

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 1/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

TÍTULO:	Política de Governança Corporativa
CLASSIFICAÇÃO:	Documento Executivo
REFERENCIAL NORMATIVO	Resolução CGPC nº13/2004
ASSUNTO:	Apresenta e especifica estrutura, componentes e mecanismos de governança corporativa na PREVIDÊNCIA BRB
ELABORADOR:	Área de Governança
APROVAÇÃO:	REVISÃO 00 Aprovada na 517ª reunião do Conselho Deliberativo, de 24/10/2016.
	REVISÃO 01 Aprovada na 996ª reunião do Conselho Deliberativo, de 24/07/2018.
	REVISÃO 02 Aprovada na 586ª reunião do Conselho Deliberativo, de 28/10/2020.
	REVISÃO 03 Aprovada na 594ª reunião do Conselho Deliberativo, de 26/05/2021.
	REVISÃO 04 Aprovada na 652ª reunião do Conselho Deliberativo, de 29/08/2023.
	REVISÃO 05 Aprovada na 662ª reunião do Conselho Deliberativo, de 30/01/2024.
	REVISÃO 06 Aprovada na 685ª reunião do Conselho Deliberativo, de 31/01/2025.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 2/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
1. OBJETIVO	5
2. CONCEITOS	5
2.1. Direitos das Partes Interessadas:	6
2.1.1. Ao Participante e ao Assistido	6
2.1.2. Ao Patrocinador e ao Instituidor	6
2.1.3. Aos Colaboradores da PREVIDÊNCIA BRB	7
2.1.4. Ao titular de dados pessoais.....	7
2.1.5. Ao Órgão Regulamentador/Governo.....	7
3. REFERENCIAL ESTRATÉGICO DA PREVIDÊNCIA BRB	7
3.1. Missão, Visão e Valores	7
3.2. Políticas Corporativas.....	8
3.2.1. Política de Qualidade.....	8
3.2.2. Política de Segurança e Privacidade	9
3.2.3. Gestão de Pessoas.....	9
3.2.4. Segurança da Informação.....	9
3.2.5. Proteção de Dados Pessoais	9
3.2.6. Gestão de Riscos e Controles Internos e Conformidade	10
3.2.7. Gestão da Comunicação e marketing.....	10
3.2.8. Gestão das relações comerciais da PREVIDÊNCIA BRB com fornecedores e prestadores de serviços e parceiros comerciais.	11
3.2.9. Da Responsabilidade Socioambiental	11
4. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA NA PREVIDÊNCIA BRB	12
4.1. Agentes de Governança da PREVIDÊNCIA BRB	13
4.1.1. Agentes de Governança Corporativa - Nível I: Órgãos Estatutários	13
4.1.2. Qualificação dos membros de órgãos estatutários:	14
4.1.3. Regras de Conduta dos membros de órgãos estatutários:	14
4.1.4. [6] Sucessão de Membros dos Órgãos Estatutários.....	15
4.2. [6] PROCESSO ELEITORAL DE MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS (Conselhos Deliberativo e Fiscal e Diretor de Previdência)	15
4.2.1. [6] PROCESSO SELETIVO DE DIRETOR PRESIDENTE E DIRETOR FINANCEIRO	16
4.3. [6] PROCESSO DE INDICAÇÃO DE MEMBROS DOS CONSELHOS DELIBERATIVO E FISCAL	16
4.4. Agentes de Governança Corporativa - Nível II: Comitês.....	16
4.4.1. Comitê de Patrocinadoras e Instituidoras – COPAT	16

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 3/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

4.4.2.	Comitê de Investimentos - COMIN	16
4.4.3.	Comitê de Riscos - CORIS.....	17
4.4.4.	Comitê de Ética e Disciplina – COMED.....	17
4.4.5.	Comitê de Gerenciamento de Crise e de Imagem - COMCI	17
4.5.	Agentes de Governança Corporativa - Nível III: Auditor e Atuário	17
4.5.1.	Auditor.....	17
4.5.2.	Atuário.....	18
4.6.	Agentes de Governança Corporativa - Nível IV: Representantes em empreendimentos 18	
4.7.	Agentes de Governança Corporativa - Nível V: Empregados.....	19
5.	PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA	19
5.1.	Ética	19
5.2.	Normas.....	20
5.3.	Divulgação e Transparência.....	20
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	20

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 4/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

INTRODUÇÃO

“Governança corporativa é o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre Acionista-Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Auditoria Independente e Conselho Fiscal. As boas práticas de governança corporativa têm a finalidade de aumentar o valor da sociedade, facilitar seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade.”

Conceitualmente, a governança corporativa surgiu para superar o "conflito de agência", decorrente da separação entre a propriedade e a gestão empresarial. Nesta situação, o proprietário (acionista) delega a um agente especializado (executivo) o poder de decisão sobre sua propriedade. No entanto, os interesses do gestor nem sempre estarão alinhados com os do proprietário, resultando em um conflito de agência ou conflito agente-principal.

A preocupação da governança corporativa é criar um conjunto eficiente de mecanismos, tanto de incentivos quanto de monitoramento, a fim de assegurar que o comportamento dos executivos esteja sempre alinhado com o interesse dos acionistas.

A boa governança corporativa proporciona aos proprietários (acionistas ou cotistas) a gestão estratégica de sua empresa e a monitoração da direção executiva. As principais ferramentas que asseguram o controle da propriedade sobre a gestão são o Conselho de Administração, a Auditoria Independente e o Conselho Fiscal.”

Fonte: IBGC – INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – JUL/2005.

[6] A REGIUS-Sociedade Civil de Previdência Privada, denominada pelo nome fantasia de PREVIDÊNCIA BRB, é uma entidade fechada de previdência complementar, gestora de múltiplos planos de benefícios, instituída em 1985 pelo BRB-Banco de Brasília S/A. São também patrocinadoras dos planos administrados pela PREVIDÊNCIA BRB, a Cartão BRB, a BSB Seguros, a Companhia do Metropolitano do Distrito Federal – Metrô-DF, a Ceasa-DF, as Prefeituras de Maringá, Cruzeiro do Sul, Querência do Norte, São Tomé e suas autarquias e a própria PREVIDÊNCIA BRB. São instituidoras do Plano BrasíliaPrev a ANEABRB, AABR, COPEV, ICIPE, ABRAPP e a própria PREVIDÊNCIA BRB.

[6] Por ser uma entidade gestora de recursos de terceiros, cuja administração se configura como de longo prazo, deve adotar princípios de gestão que viabilizem a perenidade e a lisura na sua forma de atuação. É neste cenário que se enquadra a Governança Corporativa, no âmbito da PREVIDÊNCIA BRB.

Nesse contexto é essencial adotar práticas de relacionamentos com os diversos agentes que interagem com a PREVIDÊNCIA BRB, tais como: participantes e assistidos, patrocinadoras, conselhos Deliberativo e Fiscal, comitês diversos, auditores independentes, auditores internos, representantes, dentre outros, com a finalidade de viabilizar o cumprimento dos objetivos traçados e o alcance das metas estabelecidas na gestão dos planos.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 5/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

É essencial criar um efetivo ambiente de controle em todas as linhas de atuação, tornando a PREVIDÊNCIA BRB uma entidade confiável, trazendo segurança aos participantes, assistidos e patrocinadores, bem como aos instituidores.

1. OBJETIVO

A Política de Governança Corporativa apresenta e especifica a estrutura, os componentes e os mecanismos de governança corporativa da PREVIDÊNCIA BRB.

2. CONCEITOS

Definição de Governança Corporativa

Governança corporativa é o sistema pelo qual a entidade é dirigida, monitorada e controlada, envolvendo a representatividade de participantes, assistidos e patrocinadores de planos de benefícios previdenciários e os relacionamentos entre os órgãos diretivos e de controle.

Princípios de Governança Corporativa

São princípios de sustentação às boas práticas de governança, que devem nortear o relacionamento entre as partes interessadas - patrocinadores, participantes e assistidos - com vistas a minimizar conflitos de interesses:

[6] Senso de justiça (fairness): equidade no tratamento de patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos.

Transparência (disclosure): transparência das informações, especialmente as de alta relevância, que impactam os negócios e que envolvem riscos.

Prestação de contas (accountability): prestação de contas responsável, fundamentada nas melhores práticas contábeis e de auditoria.

Responsabilidade Corporativa: atuação pautada pela responsabilidade dos agentes com a efetividade dos planos de benefícios e da própria Entidade.

Vertentes da Governança Corporativa

Dos princípios decorrem duas vertentes de Governança Corporativa que devem determinar a atuação da PREVIDÊNCIA BRB. São elas:

Referencial Estratégico: representa os direcionadores máximos para a gestão da Entidade e dos planos de benefícios definidos pelas expectativas das partes interessadas, traduzidas em dispositivos estatutários e regimentais, políticas e planos corporativos e demais diretrizes.

Estrutura de Governança: representada pela definição dos papéis e compartilhamento das decisões.

Partes Interessadas

Patrocinadores: consideram-se as pessoas jurídicas que patrocinam os planos administrados pela PREVIDÊNCIA BRB.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 6/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

Participantes: pessoa física que, na qualidade de empregado de patrocinador ou associado ou empregado de instituidor, venha a se filiar ao plano de benefício ou que, mesmo na hipótese de rescisão do vínculo contratual, tenha optado por manter-se vinculado ao plano, nos termos constantes dos regulamentos específicos.

Assistidos: participante ou seu beneficiário em gozo de benefício de prestação continuada.

[6] Instituidores: consideram-se as pessoas jurídicas, associações, sindicatos que aderem a um plano de benefício instituído, administrados pela PREVIDÊNCIA BRB, conforme legislação de regência.

Titular de dados pessoais: todas as pessoas físicas que forneçam seus dados pessoais para a PREVIDÊNCIA BRB, incluindo os participantes, beneficiários, dependentes, colaboradores, dirigentes, prestadores de serviços, sócios e ou representantes de pessoas jurídicas.

Órgão Regulamentador/Governo: órgãos, autarquias, demais entes governamentais e de estado que exercem o papel de fiscalização, regulamentação e controle de produtos e serviços de interesse da PREVIDÊNCIA BRB.

2.1. Direitos das Partes Interessadas:

O processo de governança reconhece os direitos das partes interessadas que participam direta ou indiretamente do processo de gestão da PREVIDÊNCIA BRB, preservando a segurança das informações e os dados pessoais, o diálogo bidirecional de relacionamento, por meio de ações informativas e consultivas, baseando-se em valores como a confiabilidade, transparência, disponibilidade, integridade, e o respeito mútuo, inclusive em situações de divergência.

2.1.1. Ao Participante e ao Assistido

Direito à representatividade, na forma legal e estatutária, efetivada por processo eleitoral formalizado para escolha de representantes nos órgãos diretivos, como forma de participar das decisões relativas aos planos de benefícios administrados pela PREVIDÊNCIA BRB.

Direito a ser suficiente e tempestivamente informados sobre a gestão dos planos de benefícios a que estão vinculados.

Direito de que as previsões regulamentares sejam atendidas e as informações devidamente protegidas e salvaguardadas.

2.1.2. Ao Patrocinador e ao Instituidor

Direito à representatividade, levada a efeito por indicação de representantes nos órgãos diretivos, conforme dispositivos legais e estatutários, como forma de participar das decisões relativas aos planos de benefícios administrados pela PREVIDÊNCIA BRB.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 7/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

Direito a ser suficiente e tempestivamente informados sobre a gestão dos planos de benefícios e administrativa da Entidade.

Direito de que os requisitos regulamentares sejam atendidos e as informações devidamente protegidas e salvaguardas.

2.1.3. Aos Colaboradores da PREVIDÊNCIA BRB

Direito de atendimento das cláusulas contratuais e os dados pessoais disponibilizados protegidos de acordo com a política de privacidade da Entidade.

Direito a ser suficiente e tempestivamente informados sobre a gestão dos planos de benefícios e administrativa da Entidade.

Direito de que os requisitos regulamentares sejam atendidos e as informações devidamente protegidas e salvaguardas.

2.1.4. Ao titular de dados pessoais

Direito de ter acesso aos próprios dados pessoais.

Direito de ter a confirmação pelo controlador da existência de tratamento dos dados pessoais.

Direito à correção de dados pessoais incompletos, inexatos ou desatualizados.

Direito à anonimização, bloqueio ou eliminação de dados pessoais desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a Lei.

Direito à portabilidade dos dados pessoais.

Direito à eliminação dos dados pessoais, ressalvados os casos de cumprimento de obrigação legal ou regulatória.

Direito à informação quando a eventuais compartilhamentos dos dados pessoais.

Direito à informação sobre a possibilidade de o titular não fornecer consentimento e as consequências dessa negativa.

Direito à possibilidade de revogação do consentimento, ressalvados os casos de cumprimento de obrigação legal ou regulatória.

2.1.5. Ao Órgão Regulamentador/Governo

Direito de serem prestadas as informações relacionadas aos produtos e serviços da PREVIDÊNCIA BRB, respeitadas a legitimidade e a competência legal.

3. REFERENCIAL ESTRATÉGICO DA PREVIDÊNCIA BRB Missão, Visão e Valores

Missão

“O futuro que você sonha está em nossos planos.”

Visão

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 8/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

“Ser uma entidade fechada de previdência complementar com portfólio de produtos inovadores e de qualidade, com rentabilidade acima do mercado, solidez nos controles internos, marca forte, com gradual e consistente crescimento no volume dos recursos administrados e no número de participantes, com atuação em todo território nacional.”

Valores

“Respeito – Respeitamos e valorizamos as pessoas.

Foco no Participante – Reconhecemos no participante a razão de existir da Regius.

Relações Institucionais – Zelamos pela qualidade e confiabilidade das relações.

Transparência – Primamos pela clareza e tempestividade na prestação das informações.

Compromisso – Somos comprometidos com a realização dos sonhos e qualidade de vida dos participantes e seus familiares.

Eficácia na Gestão – Temos foco no resultado e agimos com transparência, integridade e responsabilidade socioambiental.

Segurança – Prezamos pela segurança das informações, do dinheiro investido e pelo cumprimento das normas e regulamentos.

Espírito Empreendedor – Agimos com pensamento inovador para agregar valor à experiência dos nossos clientes.”

3.1. Políticas Corporativas

As políticas corporativas são o conjunto de diretrizes com a finalidade de proporcionar razoável segurança às partes interessadas quanto à realização adequada e eficiente das atividades e criar senso comum para o processo de tomada de decisão.

3.1.1. Política de Qualidade

Melhorar continuamente os serviços, buscando a permanente satisfação de participantes, assistidos, patrocinadoras, instituidoras, colaboradores e parceiros.

As equipes internas da PREVIDÊNCIA BRB devem adotar continuamente medidas de melhoria nos processos operacionais, criando um efetivo ambiente de controle com relação aos processos desenvolvidos em sua unidade de atuação. Para tanto, deve-se:

- Desenvolver uma liderança positiva, apoiando o crescimento profissional, intelectual e de parceria entre os colaboradores das unidades organizacionais e entre as próprias unidades;
- Eliminar conflito de interesses e estabelecer internamente níveis de controle e de supervisão, com o objetivo de mitigar riscos e criar um efetivo ambiente de controles nas unidades;
- Apoiar projetos de melhoria na execução dos processos, com foco na qualidade, na otimização das rotinas, no alcance das metas traçadas e resultados almejados e na redução dos custos administrativos.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 9/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

3.1.2. Política de Segurança e Privacidade

Compromisso com a segurança da informação e proteção de dados dos participantes e assistidos, assegurando a confidencialidade, integridade, disponibilidade e privacidade das informações sempre com o comprometimento, ética e transparência. A Entidade busca a melhoria contínua em todos os seus processos e serviços.

3.1.3. Gestão de Pessoas

Atração, desenvolvimento e retenção de uma competente força de trabalho.

Manutenção de permanente diálogo com empregados e colaboradores.

Compromisso com o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados.

Zelo permanente da saúde, segurança e condições motivacionais dos empregados.

[6] Nota 2 - Em caso de conflitos internos, cabe ao diretor da unidade resolver as questões e, se necessário, o assunto será levado para a Diretoria Executiva, para solução final do conflito.

[6] Nota 3 - Todas as regras que regem as rotinas relacionadas à gestão dos recursos humanos da PREVIDÊNCIA BRB estão descritas no Regulamento de Pessoal, Plano Básico Organizacional, Acordos Coletivos de Trabalho e no PO – Gestão de Pessoas.

3.1.4. Segurança da Informação

As informações corporativas - informatizadas ou não - devem ser tratadas sob os atributos de confidencialidade, disponibilidade e integridade e observar procedimentos formais para armazenamento, controle, compartilhamento, manipulação e descarte.

Correção, segurança, precisão e adequação devem ser asseguradas em todas as informações corporativas geradas em nome da PREVIDÊNCIA BRB, por seus agentes e prepostos.

As soluções de tecnologia da informação adotadas pela PREVIDÊNCIA BRB devem garantir a eficiente e eficaz realização das atividades da Entidade e a segurança das informações e dados.

Documentos, contratos, registros financeiros e contábeis e relatórios de qualquer natureza serão sempre a expressão da verdade, sendo os dirigentes, empregados e prestadores de serviços os responsáveis pelas informações neles contidas.

[6] Nota 4 - Todas as regras de segurança da Informação estão contempladas nas Políticas de Segurança da Informação, no Manual de Segurança da PREVIDÊNCIA BRB (Segurança Tecnológica) e no PO de Gestão de Tecnologia da Informação.

3.1.5. Proteção de Dados Pessoais

A privacidade de dados pessoais tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de privacidade, livre desenvolvimento da personalidade do participante e

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 10/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

do assistido. A Entidade está comprometida em atender as exigências da Lei Geral de Proteção Dados.

[6] Nota 5 – Todas as regras que regem as rotinas relacionadas à gestão de privacidade dos dados estão descritas na Política de Privacidade de Dados e nos Manuais e Procedimentos Operacionais que detalham o processo de proteção de dados, envolvendo principalmente as áreas de previdência e relacionamento, de administração, de governança e de canais e tecnologia.

3.1.6. Gestão de Riscos e Controles Internos e Conformidade

O sistema de controles deve abranger todos os riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da PREVIDÊNCIA BRB, de maneira que sejam continuamente identificados, avaliados, controlados e monitorados.

A redução da probabilidade e/ou impacto de eventos de perda garante a percepção de menor risco por parte de patrocinadores, instituidores, participantes, assistidos e órgãos de fiscalização e de regulação e preservam o valor e a imagem da Entidade.

A PREVIDÊNCIA BRB deverá identificar, avaliar, controlar e monitorar os riscos que possam comprometer os objetivos e funcionamento da Entidade, segregando-os quanto à probabilidade de ocorrência, bem como por conflito de metas e diretrizes definidas pelos Órgãos Estatutários.

O atendimento à legislação de regência é obrigação a ser cumprida por todos os colaboradores da PREVIDÊNCIA BRB, para tanto, os gestores devem manter rotinas e normativos sempre aderentes aos regramentos legais, normas e regulamentos.

A transparência nos atos é expressa pela Entidade ao informar clara e tempestivamente às partes interessadas os riscos aos quais os planos estão sujeitos e as providências adotadas para mitigá-los.

[6] Nota 6 - Todas as rotinas de gestão de riscos, controles internos e conformidade estão previstas na Política de Riscos, Controles Internos e Conformidade, no Manual de Riscos, Controles Internos e Conformidade, na Política e no Manual de Prevenção e Controle do Crime de Lavagem de Dinheiro e Ocultação de Bens, Direitos e Valores e no PO de Gestão de Riscos e Controles e nos demais PO que compõem o Sistema de Integridade da PREVIDÊNCIA BRB.

3.1.7. Gestão da Comunicação e marketing

Buscar permanentemente o fortalecimento da imagem institucional da Entidade e da marca PREVIDÊNCIA BRB no setor de previdência fechada complementar brasileiro e demais públicos de interesse.

Primar pelo relacionamento proativo, transparente, ético e próximo com todos os públicos.

Integrar as ações de comunicação institucional com as diretrizes do sistema de previdência fechada complementar brasileiro.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 11/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

Adotar mecanismos que viabilizem divulgação oportuna e precisa de informações, em parceria com as patrocinadoras e instituidoras dos planos administrados.

[6] Nota 7 - Todas as rotinas relacionadas à comunicação estão descritas na Política de Comunicação Institucional, no PO – Gestão da Comunicação Institucional e no Plano Anual de Comunicação.

3.1.8. Gestão das relações comerciais da PREVIDÊNCIA BRB com fornecedores e prestadores de serviços e parceiros comerciais.

As relações comerciais da PREVIDÊNCIA BRB com prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais devem ser conduzidas de acordo com os princípios da transparência, lealdade e honestidade.

Os contratos com prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais terão por princípio a natureza duradoura, sem prejuízo da livre iniciativa e da igualdade na concorrência.

A seleção de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais deve ser decidida pelos órgãos de governança, conforme alçadas e normativo específico e processada exclusivamente com base em avaliações objetivas de qualidade, preço, capacidade de fornecimento, adequadas às necessidades da PREVIDÊNCIA BRB.

Nos contratos com prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais devem constar as cláusulas anticorrupção e referências ao Plano de Integridade da PREVIDÊNCIA BRB e ao Código de Conduta e Ética, cuja cópias serão entregues quando celebração do contrato. Também deve constar cláusula que se refere à responsabilidade socioambiental, que vislumbram a erradicação do trabalho escravo, forçado, infantil e exploração do trabalho infante-juvenil, com a preservação do meio ambiente e a proteção de consumidores, bem como as cláusulas que tratam do sigilo de dados e da segurança de informações.

Nos termos de Plano de Integridade da PREVIDÊNCIA BRB, poderá ser feita Due Diligence nos prestadores de serviços, antes da contratação.

[6] Nota 8 – Todas as rotinas que disciplinam as relações comerciais da PREVIDÊNCIA BRB com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais estão descritas na Política de Serviços de Terceiro e Parceiros Comerciais, o Manual de Serviços Administrativos e no PO - Infraestrutura e Contratação de Serviços.

3.1.9. Da Responsabilidade Socioambiental

Os investimentos feitos na PREVIDÊNCIA BRB devem observar os princípios relacionados à sustentabilidade, que podem ser monitorados através dos fatores ESG (Environment, Social & Governance), os quais designam as dimensões não financeiras associadas à sustentabilidade que devem ser utilizadas na análise de investimentos, abrangendo os componentes ambientais, sociais e de governança, considerando os seguintes elementos: impacto ambiental das empresas e dos seus investimentos;

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 12/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

esforços para conservar e gerir os recursos naturais; respeito pelos direitos humanos; internalização dos impactos ambientais e sociais na esfera empresarial.

Nos termos do item anterior, o aspecto de responsabilidade socioambiental também será observado nas relações comerciais.

[6] A PREVIDÊNCIA BRB também utiliza critérios ESG, no âmbito de outros processos desenvolvidos na entidade, envolvendo as ações de Educação Financeira e Previdenciária; projetos sociais; de proteção social e ambiental e de fortalecimento de governança corporativa.

[6] Nota 9 – A PREVIDÊNCIA BRB proporciona a seus empregados um ambiente saudável para o desenvolvendo das atividades laborais, bem como preservará a integridade de seu corpo funcional e cuidará para que não haja conflitos de interesse, discriminação e assédio de qualquer natureza, bem como desperdício ou mesmo utilização desnecessários de bens de consumo.

[6] Nota 10 – As ações de ESG da Previdência BRB são estabelecidas anualmente em um Plano ESG, aprovado pela Diretoria Executiva.

4. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA NA PREVIDÊNCIA BRB

A estrutura de governança diz respeito às competências dos agentes de governança para conduzir as atividades no âmbito da PREVIDÊNCIA BRB, cuja atuação deve estar pautada em conformidade com preceitos ético-legais, observando, ainda, as seguintes posturas:

Conflito de Interesses: é vedada a participação em decisão ou exame acerca de matéria sobre a qual exista conflito de interesse pessoal ou relativo a terceiros sob sua influência.

Dever de Diligência: devem agir de forma idônea e proativa no exercício de suas atribuições, zelando pelo patrimônio da Entidade como se fosse de sua propriedade.

Dever de Lealdade: a lealdade à PREVIDÊNCIA BRB é condição essencial para atuar como agente de governança da Entidade, e, no exercício de suas atribuições, buscar a conciliação de interesses das Partes Interessadas.

Finalidade das Atribuições: devem observar as atribuições que lhe são conferidas pelas normas de regência, pelo Estatuto, pelos regimentos e normativos internos.

Liberalidade Proibida: é vedada a prática de atos de liberalidade às expensas da Entidade, assim entendidas a utilização e cessão, a qualquer título, de recursos ou bens, recebimento de vantagens pessoais, direta ou indiretamente.

Sigilo: guardar sigilo de informações relevantes sobre a Entidade e não se colocar como canal de acesso privilegiado junto a representados. As informações devem ser disponibilizadas de forma equitativa, sobretudo no que diz respeito a fatos corporativos, estratégicos, mercadológicos, além de resultados econômico-financeiros.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 13/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

Responsabilidade Civil, Administrativa e Penal: os agentes de governança não são pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da Entidade, se em decorrência de ato regular de gestão. Entretanto, devem ser penalizados pelos prejuízos que causarem, quando violarem as normas de regência e/ou os normativos internos, e quando agirem no âmbito de suas atribuições com imprudência, negligência, imperícia, intenção deliberada ou omissão.

[6] Nota 11 – Todas as normas que disciplinam a atuação dos órgãos estatutários estão descritas no Estatuto da PREVIDÊNCIA BRB e nos respectivos Regimentos Internos e nesta Política de Governança Corporativa. Todas as rotinas que tratam do atendimento aos órgãos estatutários da PREVIDÊNCIA BRB estão descritos no PO de Gestão da Governança Corporativa.

4.1. Agentes de Governança da PREVIDÊNCIA BRB

4.1.1. Agentes de Governança Corporativa - Nível I: Órgãos Estatutários

- **Conselho Deliberativo**

É o órgão superior da estrutura organizacional, de deliberação colegiada e responsável pela definição da política geral de administração da PREVIDÊNCIA BRB e de seus planos de benefícios e sua ação se exercerá pelo estabelecimento de diretrizes fundamentais e orientações gerais de organização, operação e administração, preservando o direito de participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é o órgão de controle interno, com atribuições de caráter fiscal estabelecidas na legislação aplicável, no Estatuto e em regimento interno próprio, cabendo-lhe principalmente zelar pela gestão econômico-financeira dos patrimônios de planos de benefícios administrados, bem como da própria Entidade.

O Conselho Fiscal deve emitir relatórios de controles internos a respeito da aderência das políticas de investimentos, premissas e hipóteses atuariais, execução orçamentária e práticas de governança corporativa da Entidade.

Diretoria Executiva

É o órgão responsável pela gestão dos planos de benefícios previdenciários e pela administração da própria Entidade, em cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo Conselho Deliberativo e controladas pelo Conselho Fiscal.

A Diretoria Executiva é composta por participantes/assistidos nomeados pelo Conselho Deliberativo e participante/assistido eleitos, nos termos do Estatuto da PREVIDÊNCIA BRB.

A Diretoria Executiva deve atuar de forma colegiada, sendo composta por 3 unidades de direção, a saber: Presidência, Diretoria de Previdência, e Diretoria Financeira, cujas atribuições e responsabilidades estão previstas no Estatuto da PREVIDÊNCIA BRB e em regimento interno próprio.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 14/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

[6] Nota 12 - Em caso de conflitos entre os órgãos de governança, cabe ao Conselho Deliberativo estabelecer os critérios para a solução do conflito, pautando sua atuação de forma independente e técnica, visando manter a harmonia e o respeito com observância dos princípios de governança corporativa.

4.1.2. Qualificação dos membros de órgãos estatutários:

Além dos requisitos exigidos em lei, os membros do Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva devem preencher os seguintes requisitos para investidura no cargo:

Alinhamento com os valores corporativos da PREVIDÊNCIA BRB.

Ausência de conflito de interesses.

Capacidade de análise de relatórios gerenciais, contábeis e financeiros.

Conhecimento das melhores práticas de governança corporativa.

Conhecimento do sistema de previdência complementar fechado.

Experiência administrativa e negocial.

4.1.3. Regras de Conduta dos membros de órgãos estatutários:

Devem ser observadas pelos membros dos Conselhos e da Diretoria Executiva as melhores práticas de governança corporativa indicadas nesta Política, consolidadas nas leis, normas de regência da previdência complementar e no sistema normativo da Entidade.

Independentemente de previsão legal, estatutária ou normativa, na condução de suas atividades, Conselhos e Diretoria devem, sempre que possível, dar publicidade aos atos, visando à maior transparência de suas ações, valendo-se de recursos e meios da própria Entidade.

Os conselheiros devem dedicar tempo suficiente às suas responsabilidades.

Os membros de conselhos indicados ou eleitos têm para com a Entidade os mesmos deveres, não podendo, ainda que para a defesa dos que o indicaram ou elegeram, deixar de observá-los.

Atuar com ética nas relações com as partes interessadas, bem como com empregados, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros.

A PREVIDÊNCIA BRB deverá tomar providências para que os futuros membros dos órgãos estatutários, além da certificação exigida e dos demais requisitos definidos pelo Estatuto e Regimentos, participarem de um treinamento básico, disponibilizado para todos aqueles que participarão dos processos seletivos, eleitorais ou para os indicados.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 15/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

4.1.4. [6] Sucessão de Membros dos Órgãos Estatutários

[6] O processo de sucessão dos membros dos órgãos estatutários, no âmbito da Previdência BRB, obedece às exigências e parâmetros estabelecidos no Estatuto da Entidade, inclusive no que se refere aos membros eleitos e ou selecionados, observada a legislação de regência.

[6] O planejamento de sucessão dos membros dos órgãos estatutários é baseado nas boas práticas de governança para identificar, selecionar, avaliar e capacitar continuamente, a alta administração, objetivando o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus membros.

[6] As diretrizes de sucessão se destinam aos atuais e futuros membros dos órgãos estatutários, com processos distintos para os Conselho Deliberativo e Fiscal e para a Diretoria Executiva. Por isso, o plano de sucessão é voltado tanto para quem já ocupa cargos nos órgãos estatutários quanto para aqueles que os postulam pela primeira vez.

[6] O processo de sucessão de membros dos Órgãos Estatutários caracteriza-se pelo planejamento alinhado às boas práticas de governança e tem como objetivo zelar pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios, garantindo a sucessão estratégica e a continuidade dos negócios.

[6] Observado o seu porte, sua estrutura organizacional e suas peculiaridades, a PREVIDÊNCIA BRB apresenta suas diretrizes gerais de sucessão com critérios claros e bem definidos com o objetivo de garantir a execução e a continuidade do negócio.

[6] O processo de sucessão é estruturado em etapas sequenciais nas quais os sucessores serão identificados pela PREVIDÊNCIA BRB. A partir disso, haverá um processo de seleção, avaliação e treinamento. Vejamos:

- a) Identificação das condições e a verificação da regulamentação em vigor para o exercício dos cargos nos órgãos estatutários.
- b) Seleção dos candidatos, que devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regulamentos relativos à sua atuação.
- c) Avaliação das competências para o cargo almejado.
- d) Capacitação, que tem o objetivo de aperfeiçoar ou munir de conhecimentos e competências os referidos candidatos.

[6] O processo de Sucessão visa garantir a execução estratégica e a continuidade do negócio cooperativo. Confira a seguir, as principais etapas:

4.2. [6] PROCESSO ELEITORAL DE MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS (Conselhos Deliberativo e Fiscal e Diretor de Previdência)

- a) Candidatos são submetidos ao processo seletivo, conforme processo definido pelo Conselho Deliberativo.
- b) Conselho Deliberativo instaura a comissão eleitoral e nomeia o coordenador.
- c) Comissão eleitoral define todo o plano das eleições e submete ao

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 16/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

Conselho Deliberativo – d) Comissão Eleitoral realiza as etapas do plano até a divulgação dos resultados. e) Área de Governança recebe toda a documentação exigida, incluindo a apresentação de certificação e de conclusão do treinamento a ser disponibilizado pela Previdência BRB e organiza a documentação para a posse dos novos membros. f) os membros são empossados e passam a exercer seus cargos.

4.2.1.[6] PROCESSO SELETIVO DE DIRETOR PRESIDENTE E DIRETOR FINANCEIRO

a) Conselho Deliberativo define as regras do Processo Seletivo, incluindo se haverá a necessidade de contratação de consultoria externa. b) Processo é divulgado e candidatos são submetidos a uma pré-seleção para atendimento das exigências estatutárias. c) Candidatos habilitados participam do processo. d) Resultado é divulgado e o processo de posse é preparado pela área de governança. d) Diretores são empossados e passam a exercer seus cargos.

4.3. [6] PROCESSO DE INDICAÇÃO DE MEMBROS DOS CONSELHOS DELIBERATIVO E FISCAL

a) Área de Governança comunica ao Conselho Deliberativo a data do fim dos mandatos dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, conforme regras estatutários e dos regimentos internos dos citados órgãos. b) Conselho Deliberativo instaura o processo, mediante plano de ações a ser seguido pela área de governança. c) Área de Governança recebe documentação e prepara o processo de posse dos novos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal. d) Presidente do Conselho dá posse e os novos membros passam a exercer seus cargos.

[6] Os casos omissos, que porventura sejam identificados, serão resolvidos no âmbito do Conselho Deliberativo.

4.4. Agentes de Governança Corporativa - Nível II: Comitês

4.4.1. Comitê de Patrocinadoras e Instituidoras – COPAT

O Comitê de Patrocinadoras e Instituidoras - COPAT tem caráter consultivo e tem por finalidade o acompanhamento da gestão dos planos de benefícios.

Sua atuação deve ser regulamentada por regimento interno específico, no qual são especificadas as competências, atribuições e regras de funcionamento.

4.4.2. Comitê de Investimentos - COMIN

O Comitê de Investimentos - COMIN é um órgão colegiado consultivo, que avalia as estratégias e proposições de investimentos dos planos benefícios administrados pela PREVIDÊNCIA BRB, bem assim do Plano de Gestão Administrativa - PGA, observadas as disposições expressas nas normas emanadas dos órgãos reguladores e

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 17/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

fiscalizadores, no Estatuto da Entidade, no seu regimento interno e nas políticas de investimentos vigentes.

É regulamentado por regimento interno específico, em que são especificadas as competências, atribuições e regras de funcionamento.

4.4.3. Comitê de Riscos - CORIS

O Comitê de Riscos – CORIS é um órgão colegiado e de assessoramento à Diretoria Executiva e Conselhos Deliberativo e Fiscal, que tem como função monitorar e avaliar, com enfoque estratégico e estrutural, os riscos inerentes às operações da Entidade: atuarial, sistêmico, de mercado, de crédito, de imagem, de liquidez, socioambiental, legal, operacional, dentre outros.

É regulamentado por regimento interno, em que são especificadas as competências, atribuições e regras de funcionamento.

4.4.4. Comitê de Ética e Disciplina – COMED

O Comitê de Ética e Disciplina – COMED é órgão colegiado deliberativo, que atuará na prevenção e repressão a condutas ético e disciplinares contrárias a legislação e normativos internos em vigor, aos bons costumes e melhores práticas de governança corporativa dos empregados e membros dos órgãos estatutários da PREVIDÊNCIA BRB, no exercício de suas funções.

É regulamentado por regimento interno, em que são especificadas as competências, atribuições e regras de funcionamento.

4.4.5. Comitê de Gerenciamento de Crise e de Imagem - COMCI

O COMCI é órgão colegiado deliberativo, que atuará na condução do processo de gerenciamento de crise e decidirá sobre as providências a serem tomadas para mitigar riscos e para preservar a imagem e a reputação da PREVIDÊNCIA BRB. Tem a finalidade de atuar na preservação da imagem da PREVIDÊNCIA BRB, com atuação na prevenção e no gerenciamento de crise que possa afetar a imagem ou a reputação da Entidade.

É regulamentado por regimento interno, em que são especificadas as competências, atribuições e regras de funcionamento.

4.5. Agentes de Governança Corporativa - Nível III: Auditor e Atuário

4.5.1. Auditor

O Auditor é o agente de governança responsável por efetuar verificações nos registros e controles e manifestar-se quanto à fidedignidade de informações corporativas, a aderência das diretrizes e procedimentos relativos aos programas de investimento, previdenciário e administrativo às normas de regência.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 18/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

Os planos de benefícios administrados pela PREVIDÊNCIA BRB, na forma legal, devem se submeter periodicamente às auditorias:

Independente: examina analiticamente a escrituração contábil, manifestando se tais demonstrações representam adequadamente a posição patrimonial e financeira, o resultado de operações e os fluxos financeiros. É feita, no mínimo, anualmente.

Atuarial: verifica a coerência e a consistência do cadastro de participantes, das hipóteses biométricas, demográficas e financeiras, do regime de financiamento das reservas necessárias à cobertura dos benefícios e do perfil do financiamento do plano. É feita a cada três anos.

De Benefícios: analisa o cadastro dos participantes, o aporte de contribuições, a concessão e a manutenção de benefícios, regulamentos e planos de custeio dos planos de benefícios. É feita a cada três anos.

Das Patrocinadoras: responsável pela supervisão e fiscalização sistemática das atividades da PREVIDÊNCIA BRB. É feita de forma regular, conforme programação das Patrocinadoras.

Auditoria Interna: subordinação direta ao Conselho Deliberativo. Desenvolve seu trabalho a partir do Plano Anual de Auditoria Interna aprovado pelo Conselho Deliberativo. Pode ser terceirizado ou interno.

4.5.2. Atuário

O Atuário é o agente de governança responsável pelo acompanhamento atuarial dos planos de benefícios, bem como por efetuar verificações e se manifestar anualmente sobre a aderência das premissas e hipóteses atuariais e solvência dos planos de benefícios.

4.6. Agentes de Governança Corporativa - Nível IV: Representantes em empreendimentos

Os representantes da PREVIDÊNCIA BRB que atuam como prepostos ou membros de órgãos colegiados - conselhos de administração, consultivos, fiscais etc. - em empresas participadas ou empreendimentos, devem atuar conforme as seguintes orientações:

Acompanhar a gestão do empreendimento, examinando os livros e documentos, solicitando informações sobre contratos e quaisquer outros atos.

Atuar de forma ativa, contribuindo para agregar maior valor à empresa.

Buscar, continuamente, informações acerca de passivos potenciais do empreendimento, monitorando ações preventivas da administração a respeito.

Colaborar com a definição e implementação de política de valorização do investimento.

Comunicar à Diretoria Executiva da PREVIDÊNCIA BRB fatos de que tomem conhecimento e que possam ser considerados relevantes aos interesses da Entidade, respeitando-se as determinações normativas e legais aplicáveis.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 19/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

Enviar à PREVIDÊNCIA BRB informações e documentos capazes de contribuir com a elaboração de relatórios fidedignos à realidade econômico-financeira do empreendimento.

Incentivar a adoção das melhores práticas de governança corporativa pela empresa participada.

4.7. Agentes de Governança Corporativa - Nível V: Empregados

Todos os empregados devem exercer as atribuições previstas no Plano Básico Organizacional da PREVIDÊNCIA BRB e respeitar os padrões de conduta definidos no Código de Ética da Entidade e nesta Política.

A PREVIDÊNCIA BRB atua com foco no cumprimento de seu dever fiduciário, vez que considera que seus objetivos institucionais devem agregar valor e qualidade aos serviços prestados aos participantes, assistidos e patrocinadores. Para tanto, os empregados devem atuar tendo como máximas:

Desenvolver atividades em sintonia com os princípios da transparência, segurança, rentabilidade, solvência econômica e financeira, bem como o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios.

Trabalhar com o compromisso de obter alto nível de qualidade, segurança e inovação.

Prestar contas e assumir responsabilidade pelas ações realizadas.

Respeitar a legislação, normas reguladoras e normas internas.

Buscar constante atualização das informações necessárias ao desempenho de suas atividades.

5. PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.1. Ética

O Código de Conduta e Ética é norma interna que estabelece padrões e normas de conduta e integridade que contribuam para preservar a imagem a reputação da PREVIDÊNCIA BRB e seus integrantes. de sustentação às melhores práticas de governança corporativa e deve abranger o relacionamento entre os agentes da Entidade e demais partes relacionadas, abrangendo:

Princípios fundamentais da gestão;

Princípios de conduta profissional;

Princípios da conduta institucional;

Práticas não permitidas ou antiéticas.

O Conselho Deliberativo é o agente de governança responsável pela ação disciplinar aplicável aos membros dos órgãos estatutários, a qual será exercida na forma prevista em seu Regimento Interno e pelo Regimento do Comitê de Ética e Disciplina.

	PREVIDÊNCIA BRB	Página 20/20	Grau de Sigilo \$ 00 - Público
	Política de Governança Corporativa		

A Diretoria Executiva é o agente de governança responsável pela ação disciplinar aplicável aos empregados da Entidade e a exercerá em conformidade com o Código de Conduta e Ética da PREVIDÊNCIA BRB, pelo Regulamento de Pessoal e pelo Regimento do Comitê de Ética e Disciplina.

5.2. Normas

A estrutura da governança deve assegurar o cumprimento efetivo de dispositivos legais e normas emanadas de órgãos reguladores e fiscalizadores, bem como a implementação de sistema normativo estruturado e integrado, cujo escopo estabeleça a estrutura organizacional, alçadas, competências, responsabilidades, atribuições, procedimentos operacionais e demais regras que assegurem às partes interessadas uma gestão eficiente e eficaz da Entidade e dos planos de benefícios por ela administrados.

5.3. Divulgação e Transparência

A estrutura da governança deve assegurar a divulgação oportuna e precisa de todos os fatos relevantes referentes à Entidade e seus planos de benefícios, inclusive resultados financeiros e operacionais, situação atuarial, objetivos estratégicos, principais investimentos, fatores de risco previsíveis e relevantes, estrutura e política de governança corporativa.

As informações devem ser preparadas e divulgadas segundo os mais altos critérios de governança, devendo ser examinadas periodicamente pelas instâncias responsáveis a fim de proporcionar fidedignidade às mesmas. Os canais para a disseminação das informações devem permitir acesso justo, oportuno e de custo aceitável às informações relevantes e deve ter linguagem clara e acessível.

A Diretoria Executiva é o agente de governança responsável pela publicação e divulgação de informações corporativas aos públicos de interesse da Entidade, cuja descrição da forma e veículos de informação estão descritos no Plano Anual de Comunicação da PREVIDÊNCIA BRB.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações e os casos omissos na presente Política de Governança Corporativa serão tratados pela Diretoria Executiva ou Conselho Deliberativo, conforme alçadas.

Esta Política será revista a cada ano e as regras entrarão em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Deliberativo.