



**LIVRO DE REGISTRO DE ATAS DE REUNIÕES ORDINÁRIAS
COMITÊ DE AUDITORIA
ATA DA 21ª REUNIÃO ORDINÁRIA**

Aos 30 (trinta) dias do mês de setembro de dois mil e vinte e um, às 14:00 horas, conforme prévia convocação reuniram-se os membros do Comitê de Auditoria (COAUD) da Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo – PREVCOM, senhores Evenilson de Jesus Balzer, Maurício Augusto Souza Lopes e Wilson Luiz Matar, a colaboradora da PREVCOM, a Sra. Angelita de Almeida da Área Contábil e os Consultores da Fundação Getúlio Vargas (FGV) os Srs. Marcos Antônio Mirandela, Carlos Oscar e Pedro Buck Avelino. Considerando a pandemia do novo Corona Vírus (COVID-19) e ainda, considerando o disposto no Regimento Interno do COAUD Artigo 9º. Parágrafo 2º e as Regras Operacionais do Comitê item 4.3.3, a presente reunião foi realizada por videoconferência. Ordem do dia: 1. **Assuntos Internos do Comitê e Aprovação da Ata da Reunião Anterior.** 2. **Apresentação da Fundação Getúlio Vargas sobre o trabalho desenvolvido na Fundação.** 3. **Reunião com Diretora de Investimentos Sra. Flávia Nazaré.** 4. **Apresentação das Informações Contábeis e atualização da Contratação de Auditores independentes.** 5. **Definição da pauta da 22ª. Reunião.** 1 - **Assuntos Internos do Comitê e Aprovação da Ata da Reunião Anterior.** A ata da 20ª. Reunião do Comitê de Auditoria foi aprovada por todos os membros. Foi comentado entre os membros o tema de avaliação do plano de ação para os temas de auditoria independente apresentada na reunião do Conselho Deliberativo, que contou com a presença do coordenador do COAUD. 2 – **Apresentação da Fundação Getúlio Vargas sobre o trabalho desenvolvido na Fundação.** Os consultores da FGV supracitados apresentaram a conclusão dos trabalhos de consultoria para a Fundação envolvendo três partes: análise do quadro de pessoal, plano de carreira e avaliação de desempenho. Para analisar as oportunidades no quadro de pessoal, a consultoria fez avaliações da estrutura organizacional, do processo de trabalho, do redesenho da estrutura administrativa, da possibilidade de terceirização e do quadro de pessoal necessário. Também foram avaliadas a atual estrutura de chefia, sistema de avaliação de desempenho, definição de chefia, estrutura de comando, definição de estruturas reais de avaliadores e avaliados. Para a avaliação da situação atual foram feitas leituras dos normativos vigentes, entrevistas de percepção e elaboração de mapas analíticos da estrutura atual. Foi percebido sobreposição de processos em estruturas



**LIVRO DE REGISTRO DE ATAS DE REUNIÕES ORDINÁRIAS
COMITÊ DE AUDITORIA
ATA DA 21ª REUNIÃO ORDINÁRIA**

diferentes, linhas de comando indefinidas com assessorias executando funções diferentes das especificadas sem formalidade de chefia. A conclusão é que a estrutura não é clara. Para buscar a causa deste fato se consulta o decreto de constituição da Prevcom que definiu através de seu regimento a estrutura de funcionamento e os cargos necessários para seu funcionamento (livre provimento). Neste decreto não está especificado a atribuição dos cargos. Esta estrutura programada se mostrou inadequada ao longo do tempo, o que exigiu alterações funcionais em relação ao decreto original e que estão descritas no regimento interno da Fundação. Desta forma há distorções como nomenclaturas de cargos distintos para a mesma função e disparidades entre assessoria e linha. A remuneração é assimétrica e não há plano de carreira, o que impossibilita a evolução salarial horizontal e vertical para reconhecer os colaboradores que se destacam. Eles também não são avaliados formalmente. Esta situação desestimula as pessoas que só podem ascender por motivo de substituição de posições desocupadas. Com base no diagnóstico foram feitas propostas de organograma, dimensionamento de estrutura, possibilidade de terceirização, política remuneratória e impacto nos custos. Na proposta de organograma se destaca a introdução de estrutura de Auditoria Interna e de Compliance ligadas diretamente ao Conselho Deliberativo. O COAUD destacou aos consultores a ausência do Comitê de Auditoria no organograma da Fundação proposto dado que é um órgão instituído por meio de Resolução do Conselho Nacional de Previdência Complementar –CNPC e regulamentado pela PREVIC. Já também a proposta de deslocamento de algumas assessorias ligadas diretamente ao presidente e alterações das estruturas das diretorias especificando os quadros gerenciais e não gerenciais. Foi descrito o perfil e atribuição de cada cargo gerencial, de especialista, analista e técnico para poder aplicar o processo seletivo que é obrigatório para a Fundação. Para a sugestão de remuneração foi aplicada uma pesquisa de mercado com base no setor de previdência complementar fechada com entidades ligadas ao Estado de São Paulo (Metrus e Sabesprev) e com base nas informações da ABRAPP associação nacional das entidades de previdência complementar fechadas. Baseada nas sugestões de ajustes de movimentações, de aceleração de carreira, evolução funcional e próximas evoluções de colaboradores o impacto pode ser de 1,33% da folha.



**LIVRO DE REGISTRO DE ATAS DE REUNIÕES ORDINÁRIAS
COMITÊ DE AUDITORIA
ATA DA 21ª REUNIÃO ORDINÁRIA**

O sistema de avaliação além de ser apresentado à Fundação, já está sendo aplicado pela primeira vez em caráter de piloto compreendendo os seguintes pontos: 1 - Identificação das chefias e preenchimento do formulário pelo funcionário. 2 – Devolução da avaliação do avaliador para o avaliado. 3 – Interposição e julgamento de recursos caso ocorra divergências não resolvidas. 4 – Classificação final e publicação. Este piloto para o novo processo atingiu 68 pessoas das 73 do total ficando somente a Diretoria fora do processo. Neste teste foram identificados 25% de pessoas que poderiam ter movimentação horizontal e vertical. Estas 17 pessoas que se ajustadas teriam um impacto na folha de R\$ 7,3 mil/mês ou 1,33% da folha como mencionado. Considerando a necessidade de crescimento da Fundação para cumprir o novo organograma e para atender o crescimento de volumes de negócios foram feitos estudos de dimensionamento tanto do time gerencial como o não gerencial (especialistas, analistas e técnicos). Desta forma seria necessário um aumento de quadro de 31 pessoas sobre o quadro atual de 18 gerenciais e 55 não gerenciais. Este novo quadro seria composto de 8 especialista, 18 analistas e 5 técnicos. Esta movimentação ocorreria a curto prazo (2 anos) de 10 colaboradores com impacto de R\$ 61,6 mil/mês (19% da folha) e 21 a médio prazo (2 a 5 anos) com impacto de R\$ 144 mil/mês ou 37% da folha. Para atender parcialmente a esta necessidade, uma solução seria a utilização da terceirização de serviços para isto foram feitos os seguintes estudos: 1 – Mapeamento das atividades passíveis de terceirização. 2 – Identificação de riscos e oportunidades de terceirização (análise SWOT). 3 – Identificação das áreas e posições que sejam consideradas aptas a terceirizar, com identificação daquelas sem restrições e com terceirização restrita. No exemplo de aumento de 31 pessoas, 10 delas poderiam ser terceirizadas. Como último ponto, foi apresentado a proposta de política remuneratória atingindo os Grupos Ocupacionais e níveis hierárquicos da Fundação de forma que os ocupantes dos cargos sejam remunerados com um percentual do cargo superior imediato iniciando com o cargo de presidente. Nesta proposta foi introduzido o conceito de gratificação de função para algumas posições. Para este estudo foram aplicados três cenários e para um deles foram usados parâmetros de mercado para comparação com informações dos Fundos de Previdência Complementar da Sabesp e do Metro por serem ligados ao Estado de São



**LIVRO DE REGISTRO DE ATAS DE REUNIÕES ORDINÁRIAS
COMITÊ DE AUDITORIA
ATA DA 21ª REUNIÃO ORDINÁRIA**

Paulo e a média de mercado de todos os Fundos de Pensão fornecido pela ABRAPP (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar). Os resultados das simulações foram os seguintes em termos de impacto financeiro sobre a folha de pagamentos em curto e médios prazos: Cenário 1 – Redução de 1% Cenário 2 – Aumento de 13% Cenário 3 – Aumento de 33%. Também foram feitos estudos para a remuneração dos membros dos Conselhos (Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e membros do Comitê de Auditoria tendo como base dados do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa). Os resultados desse estudo o COAUD recebeu a informação que não foi autorizado pela Diretoria a sua apresentação. **Solicitação:** O COAUD tomou conhecimento de todas as informações e solicitou o estudo completo feito pela FGV para conhecimento e leitura. **3 - Reunião com Diretora de Investimentos Sra. Flávia Nazaré** A Sra. Flávia Nazaré por motivos de saúde não compareceu a reunião programada. Por ter avisado no decorrer da reunião não foi possível ajustar a agenda. A sua apresentação passará para 22ª. Reunião do COAUD. **4 – Apresentação das Informações Contábeis e atualização da Contratação de Auditores independentes.** A Sra. Angelita primeiramente posicionou o Comitê sobre o andamento do processo de contratação da Auditoria Independente para o ano de 2021/2022. No dia 21/09/2021 a seu pedido o COAUD analisou o Termo de Referência para a contratação da empresa de auditoria independente e enviou a resposta informando de que não havia sugestões de alterações. Este Termo foi enviado para as 6 maiores empresas de auditoria (PWC, E&Y, Deloitte, KPMG, BDO e GT). Foi dado o prazo de 15/10/2021 para envio da proposta pelas empresas. O objetivo é concluir o processo de decisão até o final de out/2021 e apresentação ao COAUD em 28/10/2021. O início dos trabalhos seria em nov/2021. Foi discutida a proposta da nova Política Contábil baseada nas sugestões da ABRAPP para uniformização das entidades na nova norma da PREVIC (IN31). O COAUD analisou a proposta e sugeriu diversos ajustes que foram enviadas para a Fundação na data da reunião. Finalmente comentou sobre os números da Fundação acumulados até jul/2021. Destacou que com 10 anos de existência, a PREVCOM, possui um volume de reservas e investimentos na ordem de R\$ 2 bilhões com crescimento de 13% sobre dez/2020. Comentou sobre as principais movimentações no Balancete

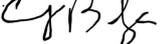


**LIVRO DE REGISTRO DE ATAS DE REUNIÕES ORDINÁRIAS
COMITÊ DE AUDITORIA
ATA DA 21ª REUNIÃO ORDINÁRIA**

Patrimonial, nas DMPS Demonstrações das Mutações do Patrimônio Social e na DPGA - Demonstração do Plano de Gestão Administrativa. Finalmente comentou sobre o desempenho dos investimentos dos fundos que estão sendo impactados pela volatilidade dos ativos financeiros como taxa de juros e bolsa de valores apontando a dificuldade de atingir os objetivos atuariais para o ano de 2021. **5 - Definição da pauta da 22ª Reunião.** Acompanhamento da Área de Gestão de Riscos e Controles Internos sobre os pontos do COAUD, Auditoria Independente e do Ciclo de Gestão de Riscos com as datas atualizadas. Área de Riscos e Controles Internos. i. Apresentação da Área de Seguridade descrevendo seus processos e atuações. Área de Seguridade. ii. Apresentação da Área de Investimentos. Diretora de Investimentos. iii. Acompanhamento da contratação da Auditoria Independente. Área de Contabilidade. iv. Aprovação da Ata da 21ª Reunião do COAUD e do Relatório do 3º. Trimestre/2021 e outros assuntos internos do Comitê. E, para constar, eu, Wilson Luiz Matar, Coordenador do Comitê de Auditoria e como secretário da reunião, lavrei e subscrevo esta Ata que, após lida e achada conforme, vai assinada pelos membros presentes.

DocuSigned by:

077C53F4EAD4481...
Wilson Luiz Matar
Coordenador

DocuSigned by:

FD6C7AE7C9E44CE...
Evenilson de Jesus Balzer
Membro

DocuSigned by:

C70219F2E4BB403...
Maurício Augusto Souza Lopes
Membro