



Manual de Governança Corporativa da Ceres

Janeiro de 2015

Sumário

1.	APRESENTAÇÃO	1
2.	OBJETIVOS.....	2
3.	MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	2
4.	PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NA CERES	3
5.	GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES.....	4
6.	RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNAS.....	4
6.1	Relações com Patrocinadoras.....	5
6.2	Relações com Participantes	5
6.3	Relações com Órgãos de Fiscalização e Regulamentação	6
6.4	Relações com meio ambiente e com os direitos humanos.....	6
6.5	Relações com a imprensa e preservação da imagem institucional	7
6.6	Relações com os parceiros	7
7.	POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO	8
8.	AGENTES DE GOVERNANÇA	10
8.1	Estrutura Organizacional	10
8.1.1	Conselho Deliberativo	11
8.1.2	Conselho Fiscal.....	14
8.1.3	Diretoria Executiva	16
8.1.4	Quadro de Empregados	18
8.2	OUTROS AGENTES DE GOVERNANÇA.....	19
8.2.1	Comitê de Seguridade.....	19
8.2.2	Comitê de Investimentos.....	19
8.2.3	Comitê de Planejamento Estratégico	21
8.2.4	Comitê de Comunicação	22
8.2.5	Comitê de Tecnologia da Informação.....	23
8.2.6	Comitê de Gestão de Riscos.....	24
8.2.7	Comitê Consultivo de Planos	24
8.2.8	Grupo de Análise Preliminar de Investimentos - GAPI.....	25
8.2.9	Grupo de Análise Preliminar de Seguridade - GAPS	26
8.2.10	Auditorias	28
9.	PRÁTICAS COMUNS PARA OS ADMINISTRADORES	29
9.1	Disposições Relativas à Gestão de Pessoas	29
9.2	Uso e Registro das Informações	30
10.	CUMPRIMENTO	30



11.	REFERÊNCIAS LEGAIS	31
12.	DISPOSIÇÕES GERAIS	32
13.	GLOSSÁRIO	33

1. APRESENTAÇÃO

A Ceres - Fundação de Seguridade Social é uma entidade fechada de previdência complementar, gestora de múltiplos planos de benefícios, instituída em 13 de fevereiro de 1979, pela Embrapa - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária e pela Embrater - Empresa Brasileira de Assistência Técnica e Extensão Rural, empresa pública extinta em 1990 pela Lei 8.029 de 12/04/89.

São também patrocinadoras da Ceres: a EMATER-MG - Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais, a EPAMIG - Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais, a Epagri - Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina S/A, a CIDASC - Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina, a ABDI - Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, a EMATER-DF - Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal e a própria Ceres - Fundação de Seguridade Social, como patrocinadora de seus empregados.

Por serem detentores da maior poupança privada nacional, responsáveis por um contingente de milhões de pessoas entre participantes, assistidos e beneficiários, os fundos de pensão devem, obrigatoriamente, adotar princípios de gestão que viabilizem a sua perenidade e a lisura da sua gestão. É nesse contexto que se enquadra a Governança Corporativa no sistema de previdência complementar.

Praticar Governança Corporativa requer a adoção de práticas e princípios de relacionamentos pela Entidade ao lidar com as suas Patrocinadoras, Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, Auditoria Independente, Comitês, Participantes e Assistidos, com a finalidade de viabilizar o cumprimento integral dos seus objetivos, garantindo não só a sua perenidade como a dos planos de benefícios por ela administrados.

Trata-se de criar um ambiente de controle dentro de um modelo balanceado de distribuição do poder, tornando a Entidade confiável mesmo aos olhos de pessoas alheias às suas atividades e finalidades, trazendo segurança aos participantes, assistidos, patrocinadoras e instituidores.

2. OBJETIVOS

Este Manual reúne as regras e os princípios de governança utilizados pela Ceres na perspectiva de alcançar os seus objetivos de instituir e administrar planos de benefícios de caráter previdenciário, complementares ao regime geral de previdência social, proporcionando aos seus participantes a garantia de uma aposentadoria tranquila. Ele contribui, ainda, para a perenidade e melhoria do relacionamento entre os participantes, assistidos, empregados, colaboradores, conselheiros, diretores, fornecedores, órgãos reguladores, entre outros relacionados à Ceres.

Os princípios deste Manual aplicam-se aos colaboradores da Ceres, inclusive os prestadores de serviços, consultores e fornecedores. O comprometimento com essas diretrizes é condição essencial para a adesão e responsabilidade na defesa dos interesses da Fundação. É dever de todos os colaboradores a leitura e assimilação dos princípios aqui mostrados.

A supervisão das diretrizes aqui estabelecidas será exercida pela Diretoria Executiva da Ceres, de forma a garantir a prática dos procedimentos elencados, visando assegurar o conhecimento e a divulgação dos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos internos e externos. O Comitê de Ética será um dos canais abertos para ouvir e agir sobre assuntos relativos às possíveis violações da política e das práticas de governança da Ceres.

3. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão: Assegurar proteção previdenciária aos participantes e às suas famílias com qualidade, ética e transparência.

Visão: Tornar-se referência no segmento de Previdência Complementar Fechada.

Valores: A gestão da Ceres é guiada pela Ética, Comprometimento, Espírito de equipe, Empreendedorismo, Transparência e Profissionalismo.

Para cumprir a missão proposta e alcançar as expectativas de atuação com excelência, conforme descrito na visão da Ceres, as atividades,



relacionamentos internos e externos, bem como a gestão propriamente dita serão conduzidos com base nos princípios e valores descritos no Código de Ética da Fundação, destacando-se os seguintes compromissos:

- a. Orientar as ações de forma profissional, ética e transparente;
- b. Manter a integridade e sigilo das informações dos clientes;
- c. Atender os requisitos dos clientes, assimilando efetivamente os conceitos da política de qualidade;
- d. Promover a melhoria contínua dos processos;
- e. Definir os procedimentos de trabalho e o cumprimento dos padrões e normas.

4. PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NA CERES

As práticas de governança estão fundamentadas em seis princípios básicos, todos importantes e complementares, cuja combinação viabiliza o cumprimento dos objetivos deste fundo de pensão:

- 1. Transparência:** divulgação aberta e ágil de informações relativas às atividades da Ceres. A divulgação não deve se restringir apenas aos itens obrigatórios, mas abranger as informações que possibilitem o acompanhamento da gestão dos planos de benefícios.
- 2. Equidade:** tratamento justo e não discriminatório das pessoas que atuam na entidade e com ela se relacionam.
- 3. Prestação de Contas:** fornecimento permanente de informações acerca das ações adotadas na gestão da entidade.
- 4. Responsabilidade Corporativa:** zelo pela sustentabilidade e perenidade da Ceres, visando ao equilíbrio econômico-financeiro e atuarial, atuando com responsabilidade social e ambiental.

5. Cumprimento das Leis: observância e atendimento às determinações previstas no arcabouço legal e regulatório do segmento de previdência complementar.

6. Ética: orientação da gestão pelo senso ético na condução moral de ações, com postura de empresa cidadã, conciliando os interesses das partes envolvidas, repudiando e combatendo qualquer forma de ilicitude.

5. GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES

A gestão de riscos visa principalmente lidar com as incertezas inerentes ao alcance dos objetivos estratégicos da Ceres, alinhar os limites de aceitação de riscos pela Entidade com as estratégias adotadas e atender aos princípios de governança corporativa, destacados neste Manual.

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

A Entidade deverá fortalecer constantemente sua estrutura de controles internos, monitorando os riscos operacionais, estratégicos, atuariais, de mercado, de crédito, de liquidez, de terceirização, legal e de imagem inerentes às suas atividades.

6. RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNAS

As relações da Ceres, tanto internas quanto externas ao seu âmbito organizacional, devem ser balizadas pelo presente Manual e pelo seu Código de Ética. Essas relações devem ter como objetivo fundamental a consecução da missão da Fundação.

6.1 Relações com Patrocinadoras

As patrocinadoras têm a co-responsabilidade de viabilizar o cumprimento da missão da Fundação. O relacionamento com estas organizações deverá ser caracterizado pela colaboração, consideração e presteza, zelando pelos interesses dos participantes, através dos seguintes princípios:

- a.** Transparência na prestação de informações, com veracidade e agilidade;
- b.** Receptividade e encaminhamento adequado às críticas e sugestões recebidas;
- c.** Preservação da confidencialidade das informações.

Dentro deste compromisso, permanece ainda o da Ceres em administrar os recursos financeiros de forma prudente em relação aos riscos de mercado, de liquidez, de crédito, operacional, legal e de imagem, observando as normas legais e considerando que os resultados têm impacto direto sobre a responsabilidade dos Dirigentes e das Patrocinadoras.

6.2 Relações com Participantes

A Ceres, para manutenção e sucesso do relacionamento com seus participantes, deve assegurar permanentemente a qualidade dos benefícios oferecidos aos participantes ativos e assistidos buscando um alto padrão de atendimento, com cordialidade e cortesia, atuando com:

- a.** Respeito ao sigilo das informações confidenciais recebidas;
- b.** Receptividade às sugestões e críticas, dando-lhes o adequado encaminhamento;
- c.** Adoção e obediência rigorosa às leis e regulamentações estabelecidas para o segmento;
- d.** Transparência na informação, veracidade, agilidade e presteza;

e. Tempestividade, eficiência, eficácia e efetividade.

6.3 Relações com Órgãos de Fiscalização e Regulamentação

Para manutenção da integridade na relação com os representantes dos órgãos de fiscalização e regulamentação, a Ceres deverá pautar-se pelo:

- a. Estrito cumprimento das legislações municipais, estaduais e federais em vigor;
- b. Cumprimento das normas e legislações aplicáveis às atividades da Fundação;
- c. Facilitação da atuação dos órgãos reguladores e fiscalizadores;
- d. Presteza e agilidade na prestação de informações;
- e. Não concessão de vantagens ou privilégios a agentes públicos em razão de sua função.

6.4 Relações com meio ambiente e com os direitos humanos

A Ceres investirá, sempre que possível, em empresas socialmente responsáveis, que respeitem os direitos humanos, não admitam a exploração do trabalho infantil ou trabalho escravo e nem causem prejuízo ao meio ambiente.

Em suas decisões sobre a contratação de serviços, compra de produtos ou aporte de recursos em empreendimentos mobiliários e imobiliários, os gestores da Ceres devem atentar para o cumprimento, inclusive por parte dos parceiros e contratados, das normas ambientais, buscando, sempre, a preservação dos ecossistemas locais e a melhoria das condições sanitárias e de habitação das comunidades.

6.5 Relações com a imprensa e preservação da imagem institucional

A Ceres, a bem do seu público, manterá comunicação com a imprensa, tornando disponíveis as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas ações observando que:

- a. Não haverá divulgação de nenhuma informação referente aos seus participantes, a menos que devidamente autorizada;
- b. Somente os Diretores, ou porta-voz formalmente designado, podem oferecer ou divulgar informações para os meios de comunicação ou outros órgãos;
- c. É dever de todos os parceiros zelar pela imagem e reputação da Ceres. Nesse sentido, todo contato profissional com qualquer órgão de imprensa deverá, obrigatoriamente, ser previamente autorizado pela Diretoria Executiva, não sendo permitido a nenhum empregado dar qualquer tipo de entrevista ou consentir tomada de imagem sua ou de seu local de trabalho, seja em vídeo, fotografia ou qualquer outra maneira de registro visual, sem a necessária autorização;
- d. A Ceres responderá de modo transparente às consultas do público, especialmente quando solicitadas pela imprensa e autoridades, sempre resguardando, em primeiro lugar, os interesses comerciais e/ou cuidados com a segurança patrimonial.

6.6 Relações com os parceiros

A integridade ética dos parceiros é requisito para o exercício competente das atividades profissionais da Ceres e importante diferencial para a excelência de seus negócios. Para manutenção dessa integridade, a Ceres deverá:

- a. Exercitar a transparência nas relações com os seus parceiros, para a construção de um ambiente de confiança mútua e de responsabilidade em todos os níveis;
- b. Privilegiar o público interno no acesso às informações relacionadas à empresa, ao negócio e às ações de recursos humanos;



c. Aceitar, respeitar e tratar a todos como iguais, com atitudes de cortesia e cooperação.

Todos os parceiros, prestadores de serviços e fornecedores devem garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, comprometendo-se com os procedimentos e instruções que regulam e preservam a segurança e a saúde, e cumprindo rigorosamente as leis e normas relativas à Medicina e Segurança do Trabalho.

Os fornecedores se obrigam a zelar pelas condições de confiança mútua quanto ao sigilo e garantias contratuais, sob pena da ruptura das relações comerciais. Eles são parceiros importantes e, portanto, devem ser íntegros na produção, entrega e prática dos contratos firmados, cumprindo de forma ética a confidencialidade das informações e as condições contratuais e comerciais estabelecidas.

A Ceres garantirá as práticas éticas e de segurança na seleção, negociação e administração das atividades comerciais, tratando com respeito os fornecedores, sem privilégios ou discriminação de qualquer natureza, independentemente do volume de negócios.

7. POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO

O modelo de Comunicação da Ceres abrange o relacionamento entre a entidade e os seus públicos relevantes. Os objetivos de comunicação não se restringem aos resultados operacionais. Focam, também, os resultados organizacionais de imagem, qualidade, perenidade e respeito às questões sociais e ambientais.

As ações e estratégias de comunicação da Ceres estão formalizadas na Política de Comunicação, que tem como finalidade principal orientar as atividades de relacionamento entre a Ceres e seus públicos, garantindo a transparência, tempestividade e confiabilidade das informações prestadas pela Fundação. A Entidade considera como público as pessoas e grupos que estão conectados ou relacionados à organização.

No âmbito interno, as ações de comunicação visam criar e consolidar mecanismos que promovam a interação entre dirigentes, gerentes e



empregados, além de conscientizar o grupo, em todos os níveis, para que a imagem da Ceres se forme, também, a partir de posturas e comportamentos individuais, tendo cada empregado a responsabilidade de contribuir para a boa imagem da Fundação.

No âmbito externo, as ações têm como objetivo proporcionar aos participantes, assistidos, gestores de previdência complementar, dirigentes das patrocinadoras, membros dos Conselhos Fiscal e Deliberativo, Sindicatos, Associações e Federações de classe, entidades do Sistema de Previdência Complementar e imprensa, condições de acompanhar a gestão dos planos de previdência complementar.

As diretrizes de comunicação estão atreladas aos princípios básicos de governança:

1. Transparência: Proporcionar aos públicos de interesse a visão mais ampla possível da entidade, a fim de conhecerem a sua missão, sua filosofia de negócios e seus valores, por meio de informações acessíveis, transmitidas em linguagem clara e objetiva;

2. Equidade: Independente da categoria em que estiverem ou da condição que ocuparem, todos os públicos de interesse terão acesso à informação e tratamento adequado, conforme direitos e obrigações;

3. Prestação de contas: Cabe à Ceres prestar contas da gestão dos recursos com responsabilidade, mediante a divulgação precisa de fatos relevantes, informações sobre sua situação financeira, ações e desempenho de gestão, de forma clara e precisa;

4. Responsabilidade Corporativa: A Ceres deverá divulgar informações sobre projetos, benefícios e as ações dirigidas a empregados, participantes, assistidos e à comunidade;

5. Obediência às leis: Além do controle interno do cumprimento das obrigações legais, a Ceres deve divulgar aos públicos relevantes que seus interesses estão sendo administrados corretamente;

6. Ética: A Ceres se compromete a manter relacionamento ético e responsável com patrocinadoras, participantes, assistidos, empregados, fornecedores e a comunidade.

8. AGENTES DE GOVERNANÇA

Os agentes de governança são componentes da seguinte estrutura:

8.1 Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional implantada para dar cumprimento à Missão da Ceres, considerando as regras definidas pela legislação pertinente, assim como os normativos internos, valores e princípios é a seguinte:

Seguindo as disposições de seu Estatuto, a Fundação Ceres é gerida por três instâncias:

1. Conselho Deliberativo
2. Conselho Fiscal
3. Diretoria Executiva
 - Diretor Superintendente
 - Diretor de Seguridade
 - Diretor de Investimentos

Cada um desses órgãos tem as suas competências, critérios de composição, indicação de membros, vigências de mandatos e requisitos mínimos claramente definidos no Estatuto.

A administração da Fundação é desenvolvida pela Diretoria Executiva, sob a orientação do Conselho Deliberativo, sendo as suas contas analisadas e validadas pelo Conselho Fiscal.

Os membros dos três órgãos responsáveis pela gestão da Ceres devem preencher os seguintes requisitos mínimos:

- a. estar inscritos na Ceres há pelo menos 5 (cinco) anos;

- b. estar em dia com suas obrigações junto à Ceres;
- c. não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado;
- d. não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público;
- e. comprovar conhecimento e experiência no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, previdência complementar, de fiscalização ou de auditoria.

Por se tratar de um fundo de pensão multipatrocinado, as patrocinadoras estaduais possuem assentos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal, compondo com os representantes dos participantes os órgãos colegiados.

A diversidade na composição dos Conselhos Deliberativo e Fiscal na Ceres tem sido uma demonstração dos fundamentos da nova governança. Ex-dirigentes das patrocinadoras partilham assentos nesses órgãos colegiados com dirigentes e ex-dirigentes dos sindicatos dos empregados, das patrocinadoras e representantes da ANAPAR – Associação Nacional dos Participantes dos Fundos de Pensão, bem como da ANAPEC - Associação Nacional dos Aposentados e Pensionistas da Ceres.

O processo eleitoral dos representantes dos participantes, assistidos e pensionistas, como também a indicação dos representantes das patrocinadoras para os Conselhos Deliberativo e Fiscal exige dos candidatos conhecimento prévio sobre a previdência complementar. Além disso, esse mesmo processo define a seleção por candidatos mais votados: titular e suplente, em vez de chapas fechadas.

8.1.1 Conselho Deliberativo

O Conselho Deliberativo é o órgão máximo da estrutura organizacional da Fundação Ceres, sendo o responsável pela definição das políticas gerais da administração e dos planos de benefícios.

O Conselho Deliberativo é constituído por 6 (seis) membros titulares, sendo 3 (três) indicados pelos patrocinadores e 3 (três) eleitos pelos participantes e assistidos por meio de voto direto, com mandato de 4 (quatro) anos, permitida uma recondução.

A cada dois anos há a renovação de metade dos membros do colegiado. A não coincidência de mandatos impede a possibilidade de renovação total Conselho Deliberativo. Haverá pelo menos 3 (três) conselheiros para manter a continuidade da gestão e evitar as cumplicidades, comuns na unicidade e na convivência.

Em conformidade com a legislação em vigor, a composição do Conselho Deliberativo obedece o critério de distribuição de vagas entre os patrocinadores que contarem com o maior número de participantes e assistidos vinculados aos seus respectivos planos previdenciários e os maiores montantes patrimoniais aportados a esses planos, nessa ordem.

O quórum mínimo para realização das reuniões do Conselho Deliberativo será de 2/3 (dois terços) dos seus membros em primeira convocação e, em segunda convocação, com a metade dos seus membros. Compete ao Conselho Deliberativo:

1. Dar posse aos membros da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal e aos seus novos membros;
2. Deliberar sobre a destituição, a pedido das patrocinadoras, dos membros da Diretoria Executiva e dos Conselhos Deliberativo e Fiscal por elas designados ou por motivo justificado dado por qualquer um de seus membros;
3. Aprovar e alterar os Regulamentos dos planos de benefícios administrados pela Fundação, os quais deverão ser submetidos à homologação das patrocinadoras e aprovação da autoridade competente;
4. Deliberar sobre planos de custeio e de aplicação dos recursos, observadas as normas legais pertinentes;
5. Deliberar sobre propostas orçamentárias da Diretoria Executiva para cada exercício;

6. Apreciar as contas da Diretoria Executiva, examinar e votar o seu relatório, o balanço anual e as contas do exercício a serem submetidas à apreciação da autoridade competente;

7. Deliberar sobre a criação e implantação de novos benefícios;

8. Deliberar sobre a admissão ou exclusão de patrocinadoras da Fundação ou de plano de benefícios, sujeita tal deliberação à aprovação da autoridade competente;

9. Deliberar sobre alterações do Estatuto, as quais serão submetidas à homologação das patrocinadoras e aprovação da autoridade competente;

10. Deliberar sobre aquisição, oneração e alienação de bens imóveis;

11. Deliberar sobre a extinção da Fundação ou de plano de benefícios por ela administrado e destinação do patrimônio correspondente, obedecidos os preceitos legais e regulamentares e obtida a aprovação da autoridade competente;

12. Zelar pelo patrimônio da Fundação e dos planos de benefícios, com estrita observância às normas legais, regulamentares e ao Código de Ética a eles aplicáveis;

13. Deliberar sobre recursos interpostos sobre ou contra as decisões da Diretoria Executiva.

Nas decisões dos negócios da Fundação, os membros do Conselho Deliberativo devem sempre agir em conformidade com preceitos ético-legais, inclusive os descritos no Código de Ética adotado pela Ceres, visando à obtenção dos melhores resultados e ao atendimento às justas expectativas dos participantes e patrocinadoras.

As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos. O Presidente do Conselho Deliberativo terá o voto de qualidade.



O Conselho Deliberativo deve orientar a sua atuação para a prevalência dos compromissos estabelecidos neste Manual, de modo autônomo e independente, a fim de que os objetivos da Ceres sejam garantidos.

Tendo em vista a necessidade de aprimorar seu desempenho, os conselheiros devem participar de seminários, cursos e eventos que promovam o constante aperfeiçoamento das suas competências.

8.1.2 Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é o órgão responsável pelo controle e fiscalização interna das atividades financeira e contábil da Fundação, apurando eventuais irregularidades, atos ineficientes de gestão, e sugerindo medidas saneadoras, em conformidade com a legislação vigente e com as normas internas.

Entre as qualificações exigidas dos conselheiros fiscais estão a experiência profissional e a capacidade de análise e detecção de falhas em relatórios financeiros, entre eles: balanço patrimonial e demonstrações do resultado do exercício, de origens e aplicações de recursos, das mutações do patrimônio líquido e do fluxo de caixa.

O Conselho Fiscal é constituído por 4 (quatro) membros titulares, sendo 2 (dois) indicados pelos patrocinadores e 2 (dois) eleitos pelos participantes e assistidos por meio de voto direto, com mandato de 4 (quatro) anos, vedada a recondução.

A cada dois anos ocorre a renovação de metade dos membros do colegiado. A não coincidência de mandatos possibilita a continuidade da gestão e evita as cumplicidades, comuns na unicidade e na convivência.

O Conselho Fiscal se reúne ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente quando se fizer necessário, mediante convocação do seu Presidente, pela maioria dos seus membros, pelo Presidente do Conselho Deliberativo ou pela Diretoria Executiva.

A tomada de decisões será sempre por maioria dos votos, sendo que além do voto pessoal, o presidente do Conselho terá também voto de qualidade. Seus membros em colegiado devem:

1. Examinar e aprovar os balancetes da Ceres;
2. Emitir parecer sobre o balanço anual, bem como sobre as contas, demonstrações e os demais aspectos econômico-financeiros dos atos da Diretoria Executiva;
3. Examinar, a qualquer época, os livros e documentos da Ceres;
4. Lavrar em livro de atas e pareceres o resultado dos exames procedidos;
5. Apresentar ao Conselho Deliberativo pareceres sobre os negócios e as operações do exercício;
6. Acusar as irregularidades administrativas e econômico-financeiras verificadas, sugerindo medidas saneadoras;
7. Participar das reuniões do Conselho Deliberativo, quando convocados, sem direito a voto;
8. Julgar, em conjunto com o Conselho Deliberativo, processos administrativos contra seus membros.

O Conselho Fiscal deverá ser comunicado imediatamente sobre fatos e decisões de caráter extraordinário, relacionados às suas atribuições estatutárias, acontecidos no âmbito da Fundação Ceres.

No mínimo, semestralmente, o Conselho deverá emitir relatórios de controles internos, levando em tempo hábil ao conhecimento do Conselho Deliberativo, a quem caberá decidir sobre as providências que eventualmente devam ser adotadas.

Em face da necessidade de aprimorar seu desempenho, os conselheiros devem participar de seminários, cursos e eventos que promovam o constante aperfeiçoamento das suas competências.

8.1.3 Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é o órgão responsável pela administração geral da Fundação, cabendo-lhe executar as diretrizes fundamentais e cumprir as normas gerais baixadas pelo Conselho Deliberativo e as estabelecidas nos Estatuto e Regulamentos da Ceres.

Trata-se do órgão executivo e de administração geral constituído por três membros: Diretor Superintendente, Diretor de Seguridade e Diretor de Investimentos.

Todos são indicados conforme o Estatuto da Fundação e designados pelo Conselho Deliberativo da Ceres e têm mandato de quatro anos, permitida a recondução. Suas reuniões são mensais e suas atribuições incluem:

- 1.** Executar as decisões do Conselho Deliberativo;

- 2.** Administrar a Fundação, de acordo com a orientação traçada pelo Conselho Deliberativo, zelando pelos interesses da entidade e pela consecução de suas finalidades;

- 3.** Praticar atos que importem em responsabilidade para a Fundação, inclusive celebrar contratos, movimentar contas bancárias, emitir e endossar cheques e títulos de crédito;

- 4.** Representar a Fundação ativa e passivamente, em Juízo ou fora dele;

- 5.** Submeter à aprovação do Conselho Deliberativo os documentos, propostas, projetos, regulamentos, planos, relatórios e demais atos de que tratam o Estatuto;

- 6.** Apresentar anualmente ao Conselho Deliberativo o plano de custeio e a proposta orçamentária para o exercício fiscal;

- 7.** Gerir os recursos dos planos de benefícios, segundo a Política de Investimentos aprovada pelo Conselho Deliberativo;

8. Zelar pelo patrimônio da Fundação e dos planos de benefícios, com estrita observância das normas legais, regulamentares e do Código de Ética a eles aplicáveis;

9. Constituir comissão incumbida de regulamentar e executar o processo eleitoral, para a eleição dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, representantes dos participantes ativos e assistidos; e

10. Exercer as demais atribuições que lhes sejam conferidas pelo Conselho Deliberativo.

Compete especificamente:

1. Ao Diretor Superintendente: a representação externa, o controle, supervisão e a avaliação das atividades internas da Fundação.

2. Ao Diretor de Seguridade: o planejamento e a responsabilidade pela execução das atividades previdenciais, bem como o acompanhamento e controle do passivo previdencial.

3. Ao Diretor de Investimentos: o planejamento e a responsabilidade pela execução das atividades de investimentos e de contabilidade geral, bem como o acompanhamento e controle dos ativos garantidores das reservas técnicas dos planos de benefícios administrados pela Ceres.

Os mandatos dos diretores não são coincidentes. Em média, a cada dois anos o mandato de um diretor é renovado. Com isto, não existe a possibilidade de renovação total dos mandatos da diretoria. Existirá um Diretor para manter a continuidade da gestão e evitar as cumplicidades comuns na unicidade e na convivência.

As atividades da Diretoria Executiva devem ser realizadas de forma colegiada, solidária e democrática, pautando-se pela boa fé e responsabilidade na construção e preservação do patrimônio e da imagem da entidade, privilegiando, irrestritamente, os fundamentos de segurança, equilíbrio atuarial, rentabilidade, solvência e liquidez, mediante políticas de investimentos e de seguridade aprovadas pelo Conselho Deliberativo.



Anualmente a Diretoria Executiva elaborará relatório anual contendo informações sobre as atividades desenvolvidas, sobretudo para divulgação aos participantes e assistidos dos planos.

8.1.4 Quadro de Empregados

Na Ceres a equipe de profissionais é considerada de fundamental importância para sua manutenção e sustentabilidade, bem como para o cumprimento da sua missão, visão e diretrizes organizacionais.

Para o melhor relacionamento e resultados da Ceres, as diretrizes aqui estabelecidas são de caráter orientador. As recomendações visam ao alcance dos objetivos, compromissos e metas da Fundação. Entretanto, não esgotam os princípios administrativos. As políticas de desenvolvimento de gestão de pessoal deverão ser formuladas e revistas periodicamente, contando sempre com o comprometimento do Quadro de Empregados.

A atuação da Fundação é pautada na aplicação de ferramentas voltadas para a atração, valorização e retenção de talentos, desenvolvimento técnico e sistêmico, além de incentivo e apoio à qualidade de vida do seu quadro de profissionais. Dois eixos conduzem a atuação profissional do Quadro de Empregados:

- 1.** A manutenção de uma efetiva segregação de atividades e funções no âmbito do quadro de empregados e de prestadores de serviços, de forma que uma mesma pessoa não assuma simultaneamente responsabilidades das quais decorram interesses conflitantes, ainda que de forma meramente esporádica ou eventual.
- 2.** A delegação de atribuições no âmbito das atividades da entidade deve ser formal, com responsabilidades claramente delimitadas, mediante definição de poderes, limites e alçadas, inclusive em relação a serviços de terceiros.

Os ambientes de trabalho foram projetados para proporcionar o conforto e a segurança necessários ao bom desempenho dos profissionais envolvidos nos processos. Buscam atender às necessidades da área de trabalho através de móveis ergonômicos, ambiente refrigerado e tecnologias avançadas. A Ceres também disponibiliza sistemas de informação integrados, que facilitam o desenvolvimento das tarefas e garantem a confiabilidade das informações.

8.2 OUTROS AGENTES DE GOVERNANÇA

Em adição aos órgãos estatutários, fazem parte da gestão, da Ceres, vários colegiados de assessoramento à Diretoria Executiva.

8.2.1 Comitê de Seguridade

O Comitê de Seguridade é um colegiado de assessoramento à Diretoria Executiva da Ceres e ao Conselho Deliberativo, constituído com a finalidade de apoiá-los na construção de diretrizes para a gestão previdenciária e o cumprimento do dever fiduciário em relação aos participantes, assistidos e patrocinadores dos planos de benefícios administrados.

Compõem o Comitê, os Diretores da Ceres, os titulares das Gerências de Benefícios, Estatística e Atuária e da Supervisão de Informações Cadastrais, e o representante do Conselho Deliberativo, indicado por seu Presidente e 06 (seis) indicados pertencentes ao Comitê Consultivo de Planos dos Patrocinadores: Embrapa, Emater-MG, Epagri, Epamig, Cidasc, ABDI e Emater-DF.

Compete ao Comitê de Seguridade:

1. Analisar e manifestar-se sobre questões previdenciárias que lhe forem encaminhadas, buscando manter os planos de benefícios administrados pela Ceres equilibrados e solventes, considerando os pareceres e as avaliações atuariais, os regulamentos, o Estatuto e a legislação, que rege a previdência complementar fechada;
2. Formular propostas e sugestões referentes às questões previdenciárias e submetê-las à Diretoria Executiva da Ceres.

8.2.2 Comitê de Investimentos

O Comitê de Investimentos tem por objetivo assegurar que as decisões na gestão dos ativos da Ceres conduzam a investimentos seguros, rentáveis e líquidos, consoante a Política de Investimentos, anualmente aprovada pela

Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo, observando as determinações da legislação vigente.

É composto pelos Diretores da Ceres, pelos gerentes de Investimentos e de Controles Internos e Gestão de Riscos, pelo Presidente do Conselho Deliberativo ou seu substituto, 01 (um) representante dos assistidos, a ser indicado pela Entidade que representa os assistidos junto à Ceres e 04 (quatro) representantes de Comitês Consultivos de Planos (CCP) das Patrocinadoras que não tenham representante no Conselho Deliberativo, indicados pelos respectivos CCP.

Compete ao Comitê de Investimentos:

1. Analisar e aprovar a Política de Investimentos, elaborada anualmente pelo Diretor de Investimentos, a ser submetida à Diretoria Executiva para decisão e posterior encaminhamento ao Conselho Deliberativo para a aprovação;
2. Analisar e dar parecer sobre propostas de compra e venda de ativos;
3. Sugerir e recomendar políticas e diretrizes de longo prazo para tolerância ao risco dos diferentes ativos que compõem os planos de benefícios administrados pela Ceres;
4. Estabelecer e recomendar procedimentos e estratégias visando assegurar a obtenção de um nível de retorno satisfatório, dentro de parâmetros de risco especificados, mantida a prudência, a eficiência nos custos e a conformidade com os requisitos legais e reguladores;
5. Supervisionar o risco de liquidez de forma a possibilitar que os ativos estejam disponíveis para os pagamentos dos benefícios aos participantes e beneficiários e para as demais obrigações da Fundação;
6. Selecionar e propor à Diretoria Executiva, a contratação e substituição de gestores de investimentos, bem como do custodiante e agente consolidador;
7. Avaliar e decidir sobre o processo de seleção, classificação, habilitação e credenciamento de corretoras de títulos e valores para prestação de serviços de representação da Ceres junto à Bolsa de Valores, nas operações no

mercado à vista de ações, bem como o descredenciamento, exclusão, manutenção ou ascensão, consoante norma específica;

8. Propor à Diretoria Executiva a alocação dos ativos para gestão externa e interna;

9. Analisar e dar parecer sobre outros assuntos julgados necessários para assegurar a segurança, a liquidez, a rentabilidade e a transparência dos investimentos da Ceres e a sua eficiência em relação a custos.

8.2.3 Comitê de Planejamento Estratégico

O modelo de gestão para o processo de planejamento estratégico é composto pelos Diretores da Ceres e pelos representantes das áreas de Benefícios, Investimentos, Comunicação, Controles Internos e Gestão de Riscos e Relacionamento.

Tem como objetivo formular e promover a efetividade da implementação das estratégias contribuindo para a sustentabilidade da Fundação com ênfase em prioridades, mecanismos de acompanhamento e avaliação das ações propostas. São funções básicas do Comitê de Planejamento Estratégico:

1. Propor e apreciar diretrizes, prioridades, estratégias, orientações e instrumentos de gestão do processo de planejamento da Ceres;

2. Promover a implantação de fluxos de informações relacionadas com o planejamento estratégico;

3. Articular as instâncias envolvidas no processo de planejamento, promovendo a implementação de mecanismos de acompanhamento e integração de processos e resultados;

4. Promover a difusão e compartilhamento de conteúdos de interesse para o planejamento e implementação das ações institucionais.

8.2.4 Comitê de Comunicação

O Comitê de Comunicação é um grupo de trabalho coordenado pelo Diretor Superintendente e composto pelos gerentes de Comunicação, Jurídico, Administrativo e de Relacionamento, com a finalidade de, em situações de crise ou ocorrência de fatos relevantes, determinar as estratégias e ações necessárias para a divulgação e disseminação de informações; analisando previamente o conteúdo dos comunicados aos públicos de interesse e à imprensa.

Compete ao Comitê de Comunicação:

- 1.** Rever, supervisionar e formalizar procedimentos para a preparação de matérias, notas oficiais ou relatórios de divulgação;
- 2.** Cuidar para que as diversas áreas da Fundação reportem tempestivamente as informações necessárias para uma adequada avaliação da informação que deverá ser alvo de divulgação;
- 3.** Identificar a informação que deve ser alvo de divulgação através de um acompanhamento das necessidades dos públicos de interesse, bem como da legislação aplicável;
- 4.** Garantir a atualização constante relativa a exigências e normas de divulgação;
- 5.** Divulgar os procedimentos de divulgação às empresas, departamentos e colaboradores envolvidos no processo de reporte;
- 6.** Avaliar a necessidade de incluir outras áreas da empresa no processo de reporte e identificar os respectivos responsáveis;
- 7.** Avaliar a necessidade de recorrer a entidades externas (auditores, advogados e outros consultores externos) no sentido de assegurar um suporte adequado ao processo de divulgação e,

8. Realizar outras funções de acordo com a indicação do Diretor Superintendente.

8.2.5 Comitê de Tecnologia da Informação

A Tecnologia da Informação - TI contribui de maneira eficaz para o sucesso e para a maior competitividade das organizações. O uso eficaz da TI e a integração entre sua estratégia e a estratégia do negócio vão além da ideia de ferramenta de produtividade, sendo muitas vezes fator crítico de sucesso.

Hoje, o caminho para este sucesso não está mais relacionado somente com o hardware e o software utilizados, ou ainda com metodologias de desenvolvimento, mas com o alinhamento da TI com a estratégia e as características da empresa e de sua estrutura organizacional.

É composto pelo Diretor Superintendente e pelos Gerentes de Administração, de Controle Internos e Gestão de Riscos, de Tecnologia e Informação e pelo Supervisor de Redes.

O Comitê de Tecnologia de Informação, tem por objetivo promover o aprimoramento da gestão das atividades e dos recursos inerentes às áreas de TI da Ceres e ainda:

1. Promover a utilização planejada e coordenada de serviços de Tecnologia da Informação para dar suporte às necessidades operacionais da Ceres;
2. Colaborar para que a Ceres possa se adaptar rapidamente à mudanças de circunstâncias tecnológicas ou de gestão e à novas demandas operacionais;
3. Identificar e implementar continuamente oportunidades de melhoria de desempenho das atribuições da Ceres e,
4. Promover o alinhamento das ações de TI às diretrizes estratégicas da Organização.

8.2.6 Comitê de Gestão de Riscos

O Comitê de Gestão de Riscos é um colegiado de assessoramento à Diretoria Executiva da Ceres, constituído com a finalidade de apoiá-la na aplicação da gestão de riscos na Fundação. É composto pelo Diretor Superintendente e pelos representantes das áreas de Controles Internos e Gestão de Riscos, Jurídica, de Tecnologia da Informação, de Investimentos e de Seguridade.

Compete ao Comitê de Gestão de Riscos:

1. Debater e analisar ações que contribuam para a formulação, homologação, implementação e atualização de políticas, planos, diretrizes e estratégias relativas à gestão de riscos na Ceres;
2. Propor, quando aplicável, os limites de exposição dos tipos de riscos inerentes à atividade da entidade;
3. Avaliar periodicamente a metodologia utilizada para classificação e quantificação dos riscos identificados na Fundação, bem como seus respectivos controles;
4. Propor ações, visando o enquadramento, a adequação e a mitigação dos riscos que apresentam níveis acima dos limites estabelecidos;
5. Avaliar a eficácia e efetividade dos controles internos e gerenciamento de riscos, na Entidade;
6. Assegurar a efetividade do processo de gestão de riscos no âmbito da Fundação.

8.2.7 Comitê Consultivo de Planos

A Ceres estimula a criação de Comitês Consultivos de Planos como estruturas de assessoramento às diretorias das patrocinadoras, formados por representantes dos participantes e assistidos no seu próprio âmbito de atuação. Isto significa a existência de uma esfera adicional de participação no processo de gestão, indo além da exigência legal.

Cada patrocinadora da Ceres tem um Comitê Consultivo de Plano. Trata-se de um grupo de trabalho escolhido pela empresa que poderá acompanhar de perto a gestão da Ceres e sugerir as diretrizes em relação às aplicações dos recursos. Funciona como uma instância que tem como finalidade prestar assessoria à administração das Patrocinadoras, na condução de assuntos relacionados à operação do plano de previdência complementar por ela patrocinado, de acordo com as atribuições estabelecidas no Regimento Interno do Comitê.

O Comitê Consultivo também tem por objetivo ser um mecanismo de auxílio aos participantes no encaminhamento de suas propostas e sugestões sobre o plano de benefício ao qual estão vinculados.

É composto por quatro membros titulares e quatro suplentes, sendo dois dos titulares e suplentes indicados pela patrocinadora e dois eleitos ou indicados pelos órgãos de representação dos participantes e assistidos. Os membros têm mandato de quatro anos e o Presidente do Comitê é escolhido entre seus representantes titulares. As principais atividades dos Comitês Consultivos são:

1. Assessorar os órgãos de direção das patrocinadoras nos assuntos pertinentes aos planos de previdência complementar;
2. Formular propostas à Diretoria das patrocinadoras, relacionados aos planos de previdência complementar;
3. Participar, quando convocados, sem ônus para a Ceres, com direito à voz e sem direito a voto, das reuniões do Conselho Deliberativo desta Entidade;
4. Participar, quando convocados, das atividades de divulgação de planos de benefícios e outras informações correlatas, de interesse dos participantes e assistidos.

8.2.8 Grupo de Análise Preliminar de Investimentos - GAPI

O Grupo de Análise Preliminar de Investimentos - GAPI, é um grupo técnico subordinado à Diretoria Executiva, tem por finalidade analisar preliminarmente todas as propostas de negócios protocoladas na Ceres, consoante com a sua



Política de Investimentos e formular propostas e sugestões de investimentos à Diretoria Executiva.

É composto pelos Diretores da Ceres e os Gerentes de Investimentos, de Controles Internos e Gestão de Riscos e Jurídico.

Compete ao GAPI:

1. O registro de todas as propostas de negócios dirigidas à Ceres em protocolo específico, de forma a permitir um acompanhamento interno sistemático, até o acatamento ou não das mesmas, mediante comunicação formal dirigida ao proponente;
2. A análise preliminar de todas as propostas de investimentos submetidas ao protocolo específico de investimentos da Fundação Ceres, tendo em vista o estabelecido na Política de Investimentos;
3. A remessa das propostas examinadas e aprovadas pelo GAPI para análises detalhadas das Gerências de Investimentos, de Controles Internos e Gestão de Riscos e Jurídica, se for o caso, para instrução e futura discussão e deliberação do CI - Comitê de Investimentos.

8.2.9 Grupo de Análise Preliminar de Seguridade - GAPS

O Grupo de Análise Preliminar de Seguridade – GAPS, é um grupo técnico subordinado à Diretoria Executiva, que tem como finalidade receber e apreciar preliminarmente as questões relacionadas com a previdência complementar, os planos de benefícios administrados pelas Ceres, especialmente seu passivo, observando os regulamentos, a legislação pertinente, a conveniência e a oportunidade de discussão das matérias pelo Comitê de Seguridade.

O GAPS é composto pelos Diretores da Ceres e pelos titulares das Gerências de Benefícios, Estatística e Atuária, Relacionamento, Jurídica, Controles Internos e Gestão de Riscos, Financeira e Supervisão de Informações Cadastrais.

Compete ao GAPS:

1. Analisar a aderência das premissas atuariais relativas às hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras dos planos de benefícios; as tendências futuras nos procedimentos atuariais; expectativas de mortalidade e de longevidade dos participantes e assistidos;
2. Apreciar o relatório de aderência das premissas às hipóteses atuarias dos planos, antes de submetê-lo à manifestação do Comitê de Seguridade;
3. Analisar e instruir as propostas de alterações de regulamentos dos planos de benefícios administrados pela Fundação;
4. Analisar e pronunciar-se sobre as concessões dos benefícios de risco dos diferentes planos visando à manutenção dos seus equilíbrios atuariais;
5. Analisar e pronunciar-se sobre a adesão de novos planos de benefícios e de novos patrocinadores e instituidores;
6. Sugerir políticas e diretrizes para a gestão dos planos de benefícios administrados pela Ceres;
7. Recomendar procedimentos e estratégias visando assegurar maior eficiência na administração dos planos de benefícios, observados os aspectos de governança, transparência, equilíbrio e publicidade;
8. Acompanhar e propor melhorias nos processos de informações cadastrais, recadastramento, concessão e manutenção de benefícios e administração da arrecadação das contribuições dos patrocinadores, participantes e assistidos;
9. Manifestar-se sobre assuntos submetidos à sua avaliação pela Diretoria Executiva e pelo Comitê de Seguridade, necessários à segurança, ao bom funcionamento e à transparência da gestão e administração dos planos de benefícios administrados pela Ceres;
10. Acompanhar e sugerir melhorias de atuação aos gerentes, responsáveis pelos setores de recursos humanos e representantes locais de previdência complementar dos patrocinadores, entre outros.

8.2.10 Auditorias

As atividades de auditoria integram um conjunto de ações com o objetivo de diagnosticar falhas operacionais, dimensionar adequadamente a formação das reservas técnicas de garantia do pagamento dos benefícios, sugerir melhorias nos procedimentos de controle interno e diagnosticar mutações patrimoniais acima ou abaixo de limites pré-estabelecidos, ensejando, a tempo, as ações corretivas pertinentes. Essas ações são de relevante importância para a segurança dos participantes.

A Ceres é auditada em três níveis: mensalmente pelo Conselho Fiscal, anualmente pela auditoria da patrocinadora e trimestralmente pela auditoria independente.

A auditoria interna (da patrocinadora) é caracterizada pelo enfoque quantitativo de suas análises, principalmente nos aspectos operacionais da administração.

Na Ceres, os trabalhos de auditoria interna são realizados por técnicos das patrocinadoras e atendem as exigências do artigo 25 da Lei Complementar nº 108, de 29/05/2001.

A função básica do auditor independente é a de analisar, verificar e opinar acerca das demonstrações contábeis da entidade, observando a consonância com as normas e procedimentos contábeis e a fidedignidade das informações prestadas pela administração.

Na Ceres, o escopo da auditoria independente abrange, além das exigências convencionais contábeis e de controles, os princípios da governança, da ética e da moral da gestão. A seleção de auditorias independentes cabe ao Conselho Deliberativo da Ceres. O prazo de permanência das referidas auditorias na entidade não deve ser superior a 04 (quatro) anos consecutivos.

Como complemento a Ceres realiza, esporadicamente, auditoria atuarial. Cabe à auditoria atuarial a avaliação dos parâmetros técnicos adotados na determinação do custo dos planos de benefícios e dos níveis de contribuições destinadas à formação das reservas técnicas garantidoras dos compromissos da entidade em relação aos seus participantes.

Os Conselhos Deliberativo e Fiscal devem, permanentemente, monitorar as avaliações e recomendações dos auditores independentes e internos sobre o ambiente de controles e os riscos. Cabe também a ambos garantir que os Diretores prestem contas das ações tomadas em relação a essas recomendações.

9. PRÁTICAS COMUNS PARA OS ADMINISTRADORES

Os Administradores da Ceres devem espelhar, no exercício de suas atividades, os seguintes compromissos:

- a.** Constante busca pela integridade pessoal e o alinhamento com os valores da Fundação;
- b.** Permanente atualização técnica;
- c.** Disponibilização de tempo para atender às demandas da Fundação;
- d.** Bom desempenho de seus órgãos estatutários, participando das reuniões de forma ativa e buscando informações relevantes às decisões de interesse da Fundação;
- e.** Zelo pelo bom relacionamento entre os Órgãos Estatutários;
- f.** Guarda de sigilo e preservação de informações privilegiadas, assim consideradas no âmbito da Fundação.

9.1 Disposições Relativas à Gestão de Pessoas

O presente Manual possui um caráter orientador e as condutas aqui estabelecidas constituem diretrizes para o melhor funcionamento da Ceres, observadas as seguintes orientações:

- a.** Manutenção permanente de diálogo com o corpo de empregados e parceiros;



- b.** Compromisso com o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados;
- c.** Cuidados com a saúde, segurança e boas condições motivacionais;
- d.** Manutenção de política de pessoal e plano de cargos, carreiras e salários, com regras claras e transparentes de avaliação, promoção e sanções, sempre observando o Estatuto, o regulamento e o Código de Ética da Ceres.

9.2 Uso e Registro das Informações

Os documentos, contratos, registros financeiros e contábeis, relatórios de qualquer natureza, serão a expressão da verdade.

Os parceiros são responsáveis pela informação segura e precisa contida nos registros e documentos que dão sustentação às atividades da Fundação. Portanto, devem assegurar a correção e adequação dos dados, bem como devem manter e salvaguardar a documentação de acordo com os procedimentos estabelecidos e as exigências da Política de Segurança das Informações.

Os parceiros devem zelar para que informações de propriedade da Ceres fiquem devidamente protegidas e não possam ser acessadas por pessoal não autorizado. A Política de Segurança das Informações deve ser consultada continuamente.

10. CUMPRIMENTO

Este Manual reflete os valores e a cultura da Ceres. O seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo e transparência nas ações de cada empregado, devendo cada um ser exemplo de conduta e compromisso para com as políticas e práticas contidas neste manual, devendo ainda:

- a.** Ler, compreender, cumprir e fazer cumprir os preceitos aqui estabelecidos;
- b.** Divulgar este manual de governança, juntamente com o Código de Ética da Fundação, aos fornecedores e prestadores de serviços;

c. Solicitar ao Comitê de Ética o esclarecimento e orientação quanto à situações e/ou fatos que representem dúvidas ou dilemas éticos.

11. REFERÊNCIAS LEGAIS

A Gestão da Fundação deve nortear-se pelo respeito à legislação e normas aplicáveis, ao Estatuto e a todos os dispositivos de caráter interno devidamente aprovados. Sem prejuízo das regras referentes a cada uma das fases dos negócios, destacam-se os seguintes instrumentos legais e normativos:

- a. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.
- b. Lei Complementar 108, de 29 de maio de 2001.
- c. Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001.
- d. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).
- e. Decreto 4.942, de 30 de dezembro de 2003 (Responsabilização por infração à legislação).
- f. Resolução CGPC nº 13, de 1º de outubro de 2004.
- g. Estatuto da Ceres.
- h. Regulamentos dos Planos de Benefícios da Fundação Ceres.
- i. Código de Ética da Ceres.
- j. Política de Investimentos.
- k. Política de Seguridade.
- l. Política de Comunicação.

- m. Política de Segurança da Informação da Ceres.
- n. Política de Gestão de Riscos da Ceres.
- o. Código de Ética da Anbima.
- p. Regimento Interno da Ceres.
- q. Regimentos dos Conselhos Deliberativo e Fiscal da Ceres.
- r. Instruções Normativas da Ceres.
- s. Resoluções, Portarias, Instruções e Atos Normativos baixados pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC –, pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social, pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil.

12. DISPOSIÇÕES GERAIS

Este manual deverá ser revisado a cada quatro anos por um grupo de trabalho designado pela Diretoria Executiva especificamente para este fim.

Os princípios deste manual aplicam-se à todos os empregados da Ceres, inclusive prestadores de serviços e consultores, estendendo-se, também, aos fornecedores. O comprometimento com essas diretrizes é condição essencial para estarmos sintonizados no mesmo objetivo e representa, sobretudo, a adesão e responsabilidade de todos na defesa dos interesses da Fundação.

É dever de todo empregado a leitura e assimilação deste manual. Todos os demais públicos diretamente envolvidos nas atividades da fundação serão informados sobre a importância de sua adesão aos princípios aqui colocados, através dos contratos estabelecidos com a Ceres.

13. GLOSSÁRIO

A Governança Corporativa - é o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho da Fundação e proteger todas as partes interessadas – participantes, patrocinadoras, conselheiros, clientes internos, dirigentes e parceiros.

a. Comprometimento: tomar a responsabilidade pelos resultados das ações, aceitando o risco e a recompensa como partes do negócio.

b. Espírito de equipe: comprometimento na busca da capacidade de alcançar resultados coletivamente, através do envolvimento de todos os empregados.

c. Ética: conjunto de regras de conduta e de moral do convívio entre as pessoas.

d. Profissionalismo: o trabalho identificará as necessidades e o aperfeiçoamento técnico contínuo de seu corpo de empregados, fornecedores e prestadores de serviço, mantendo a capacidade argumentativa e o respeito por opiniões divergentes.

e. Transparência: esforço para agir de maneira ética, honesta e profissional. As relações serão estabelecidas com ética e clareza de intenções, sem atitude evasiva ou interesses obscuros, sempre no interesse do melhor relacionamento com o seu público; A comunicação não deve restringir-se ao desempenho econômico financeiro, mas deve contemplar também fatores intangíveis que norteiam a ação da Ceres e conduzem à criação de valor, mais do que “a obrigação de informar”, a Administração deve cultivar o “desejo de informar”, sabendo que a boa comunicação interna e externa, particularmente quando espontânea, franca e rápida, resulta um clima de confiança, tanto internamente, quanto nas relações com terceiros.

f. Parceiros: empregados, fornecedores e prestadores de serviço.

g. Administradores: membro do Conselho Deliberativo, do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva.



h. Empregado: pessoa física que mantenha direta relação trabalhista com a Ceres.

i. Entidade: a Ceres – Fundação de Seguridade Social.

j. Informações privilegiadas: informações de necessária confidencialidade que podem influir, de modo ponderável, na tomada de decisão negocial.

k. Órgão Estatutários: o Conselho Deliberativo, a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal.

l. Patrocinadora: pessoa jurídica que mantém Convênio de Adesão com a Ceres para oferecer planos de benefícios a seus empregados, nos termos da legislação vigente.

m. Participantes: estão incluídos aqui os participantes ativos – pessoa física empregada nas patrocinadoras e inscrita em plano de benefício administrado pela Ceres e os participantes assistidos – pessoa física que usufrui algum benefício previdenciário da Fundação.



Ficha Técnica

Conselho Deliberativo

Presidente:

José Roberto Rodrigues Peres

Membros:

Antônio Carlos Theiss

Emídio Casagrande

Gerson Soares Alves Barreto

Maria Augusta Ribeiro Leite

Sérgio Brunale

Conselho Fiscal

Presidente:

Cleuber Oliveira

Membros:

Eurípedes Rosa do Nascimento Júnior

José Mauro Gonçalves Dias

Úrsula Maria Ludwig Moraes

Diretoria Executiva

Wenceslau J Goedert - Diretor Superintendente

Dante Daniel Giacomelli Scolari - Diretor de Investimentos

José João Reis - Diretor de Seguridade

Corpo Gerencial

Andrea Tomasini - Gerente de Relacionamento

Dinarte Melo Gouveia - Gerente de Contabilidade

Elery Cavalcanti e Silva - Gerente de Administração

Fernando Nunes Simões - Gerente Jurídico

José Alves Barreto - Gerente Financeiro

Laís Andreia da Trindade Feitoza - Gerente de Comunicação e Divulgação

Mônica Albuquerque - Gerente de Benefícios

Paulo César Gaudard - Gerente de Tecnologia e Informação

Raquel da Silva Araújo – Gerente de Controles Internos e Gestão de Riscos

Rodrigo Dias Ramos - Gerente de Estatística e Atuária

Sergio Maia Reis - Gerente de Investimentos