



## Programa de Trabalho

### 1. Defender e fazer cumprir os Regulamentos dos Planos Previdenciários

Os regulamentos atuais do Plano A (Saldado) e Plano B (Misto) foram construídos sob proposta direta da patrocinadora aos beneficiários no ano de 1997.

As mudanças realizadas envolveram negociações com os participantes, entidades de classe e associações dos empregados e formalizadas mediante ato jurídico perfeito e irreatável entre as partes.

Todo o processo de mudança foi aprovado pelo agente regulador e foram cumpridos pelas partes todos os requisitos legais previstos na legislação do ano de 1997.

É irrefutável a responsabilidade das Patrocinadoras em relação aos Planos A (Saldado) e Plano B (Misto) vigentes. Essa realidade está demonstrada em ato determinativo e formal na Resolução do Conselho de Administração da Cemig – CRCA/30/97, de 17/09/1997, sobre Proposta de Mudança na FORLUZ, e que fundamentou a construção dos atuais regulamentos dos Planos A e B e cancelamentos dos critérios anteriores para aposentadorias.

Merece destaque item específico na citada Resolução: “XI - Os riscos futuros (expectativa de vida, rentabilidade dos investimentos) referentes ao pagamento dos benefícios do Plano Saldado e dos benefícios concedidos pelo Plano Misto, serão de responsabilidade da Patrocinadora”.

Portanto os planos estão vigentes há 23 anos e sem interrupção dos deveres e obrigações das partes.

Por esse motivo, e com base na legisla-

ção atual, as Patrocinadoras atualizam e registram anualmente em seus Balanços Patrimoniais os valores necessários ao cumprimento de todos os compromissos estabelecidos nos Regulamentos dos Planos A e B (na conta Obrigações Pós-Emprego). Independentemente de quem for o acionista controlador de cada Patrocinadora, essa obrigação (passivo atuarial) não é passível de ser removida do balanço patrimonial sem que haja modificação dos regulamentos dos Planos Previdenciários.

Portanto, é cláusula p etra para os participantes o cumprimento dos compromissos previstos nos regulamentos dos planos previdenciários pelas atuais Patrocinadoras.

A Chapa 1 – RenovAção está integralmente comprometida com o cumprimento dos termos dos regulamentos dos Planos vigentes geridos pela FORLUZ: Plano A (Saldado), Plano B Misto) e Plano Taesaprev.

### 2. Assegurar a defesa da A o Ordinária FORLUZ/PREVIC Artigo 57

Atuar através dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, que as a es da Diretoria Executiva sejam efetivas na defesa da A o Ordinária ajuizada pela FORLUZ contra a PREVIC, que determinou altera o do Artigo 57, do Regulamento do Plano A.

O artigo 57 assegura aos participantes do Plano A que 100% de possíveis déficits no Plano sejam cobertos pelas Patrocinadoras. A judicializa o contesta a exigência administrativa da PREVIC, agência reguladora da previdência complementar, em mudar este artigo, permitindo que futuros déficits do Plano A

sejam 50% alocados aos participantes e 50% alocados às Patrocinadoras.

### 3. Atuar para aprimorar a Governança Corporativa e os processos internos

Contribuir com os membros do Conselho e Diretoria com a es contínuas para aprimorar os instrumentos de Governança Corporativa e os processos internos da FORLUZ.

3.1. Orçamento Anual contemplar as metas e resultados de cada Plano Previdenciário. No caso do orçamento de custeio administrativo o planejamento definir meta benchmark no país, buscando eficiência e reduzir as contribui es das partes envolvidas.

3.2. Política de Investimentos:

- Qualidade na decisão dos investimentos;
- Rentabilidade dos ativos e análise dos riscos envolvidos;
- Estratégia de aloca o dos ativos em conformidade com a legisla o;
- Liquidez: fluxo dos investimentos e resgates aderentes aos compromissos.

3.3 Avaliar criteriosamente, definir e aprovar as Premissas Atuariais:

- Tábua de mortalidade a ser aplicada aderente ao perfil dos beneficiários;
-  ndices financeiros para o ajuste dos ativos e passivos com a realidade do mercado; e contexto econ mico do setor e aplica o da legisla o pertinente.

3.4 Acompanhar/monitorar nos Conselhos as a es de gestão da Diretoria Executiva

- Avalia o atuarial interna e externa e apura o das Reservas Matemáticas;

- Controle rigoroso dos ativos geridos por terceiros e rentabilidades;
- Orçamento Anual (Investimentos, Custo Previdenciário, Resultados dos Planos);
- Gestão de riscos;
- Transações com partes relacionadas;
- Carteira de empréstimos aos participantes;
- Balanços patrimoniais e demonstrações de resultados (mensal, semestral, anual);
- Compliance atuante e participativo;
- Cumprimento rigoroso dos requisitos legais exigidos pela PREVIC;
- Saneamento das ocorrências de não-conformidade destacados pelos auditores internos, externos e órgão regulador e melhorias nos processos e controles.

#### **4. Assegurar acesso dos participantes/ entidades sobre mudanças nos planos**

Assegurar, em conformidade com o Estatuto da FORLUZ e normas do regulador, que os participantes e entidades representativa tenham pleno acesso e conhecimento das discussões e decisões que possam alterar as condições atuais dos regulamentos dos Planos Previdenciários.

#### **5. Melhorar a comunicação aos participantes e entidades**

Avaliar melhorias e novos canais de comunicação e de informações para os participantes quanto a seus dados atuariais e os mecanismos que afetam a sua conta individualmente.

É grande a preocupação dos participantes em relação a comunicação dos gestores da FORLUZ e a Diretoria Executiva como um todo. A percepção geral é a possibilidade de se ter melhorias na transparência das decisões e seus impactos nos Planos Previdenciários e a comunicação perante seus participantes e entidades representativas.

A entidade pouco fala e alguma vezes quando fala, fala atrasado – é o caso recente da terceirização da carteira de renda fixa e foi o caso da forma de escolha e a contratação de consultoria Towers para estudos atuariais.

Outro exemplo da pouca comunicação citamos o “estudo” feito na FORLUZ sobre mudança do Plano A, aprovado no Conselho Deliberativo e que autorizou encaminhar às Patrocinadoras. O que esse “estudo” apresenta de impacto em relação ao estabelecido no regulamento

do Plano A? Houve alguma proposta envolvendo o Plano B?

Nenhuma discussão ou comunicação desse “estudo” foi realizada pela Diretoria Executiva para os participantes e suas entidades representativas. Esses fatos da forma que vêm ocorrendo estão contribuindo para reduzir a confiança dos participantes com as partes envolvidas.

A Diretoria Executiva como um todo e seus gerentes das áreas fim pouco se relacionam com participantes e entidades. As normas internas e a legislação regulam esse tema, e a perspectiva futura de melhoria depende tão somente da atitude da Diretoria Executiva.

Sem acesso, a comunicação se restringe anualmente no “Presta Contas” e iniciativas de palestras e reuniões em ambientes fechados, onde ocorreram divulgações sobre hipóteses de mudança de planos previdenciários sem posicionamento oficial das patrocinadoras (gerando incertezas nos participantes) e sem respaldo formal por parte da Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo.

Há desequilíbrio na forma de comunicação e de informação envolvendo a FORLUZ. Por isso é necessário a Diretoria Executiva assumir, melhorar e avaliar novos canais de comunicação permanente entre participantes e as entidades representativas deles.

#### **6. Propor Educação previdenciária aos participantes**

Incentivar a importância da educação previdenciária pelo participante, a fim de que ele possa acompanhar permanentemente e com conhecimento as atividades de gestão da FORLUZ e da formação da sua posição atuarial.

Muito se tem falado na financeirização do plano A. É preciso que os participantes entendam melhor o que significa reserva matemática, renda vitalícia e renda “em cotas”, para que, numa situação em que uma proposta nesse sentido seja colocada para negociação, entendam do que se trata e possam avaliar o impacto em sua vida financeira.

Nesse sentido propor ao Conselho e Diretoria reforçar o Programa de Educação Financeira existente na Forluz. Hoje o foco é destinado mais aos ativos e trata muito de questões de orçamento doméstico, dívida e pouco da compreensão dos

planos. É uma oportunidade de melhorar informação do Plano A e o conhecimento do participante sobre a sua conta.

#### **7. Propor Calendário de Atividades dos Conselhos e de apoio aos conselheiros**

Consolidar, em conjunto com os Conselhos Deliberativo e Fiscal e com a Diretoria Executiva, o Calendário Anual de Atividades da FORLUZ, envolvendo a gestão e eventos deliberativos como um todo. E, adicionalmente, facilitar o planejamento da agenda dos conselheiros, diretoria e demais gerentes da FORLUZ. Criar rotina de realizações de reuniões com os conselheiros titulares e suplentes eleitos antes das reuniões de órgãos colegiados.

#### **8. Recomendar novo relacionamento FORLUZ com entidades dos participantes**

Atuar e avaliar com o Conselho Deliberativo estabelecer eventos da Diretoria Executiva para discussão da gestão dos planos previdenciários diretamente nas sedes das entidades representativas dos participantes, duas vezes a cada ano.

#### **9. Atuar nos Conselhos com transparência técnica e o dever fiduciário**

Atuar nos Conselhos Deliberativo e Fiscal com transparência, respaldo técnico nas justificativas e decisões, o dever fiduciário com participantes e partes relacionadas, evitar situações de conflitos de interesse e respeitar as opiniões divergentes.

#### **10. Apoiar a implementação do Plano Família**

Avaliar com a gestão da FORLUZ a situação e encaminhamento do Plano Família. As grandes fundações implantaram ou estão implantando e existe uma demanda potencial desse projeto por parte dos participantes dos planos.