

CERES - FUNDAÇÃO DE SEGURIDADE SOCIAL

# MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA DA CERES

2021

# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
OBJETIVOS	4
MISSÃO, VISÃO E VALORES	5
PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NA CERES	6
GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES	6
RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNAS	7
Relações com Patrocinadoras e Instituidores	7
Relações com Participantes	7
Relações com Órgãos de Fiscalização e Regulamentação	8
Relações com meio ambiente e com os direitos humanos	8
Relações com a imprensa e preservação da imagem institucional	8
Relações com os parceiros	9
AGENTES DE GOVERNANÇA	10
Estrutura Organizacional	10
Conselho Deliberativo	11
Conselho Fiscal	13
Diretoria Executiva	14
Quadro de Empregados	16
OUTROS AGENTES DE GOVERNANÇA	17
Comitê de Previdência	17
Comitê de Investimentos	17
Administrador Responsável pela Gestão de Riscos (ARR)	19
Comitê Consultivo de Planos	19
Grupo de Análise Preliminar de Investimentos - GAPI	20
Grupo de Análise Preliminar de Seguridade - GAPS	21
Auditorias	22
PRÁTICAS COMUNS PARA OS ADMINISTRADORES	23
Disposições Relativas à Gestão de Pessoas	23
Uso e Registro das Informações	23

Uso do Manual de Alçadas Decisória	24
CUMPRIMENTO	24
REFERÊNCIAS LEGAIS	25
DISPOSIÇÕES GERAIS	27
GLOSSÁRIO	28

## 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.

E como instituidoras da Ceres: ANAPAR - Associação Nacional dos Participantes dos Fundos de Pensão, bem como da ANAPEC - Associação Nacional dos Aposentados e Pensionistas da Ceres.

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, Instituidoras, 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.

## 1. 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.

## 2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

**Missão:** Assegurar proteção social previdenciária aos empregados das patrocinadoras e familiares, oferecendo aos participantes benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência oficial com qualidade, ética e transparência.

**Visão:** Ser reconhecida como uma instituição de excelência em previdência privada fechada e se destacar pela eficiência na administração dos compromissos, solidez dos investimentos e pela flexibilidade no atendimento aos anseios dos clientes.

**Valores:** A atuação 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 Conduta 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.

### 3. 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.

### 4. 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.

A gestão baseada em risco é um dos pilares da Gestão da Fundação e permanece sendo um dos principais projetos que compõem o seu Plano de Trabalho – PAT. Tendo como objetivo aperfeiçoar os controles internos, baseado nos riscos identificados, assim como, implementar os planos de ações com as oportunidades de melhorias.

## **5. 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 Conduta. Essas relações devem ter como objetivo fundamental a consecução da missão da Fundação.

### **5.1. Relações com Patrocinadoras e Instituidores**

As patrocinadoras e instituidores têm a corresponsabilidade 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, das Patrocinadoras e dos Instituidores.

## 5.2. 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.

## 5.3. 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.

## 5.4. 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.

## 5.5. 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.

## 5.6. 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 sadias, 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.

## **6. AGENTES DE GOVERNANÇA**

Os agentes de governança são componentes da seguinte estrutura:

### **6.1. 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 Presidente
  - Diretor de Previdência
  - 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.

### **6.1.1. 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 do 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 ao 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.

### **6.1.2. 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.

### **6.1.3. 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 Presidente, Diretor de Previdência 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 Presidente: a representação externa, o controle, supervisão e a avaliação das atividades internas da Fundação.
2. Ao Diretor de Previdência: 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.

#### 6.1.4. 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.

## 6.2. OUTROS AGENTES DE GOVERNANÇA

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

### 6.2.1. Comitê de Previdência

O Comitê de Previdência 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, patrocinadoras e instituidoras dos planos de benefícios administrados.

Compõem o Comitê, o Diretor de Previdência da Ceres, os titulares das Gerências de Benefícios (Geben), Estatística e Atuária (Gerat) e da Gerência de Cadastro e Arrecadação (Gecar), e 8 (oito) representantes indicados pelas patrocinadoras, que devem, preferencialmente, ser membros de cada CCP dessas empresas, ou que pelo menos ocupem funções gerenciais ou chefia de setor de recursos humanos do Patrocinador ou de áreas afins e necessariamente estejam vinculados aos Planos administrados pela Ceres, na condição de participantes ou assistidos.

Compete ao Comitê de Previdência:

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, Instruções Normativas, 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; e
3. Estimular e atuar como fórum para apresentações, palestras, debates e discussões de conteúdos técnicos do segmento previdenciário.

### 6.2.2. Comitê de Investimentos

O Comitê de Investimentos tem por finalidade manifestar sobre as propostas e questões relativas a investimentos, em caráter consultivo, que lhe forem encaminhadas, respeitados os parâmetros e limites legais, visando subsidiar as decisões da Diretoria Executiva, de modo que as transações sejam seguras, rentáveis, solventes, líquidas e transparentes e que assegurem o

equilíbrio necessário aos planos de benefícios, consoante com a Política de Investimentos aprovada pela Diretoria Executiva e pelo Conselho Deliberativo e com a legislação em vigor.

É composto pelo Diretor de Investimentos, pelos gerentes de Investimentos e de Controles Internos e Gestão de Riscos e por 01 (um) representante dos assistidos, a ser indicado pela entidade que representa os assistidos junto à Ceres e 05 (cinco) representantes de Comitês Consultivos de Planos (CCP) das patrocinadoras ABDI, CIDASC, EMATER-DF, EPAMIG e Ceres que não possuem representantes no Conselho Deliberativo, indicados pelos respectivos CCP.

Compete ao Comitê de Investimentos:

1. Analisar e manifestar se é favorável ou contrário à Política de Investimentos, elaborada anualmente pelo AETQ, a ser submetida à Diretoria Executiva para decisão e posterior encaminhamento ao Conselho Deliberativo para 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, por meio de procedimentos operados pela Gerência de Controles Internos e Gestão de Riscos e aprovados pelo Administrador de Riscos, os riscos de mercado, crédito e 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. Analisar e manifestar, com base em relatórios técnicos da Gecor, Geinv e Gejur, se é favorável ou contrário às propostas de contratação e substituição de gestores de investimentos, administradores e agentes custodiantes.
7. Analisar e dar parecer sobre outros assuntos julgados necessários para assegurar a segurança, a liquidez, a rentabilidade e a transparência dos investimentos feitos pela Ceres e a sua eficiência em relação a custos.

### 6.2.3. Administrador Responsável pela Gestão de Riscos (ARR)

O Administrador Responsável pela Gestão de Riscos da Ceres, que tem como atribuição a gestão dos riscos da Fundação, conforme determinado pela resolução 4.661 do CMN, é o seu Diretor Superintendente. O Administrador Responsável pela Gestão de Riscos tem as funções de:

- a. Monitorar e avaliar o risco dos investimentos da Ceres, mantendo-os em níveis aceitáveis e dentro dos limites deste Manual de Riscos e da legislação;
- b. Informar ao AETQ sobre eventuais desenquadramentos em relação às diretrizes das Políticas de Investimentos;
- c. Propor alterações nas Políticas de Investimentos, quando ocorrer algum fato ou evento que possa elevar os riscos e o desempenho dos investimentos;
- d. Analisar e avaliar as informações técnicas, referentes aos riscos dos investimentos, utilizadas nos Pareceres técnicos; e
- e. Revisar anualmente, para o exercício seguinte, este Manual de Riscos de Investimentos com as diretrizes de risco para cada Plano de Benefícios contendo os parâmetros necessários para mitigar os riscos de investimentos.

### 6.2.4. 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.

#### **6.2.5. 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.

### 6.2.6. 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 Previdência.

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 Gerência de Cadastro e Arrecadação.

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 atuariais 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.

### 6.2.7. 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.

## 7. 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.

### 7.1. 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 instruções normativas 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 Conduta Ética da Ceres.

### 7.2. 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 dados pessoais constantes das informações aqui citadas devem manter conformidade, adequação e qualidade, nos termos da lei, com a garantia de proteção e utilização somente para as finalidades das atividades a serem desenvolvidas.

Tais procedimentos de tratamento e adequação da utilização das informações e dados pessoais serão acompanhados pelo encarregado, nomeado pela Ceres, e atuará como canal de comunicação com os titulares dos dados.

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.

### 7.3. Uso do Manual de Alçadas Decisória

O Manual de Alçadas Decisórias da Ceres é o documento que estabelece responsabilidades, critérios e limites para as aprovações especialmente relacionados aos recursos orçamentários e financeiros.

O Manual de alçada decisória da Ceres deve observar os seguintes princípios:

1. Operabilidade e concretude presentes no Código Civil, a fim de otimizar o exercício das competências e o respeito à hierarquia, necessários à boa governança da pessoa jurídica, conforme os dispositivos legais aplicáveis;
2. Respeitar aos princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos, complexidade e riscos inerentes aos planos de benefícios administrados;
3. Observar padrões de segurança econômico-financeira a fim de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e da própria entidade fechada de previdência complementar, no conjunto de suas atividades.

## 8. 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 Conduta da Fundação, aos fornecedores e prestadores de serviços;

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

## 9. 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 Conduta da Ceres.
- j. Política de Investimentos.
- k. Política de Previdência.
- l. Manual de Riscos de Investimentos da Ceres.
- m. Manual de Riscos Operacionais da Ceres.
- n. Regimento Interno da Ceres.
- o. Regimentos dos Conselhos Deliberativo e Fiscal da Ceres.
- p. Instruções Normativas da Ceres.
- q. 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.

## 10. DISPOSIÇÕES GERAIS

Este manual deverá ser revisado a cada 04 (quatro) anos por um grupo de trabalho designado pela Diretoria Executiva especificamente para este fim.

Os princípios deste manual aplicam-se a 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.

## 11. 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 parte 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 de algum benefício previdenciário da Fundação.

# MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA DA CERES

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.