

COM VOCÊ

Informativo bimestral da Fundação Itaú**banco**

janeiro/fevereiro 2007 **ano 5** nº 22

3 modelos bem diferentes

Apesar de compartilhar o objetivo de assegurar aos aposentados a complementação da renda obtida via INSS, os planos de previdência complementar podem atuar de acordo com modelos bastante distintos. Eles apresentam princípios variados, no que diz respeito às contribuições propostas e aos benefícios estabelecidos para seus participantes, seguindo os pressupostos utilizados para sua criação.

Existem hoje, no Brasil, três tipos de planos, conforme determina a Resolução nº 16, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, de 22 de novembro de 2005. Esta Resolução prevê que:

O plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de **Benefício Definido** é aquele cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção.

O plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de **Contribuição Definida** é aquele cujos benefícios programados têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos.

O plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de **Contribuição Variável** é aquele cujos benefícios programados apresentam a conjugação das características das modalidades de Contribuição Definida e Benefício Definido.

Na Fundação Itaú**banco**, todos os planos seguem o modelo de Benefício Definido, com exceção do Itaulam Suplementar que é de Contribuição Variável (na fase de acumulação, ele tem Contribuição Definida e, na fase de benefício, ele é um plano de Benefício Definido).

Saiba mais sobre esses três tipos de plano na página 5.

Maior controle de riscos contribui para a solidez dos fundos

entrevista



Funcionário do Banco do Brasil há 32 anos, Luiz Felix de Freitas está desde 1998 na PREVI (Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil), onde é gerente executivo da área de Controles Internos e Conformidade. Felix é também o coordenador da Comissão Técnica Nacional (CTN) de Controles Internos e Compliance da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp) que conta com quinze participantes - entre eles, Adriana Cristina Garcia Trapp, representando as Fundações Itaubanco, Funbep e Prebeg - e está diretamente ligada a três Comissões Regionais, em São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília. Voltada à troca de informações e experiências, essa CTN aborda aspectos fundamentais para a segurança dos participantes e do sistema como um todo. Veja a entrevista exclusiva sobre esse trabalho, concedida por Luiz Felix ao nosso informativo.

Por que a Abrapp resolveu criar essa CTN?

Essa preocupação se deu originalmente no sistema financeiro, com acordos e leis nacionais e internacionais para regulamentar a questão de controles dos riscos. Posteriormente, o tema chegou também ao sistema de previdência complementar. Vale dizer que a Comissão foi criada, em 2003, ou seja, antes mesmo da vigência da Resolução CGPC nº 13 que é de 2004.

O processo de criação da Comissão passou, inicialmente, pela percepção da necessidade de uma discussão técnica sobre o assunto e da disseminação desses entendimentos para o conjunto das associadas da Abrapp, principalmente por se tratar de um tema novo, de caráter nitidamente estratégico, e sobre o qual havia, à época, ausência de regulamentação, o que foi posteriormente corrigido.

Quais os assuntos tratados pela Comissão?

Ela trata fundamentalmente dos pontos principais que envolvem controles internos e compliance, tanto em termos de novas normas publicadas quanto na forma como as entidades desenvolvem suas soluções para identificação e

tratamento dos riscos presentes em suas atividades. Naturalmente, busca-se sempre um método de trabalho que aponte os riscos efetivamente importantes a serem tratados e a maneira mais eficiente de reduzi-los a um nível aceitável. Assim, trocamos muitas informações sobre como cada entidade vem trabalhando, procurando apresentar para o conjunto das demais entidades, da maneira mais prática possível, o resultado desses debates. Queremos gerar reflexão, propostas de solução, questionamentos e orientação.

O que é compliance e qual sua importância para a saúde dos fundos?

O termo compliance pode ser entendido como a conformidade às normas estabelecidas, sejam elas internas ou externas. Isso equivale a dizer, em termos práticos, que deve haver um esforço da entidade no sentido de se manter atualizada a respeito do arcabouço normativo que regula a previdência complementar, repassando, a seus procedimentos internos, os ajustes necessários para o cumprimento dessas orientações.

Do ponto de vista externo, essa conformidade

irá representar o atendimento de todas as obrigações regulamentares previstas (produção e divulgação de documentos como Relatório de Controles Internos, Política de Investimento, Plano de Enquadramento e Demonstrativos de Resultados de Avaliação Atuarial), além da observação dos limites de atuação previstos (o que deve, o que pode e o que não pode ser feito e, além disso, como pode e como não pode ser feito).

No âmbito interno, o compliance está voltado para a elaboração e para o cumprimento do ambiente regulatório interno, constituído pelo estatuto da entidade, pelos regulamentos dos planos, regimento interno, manuais diversos e até mesmo o código de ética. A responsabilidade de nossa atividade (gerir recursos de terceiros que serão usados no período pós-laborativo) é muito grande e, por isso, não podemos permitir que qualquer deslizamento ou infortúnio comprometa o bem-estar futuro de nossos associados.

Quais os principais controles internos que um fundo deve possuir?

Basicamente, matriz de riscos (envolvendo, sobretudo, os riscos operacionais), acompanhamento do cumprimento das obrigações externas e internas, como já mencionado, e acompanhamento da evolução do padrão de exigência em termos de segurança e sustentabilidade da entidade. Nesse contexto, revela-se a importância do Relatório de Controles Internos que é atribuição do Conselho Fiscal. Fundamental também é a disseminação interna de uma cultura de controles que atinja todos os funcionários e até mesmo prestadores de serviços externos à entidade.

Qual é a importância desses controles para a solidez dos fundos?

Vou dar um exemplo: imagine qualquer tipo de organização ou atividade com objetivos determinados. Com certeza, há uma série de eventos que podem pôr em risco o alcance desses objetivos. A atividade de controles internos irá analisar todas essas possibilidades e, baseada em uma visão de probabilidade de ocorrência e do impacto que ela trará caso ocorra efetivamente, determinará quais delas deverão ser tratadas, levando em conta inclusive uma ponderação econômica. Esse tratamento pode se dar pela instituição de novos controles, pela melhoria da confiabilidade dos controles existentes ou então pela mudança no processo. Resumindo: na

medida em que se busca evitar ou pelo menos reduzir a intensidade das perdas, estamos trabalhando para a saúde e, conseqüentemente, a solidez dos fundos. Mas, para isso, é preciso considerar bastante o tamanho do controle a ser implementado, para que não gastemos R\$ 1 para evitar a perda de R\$ 0,50.

Quais os maiores riscos existentes hoje para as entidades?

Naturalmente, pelo próprio negócio, o risco básico de um fundo de pensão é o de não gerar ativos em volume e com a liquidez necessária para fazer frente aos compromissos com os associados e seus dependentes. Daí, portanto, podemos dividir esse risco em 3 grupos: um primeiro, de contraparte, que representa a possibilidade do não recebimento integral das contribuições (arrecadação), seja por parte da patrocinadora ou do associado. O segundo, da gestão desses recursos, em aspectos como rentabilidade, risco financeiro e liquidez. Finalmente, o terceiro que trata dos cálculos atuariais, ou seja, o estabelecimento do tamanho dos compromissos com os associados e seus dependentes.

Em torno de todos esses riscos, está presente o risco operacional que pode ser caracterizado pela possibilidade de as atividades realizadas para gerar bom resultado para a entidade serem comprometidas por perdas ou erros feitos por funcionários (seja de boa fé ou não) ou ocasionados por processos mal desenhados ou não formalizados, atualizados, divulgados ou por sistemas informatizados que gerem erros ou ainda por eventos fora do campo de atuação da entidade (cessação de prestação de serviços como transporte, luz e telefonia ou até mesmo greve ou atos de vandalismo).

Quais os avanços obtidos por essa Comissão da Abrapp?

Nossa Comissão tem duas bases principais de trabalho: trocar experiências e gerar sinergia entre os profissionais da área, produzindo análises e críticas sobre o conjunto de matérias que envolvem o assunto, apresentando esses posicionamentos para a Abrapp e até mesmo junto aos órgãos reguladores. Por outro lado, procuramos levar esse conteúdo a entidades menores que não têm condições de construir metodologias de trabalho ou ferramentas de aplicação de conceitos de controles internos e compliance.

Com os motores ligados

O paulistano **Pedro Ivanow**, de 55 anos, vivenciou diversas evoluções ao longo de sua carreira de 30 anos no Banco Itaú. Após a aposentadoria, em 2003, passou a atuar como consultor, pois aprecia a vida profissional intensa e tem muita energia para gastar.

“Minha história no Itaú começou em 1974. Até me aposentar, participei de uma série de desafios, sobretudo quando assumi a Gerência de Processamento de Fundos em 1993. Tínhamos de adequar os procedimentos e necessidades tecnológicas ao crescimento previsto e como tudo deu certo, em 1994, fui promovido a superintendente Administrativo e Operacional.

Foi um período e tanto, pois conseguimos tornar a área uma referência em eficácia e organização. Nosso time era obstinado nos objetivos, além de muito humano e ético. Toda a bagagem que adquiri fez grande diferença quando decidi continuar no mercado de trabalho depois da aposentadoria.

Pensar em se aposentar não é fácil. Venci essa etapa porque organizei meu desligamento e planejei o que gostaria de fazer. Para harmonizar minhas novas metas profissionais com o maior convívio familiar (com minha esposa Silvana e minhas filhas Natasha e Nicole), decidi atuar como consultor.



Arquivo Pessoal

Fora do trabalho, sou um jogador de tênis persistente que procura melhorar seu desempenho com as dicas dos amigos. Nos finais de semana, viajo com a família para o interior e dedico parte do meu tempo à jardinagem. Outra fonte de realização é a promoção de eventos beneficentes em prol da comunidade russa e da Igreja Ortodoxa Russa.

Minha receita para a aposentadoria é acreditar no que somos e naquilo que temos a oferecer. É uma fase na qual temos pleno direito de descobrir e priorizar tudo aquilo que nos faz bem!”

“Estou sempre fazendo aquilo que não sou capaz, numa tentativa de assim aprender como fazê-lo.”

Pablo Picasso, pintor e escultor espanhol

3 modelos bem diferentes

Confira as principais características
dos três tipos de planos existentes no Brasil.

Contribuição definida

Nesses planos, os funcionários e as patrocinadoras contribuem mensalmente com uma quantia determinada por um percentual sobre os salários. Nos planos CD, as contribuições ao plano determinam o valor do saldo de conta. Assim sendo, quanto maiores as contribuições, maior o saldo e, portanto, maior o benefício a ser recebido.

O valor do benefício também está sujeito ao tempo de contribuição e à rentabilidade dos investimentos financeiros do plano e só será efetivamente conhecido no momento de sua concessão. Resultados negativos ou positivos nos investimentos têm impacto direto sobre o valor dos benefícios projetados.

As reservas são individuais e cada participante tem a sua própria conta previdenciária que pode ser continuamente acompanhada. Esse tipo de plano funciona como uma espécie de fundo de investimento, no qual o saldo acumulado na data de aposentadoria é transformado nos benefícios definidos pelo Regulamento.

Contribuição variável

Ao unir as características das modalidades BD e CD, os planos CV funcionam de maneira híbrida. Em geral, no período de acumulação (quando o funcionário está na ativa), seguem o modelo de Contribuição Definida, com contas individuais e influência direta do valor das contribuições, do tempo de vínculo ao plano e da rentabilidade sobre o montante acumulado. No momento do benefício (ou seja, quando tem início a aposentadoria), ele segue a fórmula de Benefício Definido para cumprir os compromissos estabelecidos.

Benefício definido

Nos planos de Benefício Definido (BD), o valor do benefício a ser recebido, quando da aposentadoria, é estabelecido a priori e determina as contribuições para o plano. Ou seja, o participante sabe exatamente o valor que irá receber ao se aposentar, de acordo com uma fórmula previamente estabelecida, sem a possibilidade de realização de contribuições para elevar o complemento da aposentadoria.

As contribuições para o plano podem variar no tempo, dependendo da avaliação atuarial. São planos de caráter mutualista, nos quais as contribuições são direcionadas a um fundo comum que é aplicado de acordo com a Política de Investimentos da entidade e a legislação. Desse patrimônio comum, saem as despesas administrativas, a folha de benefícios e os valores resgatados ou portados para outros planos.

você e a fundação

Fundação Itaúbanco
OUVINDO VOCÊ

Fundação Itaúbanco

Em SP - Rua Carnaubeiras, 168, 3º andar, Jabaquara

CEP 04343-080, São Paulo, SP

Em BH - Rua Gótiacazes, 15, 9º andar, Centro

CEP 30190-050, Belo Horizonte, MG

www.fundacaoitaubanco.com.br

Centrais de atendimento

São Paulo (11) 5011-0112

Belo Horizonte (31) 3249-9837/9856 - Fax (31) 3249-9829

Demaís localidades 0800 770 2299 - Fax (11) 5012-0978

☐ Sugestão

☐ Dúvida

☐ Crítica

☐ Outros

Participação em assembléia de acionistas – 4º trimestre/2006

Em cumprimento ao disposto na Resolução MPAS/CGPC nº 01/01 – que estabelece que as entidades fechadas de previdência complementar devem disponibilizar aos participantes, trimestralmente, relatório discriminando a participação e votação nos assuntos discutidos nas assembléias gerais das companhias nas quais detenham participação acionária relevante –, informamos que, no 4º trimestre de 2006, a Fundação Itaúbanco participou da assembléia de acionistas do Banco Itaú Holding Financeira S.A. Para mais detalhes, acesse o site www.fundacaoitaubanco.com.br.

Nova resolução flexibiliza regras

Legislação

Publicada no Diário Oficial da União, no dia 5 de janeiro deste ano, a Resolução nº 23, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC), simplifica exigências anteriores, facilita procedimentos internos e reduz custos operacionais. Segundo o CGPC, a medida pretende melhorar a qualidade das informações fornecidas pelos fundos ao mesmo tempo em que busca diminuir as despesas para tanto. Acompanhe as principais mudanças estabelecidas:

Divulgação do Estatuto e dos Regulamentos

A comunicação de alterações aos participantes pode ser feita eletronicamente, sem necessidade de envio por meio impresso. Fica também dispensada a divulgação do texto consolidado, bastando apenas apresentar as alterações. As modificações estatutárias ou regulamentares deverão ser comunicadas aos participantes no prazo de 30 dias após a aprovação pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC). A Resolução nº 23 ratifica a obrigação de disponibilizar aos interessados e de entregar aos participantes o certificado de participante, a cópia do Estatuto e do Regulamento do plano e respectivo material explicativo. Permanece também a exigência de prestar informações requeridas pelos participantes em até 30 dias após a formalização do pedido.

Auditoria Atuarial e de Benefícios

Foi extinta a obrigatoriedade de realização de auditorias atuariais e de benefícios a cada cinco anos. No entanto, a SPC pode determinar a execução de auditoria independente (além das que já são feitas) sempre que julgar necessário.

Relatório Anual

Deverá ser postado aos participantes, por meio impresso (exceto se o participante solicitar uso de meio eletrônico), até dia 30 de abril, Relatório Anual contendo demonstrativo patrimonial e de resultados do plano de benefícios, informações referentes à Política de Investimentos, relatório resumido das informações sobre o demonstrativo de investimento, parecer atuarial do plano, informações segregadas sobre as despesas dos planos, dados relativos às alterações de Estatuto e Regulamento e outros documentos previstos em Instrução da SPC.

Informações por meio eletrônico

Podem ser disponibilizadas por meio eletrônico ou encaminhadas, mediante solicitação do participante (com prazo de envio de 30 dias da data do pedido): informações sobre realização de assembleias das companhias nas quais o fundo de pensão tenha participação relevante, demonstrações contábeis consolidadas e respectivos pareceres, Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial (DRAA), informações referentes à Política de Investimentos e ao demonstrativo de investimentos.

Divulgação de informações pela SPC

Foi ampliado o rol de informações que podem ser disponibilizadas pela SPC no endereço eletrônico do Ministério da Previdência Social: dados atuariais, contábeis e de investimentos dos planos, bem como o nome do atuário responsável.

Centrais de atendimento da Fundação Itaúbanco

São Paulo/SP (11) 5011 0112 • Belo Horizonte/MG (31) 3249 9837 / 9856

Demais localidades 0800 770 2299

Informativo bimestral da Fundação Itaúbanco - Rua Carnaubeiras, 168, 3º andar, Jabaquara, CEP 04343-080, São Paulo, SP, tel. (11) 5011-0112 • Rua Goitacazes, 15, 9º andar, Centro, CEP 30190-050, Belo Horizonte, MG, tel. (31) 3249 9837/9856 • Projeto editorial: Palavra. Oficina de Textos, tel. (11) 3034-0007 • Jornalista responsável: Beth Leites (MTb 20.273) • Projeto gráfico: Hiro Okita • Tiragem: 35.150 exemplares.



colar etiqueta aqui