



# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2024 - 2028

FUNDAÇÃO SÃO FRANCISCO



## SUMÁRIO

I. Objetivo e Contexto Atual	2
II. Diagnóstico, Estágio Atual e Perspectivas para a Previdência Complementar no Brasil	3
III. Elaboração da Matriz S.W.O.T.	6
IV. Revisão da Missão, Visão e Valores	11
Elaboração do Mapa Estratégico e Iniciativas	24
V. Plano de Ação	38



# Parte I

Objetivo e Contexto Atual

## OBJETIVO

- O **Planejamento Estratégico** consiste em uma ferramenta indispensável à gestão de uma Entidade Fechada de Previdência Complementar - EFPC, que visa direcionar as ações estratégicas e táticas para o atingimento de novo patamar vislumbrado, a partir do diagnóstico do *status quo*, bem como identificação das oportunidades e ameaças externas.
- A gestão estratégica é um **processo dinâmico**, dado que a estratégia realizada pode não ser coincidente com a pretendida, devidos as constantes mudanças de cenários, devendo ser monitorada e reavaliada.
- Ante o exposto, a finalidade deste trabalho é apresentar o **Planejamento Estratégico da Fundação São Francisco para o período de 2024 a 2028**, considerando os objetivos, metas e indicadores para o acompanhamento de sua execução.

## CONTEXTO ATUAL

- A Fundação São Francisco de Seguridade Social - **SÃO FRANCISCO** é uma Entidade Fechada de Previdência Privada, de direito privado, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, criada em 1981.
- Atualmente, a **SÃO FRANCISCO** administra 3 planos de benefícios, com pouco mais de R\$ 1 bi em investimentos, 1.320 participantes ativos, 612 aposentados e 276 pensionistas, assim distribuídos:

Itens	Plano BD I	Saldado	Codeprev	PGA
Ativo em R\$ milhões	352	389	313	11
Partic. Ativos	0	210	1.110	-
Aposentados	493	106	13	-
Pensionistas	257	11	8	-
Resultado em R\$ milhões	7 Superávit	17 Superávit	-	-



# Parte II

Diagnóstico, Estágio Atual e  
Perspectivas para a Previdência  
Complementar no Brasil

- As perspectivas para a Previdência Complementar no Brasil foram obtidas através da visão e expertise da **WEDAN** no mercado de Fundos de Pensão, consubstanciadas nas projeções das seguintes instituições:
  - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - **Abrapp**,
  - Superintendência Nacional de Previdência Complementar - **Previc**,
  - **Ministério da Previdência**,
  - Propostas que circulam na **Câmara de Deputados e Senado Federal**, e
  - Decisões do Supremo Tribunal Federal - **STF**.
- As informações e dados foram coletados no exercício de 2023.
- Antes de apresentar as perspectivas, passamos a refletir sobre **um breve diagnóstico** do Regime de Previdência Complementar - RPC acerca do baixo crescimento verificado nos últimos anos e o **estágio atual**.

## DIAGNÓSTICO DO RPC



### Normatização e Custo

Ambiente normativo ancorado em planos de Benefício Definido, dos quais estão em desuso. Alto custo de gestão e operação das EFPC



### Abrangência e imagem

Os planos de previdência fechados são pouco conhecidos da população, sendo que a grande mídia relata apenas casos que deram errados.



### Tributação

Apesar de oferecer o Regime Regressivo, a escolha se dá na fase de inscrição (até 30 dias), que pode prejudicar o participante em uma saída não planejada.



### Desvantagem competitiva

Não há produtos para competir com o VGBL, que visa abranger a população que faz Declaração de Imposto de Renda Simplificada.



### Judicialização

Elevada judicialização que resulta em insegurança jurídica, sobretudo em planos BD, com vinculação ao direito trabalhista.



### Produtos e fiscalização limitados

As EFPC estão restritas a operar planos de previdência. Apenas 50% da TAFIC é destinada a Previc.



### Deficiência de Educação Previdenciária

Ausência de políticas centradas na disseminação da cultura em Educação Financeira e Previdenciária.



### Nível de engajamento

Falta de engajamento das empresas patrocinadoras, sindicatos e representações coletivas.



## ESTÁGIO ATUAL DO RPC



### Retomada da Ordem Social

Recriação do Ministério da Previdência Social, promovendo autonomia da Previc, com previsão de concurso.



### Patrimônio de Afetação

Instituição do CNPJ por plano em curso, documentando a segregação e independência patrimonial.



### Certificação de Dirigentes

Processo sério e rigoroso, que exige atualização constante e qualificação para ser dirigente.



### Equacionamento de Déficit

Discussão entre o sistema e o TCU, acerca da suspensão de planos de equacionamentos e regra de solvência.



### Gestão de Riscos

Decisões pautadas na Gestão Baseada em Riscos, com o papel atuante do Conselho Fiscal no âmbito da EFPC.



### Institucional

As EFPC são os principais investidores institucionais do país, podendo ofertar aos participantes produtos diferenciados, cujas pessoas físicas não têm acesso.



### Novos Produtos

Planos patrocinados (entes federativos) e instituídos (família e setorial).



### Retirada de Patrocínio

Discussão sobre as regras, de modo a não prejudicar os participantes e assistidos, em caso de rescisão unilateral de Convênio de Adesão.

## PERSPECTIVAS PARA O RPC

10



### Inscrição Automática

A proposta de inscrição automática está na pauta do Governo e tem apoio do Ministério da Previdência.



### Alíquota de 0% para IR

Há espaço para a retomada da agenda tributária (proposta de lei), com alíquota 0% para recursos de longo prazo e escolha do regime na data do benefício ou resgate.



### Plataformas Digitais

Utilização massiva de plataformas digitais com canais de distribuição, escalabilidade e compartilhamento de custos.



### Redução do Estado

A redução do Estado como provedor pode sujeitar a obrigação da previdência complementar para todas as empresas do país.



### Produtos Simplificados

Produtos simplificados e abrangentes, com a terceirização do risco de sobrevivência.



### Autoregulamentação

Autonomia, capacidade de investimento, profissionalização e decisões ágeis por parte dos dirigentes.  
Flexibilização do PGA para o fomento



### Individualização

O participante como protagonista do seu plano de previdência.  
O custos na aposentadoria pode ser um balizador importante para a conscientização dos novos participantes



### Fomento da Educação Previdenciária

Implementação de políticas para Educação Financeira e Previdenciária, sendo as EFPC um canal multiplicativo.

# Parte III

Elaboração da Matriz S.W.O.T.

- Conceitualmente, a **matriz de S.W.O.T.** concentra-se em uma técnica amplamente utilizada no mercado corporativo que visa traçar um diagnóstico do ambiente externo e interno em que está inserida a instituição, para que possa ser traçada a estratégia de futuro e instrumentalizado o Planejamento Estratégico.
- Com efeito, a matriz de S.W.O.T. foi desenvolvida com base no **diagnóstico do estágio atual da Previdência Complementar** e suas **perspectivas**, bem como nos **documentos e informações** disponibilizados pela **Fundação São Francisco** e **entrevistas promovidas** com o gestores e dirigentes da Entidade.
- Neste sentido, o **desenho do mapa estratégico e revisão da visão, missão e valores** devem estar consubstanciados nos resultados da matriz de S.W.O.T. e seus cruzamentos, a seguir apresentados.



### Strengths (FORÇAS)

Fatores internos, relacionado às qualidades, competências e processos eficientes.



### Weaknesses (FRAQUEZAS)

Fatores internos, relacionados as deficiências operacionais, administrativas e de gestão.



### Opportunities (OPORTUNIDADES)

Fatores externos, relacionados à economia, política, social e populacional que podem impactar positivamente a EFPC.



### Threats (AMEAÇAS)

Fatores externos, relacionados à economia, política, social e populacional que podem impactar negativamente a EFPC.

## OPORTUNIDADES



1. Consolidação e fomento da Previdência Complementar para os entes públicos (estados e municípios);
2. Fomento da previdência instituída (setorial e família), inclusive via Abrapp;
3. Possibilidades de aprovação da inscrição automática;
4. Possibilidades de isenção tributária para participantes em recursos de longo prazo;
5. Flexibilização de normas do PGA para o fomento;
6. Expansão de atuação territorial da CODEVASF;
7. Boa imagem da patrocinadora perante os entes federados;
8. Ampliação do quadro de pessoal da patrocinadora;
9. Cessão de dirigentes da patrocinadora sem ônus financeiro para a Fundação;
10. Ciclicamente as Taxas de juros dos títulos públicos ficam atrativas em relação às metas atuariais
11. Facilidades na criação e aprovação de novos planos de previdência junto a Previc;
12. Novas empresas no mercado e sem plano de previdência corporativo;
13. Baixa taxa de adesão de participantes na atual patrocinadora, referente ao Plano CD;
14. Modernização de EFPC's de mercado, com ampla tecnologia.

## AMEAÇAS



1. Custos de regulamentação e gestão de planos de previdência e consequente risco de transferência de gerenciamento;
2. Aumento de longevidade e redução de juros;
3. Risco de recessão de mercados financeiros, decorrentes de guerras;
4. Risco de imagem e credibilidade junto aos participantes, relacionados a estratégias e gestão pretéritas;
5. Risco de insolvência dos planos BD e Saldado, decorrente da ausência de pacto geracional e baixo mutualismo;
6. Flexibilização das regras trabalhistas e terceirização;
7. Falta de engajamento da atual patrocinadora CODEVASF;
8. Risco cibernético relacionados a ataques e vazamento de dados;
9. Reputação negativa ou crises de relações públicas concernentes a agentes vinculados a atual patrocinadora;
10. Riscos climáticos e ambientais que podem influenciar no apreamento de ativos;
11. Baixo interesse dos participantes e assistidos em participar dos Conselhos;
12. Baixa capacidade técnica da patrocinadora na gestão dos planos
13. Planos de demissão voluntária com opção de resgate no plano CD.

## FORÇAS



1. Tempo de experiência (desde 1981)
2. Equipe experiente, disponível e comprometida com melhorias futuras;
3. Ética e integridade da equipe;
4. Relação respeitosa entre os colaboradores;
5. Processos formalmente documentados;
6. Harmonização de objetivos entre Diretoria e Conselhos;
7. Autonomia administrativa (não há ingerência da Patrocinadora);
8. Retenção de profissionais “chave”;
9. Gestão previdenciária eficiente, que cumpre com o pagamento de benefícios;
10. Assessoria jurídica experiente e multitarefa;
11. Dirigentes e time de investimentos certificados para o exercício da profissão;
12. Sistema operacional integrado e seguro;
13. Disposição de todos em alcançar novos patamares.



## FRAQUEZAS (1/2)



1. Desatualização de documentos institucionais internos;
2. Inexistência de um Programa de Educação Financeira e Previdenciária junto aos participantes;
3. Ausência de política de alçada para investimentos e despesas;
4. Performance dos investimentos abaixo da meta e da expectativa dos participantes;
5. Ausência de contingências de *headcount* (solução de continuidade);
6. Falta de políticas de retenção e promoção;
7. Risco de continuidade em função da economicidade e baixo Fundo Administrativo;
8. Ausência de plano de trabalho (entre equipes e com a diretoria), metas e indicadores de gestão e sistema informatizado;
9. Estratégia de comunicação com participante e captação de novos, não estruturada;
10. Ausência de políticas de treinamento e capacitação da equipe;
11. Possível zona de conforto em face do tempo de empresa sem atualização salarial;
12. Localização da sede e estrutura física;

## FRAQUEZAS (2/2)



13. Sistema operacional não é totalmente digital;
14. Falta de remuneração para os conselheiros;
15. Ausência de pesquisa de satisfação com os participantes e assistidos;
16. Pouco conhecimento sobre o perfil financeiro e as expectativas dos participantes quanto aos seus benefícios previdenciais;
17. Ausência de um plano de sucessão gerencial;
18. Baixa qualificação e experiência em gestão previdenciária e investimentos dos conselheiros.
19. Gestão estratégica, de processo, de projetos e de riscos em processo de consolidação
20. Geração da cota do Codeprev mensal, ocasionando transferência de riqueza
21. Ativos de investimentos com pendências judiciais/cartoriais
22. Regulamentos dos planos de benefícios necessitam aperfeiçoamentos

## CRUZAMENTOS DA S.W.O.T

### Aproveitamento das oportunidades e competências internas para expansão da Fundação

#### PONTOS FORTES

1. Tempo de experiência (desde 1981)
2. Equipe experiente, disponível e comprometida com melhorias futuras;
3. Ética e integridade da equipe;
4. Relação respeitosa entre os colaboradores;
5. Processos formalmente documentados;
6. Harmonização de objetivos entre Diretoria e Conselhos;
7. Autonomia administrativa (não há ingerência da Patrocinadora);
8. Retenção de profissionais “chave”;
9. Gestão previdenciária eficiente, que cumpre com o pagamento de benefícios;
10. Assessoria jurídica experiente e multitarefa;
11. Dirigentes e time de investimentos certificados para o exercício da profissão;
12. Sistema operacional integrado e seguro;
13. Disposição de todos em alcançar novos patamares.

#### OPORTUNIDADES

1. Consolidação e fomento da Previdência Complementar para os entes públicos;
2. Fomento da previdência instituída (setorial e família), inclusive via Abrapp;
3. Possibilidades de aprovação da inscrição automática;
4. Possibilidades de isenção tributária para participantes em recursos de longo prazo;
5. Flexibilização de normas do PGA para o fomento;
6. Expansão de atuação territorial da CODEVASF;
7. Boa imagem da patrocinadora perante os entes federados;
8. Ampliação do quadro de pessoal da patrocinadora;
9. Cessão de dirigentes da patrocinadora sem ônus financeiro para a Fundação;
10. Ciclicamente as Taxas de juros dos títulos ficam atrativas em relação às metas atuariais
11. Facilidades na criação e aprovação de novos planos de previdência junto a Previc;
12. Novas empresas no mercado e sem plano de previdência corporativo;
13. Baixa taxa de adesão de participantes na atual patrocinadora, referente ao Plano CD;
14. Modernização de EFPC's de mercado, com ampla tecnologia.

#### RESULTADO (MACRO-AÇÕES)

1. Realizar pesquisa de satisfação junto aos participantes e assistidos para identificar as expectativas;
2. Promover estudo de *benchmarking* tecnológico e de gestão com Entidades de vanguarda no cenário nacional (Quanta, Vexty e outras);
3. Promover um plano de atuação institucional dos diretores junto a patrocinadora, órgãos de governo e novos *players*;
4. Promover o plano para captação de novos participantes para o Plano CD;
5. Promover Estudo de Viabilidade para criação do Plano instituído (família);
6. Explorar novos mercados (entes públicos) com a parceria da CODEVASF e avaliar as possibilidades de novos patrocinadores;
7. Fazer gestão ativa da carteira de investimento, visando aproveitar oportunidades de mercado, principalmente títulos públicos com retorno acima da meta atuarial
8. Viabilizar a cessão de dirigentes pela patrocinadora sem ressarcimento das despesas

# CRUZAMENTOS DA S.W.O.T

## Formalização da Fundação e enfrentamento da área de risco

### PONTOS FRACOS

1. Desatualização de documentos institucionais internos;
2. Inexistência de um Programa de Educação Financeira;
3. Ausência de política de alçada para investimentos e despesas;
4. Performance dos investimentos abaixo da meta e da expectativa;
5. Ausência de contingências de headcount;
6. Falta de políticas de retenção e promoção;
7. Risco de continuidade em função da economicidade e baixo Fundo Administrativo;
8. Ausência de plano de trabalho (entre equipes e com a diretoria), metas e indicadores de gestão e sistema informatizado;
9. Estratégia de comunicação com participante não estruturada;
10. Ausência de políticas de treinamento e capacitação da equipe;
11. Possível zona de conforto em face do tempo de empresa;
12. Localização da sede e estrutura física;
13. Sistema operacional não é totalmente digital;
14. Falta de remuneração para os conselheiros;
15. Ausência de pesquisa de satisfação com os participantes;
16. Pouco conhecimento sobre o perfil financeiro e as expectativas dos participantes quanto aos seus benefícios previdenciários;
17. Ausência de um plano de sucessão gerencial;
18. Baixa qualificação e experiência em gestão previdenciária e investimentos dos conselheiros.
19. Gestão estratégica, de processo, de projetos e de riscos em processo de consolidação
20. Geração da cota do Codeprev mensal, ocasionando transferência de riqueza
21. Ativos de investimentos com pendências judiciais/cartoriais
22. Regulamentos dos planos de benefícios necessitam aperfeiçoamentos

### OPORTUNIDADES

1. Consolidação e fomento da Previdência Complementar para os entes públicos;
2. Fomento da previdência instituída (setorial e família), inclusive via Abrapp;
3. Possibilidades de aprovação da inscrição automática;
4. Possibilidades de isenção tributária para participantes em recursos de longo prazo;
5. Flexibilização de normas do PGA para o fomento;
6. Expansão de atuação territorial da CODEVASF;
7. Boa imagem da patrocinadora perante os entes federados;
8. Ampliação do quadro de pessoal da patrocinadora;
9. Cessão de dirigentes da patrocinadora sem ônus financeiro para a Fundação;
10. Ciclicamente as Taxas de juros dos títulos ficam atrativas em relação às metas atuariais
11. Facilidades na criação e aprovação de novos planos de previdência junto a Previc;
12. Novas empresas no mercado e sem plano de previdência corporativo;
13. Baixa taxa de adesão de participantes na atual patrocinadora, referente ao Plano CD;
14. Modernização de EFPC's de mercado, com ampla tecnologia.

### RESULTADO (MACRO AÇÕES)

9. Reposicionar a marca e identidade visual;
10. Formalizar e revisar os documentos institucionais da Fundação: Manual de Cultura, Código de Ética e Conduta, política de alçada para investimentos e despesas, outros;
11. Promover *benchmarking* com outras EFPC relacionado a processos de investimentos;
12. Criar o Manual de governança de investimentos;
13. Elaborar e implementar o Plano de Comunicação da Entidade;
14. Criar Programa de Educação Financeira e Previdenciária junto aos participantes;
15. Ter back-up para a execução das atividades das áreas;
16. Avaliar a alteração de endereço da sede, com modernização, avaliando a possibilidade de utilizar estrutura da Patrocinadora;

## CRUZAMENTOS DA S.W.O.T

### Minimização do risco externo com estratégia de diferenciação

#### PONTOS FORTES

1. Tempo de experiência (desde 1981)
2. Equipe experiente, disponível e comprometida com melhorias futuras;
3. Ética e integridade da equipe;
4. Relação respeitosa entre os colaboradores;
5. Processos formalmente documentados;
6. Harmonização de objetivos entre Diretoria e Conselhos;
7. Autonomia administrativa (não há ingerência da Patrocinadora);
8. Retenção de profissionais “chave”;
9. Gestão previdenciária eficiente, que cumpre com o pagamento de benefícios;
10. Assessoria jurídica experiente e multitarefa;
11. Dirigentes e time de investimentos certificados para o exercício da profissão;
12. Sistema operacional integrado e seguro;
13. Disposição de todos em alcançar novos patamares.

#### AMEAÇAS

1. Custos de regulamentação e gestão de planos de previdência e consequente risco de transferência de gerenciamento;
2. Aumento de longevidade e redução de juros;
3. Risco de recessão de mercados financeiros, decorrentes de guerras;
4. Risco de imagem e credibilidade junto aos participantes, relacionados a estratégias e gestão pretéritas;
5. Risco de insolvência dos planos BD e Saldado, decorrente da ausência de pacto geracional e baixo mutualismo;
6. Flexibilização das regras trabalhistas e terceirização;
7. Falta de engajamento da atual patrocinadora CODEVASF;
8. Risco cibernético relacionados a ataques e vazamento de dados;
9. Reputação negativa ou crises de relações públicas concernentes a agentes vinculados a atual patrocinadora;
10. Riscos climáticos que podem influenciar no apreçamento de ativos;
11. Baixo interesse dos participantes e assistidos em participar dos Conselhos;
12. Baixa capacidade técnica da patrocinadora na gestão dos planos
13. Planos de demissão voluntária com opção de resgate no plano CD.

#### RESULTADO (MACRO AÇÕES)

17. Promover a cotação de mercado para serviços que são terceirizados e eventual renegociação com fornecedores, visando a redução de custos e avanço tecnológico;
18. Buscar parcerias com seguradoras (capilaridade) para o Plano instituído;
19. Implementar ferramenta para a execução de projetos já documentados (Asana, Run Run It, Monday, etc.);
20. Avaliar a pertinência de realizar nova Estratégia Previdencial de migração para evitar insolvência;
21. Estabelecer uma agenda ativa e institucional com a Patrocinadora;
22. Implementar o Programa de integração com participantes e assistidos, visando inclusive engajamento para novos conselheiros;

## CRUZAMENTOS DA S.W.O.T

### Medidas urgentes para a proteção e continuidade da Fundação

#### PONTOS FRACOS

1. Desatualização de documentos institucionais internos;
2. Inexistência de um Programa de Educação Financeira;
3. Ausência de política de alçada para investimentos e despesas;
4. Performance dos investimentos abaixo da meta e da expectativa;
5. Ausência de contingências de headcount;
6. Falta de políticas de retenção e promoção;
7. Risco de continuidade em função da economicidade e baixo Fundo Administrativo;
8. Ausência de plano de trabalho (entre equipes e com a diretoria), metas e indicadores de gestão e sistema informatizado;
9. Estratégia de comunicação com participante não estruturada;
10. Ausência de políticas de treinamento e capacitação da equipe;
11. Possível zona de conforto em face do tempo de empresa;
12. Localização da sede e estrutura física;
13. Sistema operacional não é totalmente digital;
14. Falta de remuneração para os conselheiros;
15. Ausência de pesquisa de satisfação com os participantes;
16. Pouco conhecimento sobre o perfil financeiro e as expectativas dos participantes quanto aos seus benefícios previdenciários;
17. Ausência de um plano de sucessão gerencial;
18. Baixa qualificação e experiência em gestão previdenciária e investimentos dos conselheiros.
19. Gestão estratégica, de processo, de projetos e de riscos em processo de consolidação
20. Geração da cota do Codeprev mensal, ocasionando transferência de riqueza
21. Ativos de investimentos com pendências judiciais/cartoriais
22. Regulamentos dos planos de benefícios necessitam aperfeiçoamentos

#### AMEAÇAS

1. Custos de regulamentação e gestão de planos de previdência e consequente risco de transferência de gerenciamento;
2. Aumento de longevidade e redução de juros;
3. Risco de recessão de mercados financeiros, decorrentes de guerras;
4. Risco de imagem e credibilidade junto aos participantes, relacionados a estratégias e gestão pretéritas;
5. Risco de insolvência dos planos BD e Saldado, decorrente da ausência de pacto geracional e baixo mutualismo;
6. Flexibilização das regras trabalhistas e terceirização;
7. Falta de engajamento da atual patrocinadora CODEVASF;
8. Risco cibernético relacionados a ataques e vazamento de dados;
9. Reputação negativa ou crises de relações públicas concernentes a agentes vinculados a atual patrocinadora;
10. Riscos climáticos que podem influenciar no apreçamento de ativos;
11. Baixo interesse dos participantes e assistidos em participar dos Conselhos;
12. Baixa capacidade técnica da patrocinadora na gestão dos planos
13. Planos de demissão voluntária com opção de resgate no plano CD.

#### RESULTADO (MACRO AÇÕES)

23. Prover a reavaliação da estrutura organizacional e do quadro de pessoal da Entidade e *Assessment*, buscando a melhor eficiência operacional;
24. Elaborar plano de cargos e salários com estratégia de remuneração variável, extensível a conselheiros;
25. Estabelecer o plano de trabalho e agenda das equipes informatizado, bem como indicadores de desempenho;
26. Estabelecer o programa de capacitação e treinamento;
27. Buscar o compartilhamento de custos com outras Entidades;
28. Prestar contas aos participantes por meio de eventos;
29. Digitalizar os processos da Entidade e convergir para sistema totalmente web;
30. Avaliar a eficiência das políticas de segurança (LGPD);

## CRUZAMENTOS DA S.W.O.T

### Medidas urgentes para a proteção e continuidade da Fundação

#### PONTOS FRACOS

1. Desatualização de documentos institucionais internos;
2. Inexistência de um Programa de Educação Financeira;
3. Ausência de política de alçada para investimentos e despesas;
4. Performance dos investimentos abaixo da meta e da expectativa;
5. Ausência de contingências de headcount;
6. Falta de políticas de retenção e promoção;
7. Risco de continuidade em função da economicidade e baixo Fundo Administrativo;
8. Ausência de plano de trabalho (entre equipes e com a diretoria), metas e indicadores de gestão e sistema informatizado;
9. Estratégia de comunicação com participante não estruturada;
10. Ausência de políticas de treinamento e capacitação da equipe;
11. Possível zona de conforto em face do tempo de empresa;
12. Localização da sede e estrutura física;
13. Sistema operacional não é totalmente digital;
14. Falta de remuneração para os conselheiros;
15. Ausência de pesquisa de satisfação com os participantes;
16. Pouco conhecimento sobre o perfil financeiro e as expectativas dos participantes quanto aos seus benefícios previdenciários;
17. Ausência de um plano de sucessão gerencial;
18. Baixa qualificação e experiência em gestão previdenciária e investimentos dos conselheiros.
19. Gestão estratégica, de processo, de projetos e de riscos em processo de consolidação
20. Geração da cota do Codeprev mensal, ocasionando transferência de riqueza
21. Ativos de investimentos com pendências judiciais/cartoriais
22. Regulamentos dos planos de benefícios necessitam aperfeiçoamentos

#### AMEAÇAS

1. Custos de regulamentação e gestão de planos de previdência e consequente risco de transferência de gerenciamento;
2. Aumento de longevidade e redução de juros;
3. Risco de recessão de mercados financeiros, decorrentes de guerras;
4. Risco de imagem e credibilidade junto aos participantes, relacionados a estratégias e gestão pretéritas;
5. Risco de insolvência dos planos BD e Saldado, decorrente da ausência de pacto geracional e baixo mutualismo;
6. Flexibilização das regras trabalhistas e terceirização;
7. Falta de engajamento da atual patrocinadora CODEVASF;
8. Risco cibernético relacionados a ataques e vazamento de dados;
9. Reputação negativa ou crises de relações públicas concernentes a agentes vinculados a atual patrocinadora;
10. Riscos climáticos que podem influenciar no apreçamento de ativos;
11. Baixo interesse dos participantes e assistidos em participar dos Conselhos;
12. Baixa capacidade técnica da patrocinadora na gestão dos planos
13. Planos de demissão voluntária com opção de resgate no plano CD.

#### RESULTADO (MACRO AÇÕES)

31. Elaborar programa para novos conselheiros;
32. Fortalecer a cultura de gestão estratégica, orçamentária, projetos, processos e riscos (criar normativos, capacitação e informatização);
33. Promover a certificação da metodologia de Cota para o Codeprev e propor melhorias;
34. Regularizar ativos de investimentos com pendências judiciais;
35. Elaborar estudos para promover o equilíbrio do PGA a longo prazo;
36. Atualizar e modernizar os Regulamentos dos Planos de Benefício;
37. Revisar o Estatuto Social da Fundação São Francisco;
38. Implantar Programa de Integridade.
39. Adesão aos códigos de governança da Abrapp

# Parte IV

Revisão da Missão, Visão e Valores  
Elaboração do Mapa Estratégico e  
Iniciativas



## MISSÃO, VISÃO E VALORES ATUAIS

### Missão

Administrar soluções previdenciárias, com segurança e transparência, de forma a garantir recursos financeiros para pagamento das obrigações contratadas pelos participantes.

### Visão

Ser uma organização inovadora, reconhecida pelos participantes e patrocinadores, por seu comprometimento com a entrega dos produtos contratados.

### Valores

Ética, Comprometimento, Transparência, Credibilidade, Trabalho em equipe, Respeito às pessoas e ao meio ambiente.

## MISSÃO

É uma declaração concisa do propósito e das responsabilidades da sua empresa perante os seus clientes.

- O que a EFPC se propõe a fazer e para quem?
- Por que a EFPC existe?
- O que a EFPC faz?
- Qual é o público que a EFPC atende ou pretende atender?

### Qual a missão de algumas entidades de vanguarda:

*Proteger o presente e cooperar com a construção de futuros seguros. (QUANTA PREVIDÊNCIA)*

*Zelar pela segurança e prosperidade do servidor e de sua família hoje e amanhã. (FUNPRESP-EXE)*

*Proporcionar o melhor benefício previdenciário. (FUNPRESP-JUD)*

*O futuro que você sonha está em nossos Planos. (PREVIDÊNCIA BRB)*

*Contribuir para a melhor qualidade de vida de seus participantes, oferecendo produtos e serviços previdenciários adequados às suas necessidades e de elevado padrão de excelência, com atuação transparente e socialmente responsável, alinhada às expectativas de seus patrocinadores e instituidores. (SEBRAE PREVIDÊNCIA)*

*Gerir com eficiência, transparência e responsabilidade o regime de previdência complementar dos servidores públicos do País. (SPPREVCOM)*

## VISÃO

A visão serve como referência para a criação do mapa estratégico, sendo que deve trazer um senso de destino.

- Como a EFPC gostaria de estar ao longo desse período?
- Na resposta acima, seria possível determinar algum tipo de indicador de avaliação e metas numéricas que poderiam ser atingidas nesse período de tempo? Qual?
- Elabore uma declaração em que conste objetivos que a EFPC irá atingir durante o período.

### Qual a visão de algumas entidades de vanguarda:

*Ser reconhecida, por nossa competência e eficácia, como a melhor administradora de Planos Instituídos de Previdência Complementar do País. (QUANTA PREVIDÊNCIA)*

*Ser a instituição privada de previdência complementar líder no segmento de servidores público. (FUNPRESP-EXE)*

*Ser reconhecida pela excelência em administração de planos de benefícios previdenciários até 2025. (FUNPRESP-JUD)*

*Ser a melhor parceira dos nossos participantes na construção do seu futuro, proporcionando tranquilidade e segurança em todos os momentos da sua vida. (SPPREVCOM)*

*Ser referência no mercado de previdência complementar primando pela excelência de resultados na gestão de produtos previdenciários para seus Participantes, Patrocinadores e Instituidores. (SEBRAE PREVIDÊNCIA)*

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

## VALORES

Os valores correspondem às premissas de que a EFPC não abre mão na sua gestão e operacionalização, sendo o guia para dia-a-dia da Entidade.

- Qual a cultura da EFPC?
- Qual a prática no cotidiano pelos colaboradores?
- Como é a relação com os participantes e fornecedores?

### Quais os valores de algumas entidades de vanguarda:

*Segurança, confiança, ética, excelência, profissionalismo, cooperação, educação e inovação. (QUANTA PREVIDÊNCIA)*

*Transparência, confiança e empatia. (FUNPRESP-EXE)*

*Ética, transparência, segurança e responsabilidade. (FUNPRESP-JUD)*

*Respeito, Foco no Participante, Relações Institucionais, Transparência, Compromisso, Eficácia na Gestão, Segurança e Espírito Empreendedor. (PREVIDÊNCIA BRB)*

*Princípios Éticos, Discrição, Equidade, Confidencialidade, Transparência Responsabilidade. (SEBRAE PREVIDÊNCIA)*

*Ética, Transparência, Responsabilidade, Honestidade, Integridade, Excelência, Criatividade, Competência, Comprometimento, Respeito ao ser humano. (SPPREVCOM)*

## NOVA MISSÃO, VISÃO E VALORES

### Missão (atual)

Administrar soluções previdenciárias, com segurança e transparência, de forma a garantir recursos financeiros para pagamento das obrigações contratadas pelos participantes.



### Missão (nova)

**Prover soluções previdenciárias sustentáveis que assegurem um futuro melhor aos participantes e seus familiares**

### Visão (atual)

Ser uma organização inovadora, reconhecida pelos participantes e patrocinadores, por seu comprometimento com a entrega dos produtos contratados.



### Visão (nova)

**Ser reconhecida no segmento de Previdência Complementar Fechada pela excelência na gestão de planos de benefícios**

### Valores (atual)

Ética, Comprometimento, Transparência, Credibilidade, Trabalho em equipe, Respeito às pessoas e ao meio ambiente.



### Valores (novo)

Ética, Comprometimento, Transparência, **Confiança**, Trabalho em equipe, Respeito, inovação e **Foco no participante**

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ATUAIS

Dimensões Estratégicas

### Processos Internos

#### Governança Corporativa

Fortalecer a governança corporativa com foco na gestão de riscos e controles internos

### Cliente / Mercado

#### Comunicação

Aprimorar o processo de comunicação e o relacionamento com a patrocinadora e participantes

### Financeira

#### Financeiro e Investimentos

Manter alinhada a gestão dos investimentos com as necessidades dos passivos dos planos

### Aprendizagem e Crescimento

#### Administrativo e Gestão de Pessoas

Desenvolver os colaboradores para os novos desafios e gerir, de forma eficiente, os recursos materiais

### Financeira

#### Previdência

Manter atual e inovadora a gestão dos planos e o processo de concessão e manutenção de benefícios

### Aprendizagem e Crescimento

#### Tecnologia da Informação

Intensificar o uso de novas tecnologias nos processos de trabalho da FSF, qualificando os colaboradores neste sentido

# PREMISSAS PARA O MAPA ESTRATÉGICO



# MAPA ESTRATÉGICO 2024-2028

## Missão

Prover soluções previdenciárias sustentáveis que assegurem um futuro melhor aos participantes e seus familiares

## Visão

Ser reconhecida no segmento de Previdência Complementar Fechada pela excelência na gestão de planos de benefícios

## Valores

Ética, Comprometimento, Transparência, Confiança, Trabalho em equipe, Respeito, inovação e Foco no participante

## Propósito

Cuidar do presente e do futuro previdenciário dos participantes e de suas famílias.

### PERSPECTIVA



Finança e Resultados



Cliente e Mercado



Processos Internos



Aprendizado & Crescimento

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Promover a sustentabilidade institucional

Assegurar a sustentabilidade dos Planos de Benefícios e cumprimento do contrato previdenciário

Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores

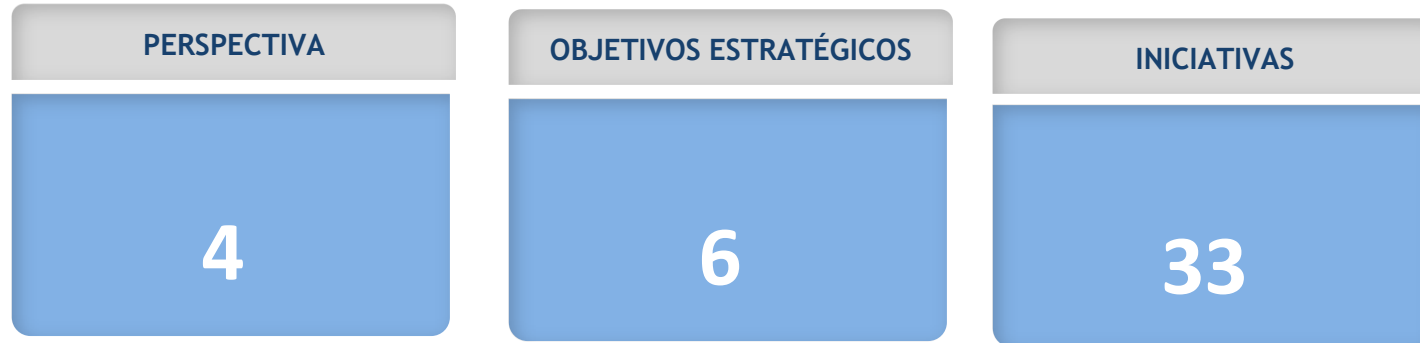
Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais e de investimentos

Fortalecer os processos de governança corporativa e de gestão administrativa

Desenvolver equipes de alta performance



## RESUMO QUANTITATIVOS



## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

### PERSPECTIVA



Finanças e  
Resultados

### NÚMERO DE MACRO-AÇÕES

12

1. Acompanhar, junto a Patrocinadora, solicitação de cessão de dirigentes sem ressarcimento das despesas;
2. Promover a certificação das metodologias de Cotas para o Codeprev (Financeira e Contábil);
3. Dar continuidade a análise e eventual revisão e renegociação com fornecedores;
4. Promover Estudo de Viabilidade para criação do Plano instituído
5. Implementar modelo de gestão ativa da carteira, visando aproveitar oportunidades de mercado;
6. Elaborar estudos para promover o equilíbrio do PGA a longo prazo;
7. Documentar e acompanhar os ativos de investimentos com pendências judiciais;
8. Avaliar a alteração de endereço da sede, com modernização, avaliando a possibilidade de utilizar estrutura da Patrocinadora;
9. Concluir a atualização e Modernização os Regulamentos dos Planos de Benefício I e III;
10. Concluir a atualização e Modernização os Regulamentos dos Planos de Benefício II;
11. Alteração do Regulamento do Plano II - Inscrição Automática;
12. Alienação da sede da FSF.

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

### PERSPECTIVA



Clientes

### NÚMERO DE MACRO-AÇÕES

7

- 1.Explorar novos mercados e avaliar as possibilidades de novos patrocinadores e instituidores;
- 2.Elaborar e implementar o Plano de Comunicação da Entidade;
- 3.Implantar solução de BI da Intech;
- 4.Reformulação da Identidade da marca FSFSS;
- 5.Pesquisa com não participantes;
- 6.Campanha de Adesão – Codeprev;
- 7.Pesquisa de satisfação com participantes dos 3 Planos de Benefícios.

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

### PERSPECTIVA



Processos Internos

### NÚMERO DE MACRO-AÇÕES

12

- 1.Elaborar/revisar documentos institucionais: Regimento Interno, Política de Riscos, Código de Ética e Conduta, Política de alçada para investimentos e despesas e Manual de governança de investimentos;
- 2.Contratar/Implementar sistema para a gestão integrada de governança;
- 3.Avaliar a pertinência de realizar nova Estratégia Previdencial de migração para evitar insolvência;
- 4.Reavaliar a estrutura organizacional e o quadro de pessoal da FSF, buscando a melhor eficiência operacional;
- 5.Avaliar o atendimento das políticas de segurança (LGPD);
- 6.Aprovar a revisão do Estatuto Social da Fundação São Francisco junto a Patrocinadora, SEST, PREVIC;
- 7.Fazer a adesão aos códigos de governança corporativa e de autoregulação e de boas práticas de investimento;
- 8.Fazer adesão, cancelamento e alteração cadastral on line;
9. Estabelecer alçadas para diretores e gerentes;
- 10.Campanha de Recadastramentos de assistidos;
- 11.Campanha de alteração do % de contribuição dos participantes ativos – Codeprev;
12. Política Contábil.

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

### PERSPECTIVA



Aprendizado  
e  
Crescimento

1. Elaborar plano de cargos e salários e instrumentos auxiliares;
2. Fortalecer o programa de capacitação dos colaboradores, dirigentes e conselheiros.

### NÚMERO DE MACRO-AÇÕES

2

# Parte V

Plano de Ação

## PLANO DE AÇÕES

Nome	Perspectiva	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Responsável	Prioridade	Data Início	Data Fim	Status	Custo Previsto (R\$)	Legislação aplicável	Observação
F1	Financeira e Resultados	Promover a sustentabilidade institucional	1.Acompanhar, junto a Patrocinadora, solicitação de cessão de dirigentes sem ressarcimento das despesas	Superintendência	Alta	08/01/2024	08/04/2024	Em execução	-	LC 108/2001 Res. CNPC 49/2021 Res. CNPC 35/2019	-
F2	Financeira e Resultados	Assegurar a sustentabilidade dos Planos de Benefícios e cumprimento do contrato previdenciário	2.Promover a certificação das metodologias de Cotas para o Codeprev (Financeira e Contábil)	Diretoria de Finanças	Alta	08/01/2024	29/07/2024	Em execução	-	Res. CNPC 43/2021 Res. PREVIC 23/2023	-
F3	Financeira e Resultados	Promover a sustentabilidade institucional	3.Dar continuidade a análise e eventual revisão e renegociação com fornecedores	Superintendência	Alta	08/01/2024	22/07/2024	Em execução	-	Res. PREVIC 23/2023	-
F4	Financeira e Resultados	Assegurar a sustentabilidade dos Planos de Benefícios e cumprimento do contrato previdenciário	4.Promover Estudo de Viabilidade para criação do Plano instituído	Diretoria de Benefícios	Média	06/01/2025	09/06/2025	A iniciar	20.000,00	Res. CNPC 55/2022 Res. PREVIC 23/2023	-
F5	Financeira e Resultados	Assegurar a sustentabilidade dos Planos de Benefícios e cumprimento do contrato previdenciário	5. Implementar modelo de gestão ativa da carteira, visando aproveitar oportunidades de mercado,	Diretoria de Finanças	Alta	08/01/2024	31/12/2024	Em execução	-	CMN 4994/2023 Res. PREVIC 23/2023	-
F6	Financeira e Resultados	Promover a sustentabilidade institucional	6.Elaborar estudos para promover o equilíbrio do PGA a longo prazo	Superintendência	Alta	01/06/2024	25/10/2024	A iniciar	25.000,00	Res. CNPC 48/2021 Res. CNPC 43/2021 Res. PREVIC 23/2023	-

# PLANO DE AÇÕES

<b>F7</b>	Financeira e Resultados	Assegurar a sustentabilidade dos Planos de Benefícios e cumprimento do contrato previdenciário	7. Documentar e acompanhar os ativos de investimentos com pendências judiciais	Diretoria de Finanças	Alta	08/01/2024	31/12/2024	Em execução -	LC 109/2001 LC 108/2001 Res. PREVIC 23/2023	-
<b>F8</b>	Financeira e Resultados	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	8. Avaliar a alteração de endereço da sede, com modernização, avaliando a possibilidade de utilizar estrutura da Patrocinadora;	Superintendência	Baixa	26/06/2025	31/12/2027	A iniciar 70.000,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 48/2021, Res. CNPC 43/2021, Res. PREVIC 23/2026	Será iniciada a partir da alienação da sede atual - Plano de Ação F12
<b>F9</b>	Financeira e Resultados	Promover a sustentabilidade institucional	9. Concluir a atualização e Modernização os Regulamentos dos Planos de Benefício I e III;	Diretoria de Benefícios	Alta	01/01/2024	31/10/2025	Em execução	Resolução CNPC/50/2022	-
<b>F10</b>	Financeira e Resultados	Promover a sustentabilidade institucional	10. Concluir a atualização e Modernização os Regulamentos dos Planos de Benefício II;	Diretoria de Benefícios	Alta	01/01/2024	30/09/2025	Em execução	Resolução CNPC/50/2022	-
<b>F11</b>	Financeira e Resultados	Promover a sustentabilidade institucional	11. Alteração do Regulamento do Plano II - Inscrição Automática	Diretoria de Benefícios	Alta	01/03/2024	03/03/2025	Em execução	Resolução CNPC/60/2024	-
<b>F12</b>	Financeira e Resultados	Promover a sustentabilidade institucional	12. Alienação da sede da FSF	Diretoria de Finanças	Alta	01/07/2024	26/06/2025	A iniciar -	CMN 4994/2022	-



## PLANO DE AÇÕES

Nome	Perspectiva	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Responsável	Prioridade	Data Início	Data Fim	Status	Custo Previsto (R\$)	Legislação aplicável	Observação
CM1	Cliente e Mercado	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	1.Explorar novos mercados e avaliar as possibilidades de novos patrocinadores e instituidores;	Superintendência	Baixa	06/01/2025	05/05/2026	A iniciar	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. PREVIC 23/2023	-
CM2	Cliente e Mercado	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	2.Elaborar e implementar o Plano de Comunicação da Entidade;	Superintendência	Alta	08/01/2024	15/05/2029	Em execução	484,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 32/2019, Res. PREVIC 23/2024	-
CM3	Cliente e Mercado	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	3.Implantar solução de BI da Intech	Superintendência	Média	01/08/2024	29/12/2028	Em execução	97.896,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 32/2019, Res. PREVIC 23/2025	-
CM4	Cliente e Mercado	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	4.Reformulação da Identidade da marca FSFSS	Superintendência	Média	02/08/2024	30/08/2024	Em execução	1.611,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 32/2019, Res. PREVIC 23/2026	-

## PLANO DE AÇÕES

<b>CM5</b>	Cliente e Mercado	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	5.Pesquisa com não participantes	Diretoria de Benefícios	Média	01/07/2024	21/10/2024	Em execução	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 32/2019, Res. PREVIC 23/2027	-
<b>CM6</b>	Cliente e Mercado	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	Campanha de Adesão - Codeprev	Diretoria de Benefícios	Média	21/10/2024	30/12/2024	Em execução	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 32/2019, Res. PREVIC 23/2028	-
<b>CM7</b>	Cliente e Mercado	Aperfeiçoar o processo de comunicação de forma a atrair e fidelizar participantes, patrocinadores e instituidores	Pesquisa de satisfação com participantes dos 3 Planos de Benefícios	Diretoria de Benefícios	Média	01/09/2024	18/11/2024	Em execução	Data final	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 32/2019, Res. PREVIC 23/2029	-

# PLANO DE AÇÕES

Nome	Perspectiva	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Responsável	Prioridade	Data Início	Data Fim	Status	Custo Previsto (R\$)	Legislação aplicável	Observação
<a href="#">PI1</a>	Processos Internos	Fortalecer os processos de governança corporativa e de gestão administrativa	1.Elaborar/revisar documentos institucionais: Regimento Interno, Política de Riscos, Código de Ética e Conduta, Política de alçada para investimentos e despesas e Manual de governança de investimentos.	Superintendência	Alta	15/06/2024	02/10/2028	A Iniciar	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2023	-
<a href="#">PI2</a>	Processos Internos	Fortalecer os processos de governança corporativa e de gestão administrativa	2.Contratar/Implementar sistema para a gestão integrada de governança	Superintendência	Alta	15/10/2024	15/05/2029	A Iniciar	72.000,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2023	-
<a href="#">PI3</a>	Processos Internos	Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais e de investimentos	3.Avaliar a pertinência de realizar nova Estratégia Previdencial de migração para evitar insolvência;	Diretoria de Benefícios	Média	06/01/2025	07/10/2025	A Iniciar	100.000,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 48/2021, Res. CNPC 43/2021, Res. PREVIC 23/2026	-
<a href="#">PI4</a>	Processos Internos	Fortalecer os processos de governança corporativa e de gestão administrativa	4.Reavaliar a estrutura organizacional e o quadro de pessoal da FSF, buscando a melhor eficiência operacional;	Superintendência	Alta	10/06/2024	11/08/2025	A Iniciar	65.000,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CNPC 48/2021, Res. CNPC 43/2021, Res. PREVIC 23/2026	-
<a href="#">PI5</a>	Processos Internos	Fortalecer os processos de governança corporativa e de gestão administrativa	5.Avaliar o atendimento das políticas de segurança (LGPD);	Superintendência	Alta	15/06/2024	12/01/2029	A Iniciar	30.000,00	LEI 13709/2018	-
<a href="#">PI6</a>	Processos Internos	Fortalecer os processos de governança corporativa e de gestão administrativa	6.Aprovar a revisão do Estatuto Social da Fundação São Francisco junto a Patrocinadora, SEST, PREVIC	Superintendência	Alta	02/05/2024	19/12/2024	Em execução	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2023	-

# PLANO DE AÇÕES

<a href="#">PI7</a>	Processos Internos	Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais e de investimentos	7.Fazer a adesão aos códigos de governança corporativa e de autoregulação e de boas práticas de investimento	Diretoria de Finanças	Alta	01/08/2024 13/08/2025	A Iniciar	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2023	-
<a href="#">PI8</a>	Processos Internos	Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais e de investimentos	8.Fazer adesão, cancelamento e alteração cadastral on line	Diretoria de Benefícios	Média	16/09/2024 13/12/2024	A Iniciar	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2024	-
<a href="#">PI9</a>	Processos Internos	Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais, administrativos e de investimentos	9. Estabelecer alçadas para diretores e gerentes	Superintendência	Alta	01/05/2024 08/07/2024	A Iniciar	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2025	-
<a href="#">PI10</a>	Processos Internos	Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais, administrativos e de investimentos	10.Campanha de Recadastramentos de assistidos	Diretoria de Benefícios	Média	01/05/2025 28/08/2025	A Iniciar	-	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2026	-
<a href="#">PI11</a>	Processos Internos	Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais, administrativos e de investimentos	11.Campanha de alteração do % de contribuição dos participantes ativos - Codeprev	Diretoria de Benefícios	Alta	30/08/2024 26/11/2024	A Iniciar	1,00	LC 109/2001, LC 108/2001, Res. CGPC 13/04, Res. PREVIC 23/2027	-
<a href="#">PI12</a>	Processos Internos	Prover a eficiência e eficácia dos processos previdenciais, administrativos e de investimentos	12. Política Contábil	Superintendência		01/07/2024 09/09/2024	Em execução	-	-	-

## PLANO DE AÇÕES

Nome	Perspectiva	Objetivo Estratégico	Iniciativas	Responsável	Prioridade	Data Início	Data Fim	Status	Custo Previsto (R\$)	Legislação aplicável	Observação
<a href="#">A1</a>	Aprendizado e Crescimento	Desenvolver equipes de alto desempenho	1.Elaborar plano de cargos e salários e instrumentos auxiliares	Superintendência	ALTA	01/10/2023	26/07/2024	Em execução	75.000,00	Res. CNPC 48/2021 Res. CNPC 43/2021 Res. PREVIC 23/2026	-
<a href="#">A2</a>	Aprendizado e Crescimento	Desenvolver equipes de alto desempenho	2.Fortalecer o programa de capacitação dos colaboradores, dirigentes e conselheiros	Superintendência	ALTA	01/04/2024	30/03/2029	A iniciar	88.039,00	LC 109/2001 LC 108/2001 Res. CNPC 10/2015 Res. PREVIC 23/2023	-