas e investigar os relatos ocorridos no canal de denúncias, entre outros.

Acompanhamento dos Planos de Ação

Com base no plano de ação desenvolvido na atividade anterior:

- Definir os grupos de implementação por natureza de projeto da atividade (Governança; Atuarial; Políticas e Procedimentos; Investimentos, etc.);
- Criar frentes de trabalho por áreas do SEBRAE PREVIDÊNCIA e grupos definidos;
- Acompanhar a implementação dos controles definidos nos planos de ação, pela área de Compliance;
- Prover reporte periódico sobre a evolução dos trabalhos aos Conselhos Deliberativo e Fiscal;



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

ANEXO I – Nível de Maturidade do Programa de Compliance

O Modelo de Maturidade do Programa de Compliance é utilizado para identificação da capacidade analítica sobre as atividades conduzidas pelo SEBRAE PREVIDÊNCIA. A estrutura dessa metodologia está baseada em 4 níveis de maturidade do processo, comparadas às melhores práticas observadas.

Classificação da Estrutura de Compliance



Essa classificação será realizada anualmente e de forma qualitativa, considerando os elementos que são analisados para definição do nível de maturidade (Governança, Cultura, Análise do Risco, Políticas, Resoluções, Estatuto, Comunicação e Treinamento, Supervisão, Controles e Monitoramento, Reporte e Sistema de TI e Gerenciamento de Informação).



Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

ANEXO I – Nível de Maturidade do Programa de Compliance

Elementos	Níveis (para se ter como base não limitar a esses exemplos)			
	Não Estruturado	Reativo	Desenvolvido	Otimizado
<p>Governança</p> <p>O processo pelo qual o Conselho e suas Comissões supervisionam as áreas de negócios, pessoas, políticas, resoluções, estatuto, leis e relatórios para satisfazer suas responsabilidades regulatórias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de nível mínimo de supervisão. - Ausência de conhecimento mínimo ou não envolvimento com o Programa de Compliance. - Ausência de treinamento mínimo de Compliance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exercer supervisão limitada. - Ter conhecimento limitado do Programa de Compliance. - Receber treinamento mínimo de Compliance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Receber relatórios periódicos de Compliance. - Demonstrar frequente supervisão. - Demonstrar conhecimento referente ao Programa de Compliance. - Receber treinamento de Compliance em requisitos de conformidade com os regulamentos, políticas e estatuto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar frequentemente supervisão sobre o Programa de Compliance. - Demonstrar forte entendimento do Programa de Compliance. - Participar ativamente das questões-chave enfrentadas pelo SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Receber treinamento regular e focado em requisitos de Compliance.
<p>Cultura</p> <p>Cultura estabelecida pelo Conselho e Alta Administração que conduz uma mensagem comportamental e de foco em risco, relativas à responsabilidade pessoal e comportamento para a conduta ética e um compromisso de cumprir as leis, regulamentos, políticas e estatuto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados do negócio são enfatizados sem consideração com o desempenho do Compliance. - Inexistência da Função de Compliance. - Desconhecimento sobre o tema pelos colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Compliance é representado de forma jurídica ("checar o quadro"). - Mensagem da Área de Compliance é inconsistente. - Algumas ações disciplinares tomadas baseadas no Código de Ética e Conduta. - Pouco conhecimento sobre o tema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura lançada por meio da Alta Administração. - Cultura de Compliance existe, mas não é uniforme em todo SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Ações de fiscalização e de disciplina são tomadas por má conduta e conformidade. - Compliance é considerado na avaliação de desempenho pessoal e compensação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Forte cultura na Alta Administração e Conselho referente ao Programa de Compliance. - Cultura de Compliance evidenciado no SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Programa disciplinar por conduta imprópria. - Ligação explícita da avaliação de desempenho pessoal e compensação de acordo com o Programa de Compliance. - Cultura da organização concentrada na eficiência, bem como na eficácia.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

ANEXO I – Nível de Maturidade do Programa de Compliance

Elementos	Níveis (para se ter como base não limitar a esses exemplos)			
	Não Estruturado	Reativo	Desenvolvido	Otimizado
<p>Avaliação de Risco</p> <p>Identificação e avaliação dos riscos significativos de Compliance e controles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de análise dos riscos relacionados às Transações Críticas do Programa de Compliance. - Ausência de um responsável para avaliar os riscos. - Não participação do SEBRAE PREVIDÊNCIA e de seus líderes (Alta Administração e Conselhos) na identificação e tratamento dos riscos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliação periódica dos riscos e Transações Críticas. - Falhas na participação da Alta Administração na identificação e tratamento dos riscos relacionados às Transações Críticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de avaliação de risco das Transações Críticas em fase de implementação. - Alta Administração participa do processo de avaliação e tratamento dos riscos referente às Transações Críticas. - Baixo índice de não conformidade identificadas pelo Programa de Compliance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de avaliação estruturada dos riscos de Compliance, que é atualizado de forma contínua e por meio de indicadores. - Responsabilidade formalmente definida para processo de avaliação de riscos. - Plena participação e responsabilidade do SEBRAE PREVIDÊNCIA e de seus líderes para avaliar os riscos. - Ausência de não conformidades nas Transações Críticas.
<p>Compliance</p> <p>A dedicação de recursos adequados e qualificados, incluindo a liderança, autoridade, financiamento e independência, para estabelecer, implementar e manter um programa de conformidade de acordo com a complexidade e os riscos de regulamentação do SEBRAE PREVIDÊNCIA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de supervisão mínima do Compliance. - Não existência de uma função de Compliance no SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Atividades de Compliance não são realizadas pela área de Compliance e/ou equipe externa especialista. - Não existência de recursos de Compliance. - Compliance é tratado como uma responsabilidade secundária. - Função de Compliance carece de independência e autoridade. 	<ul style="list-style-type: none"> - Executivos designados para gerenciar o Compliance não são especialistas no assunto. - O SEBRAE PREVIDÊNCIA é fragmentado em relação ao Programa de Compliance. - Recursos de Compliance estão minimamente adequados para desempenhar as rotinas. - A função de Compliance possui certo grau de autoridade, mas possui alguns conflitos de interesse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alta Administração com o conhecimento em políticas, resoluções e estatuto. - Compliance atua como um departamento integrado. - Departamento de Compliance está devidamente estabelecido e possui recursos suficientes para lidar com as responsabilidades de rotina. - Autoridade do Compliance e independência são estabelecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Executivos da Área de Compliance ocupam uma posição de liderança sênior no SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Compliance opera como um departamento único e altamente integrado. - Departamento de Compliance é bem estruturado e possui recursos para lidar eficientemente com responsabilidade de rotinas, investigação e responsabilidades arbitrárias. - Autoridade do Compliance e independência estão estabelecidas nas políticas, resoluções e estatuto.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

ANEXO I – Nível de Maturidade do Programa de Compliance

Elementos	Níveis (para se ter como base não limitar a esses exemplos)			
	Não Estruturado	Reativo	Desenvolvido	Otimizado
<p>Políticas, Resoluções e Estatuto</p> <p>O estabelecimento de Políticas, Resoluções e Estatuto, para atender aos requisitos legais, regulatórios do SEBRAE PREVIDÊNCIA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de Políticas e Resoluções. - Políticas e Resoluções de abrangência do SEBRAE PREVIDÊNCIA são limitados. mal definidos e não divulgados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas, Resoluções e Estatuto de Compliance para abordar alguns dos requisitos regulamentares do SEBRAE PREVIDÊNCIA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas, Resoluções e Estatuto abordam todos os requisitos regulamentares do Programa de Compliance comum ao SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Políticas, Resoluções e Estatuto do SEBRAE PREVIDÊNCIA são acessíveis e periodicamente compartilhados/ reforçados e atualizados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas, Resoluções e Estatuto do SEBRAE PREVIDÊNCIA abordam todos os requisitos regulamentares, no âmbito de um Programa de Compliance integrado. - Políticas, Resoluções e Estatuto do SEBRAE PREVIDÊNCIA são claros, concisos, atuais e bem redigidos. - Políticas, Resoluções e Estatuto do SEBRAE PREVIDÊNCIA são facilmente acessíveis, alinhados com as atuais atividades operacionais e regularmente atualizados. - Políticas, Resoluções e Estatuto do SEBRAE PREVIDÊNCIA são consistentemente racionalizados para eliminar aqueles que são redundantes e/ou desatualizados.
<p>Comunicação e Treinamento</p> <p>Programa de comunicação interna e treinamento de colaboradores sobre as leis, regulamentos, normas e estatuto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de comunicação no SEBRAE PREVIDÊNCIA referente ao Programa de Compliance. - Treinamento sobre Compliance não é realizado. - Os colaboradores desconhecem novas Políticas e Resoluções do Compliance ou programas de educação continuada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicação e treinamento de Compliance são iniciados e conduzidos no SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Limitado conhecimento do funcionário sobre novas Políticas e Resoluções de Compliance e programas de educação continuada disponíveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicação integrada e um programa de treinamento de Compliance em funcionamento para todo o SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Programas internos e externos de Compliance aplicáveis a todos os empregados. - Notificação do programa de treinamento de Compliance e de procedimentos de acompanhamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de treinamento de Compliance e comunicação dinâmica em funcionamento de forma eficiente e eficaz, para informar alterações. - Todos os colaboradores participam de treinamento de Compliance no SEBRAE PREVIDÊNCIA, relacionado com o seu trabalho. - Programas de educação continuada internos e externos são fornecidos e exigidos para todos os colaboradores do SEBRAE PREVIDÊNCIA.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

ANEXO I – Nível de Maturidade do Programa de Compliance

Elementos	Níveis (para se ter como base não limitar a esses exemplos)			
	Não Estruturado	Reativo	Desenvolvido	Otimizado
<p>Supervisão</p> <p>A responsabilidade da administração para supervisionar as atividades do SEBRAE PREVIDÊNCIA para cumprir leis, regulamentos, normas e estatuto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Não definição de responsabilidade de supervisão mínima para o Compliance. - Não compreensão das leis, regulamentos, políticas e estatuto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidade de supervisão limitada para a Área de Compliance. - Altamente dependente do Departamento de Compliance para identificar deficiências. - Compreensão limitada das leis, regulamentos, políticas e estatuto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisores executam seus papéis e responsabilidades de Compliance de forma eficaz. - Compliance é uma estrutura de gestão que visa ser um conselheiro e uma ferramenta de monitoramento. - Entendimento claro das leis, regulamentos, políticas e estatuto. - Gestores são capacitados para conduzir as atividades de Compliance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestores compreendem a responsabilidades do Compliance e o realizam de forma eficaz. - Gestores determinam que as políticas e resoluções de Compliance são seguidas por todo o SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Matriz de autoridade e responsabilidades formalmente definidas de forma clara e eficaz.
<p>Controles e Monitoramento</p> <p>A existência de controles internos, testes e mecanismos de monitoramento da Área de Compliance, para determinar a eficácia e eficiência dos processos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Os controles não estão estruturados. - O Compliance não tem capacidade de monitoramento das atividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Controle minimamente estruturado, no entanto, não é regularmente seguido e monitorado. - Recursos básicos de monitoramento de Compliance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestores executam suas responsabilidades de Compliance de forma eficaz. - Gestores compreendem o fluxo de informações de quando aspectos relevantes são identificados, visando o aprimoramento dos controles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestores determinam ativamente que as políticas e resoluções de Compliance são entendidas e seguidas por todos do SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Completo entendimento das leis, regulamentos, normas e estatuto. - Matriz de autoridade e responsabilidades formalmente definidas de forma clara e eficaz.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

ANEXO I – Nível de Maturidade do Programa de Compliance

Elementos	Níveis (para se ter como base não limitar a esses exemplos)			
	Não Estruturado	Reativo	Desenvolvido	Otimizado
<p>Reporte</p> <p>A existência de ferramentas e processos para apoiar a elaboração de relatórios externos para os reguladores e terceiros e relatórios internos de Compliance destinados aos executivos e conselheiros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistência de relatórios internos de Compliance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidade de supervisão limitada para a Área de Compliance. - Altamente dependente do Departamento de Compliance para identificar deficiências. - Compreensão limitada das leis, regulamentos, políticas e estatuto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisores executam seus papéis e responsabilidades de Compliance de forma eficaz. - Compliance é uma estrutura de gestão que visa ser um conselheiro e uma ferramenta de monitoramento. - Entendimento claro das leis, regulamentos, políticas e estatuto. - Gestores são capacitados para conduzir as atividades de Compliance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestores compreendem a responsabilidades do Compliance e o realizam de forma eficaz. - Gestores determinam que as políticas e resoluções de Compliance são entendidas e seguidas por todo o SEBRAE PREVIDÊNCIA. - Matriz de autoridade e responsabilidades formalmente definidas de forma clara e eficaz.
<p>Sistema de TI e Gerenciamento de informação</p> <p>Recursos e Sistemas de TI para realizar monitoramento de controles, relatórios, informações, políticas e resoluções.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Não capacidade de monitoramento e reporte das informações de Compliance. - Forte dependência de processos manuais para relatar, comunicar e monitorar as atividades de Compliance. - Capacidade limitada no gerenciamento dos trabalhos de Compliance. - Informações operacionais necessárias para demonstrar a conformidade, não são facilmente recuperáveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acompanhamento e reporte ineficientes e/ou software que não atendem plenamente os seus objetivos. - Os relatórios são criados manualmente por meio da combinação de várias fontes. - Fluxo de trabalho oferece transparência limitada. - Informações operacionais são recuperáveis, mas requer extensa manipulação manual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Solução personalizada para apoiar o monitoramento do Compliance. - Sistemas de informação de Compliance que abordam riscos, auditoria e gerenciamento de políticas. - As informações estão disponíveis e são recuperáveis para consolidação em relatórios externos e internos. - Reporte operacional e falhas de Compliance são identificados em tempo hábil por meio de vários sistemas para capturar/reportar eventos e riscos (indicadores de riscos). 	<ul style="list-style-type: none"> - Solução integrada e personalizada para o apoio em informações regulatórias, reporte, monitoramento que abordem risco e gerenciamento de políticas. - Relatórios em tempo real e painéis adequados aos diferentes níveis de gestão (indicadores de riscos). - Sistemas de gerenciamento de dados facilitam a consulta dinâmica e geração de relatórios de avaliação e/ou monitoramento do Programa de Compliance. - Eficiência maximizada por meio do uso apropriado de ferramentas de tecnologia.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Anexo II - Dicionário EFPC

ABRAPP: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Fundada em 03 de março de 1978, com o objetivo de funcionar como interlocutora e de defender os interesses de seus associados junto ao poder público e a instituições privadas, a entidade congrega atualmente 280 fundos de pensão do País. Outra característica da entidade é a produção constante de estudos e informes, além do suporte técnico regularmente prestado às instituições associadas.

ASSISTIDO: Participante de Plano de Benefícios, ou seu beneficiário, em gozo de benefício de prestação continuada.

ATIVO FINANCEIRO: Todo e qualquer título representativo de parte patrimonial ou dívida.

DERIVATIVOS: São os mercados futuros e de opções, que viabilizam as operações de hedge. Operam preços futuros de ações, dólar, ouro, juros e mercadorias agrícolas.

ECONOMIA MISTA: Sistema econômico de mercado no qual os meios de produção possuem algum componente de intervenção estatal que pode ser um amplo setor de empresas estatais, a existência de controles de preços ou uma política econômica que enfatiza a planificação.

ENTIDADE MULTIPATROCINADA. EFPC: que congrega mais de um patrocinador ou instituidor.

HIPÓTESES ATUARIAIS: Premissas ou hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras utilizadas pelo atuário na elaboração da avaliação atuarial do Plano de

Benefícios, adequadas às características do conjunto de participantes e ao respectivo Regulamento. Devem refletir a realidade da empresa (área de atuação, política de recursos humanos, etc), da comunidade local (cidade/país), bem como a legislação vigente e as variáveis macroeconômicas.

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

LIQUIDEZ: Maior ou menor facilidade de se negociar um título, convertendo-o em dinheiro.

PARTICIPANTE: Pessoa física que adere ao Plano de Benefícios administrado por uma Entidade Fechada de Previdência Complementar.

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

SOLVÊNCIA: Capacidade de cumprir os compromissos com os recursos que constituem seu patrimônio ou seu ativo.

Programa de Compliance - SEBRAE PREVIDÊNCIA

Referências

- Programas de Ética e Compliance, perspectivas e iniciativas para uma atuação estratégica - Deloitte
- Melhores Práticas de Governança Corporativa - IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa).
- *A framework for Compliance* – Professional Standards Councils
- LEC (Legal Ethics Compliance) - <http://www.lecnews.com>
- Melhores Práticas da PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) - <http://www.previc.gov.br/menu-de-apoio/guia-de-melhores-praticas-1>
- ABRAPP (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar) - <http://www.abrapp.org.br/Paginas/Home.aspx>
- Programa de Integridade - Diretrizes para empresas privadas – CGU (Controladoria Geral da União)
- Conceitos mais aceitos no Regime de Previdência Complementar - Previdência Social
- Os 9 passos essenciais para fortalecer o compliance e a governança corporativa nas empresas – Harvard Business Brasil - <http://hbrbr.uol.com.br/os-9-passos-essenciais-para-fortalecer-o-compliance-e-a-governanca-corporativa-nas-empresas/>
- Fundos de Pensão Coletânea de Normas, atualizada em julho de 2015 – SPPC (Secretária de Políticas de Previdência Complementar)

Deloitte.

A Deloitte refere-se a uma ou mais entidades da Deloitte Touche Tohmatsu Limited, uma sociedade privada, de responsabilidade limitada, estabelecida no Reino Unido ("DTTL"), sua rede de firmas-membro, e entidades a ela relacionadas. A DTTL e cada uma de suas firmas-membro são entidades legalmente separadas e independentes. A DTTL (também chamada "Deloitte Global") não presta serviços a clientes. Consulte www.deloitte.com/about para obter uma descrição mais detalhada da DTTL e suas firmas-membro.