



RELATÓRIO
ANUAL
2023

SUMÁRIO

CAP. 01

Apresentação 03

CAP. 02

Governança e Integridade 17

CAP. 03

Estratégias 37

CAP. 04

Sustentabilidade 46

CAP. 05

Investimentos 53

CAP. 06

Desempenho e Planos Administrados 70

CAP. 07

Gestão de Relacionamento 96

CAP. 08

Sobre o Relatório 115

CAP. 09

Sumário de Conteúdo GRI, SASB e ODS 127

CAP. 01
APRESENTAÇÃO





APRESENTAÇÃO

(GRI 2.3)

“Associadocentrismo” e “Transparência” são dois dos Valores fundamentais da Previ. Por isso, no ano em que completa 120 anos, o Relatório Anual da Previ comunica aos seus associados as principais decisões estratégicas e táticas; o desempenho dos investimentos e a atual situação dos planos de benefícios; os destaques na comunicação e no relacionamento com os participantes; as inovações na gestão de pessoas; e os progressos nos campos da sustentabilidade, da integridade e da governança corporativa.

Em 2023, a Entidade revisitou sua Missão para torná-la mais abrangente e alinhada ao seu Propósito de Cuidar do Futuro das Pessoas. Este Relatório Anual resume os avanços empreendidos em todas as áreas da Previ e quais os caminhos e direcionadores que apontam para a nova Missão de Garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável.

O Relatório Anual 2023 se dirige a todos os públicos de interesse da Entidade, como os seus associados,

o patrocinador Banco do Brasil, o poder público em suas diversas instâncias, seja executivo, legislativo ou judiciário, as demais entidades de previdência complementar, os agentes de mercado e a sociedade. Como em todas as edições, desde 2011, o documento foi produzido em conformidade com os padrões da Global Reporting Initiative (GRI), um conjunto de arquétipos mundialmente aceitos para reporte de desempenho corporativo e de gestão ambiental, social, de governança e de integridade (ASGI).

Boa leitura.





Mensagem das lideranças

Diretoria Executiva

Cuidar do futuro das pessoas é o propósito da Previ. E ele define bem o trabalho realizado por todos nós na Entidade. Dizem que perto de datas importantes, como aniversários, costumamos refletir sobre o nosso passado e, também, sobre o nosso futuro. Em 2023, a Previ completou 119 anos e vimos de perto o quanto isso é verdade. A proximidade de uma data tão simbólica quanto os 120 anos proporcionou reflexões que nos levaram a debruçar ainda mais sobre o nosso propósito.

Esse trabalho se tornou ainda mais intenso durante o Planejamento Estratégico da Previ, construído entre os meses de agosto e novembro para o ciclo 2024-2028, em que decidimos pela atualização da nossa missão, que agora é “Garantir o pagamento de benefícios

e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável.”

O texto reflete o desejo de ir muito além de pagar benefícios. Queremos entregar soluções que proporcionem cuidado aos associados e seus familiares, em todas as fases da vida. Afinal, o associado é a razão de ser da Previ e está no centro de todas as decisões que são tomadas na Entidade e colocadas em detalhes aqui, neste Relatório Anual.

Uma das formas de comprovar essa dedicação é a gestão dos planos. No Plano 1, o de Benefício Definido, o trabalho de imunização proporcionou aumento do fluxo de caixa. Isso significa mais estabilidade em um plano que tem a maioria

dos participantes já em gozo de benefício. O Plano 1 fechou 2023 com um superávit acumulado de R\$ 14,50 bilhões, o maior dos últimos 10 anos. Um número que traz mais segurança para os associados e proporciona para o plano o tão almejado equilíbrio técnico.

O Previ Futuro alcançou, em 2023, o impressionante patrimônio de R\$ 32,12 bilhões. Criado em 1998, já é um dos maiores planos de previdência complementar fechada do país. O plano superou a meta de rentabilidade estabelecida para o ano, que era de 8,5%, com excelência: o desempenho foi de 16,12%. Todos os oito perfis de investimento também ultrapassaram o índice de referência, em 2023, e tiveram uma performance melhor do que a de perfis de pares do setor.





Também foi em 2023 que a Previ, junto com outras instituições do setor de previdência complementar, trabalhou para conseguir uma grande vitória aos associados do Previ Futuro, Previ Família e de outros planos de contribuição variável ou definida: a promulgação da lei que permite que os participantes escolham o tipo de regime de tributação na saída do plano de benefícios, quando se aposentarem ou fizerem o resgate. Antes, a opção era realizada obrigatoriamente na adesão. Apesar da lei só ter sido publicada em janeiro de 2024, o trabalho que permitiu essa vitória foi realizado em 2023. Agora, a pergunta “progressivo ou regressivo” deixa de ser uma dúvida cruel ou até

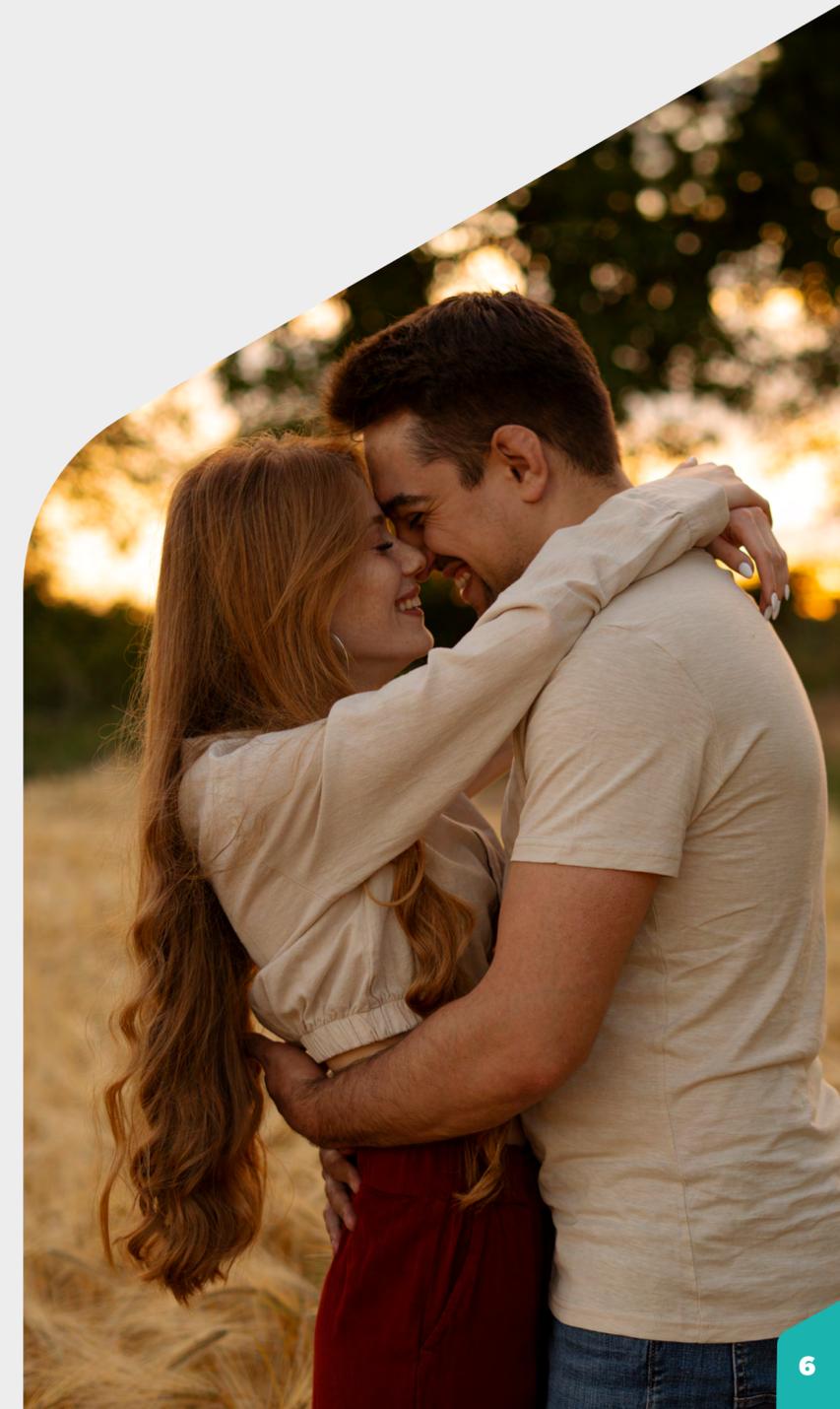
um arrependimento, para ser uma decisão embasada. Os associados podem contar com a Previ para ter acesso ao máximo de informações para que possam fazer a melhor escolha possível, algo que sempre buscamos oferecer.

Em 2023 mantivemos o nosso compromisso com os critérios Ambientais, Sociais, de Governança e Integridade (ASGI) e realizamos pela primeira vez o SIGA, o Seminário de Investimentos, Governança e Aspectos Jurídicos da Previdência Complementar. O evento se consolidou como referência no debate sobre boa governança. Durante quatro dias, as maiores entidades do setor, assim como os mais influentes agentes do mercado, exploraram desafios,

compartilharam experiências e aprofundaram discussões sobre como conciliar o sucesso econômico com os aspectos ASGI.

Essas importantes conquistas reforçam o cuidado da Previ com todos os seus associados. Neste Relatório Anual vocês encontrarão em detalhes as ações descritas nessa mensagem. Este documento é um instrumento central de um dos nossos principais valores, a transparência. Apresenta-se aqui não somente a prestação de contas de 2023 da Entidade, mas também o nosso modelo de atuação e os nossos compromissos com cada um de nossos associados.

Boa leitura!





Conselho Deliberativo

2023 foi o último ano antes da Previ completar 120 anos. Com uma história tão longa, sabemos que é importante estarmos preparados para o futuro, honrando o passado e vivendo o presente. Estamos começando o ano comemorativo de 2024 com os olhos voltados para o futuro, mas sempre considerando o pacto entre gerações como um fator fundamental para a continuidade da Previ.

A Previ foi fundada em 1904 por 52 funcionários do Banco do Brasil, visionários, que queriam se proteger e, também, proteger seus familiares. O propósito de cuidar do futuro das pessoas faz parte do cerne da Previ. A gestão dos R\$ 272,39 bilhões de investimentos é realizada pelo associado e para o associado. Gerações que estão conectadas, cuidando umas das outras, conforme o propósito de cuidar do futuro das pessoas.

Em 2023 o cenário econômico foi de estabilidade e recuperação, o que impactou positivamente nos resultados dos planos de benefícios.

O Plano 1 fechou o ano com um superávit de R\$ 14,50 bilhões. Já o Previ Futuro, atingiu o número recorde de R\$ 32,12 bilhões sob gestão e teve uma rentabilidade em 2023 de 16,12%.

A solidez da Previ continua a proporcionar segurança e rentabilidade nos investimentos. Mas em 2023 a Entidade focou ainda mais na razão de sua existência: o associado. Por isso, a missão foi atualizada para “Garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável”. O texto agora vai além do pagamento de benefícios ou da gestão de investimento. Com a mudança, a Previ mostra como está se preparando para novos tempos, em que quer participar mais ativamente da jornada do associado.

Ao longo dos últimos anos, a Previ vem intensificando o seu programa de educação previdenciária e

financeira. Sabemos da importância do associado ter, desde o seu primeiro dia como funcionário do Banco do Brasil, um plano de previdência sólido como a Previ. Por isso, vimos com bons olhos os avanços recentes na legislação, como a mudança da opção do regime de tributação e a adesão automática aos planos de benefícios. São alterações que proporcionam impactos positivos para os participantes. Que podem, literalmente, mudar vidas. Alterações pelas quais a Previ estava lutando, assim como outras entidades do sistema de previdência complementar.

Em um ano tão importante como o de 2024, em que a Previ faz 120 anos de existência, a Previ continua a colocar em prática a sustentabilidade e os critérios Ambientais, Sociais, de Governança e de Integridade. Não apenas na Entidade, mas também na sociedade como um todo. Como investidora institucional, a Previ tem ciência do seu papel no desenvolvimento econômico e social do Brasil.

Em 2023, a Previ alcançou um número forte: o de 120 associados centenários. Esses associados continuam a contar com a segurança da Previ. E não existe melhor forma de comemorar os 120 anos de aniversário do que com a certeza de que teremos ainda muitos e muitos anos pela frente com muito mais proximidade e cuidado com as pessoas.

Continuamos empenhados em manter uma comunicação transparente com os associados e demais públicos da Previ. Isso é comprovado neste relatório, mas também em todos os canais de comunicação da Entidade e nas divulgações de resultado. É neste Relatório Anual que a Previ consolida o desempenho do último ano, e detalha as conquistas e desafios. Olhamos para 2023, sem deixar de olhar também para o futuro.

Apreciem a leitura.



Conselho Fiscal

O ano de 2023 foi marcado pela expansão do mercado interno e pela recuperação da economia, o que fez com que o Brasil voltasse a figurar na lista das 10 economias de maior impacto global. Esse cenário favorável contribuiu para que a Previ alcançasse rentabilidades expressivas nos ativos do Plano 1 e do Previ Futuro.

O Plano 1 encerrou o exercício com superávit acumulado de R\$ 14,50 bilhões, com rentabilidade de 13,53% a.a., frente a uma meta atuarial de 8,63% a.a. O Plano encerrou o exercício com um patrimônio de R\$ 222,52 bilhões. Já o Previ Futuro alcançou em 2023 uma rentabilidade de 16,12%, quase o dobro da meta de referência do plano de 8,50% a.a. e encerrou o exercício com um patrimônio de R\$ 32,12 bilhões, o que o coloca em uma posição de destaque no ranking nacional da indústria de previdência complementar fechada.

Temos a convicção de que pilares sólidos são essenciais para a construção de uma estrutura perene, que permita o cumprimento da nova Missão da Entidade: “garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável”. Em 2023, pagamos benefícios de complemento de aposentadoria e pensão na ordem de R\$ 20,30 bilhões, volume equivalente ao valor de mercado de importantes empresas brasileiras.

A Previ também buscou ampliar a transparência na relação com associados no último ano. Esse esforço incluiu a evolução das formas de prestação de contas. O resultado detalhado dos planos, que já era disponibilizado na seção Prestação de Contas do site, passou a poder ser visto e ouvido em outros canais: mensalmente, em formato de podcasts no Spotify da Previ e,

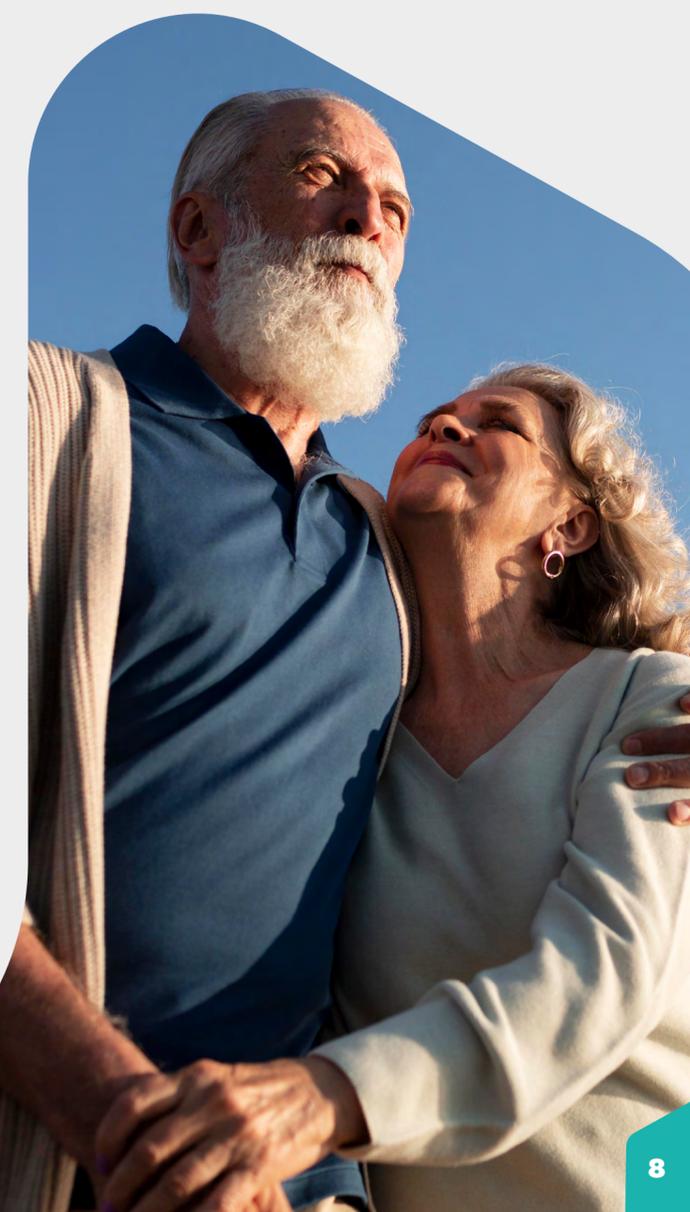
a cada trimestre, apresentado em nosso canal do Youtube.

Vale registrar que, na qualidade de órgão de controle interno da Previ, o Conselho Fiscal atuou de forma permanente na supervisão e na fiscalização dos atos de gestão, dos principais números, dos investimentos e das decisões mais relevantes envolvendo os planos da Previ, zelando pela prática da integridade e transparência.

Encerramos assim, com êxito, mais um exercício, que consolida a excelência da gestão da nossa Previ ao longo de seus quase 120 anos de existência. Queremos construir nosso futuro em bases sólidas, com foco não apenas nos resultados financeiros, mas, especialmente, no impacto de nossa atuação na vida das pessoas. Olhando para o futuro, reforçamos o nosso compromisso de colocar o associado no centro de todas as estratégias. E esse é um

compromisso que será perseguido diariamente por esse Conselho.

Boa leitura!





Conselho Consultivo do Plano 1

Fechamos o ano de 2023 com números que ratificam o histórico de êxito da gestão da Previ, que tem em sua governança um sólido alicerce. A carteira de ativos do Plano 1 apresentou rentabilidade consolidada de 13,53% a.a., superior à meta atuarial do período, de 8,63% a.a. O Plano encerrou o exercício com resultado superavitário de R\$ 14,50 bilhões, o que reforça a qualidade dos ativos da sua carteira, a Política de Investimentos consistente e o corpo técnico qualificado da Previ.

Ao longo de sua trajetória de quase 120 anos, a Previ sempre honrou seu

compromisso de pagar benefícios de complemento de aposentadoria e pensão, que hoje atingem uma cifra recorde de R\$ 1,35 bilhão por mês distribuído para mais de 100 mil famílias, o que consolida a Entidade como importante agente na movimentação da economia nacional.

Nesse cenário, cabe destacar a importância dos órgãos colegiados da Previ, que garantem modelo exemplar de governança dentro do sistema de previdência complementar fechada do país. O Conselho Consultivo do Plano 1 agrega-se a esse modelo como órgão colegiado de discussões específicas de temas

concernentes ao plano e tem deixado sua marca de importante atuação e colaboração na gestão.

No encerramento de mais um exercício, este Conselho renova seu compromisso de, no âmbito de suas atribuições, zelar pelo cumprimento da nova missão da Previ, de “Garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável”.

Boa leitura!





Conselho Consultivo do Previ Futuro

O Conselho Consultivo do Previ Futuro, mais uma vez, teve atuação destacada e colaboração significativa junto às instâncias decisórias da Previ em 2023. Encaminhamos estudos, propostas e sugestões para a Entidade, com os objetivos de fortalecer o relacionamento com os participantes e buscar o melhor desempenho para o Previ Futuro.

Em um cenário econômico em recuperação, mas ainda desafiador, o Plano encerrou o ano de 2023 com rentabilidade de 16,12%, bem superior ao índice de referência definido na Política de Investimentos (INPC + 4,62% a.a.), que teve resultado anual acumulado de 8,5%. Com esse resultado, o Previ Futuro finalizou o exercício com patrimônio de R\$ 32,12 bilhões, montante 20% superior ao registrado em 2022, mantendo a posição de destaque no segmento de previdência complementar fechada.

Em convergência com o novo objetivo estratégico “Gestão sustentável dos planos de benefícios”, destacamos que todos os perfis de investimento tiveram rentabilidade anual superior à meta de referência e ao CDI. A performance de 2023 também foi superior à dos pares de mercado. Entre as opções do tipo risco-alvo, em que a composição da carteira tem relação com o nível de exposição dos recursos a investimentos em renda variável, destaque para o perfil Agressivo, que capturou ganhos de 17,72% no ano. Já na categoria data-alvo, em que a distribuição dos ativos varia conforme a data de aposentadoria prevista, o perfil Ciclo de Vida 2060 teve o melhor desempenho, com rentabilidade de 18,05% em 2023.

Esse resultado atesta a solidez da nossa carteira de ativos e a nossa

estratégia de gestão, que busca aproveitar as melhores oportunidades do mercado. A acumulação de reservas previdenciárias é o aspecto mais relevante para o Previ Futuro, um plano ainda jovem, com grande contingente de participantes em fase laboral.

Em 2023, 2.084 novos funcionários do Banco do Brasil se filiaram ao Previ Futuro. O plano recebeu contribuições superiores a R\$ 2 bilhões. Além da contribuição mínima de 7% do salário de participação, que tem contrapartida do patrocinador na mesma proporção, os participantes podem aumentar o saldo de conta com aportes adicionais e complementares.

Por fim, celebramos um importante avanço na legislação em janeiro de 2024: a aprovação da Lei 14.803, que permite que os participantes

do Previ Futuro possam escolher o tipo de regime de tributação – progressivo ou regressivo – na saída do plano, quando se aposentarem ou fizerem o resgate. Isso traz mais flexibilidade e segurança para os nossos associados, que poderão optar de forma mais adequada à sua realidade e planejamento financeiro. Essa vitória teve atuação incansável da Previ junto aos Poderes Legislativo e Executivo.

Nós, conselheiros Consultivos do Previ Futuro, agradecemos a confiança dos nossos associados e reforçamos a necessidade de acompanhar, investir e participar ativamente da gestão do seu plano de benefícios. Neste Relatório Anual, você vai encontrar informações detalhadas sobre o desempenho do Previ Futuro e sobre a atuação da Previ em 2023.

Boa leitura!



A PREVI

(GRI 2.1 e 2.2)

A Previ é uma entidade fechada de previdência complementar (EFPC), com sede na cidade do Rio de Janeiro. Fundada em 1904, antes mesmo da Previdência Oficial em nosso País, a Previ é a maior EFPC do Brasil e está entre os 100 maiores fundos de pensão do mundo.

A entidade tem como participantes funcionários da ativa e aposentados do Banco do Brasil, seus familiares, pensionistas e colaboradores do quadro próprio da Previ. Às vésperas de completar 120 anos, destaca-se pela solidez na gestão de benefícios e serviços

previdenciários, visando garantir um futuro mais seguro e sustentável para os seus associados.

Como parte das comemorações de aniversário, a Previ passou por uma reformulação no seu visual. A nova marca busca transmitir os valores e a modernização da Entidade. A mudança é um reflexo das transformações pelas quais a Previ vem passando, tanto em seu posicionamento estratégico como em sua atuação guiada pelos aspectos Ambiental, Social, de Governança e de Integridade, unindo tradição e credibilidade à inovação.



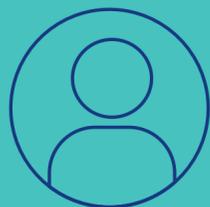
Direcionadores Empresariais

(GRI 2.3)

Em 2023, o Plano Estratégico da Previ foi atualizado para o período 2024-2028. O processo de revisão, realizado anualmente, trouxe uma importante atualização na Missão da Entidade: “Garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável”.

A nova Missão busca posicionar a Previ não apenas como provedora de benefícios previdenciários, mas também de soluções que proporcionem cuidado com os associados e seus familiares em todas as fases de suas vidas.

Os Valores Corporativos da Previ também foram aperfeiçoados durante a atualização do Plano Estratégico.



PROPÓSITO:

Cuidar do futuro das pessoas.



MISSÃO:

Garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável.



VALORES:

Tendo a ética e a integridade por fundamento, a Previ segue valores sólidos em sua atuação:

- **Associadocentrismo** O associado é a razão de ser da Previ e está no centro das decisões da Entidade.
- **Solidariedade** A Previ é uma construção fundada no espírito associativo, na força do coletivo e no senso de pertencimento dos seus associados.
- **Diversidade** Unimos diferentes pessoas e visões para trazer mais valor aos associados.
- **Eficiência** Atuamos com excelência na gestão de recursos dos associados.
- **Sustentabilidade** A Previ é uma instituição centenária comprometida com as atuais e futuras gerações desde sua fundação.
- **Transparência** Vamos além das exigências regulamentares para fornecer informações claras e precisas aos nossos públicos.
- **Inovação** Identificamos e desenvolvemos novas ideias para facilitar a vida do associado.



Planos de Benefícios

(GRI 2.3)

A Previ administra quatro planos de benefícios: Plano 1, Previ Futuro, Previ Família e Capec. Os dois primeiros, Plano 1 e Previ Futuro, são de pagamento de natureza continuada, cujas contribuições básicas mensais efetuadas pelos participantes são acompanhadas pelo Banco do Brasil ou pela Previ (no caso de funcionários do quadro próprio da Entidade) na mesma proporção. O Previ Família é um plano de contribuição definida aberto aos associados da Previ e seus familiares. Já a Carteira de Pecúlios (Capec) oferece benefícios de pagamento único. As características de cada um, incluindo o desempenho no período, estão detalhadas no capítulo Desempenho e Planos Administrados.

Plano	Características	Perfil	Destaques 2023
Plano 1	Constituído na modalidade de benefício definido, fechado a novas adesões.	Inclui os funcionários do Banco do Brasil empossados até 23 de dezembro de 1997	Superávit acumulado de R\$ 14,50 bilhões. Defesa bem-sucedida que permitiu a vitória da Previ junto ao STF da matéria sobre o Divisor 25.
Previ Futuro	Constituído na modalidade de contribuição variável, de adesão voluntária, em fase de acumulação de recursos.	Inclui os funcionários do Banco do Brasil empossados após 23 de dezembro de 1997 e membros do quadro próprio da Previ.	Implantação de assessoria temática. Encerrou o ano com mais de R\$ 32 bilhões de patrimônio.
Previ Família	Plano de contribuição definida	Aberto aos associados da Previ e seus familiares.	Melhorias no formulário de autoadesão. Incentivo a novas contratações por meio de carta-convite no autoatendimento para o participante convidar seus familiares para entrarem no plano. Robustez no patrimônio, que alcançou R\$ 329,87 milhões. Mais de 5 mil associados.
Capec	Paga pecúlios em caso de falecimento dos participantes ou dos seus cônjuges ou companheiros e em caso de invalidez dos participantes.	Assim como todos os planos da Previ, a Capec é um plano sem fins lucrativos. Com cinco modalidades disponíveis, adota uma estrutura de custos solidária, o que permite oferecer aos associados condições mais vantajosas em comparação com produtos similares do mercado.	3.825 filiações aos planos de pecúlio, um incremento de aproximadamente 38% nas entradas em comparação ao ano anterior. Reconstituição importante do fundo, que foi muito utilizado na pandemia.

As contribuições dos participantes e dos patrocinadores (Banco do Brasil e Previ) são investidas de acordo com as Políticas de Investimentos de cada plano, levando-se em consideração os cenários macroeconômicos, o Plano Estratégico e Tático e as diretrizes Ambientais, Sociais, de Governança e de Integridade (ASGI) definidas pela Previ. (Leia mais nos capítulos 2, 3 e 5.)

Como são garantidos os benefícios



RECURSOS

- Contribuição dos participantes
- Contribuições do patrocinador



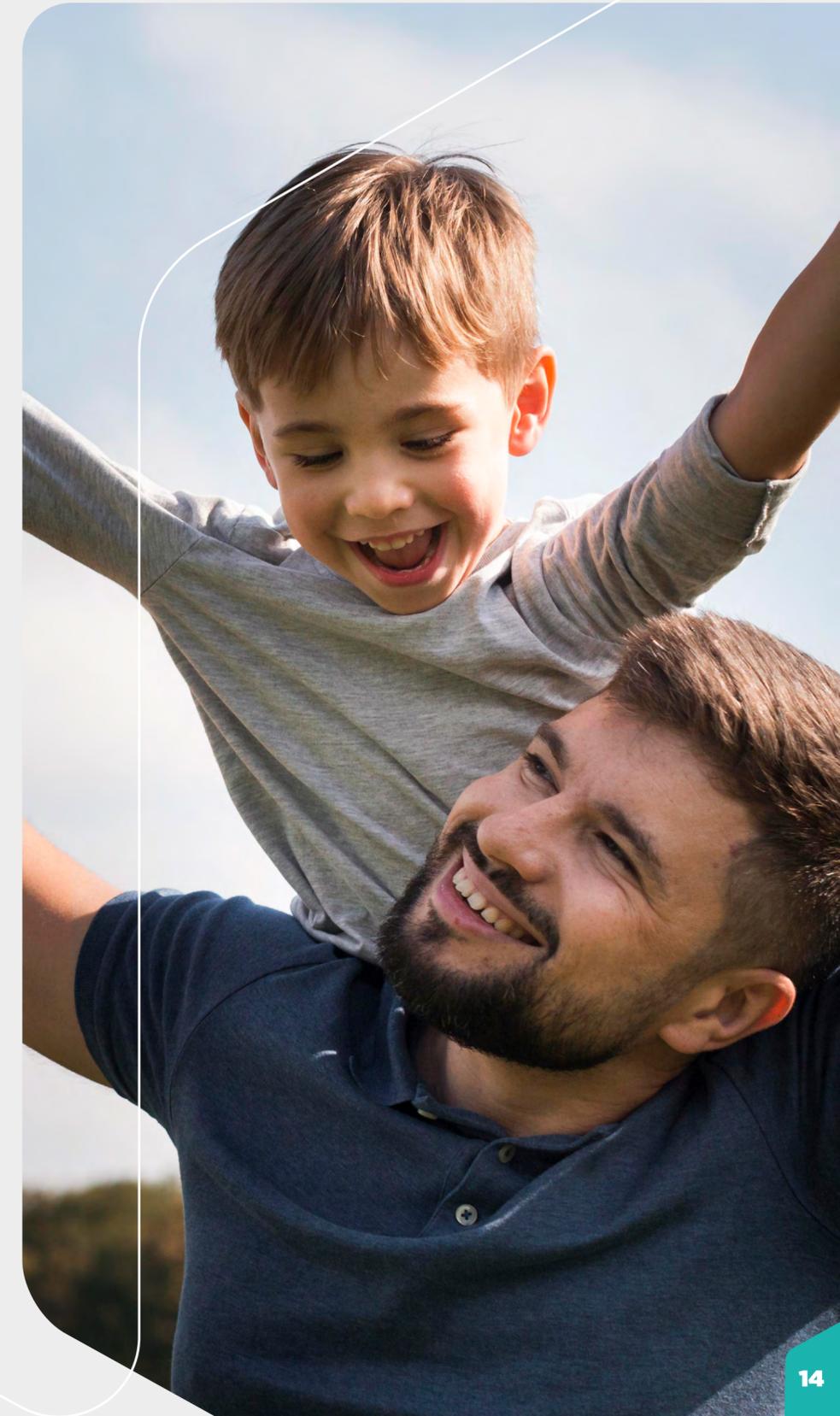
INVESTIMENTOS

- Renda fixa
- Renda variável
- Investimentos imobiliários
- Investimentos no exterior
- Investimentos estruturados
- Operações com participantes



PATRIMÔNIO DE COBERTURA

- Formado pelas contribuições dos participantes e do patrocinador e pela rentabilidade dos investimentos em que foram aplicadas.





PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS

(GRI 2.28)

A participação da Previ em iniciativas coletivas de mercado tem como objetivo fortalecer sua posição de pagadora de benefícios de longo prazo e investidora responsável, além de contribuir para o desenvolvimento do setor de previdência complementar e do mercado de capitais e empresarial brasileiro.

A Previ é uma das mais de 240 entidades associadas da Abrapp Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, instituição que tem a finalidade de fortalecer e fomentar o setor. A Previ participa do Conselho Deliberativo da Abrapp, representada pelo Diretor de Administração Márcio de Souza, e de diversas comissões e comitês técnicos, por meio dos quais interage com representantes de outras entidades para debater temas de relevância e elaborar estudos que visam aprimorar a previdência complementar no país.

A Entidade é signatária e participa de iniciativas nacionais voltadas à integridade e boas práticas de governança no meio corporativo, como o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção e o GT Integridade, ambos do Instituto Ethos, o Código Brasileiro de Stewardship, a iniciativa Investidores pelo Clima (IPC), entre outras.

A Previ é integrante do grupo de signatários pioneiros dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), comunidade global voltada à definição e à implantação de conceitos e práticas de investimentos sustentáveis, criada com o apoio da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006. Em janeiro de 2023, a Entidade voltou a fazer parte do Conselho Global da Iniciativa, por meio da eleição do seu então diretor de Investimentos, Denísio Liberato, atualmente membro suplente do Conselho Consultivo do Previ Futuro.

A representação no Conselho é muito importante para a Previ se conectar com a discussão da agenda ESG (do inglês, Environmental, Social and Governance; ou Ambiental, Social e de Governança) no espectro global e retomar seu protagonismo na implementação dos Princípios, especialmente na América Latina.

A Entidade também tem presença relevante em fóruns e debates que discutem e subsidiam a criação e o aprimoramento das normas e diretrizes do setor de previdência complementar, contribuindo com a sustentabilidade do negócio e o atendimento das expectativas dos participantes.

Em 2023, a Previ conquistou uma vaga no recém-formado Conselho Consultivo da iniciativa Investidores pelo Clima (IPC), além de manter o assento no Conselho Consultivo do Carbon Disclosure Project (CDP), evidenciando seu comprometimento com as questões climáticas.





PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

Ao longo dos anos, a Previ tem sido reconhecida por sua atuação, governança e solidez. Em 2023, a Entidade conquistou o Selo de Empresa Pró-Ética pelo segundo biênio consecutivo, reforçando seu compromisso com um ambiente de negócios pautado pela ética e pela integridade. A certificação foi concedida pela Controladoria-Geral da União (CGU), após a avaliação de 254 empresas que se inscreveram no Programa, que tem como objetivo incentivar políticas e ações para reduzir os riscos de corrupção e fraude nas empresas.

Outra significativa conquista – essa pela décima vez – foi o Certificado Empresa Cidadã, conferido pelo Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro (CRCRJ) em parceria com a Fecomércio. A

certificação reconhece a qualidade e a transparência dos dados sociais, ambientais e contábeis publicados nos relatórios anuais da Previ e evidencia seu compromisso com a transparência e a governança corporativa. Importante mencionar ainda que a Previ é certificada pela Abrapp com os Selos de Autorregulação em Governança Corporativa e de Investimentos.

Outro importante destaque do ano foi a conquista do 1º lugar geral no ranking anual de IPCA (curto prazo) no Top 5 do Bacen, que premia as instituições que mais acertaram as projeções durante o ano. Dentre todas as 172 instituições que participam do ranking, a Previ foi a mais regular e que chegou mais próximo de acertar os índices de inflação mensal de janeiro a dezembro de 2023.

Além dessa conquista, a Previ também figurou dez vezes nos rankings divulgados mensalmente pelo Bacen, aparecendo em 1º lugar em quatro oportunidades na Taxa Selic, entre os cinco primeiros no IPCA por quatro vezes e duas vezes na Taxa de Desocupação. No indicador de Taxa de Desocupação, a Previ ainda conquistou o 5º lugar geral no ranking anual.

Esses reconhecimentos demonstram o compromisso da Previ com a transparência, a governança corporativa e o desenvolvimento sustentável, valorizando sua expertise técnica na prestação de informações e elaboração de relatórios e demonstrações financeiras.



1º lugar geral no ranking anual de IPCA (curto prazo) no Top 5 do Bacen

CAP. 02
GOVERNANÇA E
INTEGRIDADE





GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

(GRI 2.9)

Fiscalizada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), a administração da Previ é reconhecida como exemplo de atuação corporativa em seu segmento.

O sistema de governança da Previ é uma combinação de normas, processos, alçadas, controles internos e boas práticas. Essa estrutura visa mitigar riscos, promover um ambiente de negócios saudável e reforçar a confiança dos associados, investidores e demais partes interessadas. Como exemplo dessa boa governança, podemos citar o quadro qualificado de funcionários (em sua grande maioria cedidos pelo patrocinador Banco do Brasil) e a composição paritária da Diretoria Executiva (composta de diretores eleitos pelos associados e diretores indicados pelo patrocinador, na mesma proporção). Esse formato de Diretoria Executiva foi instituído de

forma voluntária e não por qualquer obrigação legal. O mesmo modelo é aplicado à formação dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, por exigência legal. Os Conselhos Consultivos do Plano 1 e do Previ Futuro, que acompanham e formulam propostas sobre a gestão dos respectivos planos, também são compostos por integrantes eleitos e por membros indicados pelo Banco do Brasil.

O Estatuto da Previ ainda estipula a segregação de funções entre a proposição, a gestão e o acompanhamento de investimentos. Todas essas características contribuem para uma tomada de decisão mais responsável e criteriosa.

A governança sólida da Previ, construída ao longo de 120 anos, é uma referência no segmento de previdência complementar fechada, guiada por regras claras, processos e compliance que vão além das

exigências regulatórias. Ela também se reflete no Plano Estratégico, documento que reúne os grandes guias da Entidade (Propósito, Missão, Valores, Objetivos, Direcionadores e Indicadores), e é construído de forma participativa, incluindo conselheiros deliberativos, conselheiros fiscais, diretores, gerentes executivos, bem como outros níveis hierárquicos da estrutura organizacional de dirigentes e colaboradores da Previ, além dos associados.

As melhores práticas de Governança Corporativa são incentivadas não apenas internamente, mas também nas empresas em que a Previ tem participação, assim como no mercado como um todo. Como investidora institucional, a Previ tem consciência do seu papel no desenvolvimento econômico e social do Brasil e da sua relevância no aperfeiçoamento das boas práticas nas companhias brasileiras.

ASGI Ambiental, Social, Governança e Integridade

(GRI 2-12 a 2-18)

Em 2018, a Previ incluiu explicitamente a Integridade como parte das dimensões para o investimento responsável, refletindo a importância que atribui ao tema em sua governança corporativa. A ênfase em ASGI é particularmente crucial para investidores institucionais que adotam uma abordagem de longo prazo, como é o caso da Previ. Nesse contexto, a Entidade destaca a importância de avaliar não apenas a rentabilidade imediata de uma empresa, mas também sua capacidade de se manter lucrativa ao longo de décadas. Por exemplo, empresas poluentes podem gerar lucros a curto prazo, mas é essencial considerar sua preparação para enfrentar desafios futuros, como uma taxa global sobre emissões de carbono ou restrições regulatórias.

Assim, a Previ integra a análise dos aspectos ASGI em suas decisões de investimento e reconhece que cada empresa possui características e vulnerabilidades específicas. Governança e integridade são consideradas cruciais em todos os segmentos.

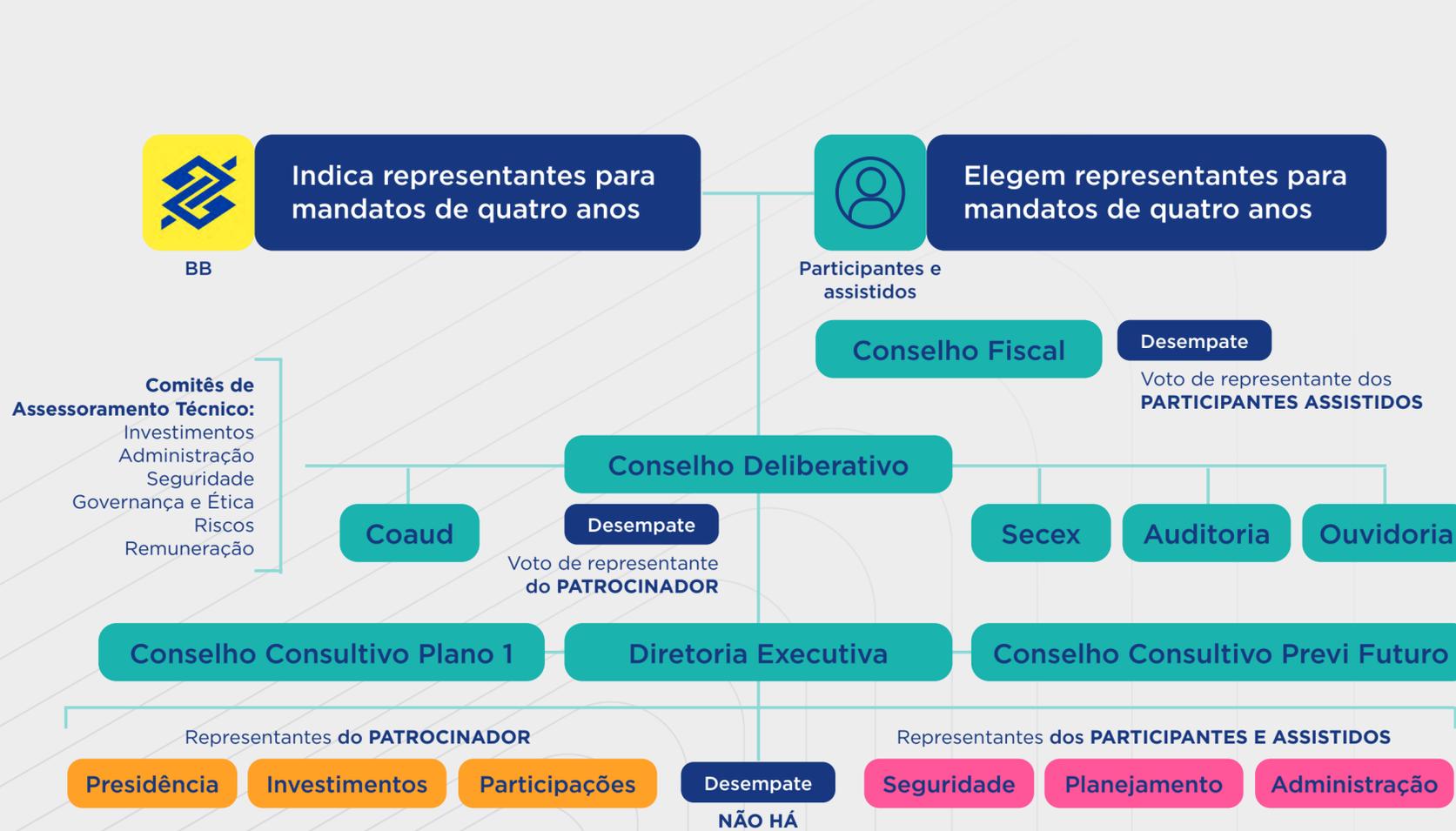


Estrutura da Governança

(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11)

A estrutura da governança da Previ é moldada para garantir a eficácia na implementação desses princípios e compromissos. Composta por profissionais especializados de diversas áreas, desempenha função decisiva na condução de práticas de excelência que sustentam os objetivos da Previ. Ao longo deste capítulo, exploraremos mais os elementos específicos da governança na Previ, aprofundando o conceito ASGI e examinando como a ética e a integridade são incluídas em sua abordagem.

Os conselhos Deliberativo, Fiscal e Consultivos, bem como a Diretoria, contam com representação paritária de eleitos pelos associados e de indicados pelo Patrocinador. Para o exercício desses cargos, é demandada experiência comprovada de, no mínimo, três anos no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, fiscal, atuarial, previdenciária ou de auditoria. Cabe destacar que os órgãos de governança contaram em 2023 com negros e mulheres em sua composição. (Leia mais no Capítulo 7.) Observa-se ainda que, conforme Estatuto da Previ, não podem exercer mandato no Conselho Deliberativo, nem no Conselho Fiscal, participantes que estejam em efetivo exercício na própria Entidade, em qualquer cargo/função.





Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva, peça fundamental na administração geral da Previ, é composta por seis membros. A estrutura estatutária garante a representação equilibrada, com três membros indicados pelo Banco do Brasil (presidente, diretor de Investimentos e diretor de Participações) e três membros eleitos pelos participantes e assistidos (diretor de Seguridade, diretor de Planejamento e diretor de Administração).

A Diretoria executa as diretrizes e políticas aprovadas pelo Conselho Deliberativo, ao qual se reporta, desempenhando uma ação fundamental na condução das operações da Previ. Os mandatos dos diretores, com duração de quatro anos, possibilitam uma recondução consecutiva ou várias não

consecutivas, com a renovação de metade das cadeiras a cada dois anos. Essa estrutura garante estabilidade, representatividade e uma gestão consistente ao longo do tempo.

Em 2023, a Previ passou por duas mudanças na Diretoria Executiva em posições indicadas pelo Banco do Brasil: com a aposentadoria de Daniel Stieler, a presidência da Entidade passou a ser conduzida por João Luiz Fukunaga. Por sua vez, na Diretoria de Investimentos, Denísio Liberato ao assumir a presidência da BB Asset, gestora de investimentos do Banco do Brasil, foi substituído por Cláudio Antônio Gonçalves. Em setembro, Denísio foi indicado pelo Banco do Brasil ao Conselho Consultivo do Previ Futuro, com mandato até 2024.

Nome	Diretor	Representação	Início	Fim
João Luiz Fukunaga*	Presidente	Indicado	02/2023	05/2026
Cláudio Antônio Gonçalves**	Investimentos	Indicado	08/2023	06/2024
Fernando Sabbi Melgarejo	Participações	Indicado	07/2022	06/2024
Paula Regina Goto	Planejamento	Eleita	06/2022	05/2026
Wagner de Sousa Nascimento	Seguridade	Eleito	08/2020	06/2024
Márcio de Souza	Administração	Eleito	06/2022	05/2026

* Indicado em virtude da renúncia do Sr. Daniel André Stieler.

** Indicado em virtude da renúncia do Sr. Denísio Augusto Liberato Delfino.





Conselho Deliberativo

(GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-16, GRI 2-17 e GRI 2-18)

O Conselho Deliberativo da Previ, órgão estatutário máximo, é essencial na definição dos rumos da Entidade. Composto por seis membros titulares, cada um acompanhado de um suplente, a estrutura reflete a representação equitativa entre três componentes eleitos pelos participantes e assistidos, e três indicados pelo Banco do Brasil.

Os mandatos dos conselheiros, com duração de quatro anos, possibilitam uma recondução para um novo período consecutivo ou vários não consecutivos. A renovação escalonada, com metade das vagas renovadas a cada dois anos, assegura a continuidade e a estabilidade do Conselho

Deliberativo. Nas reuniões mensais do Conselho, a Diretoria Executiva apresenta relatórios abrangentes sobre temas como gestão financeira, questões econômicas, gestão de pessoas e sustentabilidade, promovendo uma interação significativa entre os membros.

A agenda de trabalho do Conselho Deliberativo incorpora relatos periódicos das áreas técnicas, que apresentam indicadores gerenciais e relatórios específicos de acompanhamento da gestão. Além disso, o Conselho conta com o suporte de seis Comitês de Assessoramento Técnico e um Comitê de Auditoria, os quais desempenham funções importantes na contribuição de análises específicas para decisões colegiadas.

O engajamento do Conselho Deliberativo com os públicos de relacionamento é intermediado pela Diretoria Executiva, que é responsável por cumprir e fazer cumprir as deliberações do colegiado superior. Essa abordagem assegura uma gestão eficaz e uma conexão sólida entre o Conselho e os diversos interesses da comunidade Previ.

De acordo com o Estatuto da Previ, compete ao Conselho Deliberativo examinar e aprovar o Relatório Anual proposto pela Diretoria Executiva. Ainda no contexto do processo de elaboração e aprovação do relatório, o Conselho Fiscal, órgão de controle interno, analisa e emite parecer sobre o Relatório Anual, que atesta se o documento reflete adequadamente as atividades desempenhadas pela

Entidade no exercício em referência.

O Conselho Deliberativo recebe os reportes trimestrais da Ouvidoria que compreendem os dados de gestão e as oportunidades de melhorias identificadas e encaminhadas no período. Em 2023, a Ouvidoria reportou o acolhimento de 147 demandas, dos 1.213 registros recebidos. Foram acolhidas 17 denúncias e 130 reclamações de segunda instância, que compreendem os registros de caráter recursal para reavaliação da resposta ou da solução não obtida no contato com a primeira instância. Em 2023, a Ouvidoria identificou 11 oportunidades de melhorias em processos internos para garantir uma melhor experiência entre seus públicos de atendimento e a Entidade.



O Regimento Interno do Conselho Deliberativo prevê que seja efetuada anualmente autoavaliação de desempenho pelo conselho. A avaliação é um processo que permite identificar deficiências e oportunidades de melhoria, e subsidia a mensuração e o aprimoramento do desempenho dos colegiados, para que cumpram suas responsabilidades e papéis de forma eficiente e eficaz. É um insumo para o processo de melhoria contínua dos colegiados, funcionando como um diagnóstico que permite a elaboração de planos de ação, contribuindo para o aprimoramento da governança corporativa da organização.

O instrumento é elaborado em dois blocos: atuação do colegiado e atuação do conselheiro. O resultado é analisado de maneira consolidada e, a partir da identificação das oportunidades de melhoria, é traçado um plano de ação.

Ao longo de 2023, dentro do Plano de Ação de 2022, o Conselho Deliberativo solicitou à Diretoria uma avaliação, em formato de pesquisa, para que os resultados fossem comparados com a autoavaliação, indicando aderência ou descompasso que merecessem adoção de ações de aprimoramento.

Conselho Deliberativo

(GRI 2.10, 2.12)

REPRESENTAÇÃO	CONSELHEIRO TITULAR	CONSELHEIRO SUPLENTE	MANDATO
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Marisa Reghini Ferreira Mattos ¹	Júlio Cesar Vezaro ²	2022-2026
	Francisco Augusto Lassalvia (presidente) ³	Daniel Almeida Bogado Leite ⁴	2022-2026
	João Vagnes de Moura Silva ⁵	Rosiane Barbosa Laviola ⁶	2020-2024
Eleitos pelos participantes e assistidos	Antonio Sérgio Riede	Luciana Athaide Brandão Bagno	2022-2026
	Ernesto Shuji Izumi	Fábio Santana dos Santos Lédo	2020-2024
	Carlos Alberto Guimarães de Sousa	Odalí Dias Cardoso	2020-2024

(1) Posse como Titular em 01.06.2023, em razão da renúncia, em 18.04.2023, de Ênio Mathias Ferreira.

(2) Posse como Suplente em 01.06.2023, em razão da renúncia, em 18.04.2023, de Luiz Claudio Batista.

(3) Posse como Titular em 01.06.2023, em razão da renúncia, em 20.04.2023, de Antônio José Barreto de Araújo Junior.

(4) Posse como Suplente em 01.06.2023, em razão da renúncia, em 18.04.2023, de Bruno Alves do Nascimento.

(5) Posse como Titular em 27.04.2023, em razão da renúncia, em 26.04.2023, de Ana Paula Teixeira de Sousa.

(6) Posse como Suplente em 01.06.2023, em razão da renúncia, em 26.04.2023, de Ana Paula Teixeira de Sousa e tendo João Vagnes de Moura Silva assumido a titularidade, em 27.04.2023.



Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal, enquanto órgão estatutário de controle interno da Previ, desempenha uma função essencial na supervisão da gestão administrativa e econômico-financeira. Composto por quatro membros titulares e seus respectivos suplentes, dos quais dois são eleitos por participantes e assistidos e dois indicados pelo Banco do Brasil. Metade das vagas é renovada a cada dois anos e é vedada a recondução.

Os membros do Conselho Fiscal têm a responsabilidade de fiscalizar as atividades da Previ em nome dos associados e do patrocinador. Esse órgão atua como um guardião independente, garantindo a integridade e a transparência das operações da Entidade.

Conselho Fiscal da Previ

(GRI 2.10, 2.12)

REPRESENTAÇÃO	CONSELHEIRO TITULAR	CONSELHEIRO SUPLENTE	MANDATO
Eleitos pelos participantes e assistidos	Getúlio Mendes Maciel	Wagner Fonseca de Lacerda Bernardes	2022-2026
	José Eduardo Rodrigues Marinho	Rene Nunes dos Santos	2020-2024
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Giselle Cilaine Ilchechen Coelho ¹	Christianne Maria Pires Ferreira Marão ²	2020-2024
	Iram Alves de Souza ³	Mariana Pires Dias ⁴	2022-2026

(1) Posse como Titular em 05.07.2023, em razão da renúncia, em 25.04.2023, de Eduardo Cesar Pasa.

(2) Posse como Suplente em 05.07.2023, em razão da renúncia, em 19.04.2023, de Euler Antonio Luz Mathias.

(3) Posse como Titular em 05.07.2023, em razão da renúncia, em 25.04.2023, de Paulo Eduardo da Silva Guimarães.

(4) Posse como Suplente em 05.07.2023, em razão da renúncia, em 19.04.2023, de Rodrigo Mulinari.





Conselhos Consultivos do Plano 1 e do Previ Futuro

(GRI 2.10, 2.12)

Os Conselhos Consultivos do Plano 1 e Previ Futuro são compostos por integrantes eleitos e por indicados do Banco do Brasil. Dentre as responsabilidades, está o acompanhamento e a formulação de propostas para a gestão dos dois planos.

Conselho Consultivo do Plano 1

REPRESENTAÇÃO	CONSELHEIRO TITULAR	CONSELHEIRO SUPLENTE	MANDATO
Eleitos pelos participantes e assistidos	Mirian Cleusa Fochi (Coordenadora)	Rita de Cássia de Oliveira Mota	2020-2024
	Carlos Guilherme Haeser	Eleucípio Vera Barreto	2022-2026
	José Carlos Vasconcelos	Francisco dos Santos Filho	2022-2026
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Ronaldo Simon Ferreira	Samir Soares dos Santos	2020-2024
	Alexandre Carneiro Cerqueira	Alexandre Teófanos Pissolatto	2020-2024
	Adriano Weber Scheeren	VAGO ¹	2022-2026

(1) Vago desde 01.06.2023, data da renúncia de Christianne Maria Pires Ferreira Marão, que foi indicada para compor o conselho fiscal da Previ.

Conselho Consultivo do Plano Previ Futuro

REPRESENTAÇÃO	CONSELHEIRO TITULAR	CONSELHEIRO SUPLENTE	MANDATO
Eleitos pelos participantes e assistidos	Maria Cristina Vieira dos Santos (Coordenadora)	Tânia Dalmau Leyva	2020-2024
	Carlos Eduardo Bezerra Marques	Cleiton dos Santos Silva	2022-2026
	André Luiz Alves	Elisa de Figueiredo Ferreira	2022-2026
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Marcelo Gusmão Arnosti ¹	Denísio Augusto Liberato Delfino ²	2020-2024
	Bruno Monteiro Martins	Thiago Afonso Borsari	2020-2024
	Andrea Santana Santinoni	Ronal Mascarello	2022-2026

(1) Posse como titular em 01.06.2023, em virtude da renúncia, em 26.05.2023, de Francisco Augusto Lassalvia, que foi indicado pelo Patrocinador para compor o conselho deliberativo da Previ.

(2) Posse como suplente, em 28.09.2023, indicado pelo patrocinador.



Comitê de Auditoria

(GRI 4: FS2)

Órgão vinculado diretamente ao Conselho Deliberativo, tem por finalidade assessorá-lo no exercício de suas funções. É composto por três membros, sendo um deles indicado pelos conselheiros deliberativos representantes do patrocinador, um indicado pelos conselheiros deliberativos representantes dos associados e um membro independente.

O Comitê de Auditoria é mais uma peça importante da governança da Previ e suas atribuições incluem revisar as demonstrações contábeis, avaliar a efetividade das auditorias, avaliar e monitorar a qualidade e integridade dos processos de gerenciamento de riscos, fazer recomendações à Diretoria Executiva, dentre outras funções que contribuem para fortalecer o sistema de controles da Entidade.

Comitê de Auditoria da Previ

REPRESENTAÇÃO	MEMBRO	MANDATO
Independente	Jorge Roberto Manoel	Dez 2021 a dez 2024
Indicado pelos conselheiros deliberativos eleitos	Renato Sobral Pires Chaves	Dez 2021 a dez 2024
Indicado pelos conselheiros deliberativos representantes do BB	Eslei José de Morais	Jan 2022 a jan 2025

ÉTICA E INTEGRIDADE

(GRI 2-23 e GRI 2-24, SASB SV-PS-510a.1, SASB SV-PS-510a.2)

A Previ mantém firme seu compromisso com a ética e a integridade, que são fundamentos dos Valores Corporativos da Entidade. A Entidade incluiu o “I” de Integridade na sigla ASGI, evidenciando a ênfase especial dada ao tema. O Programa de Integridade, desenvolvido internamente e iniciado em 2014, representa a espinha dorsal desses princípios, abrangendo medidas preventivas, detecção e resposta a irregularidades. A alta gestão respalda o programa, que se baseia em documentos como o Código de Ética (nele são expressos os valores, princípios e compromissos, e reflete o padrão de conduta que a Previ pratica e difunde em todos os seus relacionamentos; contempla um capítulo dedicado à integridade e Conflito de Interesse), o Guia de

Conduta (registra, de forma prática, referências de conduta cotidiana) e a Política de Integridade (orienta a conduta no relacionamento com a administração pública e com as empresas privadas e estabelece diretrizes complementares ao Código de Ética e Guia de Conduta). A Gerência de Riscos e Compliance é responsável pela coordenação do Programa de Integridade e apoia a implementação do Código de Ética e do Guia de Conduta.

A Política de Integridade registra diretrizes específicas para contratação, de forma a estabelecer relações comerciais e de negócios com pessoas comprometidas com a adoção de práticas de prevenção e combate à fraude e à corrupção, bem como de implementação de medidas de monitoramento, para

verificação reputacional de parceiros que atuam na prestação de serviços para a Entidade.

Esse direcionamento se reflete também na Política de Compras e Contratações, que determina a formalização, nos instrumentos de contratação, da obrigatoriedade de observância do disposto no Código de Ética e na Política de Integridade, além de cláusulas específicas contra relações de trabalho escravo, infantil e outras formas de trabalho degradante sob sua responsabilidade e de diretrizes relacionadas a conflito de interesses, à Lei Anticorrupção e à Lei Geral de Proteção de Dados, quando aplicável. Ademais, a Política de Compras e Contratações estabelece ainda o compromisso da Previ em firmar vínculos negociais com fornecedores/prestadores de





serviço que valorizem a diversidade, promovam a equidade e o combate à prática de discriminação em razão de gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde e/ou social ou quaisquer outras formas de discriminação; e não adotem práticas que constituam ou estimulem o assédio sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional.

Por sua vez, a Política de Governança de Investimentos orienta a emissão de parecer acerca da qualidade e efetividade das práticas ASGI adotadas pela companhia alvo do investimento. A Política está disponível no **site da Previ**.

A Previ, além de cumprir suas responsabilidades fiduciárias, compromete-se a influenciar o mercado para adoção de boas práticas de ética e integridade.

Ao manter-se alinhada aos compromissos assumidos em iniciativas como o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, a Entidade reforça sua responsabilidade não apenas como administradora financeira, mas como guardiã dos princípios éticos que norteiam suas atividades.

A Entidade ainda participa de fóruns de discussão sobre o tema integridade no âmbito do GT Integridade do Instituto Ethos e do GT Anticorrupção da rede brasileira do Pacto Global das Nações Unidas.

Internamente, a Previ realiza campanha anual para adesão dos funcionários e dos membros dos órgãos de governança aos documentos Código de Ética, Guia de Conduta e Política de Integridade. Em 31/12/2023, 91% dos funcionários haviam assinado o Termo de Adesão ao Código de Ética, sendo 448

funcionários e 48 membros do órgão de governança; 90% assinaram o Guia de Conduta, sendo 441 funcionários e 48 membros do órgão de governança; e 89% assinaram a Política de Integridade, sendo 436 funcionários e 48 membros dos órgãos de governança.

Em novembro de 2023, a Gerência de Riscos e Compliance promoveu o Seminário de Controles Internos, sob o tema “Cultura de Integridade”, realizado de forma virtual, o que possibilitou a participação de 191 funcionários.

Assim como nos anos anteriores, em 2023, a Previ não verificou perdas monetárias resultantes de procedimentos ilegais associados à integridade profissional, a exemplo de negligência, imperícia, quebra de contrato, fraude, corrupção ou suborno.



Comitê de Ética

(GRI 2-26 e GRI 2-27)

O Comitê de Ética da Previ é responsável por promover a disseminação dos princípios éticos e dos direcionadores de conduta institucional da Previ, bem como esclarecer dúvidas sobre conformidade de condutas e manifestar-se sobre conflitos e dilemas éticos de caráter institucional, sempre que consultado ou quando acionado. É composto por funcionários indicados pelo presidente e diretores da Previ, além dos membros eleitos pelos funcionários, e subordinado ao Conselho Deliberativo. Sua atribuição é propor atualizações no Código de Ética e no Guia de Conduta da Previ além de elaborar e acompanhar a implementação de Plano de Ação anual, contendo programas permanentes e campanhas esporádicas de conscientização e educação ética.

Combate à Corrupção

(GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3)

O enfrentamento à corrupção na Previ é sustentado pelo contínuo fortalecimento da cultura ética, consolidado por meio de normas, políticas e treinamentos, além do envolvimento ativo de todos os colaboradores.

A Previ conta com um canal externo de denúncias operacionalizado pela empresa Contato Seguro, afiançando a recepção segura e isenta de informações. Esse canal, disponível 24 horas por dia, pode ser acessado pelo site da Entidade ou pelo telefone 0800 515 0001. Desde fevereiro de 2022, essa parceria reforça a segurança e a confiabilidade do processo, garantindo aos denunciante que suas informações serão tratadas por uma entidade externa e imparcial, e de forma anônima quando for solicitado.

Os casos recebidos pelo canal de denúncias são encaminhados à Ouvidoria da Previ, que realiza a condução adequada ao tratamento dessas questões. Em 2023, a Ouvidoria recebeu dois registros sobre indícios de corrupção por esse canal, os quais foram arquivados: um por falta de materialidade e outro por estar fora do escopo de atuação da Ouvidoria, que abarca apenas denúncias sobre a Previ, registradas por associados, beneficiários ou herdeiros legais, fornecedores, funcionários e entidades representativas. A Ouvidoria da Previ não acolhe denúncias que dizem respeito a empresas terceirizadas ou prestadoras de serviços dos ativos imobiliários e a empresas participadas que compõem os investimentos da Entidade. Não houve registro de casos de corrupção identificados/tratados nas





auditorias programadas e especiais e nem de violações de contratos com parceiros.

No que diz respeito à gestão dos riscos relacionados à corrupção, uma das ações que a Previ adota é a aplicação de questionário previamente às contratações que envolvam ente ou agente público com valores superiores à alçada do Comitê Diretivo de Compras e Contratações. Ademais, anualmente a Previ realiza a avaliação dos riscos operacionais associados a todos os processos conduzidos pela Entidade. Os riscos identificados têm suas criticidades calculadas com base na probabilidade de materialização e nos impactos em caso de sua ocorrência, e o resultado da avaliação é consolidado na Matriz de Riscos Operacionais. Fraude e

desvio de conduta representam um risco operacional e a corrupção é considerada uma espécie de fraude. A matriz é gerada no início de cada ano. Nesse sentido, no início de 2023, foi gerada a Matriz de Riscos Operacionais 2022/2023, na qual foram identificados 298 riscos de fraude, sendo alguns deles enquadrados como risco de corrupção privada. Todos os riscos de fraude identificados estavam dentro do apetite a riscos da Previ.

Adicionalmente, em 2023, a Matriz de Riscos Corporativos incorporou em seu inventário o risco de Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo, ratificando o compromisso da Previ no constante monitoramento de suas operações e no apoio ao combate à corrupção e a quaisquer outros ilícitos.

Conformidade com Leis e Regulamentos

(GRI 2-27)

A Previ, comprometida com padrões elevados de conformidade legal, mantém uma postura proativa no acompanhamento e atendimento aos requisitos legais e regulatórios. Em 2023 não foram observados casos significativos de não conformidade (como aqueles que podem gerar penalidades aplicadas pelos órgãos reguladores e fiscalizadores das EFPC).

A Previ implementa continuamente medidas para evitar desvios e assegurar que suas práticas estejam em plena conformidade com a legislação previdenciária. Esse comprometimento ativo

é essencial para preservar a integridade institucional e reforça a responsabilidade da Previ em gerir os recursos de seus associados de maneira ética, transparente e alinhada às diretrizes legais e regulatórias.

Com relação ao pagamento de tributos, foram relatados casos de pagamento de multa devido a cinco recolhimentos em atraso, totalizando o valor de R\$ 6.048,90, e pagamento de juros no valor de R\$ 1.488,73. Esses números foram bem inferiores aos pagos em 2022 (pagamento de R\$ 45.672,33 devido ao mesmo motivo de atraso no recolhimento de tributos).



Conflito de Interesses

(GRI 2-15)

A Política de Integridade da Previ conta com um capítulo com diretrizes específicas para tratamento de conflito de interesses, que traz as orientações aos dirigentes e colaboradores da Entidade sobre como tratar essas questões. O conceito de conflito de interesses é abordado de forma clara e abrangente, englobando situações em que os interesses individuais dos dirigentes e dos colaboradores possam influenciar indevidamente as decisões e ações da Previ.

Diante de uma situação de conflito de interesses, o dirigente ou o colaborador deve se declarar conflitado e se abster de participar de discussão e de votar em matéria relacionada ao conflito identificado, de forma a assegurar a independência, imparcialidade e transparência do processo.





GESTÃO DE RISCOS E DEVER FIDUCIÁRIO

(GRI 2-25, GRI 2-13)

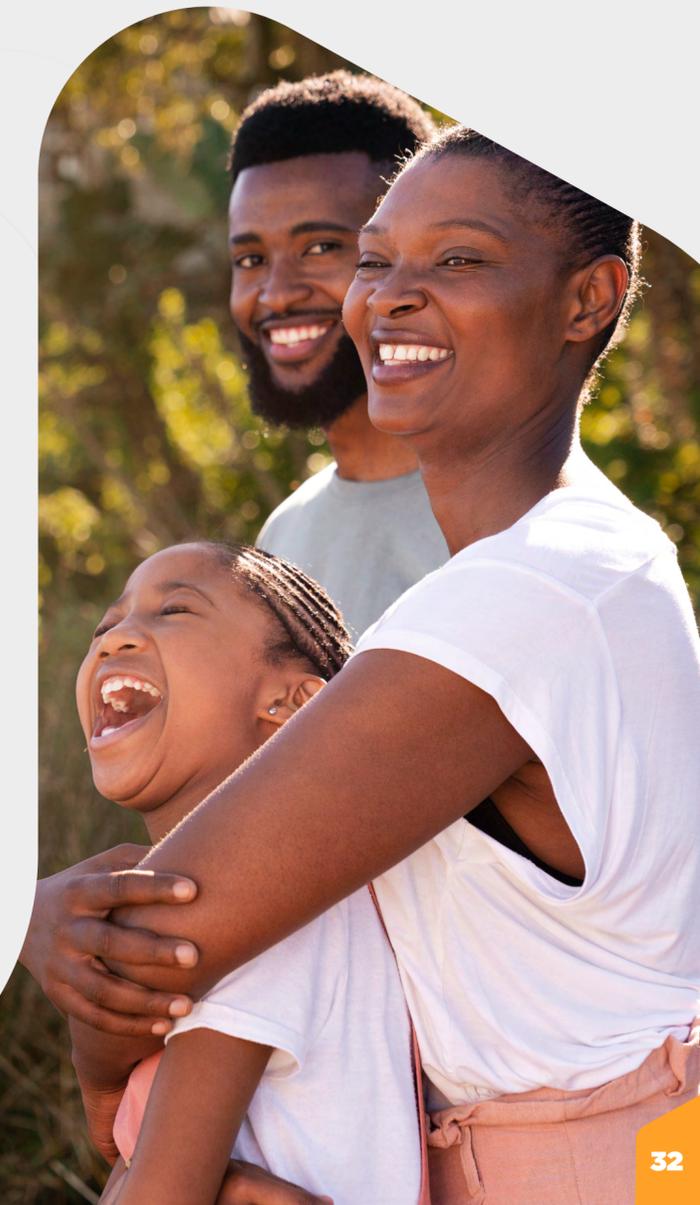
A Gestão de Riscos na Previ é pautada pela avaliação minuciosa dos impactos e probabilidades de materialização, consolidada na Matriz de Riscos Operacionais e na Matriz de Riscos Corporativos. No âmbito dos investimentos, a Entidade adota uma postura proativa junto às empresas investidas com o objetivo de impedir ou minimizar possíveis impactos adversos. Essa atuação, guiada pela Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, abrange os pilares ambiental, social, governança e integridade e é monitorada por meio

de Questionário ASGI proprietário aplicado às empresas nas quais a Previ investe e que irá se refletir na Matriz de Riscos ASGI e Matriz de Riscos Climáticos, que compõem a Matriz de Riscos Corporativos.

Como Entidade fechada de previdência complementar, a Previ concentra sua principal atividade na gestão de planos de benefícios previdenciários, exigindo uma gestão de riscos minuciosa para prevenir impactos negativos diretos e indiretos. A Entidade implementa controles internos e

uma gestão robusta baseada em riscos para mitigar ameaças de falhas operacionais ou de gestão, visando proteger os interesses dos associados e da sociedade.

Anualmente, a Previ realiza avaliações abrangentes dos riscos operacionais associados a todos os seus processos. Essa análise, fundamentada na probabilidade de materialização e nos impactos potenciais, serve como base para definir planos de ação com o intuito de mitigar riscos.



SEGURANÇA CIBERNÉTICA E DA INFORMAÇÃO

(GRI 418-1, SASB SV-PS-230a.1, SASB SV-PS-230a.2, SASB SV-PS-230a.3)

Em um cenário cada vez mais virtual e tecnológico, faz parte da pauta da Previ a constante busca pela melhoria dos controles de segurança cibernética, sempre atenta a evitar qualquer possibilidade de roubo ou vazamento de dados pessoais de funcionários, associados e demais públicos relacionados. Ações regulares de conscientização e capacitação são implementadas para fortalecer a cultura de segurança cibernética entre os colaboradores.

Operando a maioria dos sistemas em seu próprio parque tecnológico, a Previ utiliza serviços em nuvem, exigindo controles rigorosos de prevenção e tratamento de incidentes por parte dos prestadores de serviços. As diretrizes para esses controles são detalhadas na Política de Utilização de Computação em

Nuvem e em processos específicos.

A Previ realiza exercícios contínuos para testar a robustez, resiliência e velocidade dos processos e soluções de recuperação de desastres e segurança cibernética, garantindo uma preparação eficaz contra potenciais ameaças. Avaliações periódicas conduzidas pela auditoria interna, pelo patrocinador Banco do Brasil e pela função de encarregado pelo tratamento de dados pessoais asseguram a revisão constante da gestão, resiliência cibernética, controles e proteção de dados.

A análise periódica de riscos em pessoas, ativos de TI e ambientes contribui para a identificação proativa de ameaças e seus impactos potenciais. O Comitê de Segurança da Informação estabelece ações

anuais para aprimorar a gestão e a proteção de dados visando garantir a continuidade dos negócios. As ações baseiam-se em tendências, boas práticas e análises SWOT, a fim de mitigar os riscos identificados. A Previ realiza ainda atualização periódica da Matriz de Riscos Corporativos revisando aspectos sobre o impacto, a probabilidade, a vulnerabilidade e a velocidade dos riscos identificados. Ações periódicas de conscientização e capacitação junto ao corpo funcional também são efetuadas utilizando a plataforma educacional.

A Gerência de Riscos e Compliance monitora o controle de acesso aos sistemas e salas críticas, verificando a ocorrência de incidentes de segurança da informação. No ano de 2023, não



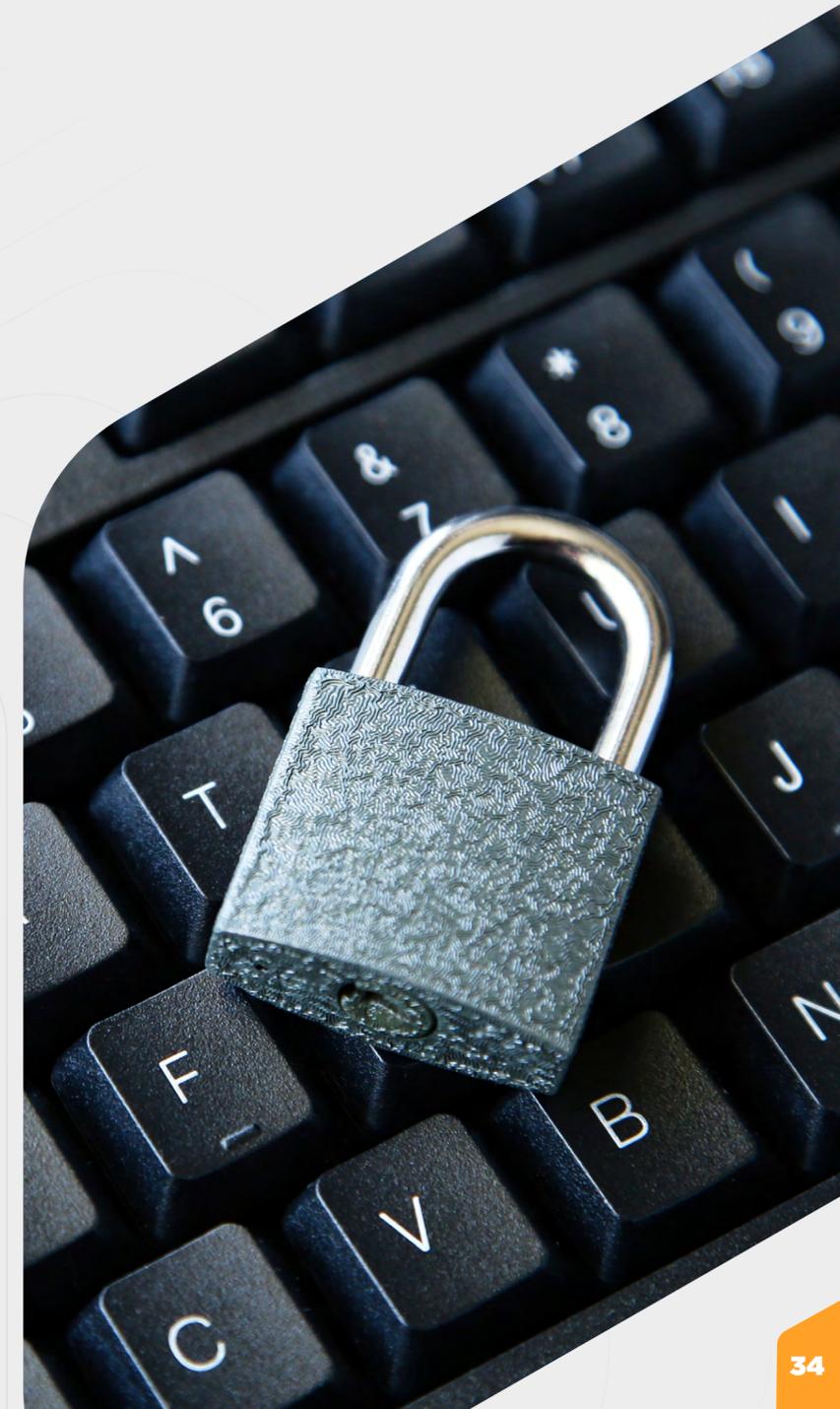
foram reportadas violações de dados a essa gerência e/ou a de tecnologia, ressaltando a eficácia dos controles implementados no período analisado. Também não foram reportadas violações de dados envolvendo informações de clientes ou de identificação de pessoal à Gerência de Riscos e Compliance, confirmando o cumprimento aos princípios de confidencialidade e integridade na Previ.

Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), as operações de tratamento de dados pessoais são listadas no inventário de dados pessoais, revisado anualmente pelas áreas de negócio. Nele estão descritas, dentre outras, informações relacionadas a:



- **Finalidade (para que são utilizados os dados pessoais);**
- **Tipos de dados pessoais tratados (comuns e sensíveis);**
- **Bases legais (hipóteses legais que permitem o tratamento de dados pessoais);**
- **Terceiros com quem a Previ compartilha dados pessoais.**

O inventário serve como subsídio para a verificação de conformidade da Entidade no que se refere ao disposto na LGPD. Caso identificada alguma operação de tratamento que possa gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais dos titulares de dados, é elaborado o Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD), descrevendo, dentre outras informações, as medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de riscos.





Políticas e Normativos

(SASB SV-PS-230a.2)

A Previ, há muitos anos, adota uma série de medidas para fortalecer a cultura de segurança da informação e proteger os dados pessoais de seus stakeholders. A revisão das políticas e normativos associados a temas críticos, como segurança da informação, continuidade de negócios e proteção de dados, leva em consideração diversas regulações relevantes:



- **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), expressa na Lei nº 13.709/18;**
- **ISO 27001:201322 - versão corrigida em 2023, referente à Tecnologia da informação, Técnicas de segurança, Sistemas de gestão da segurança da informação e Requisitos;**
- **ISO 27701:2019 - versão corrigida em 2020, relacionada às Técnicas de segurança;**
- **Extensão da ABNT NBR ISO/IEC 27001 e ABNT NBR ISO/IEC 27002 para gestão da privacidade da informação (Requisitos e diretrizes);**
- **ISO 23301:2020, referente à Segurança e resiliência, Sistema de gestão de continuidade de negócios e Requisitos.**

Internamente, a Previ estabelece políticas específicas relacionadas à segurança da informação, continuidade de negócios e proteção de dados:

Política de Segurança da Informação: define diretrizes para manuseio, controle e proteção da informação, visando preservar confidencialidade, disponibilidade e integridade, com seção específica sobre segurança cibernética;

Política de Gestão da Continuidade de Negócios: regulamenta a gestão de continuidade de negócios, visando garantir a operação em situações de incidentes, crises ou contingências;

Política de Uso de Dispositivos Móveis: estabelece padrões para a utilização de dispositivos móveis, garantindo a segurança da informação e o atendimento às legislações, normas e boas práticas;

Política de Utilização de Computação em Nuvem: descreve a conduta adequada para contratação e utilização de serviços de computação em nuvem;

Política de Proteção de Dados Pessoais: define o compromisso da Previ com a preservação da privacidade, cumprindo a LGPD;

Política de Ciclo de Desenvolvimento Seguro: disciplina o processo de desenvolvimento seguro de sistemas;

Declaração de Privacidade: documento publicado no site e app da Previ, que esclarece quais informações são coletadas e tratadas, buscando a transparência.



Essas políticas, alinhadas com normativos externos (tais como a orientação da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos U.S. SEC, que destaca a importância da divulgação de informações sobre cibersegurança por empresas públicas) e padrões reconhecidos, refletem o compromisso da Previ com a segurança da informação e a proteção de dados em todas as suas operações.

CAP. 03
ESTRATÉGIA





ESTRATÉGIA

A Previ realiza anualmente um processo de planejamento estratégico em que analisa tendências e cenários macroeconômicos e previdenciários e coleta percepções de seus públicos de relacionamento a respeito dos desafios e oportunidades que a Entidade terá num horizonte de cinco anos. Esses insumos são trabalhados internamente e resultam no Plano Estratégico da Previ, com objetivos e direcionadores mensurados por indicadores e metas de acompanhamento. O Plano Estratégico, além de orientar as Políticas de Investimentos, influencia o Plano Tático, o planejamento orçamentário e o Acordo de Trabalho.

A estrutura do Plano compreende guias essenciais, como Propósito, Missão e Valores, além de objetivos e seus direcionadores e indicadores estratégicos e táticos, que são conduzidos pelas diversas áreas da Previ, com o objetivo de garantir a entrega dos resultados esperados. Apesar do horizonte de cinco anos do Plano Estratégico, a cada ano o processo se repete para avaliar eventuais ajustes de rota, que mantenham a Entidade no rumo certo para o cumprimento de seu Propósito e sua Missão.



Plano Estratégico 2024-2028

Reafirmando o compromisso da Previ em manter o associado como o centro de sua estratégia, adaptando-se proativamente às mudanças do ambiente e às expectativas dos beneficiários, no segundo semestre de 2023, a Previ realizou seu processo anual de planejamento, que resultou no Plano Estratégico para o ciclo 2024-2028.

Mantido o Propósito de Cuidar do Futuro das Pessoas, a Previ promoveu atualizações na Missão e nos Valores Corporativos, como já mencionado anteriormente.

Para se manter alinhada a seu Propósito, Missão e Valores, a Previ realizou algumas mudanças em seus objetivos e direcionadores estratégicos. Uma delas foi no pilar que tratava do aprimoramento da “experiência do associado”, que passa a focar na “jornada do associado”. Esse ajuste deriva da

crença de que a Previ pode estar presente, por meio de seus planos e serviços, durante boa parte da vida do associado e de seus familiares. Muitas vezes desde o início, como é o caso do Previ Família. Para esse novo ciclo também foi criado um quarto objetivo estratégico, chamado Construir a Previ do Futuro, que pretende estudar cenários e possibilidades que transcendam o papel tradicional de uma entidade fechada de previdência para cuidar de seus associados e seus familiares.

O direcionamento ASGI também está presente na definição das estratégias da Entidade e está refletido em seus objetivos e direcionadores estratégicos, incluindo o tratamento de questões relacionadas à gestão sustentável dos planos de benefícios.

O quadro a seguir traz os principais direcionamentos do Plano Estratégico 2024-2028.

Objetivo Estratégico:
Aprimoramento da jornada do associado no relacionamento com a Previ

Direcionadores:

Simplificar a jornada do associado

Ampliar a satisfação com serviços/produtos

Ampliar o engajamento dos associados com a Previ

Objetivo Estratégico:
Sustentabilidade da Previ por meio de uma gestão eficiente, eficaz e inovadora

Direcionadores:

Evoluir a cultura organizacional

Mantiver a sustentabilidade do PGA

Implementar a estratégia de evolução tecnológica, priorizando as iniciativas em andamento

Implementar um programa de diversidade na Previ com foco em inclusão

Objetivo Estratégico:
Gestão sustentável dos planos

Direcionadores:

Mantiver equilíbrio do Plano 1

Otimizar o Previ Futuro

Otimizar o Previ Família

Rejuvenescer e tornar mais atrativa a Capec

Melhorar a estratégia de investimentos ASGI

Objetivo Estratégico:
Construir a Previ do Futuro

Direcionadores:

Ampliar oferta de produtos e serviços aos associados e seus familiares

Fortalecer o senso de pertencimento, proximidade e espírito associativo

Avaliar oportunidades na economia da longevidade



Durante o ano de 2023 a Previ executou as iniciativas previstas no Plano Estratégico 2023-2027, centrado em três objetivos: aprimoramento da experiência do associado; sustentabilidade da gestão administrativa; e eficiência dos planos de benefícios.

Melhorar a experiência do associado tem sido um grande foco da Previ, que tem otimizado soluções de relacionamento, valendo-se da análise de dados e meios digitais, enquanto trabalha para aprimorar e criar produtos e serviços com ênfase na escalabilidade e na entrega de valor ao associado.

No âmbito da sustentabilidade e eficiência da gestão administrativa, a Previ busca usar da inovação para criar soluções ágeis, eficazes e integradas, mantendo o foco no associado e otimizando custos. Fizeram parte desse pilar diversas ações voltadas ao fortalecimento de uma cultura interna de adaptabilidade a mudanças, proatividade e trabalho em equipe, sempre em torno da visão “associadocentrista”.

Por sua vez, o objetivo estratégico que trata da eficiência na gestão dos planos de benefícios contou com iniciativas que visam endereçar os desafios específicos de Plano 1, Previ Futuro, Previ Família e Capec, além de buscar aprofundar questões ASGI na gestão de todos os planos.

ASSOCIADO – A RAZÃO DE SER DA PREVI

A Previ está comprometida com a construção de uma relação sólida e duradoura com seus associados. Para isso, implementou uma série de ações, que detalharemos a seguir, voltadas ao associadocentrismo e à parceria ao longo de todo o ciclo de vida do participante, incluindo a digitização de processos, estímulo à educação previdenciária e a implementação de uma plataforma integrada de relacionamento e atendimento.

Comunicação Transparente, Relacionamento e Satisfação dos Associados

(SASB SV-PS-230a.2)

A comunicação e o contato com os associados são realizados por meio de diversos canais. Além dos tradicionais, como a Central 0800, Fale Conosco, Assessoria Previdenciária e o Previ Presente, a Previ reforçou sua presença nas redes sociais, como Instagram, Facebook e LinkedIn, e aprimorou o canal de conteúdos no YouTube. A plataforma de telefonia foi atualizada, proporcionando maior eficiência e redução de custos.

A implementação da plataforma de relacionamento digital com tecnologia Salesforce representa um marco na evolução da Entidade,

permitindo uma visão integrada do relacionamento. Além disso, a Ouvidoria, pioneira no uso dessa tecnologia, experimentou ganhos significativos em eficiência operacional e segurança da informação.

Na área de atendimento, a criação da Assessoria Temática para o Previ Futuro reduziu o tempo de atendimento e ampliou a quantidade de serviços prestados, contribuindo para a satisfação dos associados. A comunicação transparente é enfatizada com a seção Prestação de Contas no site, que centraliza informações de desempenho,

relatórios anuais e demonstrativos de contas. A partir de junho de 2023, o desempenho da Entidade também passou a poder ser ouvido mensalmente em podcasts no Spotify.

Em paralelo, a Previ realiza ações de retenção proativas, visando prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais relacionados à redução do número de associados. Contatos ativos de consultoria de retenção são conduzidos, esclarecendo dúvidas e proporcionando informações relevantes aos participantes e associados, fortalecendo assim o compromisso de parceria ao longo de toda a sua jornada.





Educação Financeira e Previdenciária

(GRI 4: FS16)

Ainda sobre a divulgação de informações aos participantes e assistidos dos planos de benefícios no site da Entidade, em seu Relatório Anual e em seu Demonstrativo de Investimento (DI), a Previ observa rigorosamente os procedimentos contidos na Resolução CNPC nº 32, de 4 de dezembro de 2019. O processo de comunicação da Previ é normatizado pela Política e Diretrizes de Comunicação da Entidade, que mantém estreita correlação com o Código de Ética e Guia de Conduta. Esse documento disciplina e orienta as práticas de comunicação, estabelecendo as diretrizes e os papéis do público interno no processo de construção, fortalecimento da imagem institucional e na defesa da reputação da Entidade.

A Educação Financeira e Previdenciária continua sendo uma prioridade estratégica para a Previ, refletindo seu compromisso com a transparência e com a prestação de informação, instrução e orientação aos associados. Em 2023, o Programa Mais Previ reafirmou seu papel essencial na disseminação de conhecimentos sobre planejamento financeiro e previdenciário.

Implantado em 2010, o Mais Previ passa por uma revisão anual de seus objetivos, metas e iniciativas. Esse processo formal envolve as áreas técnicas, a Diretoria Executiva e os Conselhos Consultivos do Plano 1 e do Previ Futuro. A revisão garante que o programa esteja alinhado com

as necessidades dos participantes e as evoluções do cenário econômico e previdenciário.

A eficácia das ações promovidas pelo Programa Mais Previ é monitorada por meio dos relatórios semestrais e anuais, que detalham o progresso das iniciativas, apresentam indicadores de impacto e oferecem uma avaliação abrangente dos resultados alcançados. Essa abordagem reflexiva e orientada por dados permite ajustes contínuos para otimizar a contribuição do programa.

A Previ destaca seu compromisso com a Educação Financeira e Previdenciária desde antes da recomendação CGPC nº 1, de 28 de abril de 2008,

que estabeleceu diretrizes para ações nesse âmbito. Mesmo com as alterações regulatórias subsequentes, a Previ permaneceu firme em sua abordagem, reconhecendo a importância do Programa Mais Previ para a sustentabilidade dos planos de benefícios e a satisfação dos associados.

Além do Programa Mais Previ, a Entidade continua a explorar e implementar outras iniciativas para fortalecer a educação financeira e previdenciária. Essas iniciativas refletem o compromisso contínuo da Previ em capacitar seus associados, promovendo uma abordagem proativa para o planejamento financeiro e previdenciário.



A Tabela a seguir mostra algumas das iniciativas de educação financeira e previdenciária e os resultados alcançados em 2023.

Destaques do Programa Mais Previ 2023	Objetivo	Principais atividades e resultados alcançados	Público-alvo
Assessorias temáticas para os participantes do Previ Futuro.	Prestar orientações para o planejamento previdenciário a partir do tema escolhido pelo associado.	A Assessoria Temática, novo modelo de assessoria, com duração de tempo menor, na qual o associado escolhe o tema sobre o qual deseja receber orientações, foi disponibilizada em 2023 pelos canais telefone e videochamada. O novo modelo oferecido tem como objetivo disponibilizar mais horários de assessoria e obter ganhos de escala na quantidade de participantes atendidos. Em 2023, foram realizadas 683 Assessorias Temáticas, ante a meta de 600. O serviço contribuiu para um aumento de 18% na quantidade total de assessorias prestadas, em 2023 (de 2.728 para 3.211).	Participantes ativos do plano Previ Futuro e não participantes ativos no Banco do Brasil que podem se inscrever ou reingressar.
Previ Presente	Realizar atendimentos personalizados e palestras em eventos e dependências de funcionários do Banco do Brasil associados à Previ.	O Previ Presente é uma iniciativa que visa, além do relacionamento mais próximo com os associados, difundir a educação previdenciária. Uma equipe de técnicos atua nos atendimentos personalizados e na realização de palestras presenciais e online, o que ajuda a difundir a cultura de planejamento previdenciário. Em 2023, foram realizados 21 eventos Previ Presente, com mais de 2 mil atendimentos com consultas sobre reservas, contribuições, aposentadoria, simulação de renda, perfis de investimento, Capec, Previ Família, Empréstimo Simples e Financiamento Imobiliário. Nas palestras de educação financeira e previdenciária participaram 766 pessoas. Como um dos objetivos dos eventos é também conscientizar sobre a importância de ter planos de previdência, são realizadas campanhas de captação, cujo resultado, em 2023, foi de 56 inscrições na Capec, 25 no Previ Futuro e 127 no Previ Família.	Participantes ativos, aposentados e pensionistas do Plano 1, Previ Futuro e Previ Família e não participantes ativos no Banco do Brasil que podem se inscrever ou reingressar.
Incentivo ao aumento da contribuição adicional (2B)	Conscientizar os associados sobre a importância de manter a opção de contribuição adicional (2B) no percentual de 10%.	A contribuição adicional (2B) do Previ Futuro é um tipo de aporte essencial para que os participantes alcancem o benefício de aposentadoria almejado, por ter contrapartida do patrocinador e acompanhar a evolução salarial dos participantes na carreira do Banco do Brasil. Como se trata de uma contribuição opcional, muitos participantes reduzem ou zeram o percentual dessa contribuição, trazendo consequências negativas para o nível de benefício futuro. Para reduzir essa base de associados que não contribuem com o máximo possível, foi realizada campanha para um público de 11.500 associados que estavam com a opção 2B abaixo de 10%. A campanha contou com o envio de e-mail marketing, SMS e um pop-up de alerta no autoatendimento do site. Após a iniciativa, 1.153 participantes alteraram a opção 2B para 10%, e 456 tiveram ganho de contribuição ao optarem por 10%.	Participantes ativos do plano Previ Futuro.
Previ de Portas Abertas	Aproximar a Previ de associados formadores de opinião em suas entidades representativas, contribuindo para a formação de multiplicadores das informações sobre os planos e serviços.	Realizado pelo segundo ano consecutivo, devido ao sucesso da iniciativa, em 2023, foi ampliado para dois eventos no ano. O primeiro evento ocorreu nos dias 30 e 31/5/2023, para 24 associados, membros de entidades do funcionalismo de todo o país. O segundo evento foi nos dias 27 e 28/11/2023, com a participação de 24 associados formadores de opinião em suas associações. Foram realizadas apresentações sobre a história da Previ, o plano Previ Família, o curso Previ para Participantes, um tour para conhecer as dependências da Previ e uma mesa de discussões com integrantes da Diretoria Executiva, os conselhos e gerentes executivos. As apresentações sobre o Previ Família realizadas durante os eventos também tinham a intenção de estimular o conhecimento sobre o plano e o resultado foi de 21 adesões.	Representantes de entidades associativas de funcionários e aposentados do Banco do Brasil.
Previ Futuro e Capec nos eventos de posse	Promover o Previ Futuro e a Capec nos eventos de posse de novos funcionários do Banco do Brasil, estimulando a adesão aos planos	Durante 2023, a Previ participou dos eventos de Posse do Banco do Brasil apresentando os planos Previ Futuro e Capec para os novos funcionários aprovados no concurso do banco. Foram realizados sete eventos de posse, três no formato on-line (pela plataforma TOONNOBB) e quatro de forma presencial. Os eventos nesse semestre ocorreram nos dias 13/9, 2/10, 5/10, 23/10, 25/10, 13/11 e 5/12, totalizando 2.279 funcionários empossados, sendo 804 de forma presencial. As inscrições foram realizadas por meio de formulário digital disponibilizado no hotsite "Adesão". O nível de adesão, em 2023, ficou maior que o apurado ao final de 2022 Previ Futuro aumentou de 77% para 80% e Capec de 26% para 44%. Uma das causas dessa mudança foi a simplificação do formulário de autoadesão, com a opção automática pela Capec. Após os eventos de posse, a Previ realizou a "Jornada do Participante" em que uma série de mensagens foram enviadas aos recém-empossados filiados e não-filiados com informações educativas sobre os planos Previ Futuro e Capec. São seis abordagens via e-mail marketing, e-mail para chave F e SMS. A primeira abordagem ocorre a partir do 5º dia após a posse e se estende até o 90º dia de posse. Todas as mensagens da jornada do participante possuem um link para uma agenda especial de Assessorias Previdenciárias, em que o participante recebe orientações e informações sobre a adesão e planejamento do seu plano.	Funcionários recém-empossados no Banco do Brasil.



Inovação e Tecnologia

No decorrer de 2023, a Previ manteve seu compromisso de promover a inovação e aprimorar constantemente suas práticas tecnológicas, mantendo o associado no centro das ações. Esse ano foi marcado por diversas iniciativas alinhadas à busca pela eficiência, eficácia e, acima de tudo, ao valor gerado para os associados.

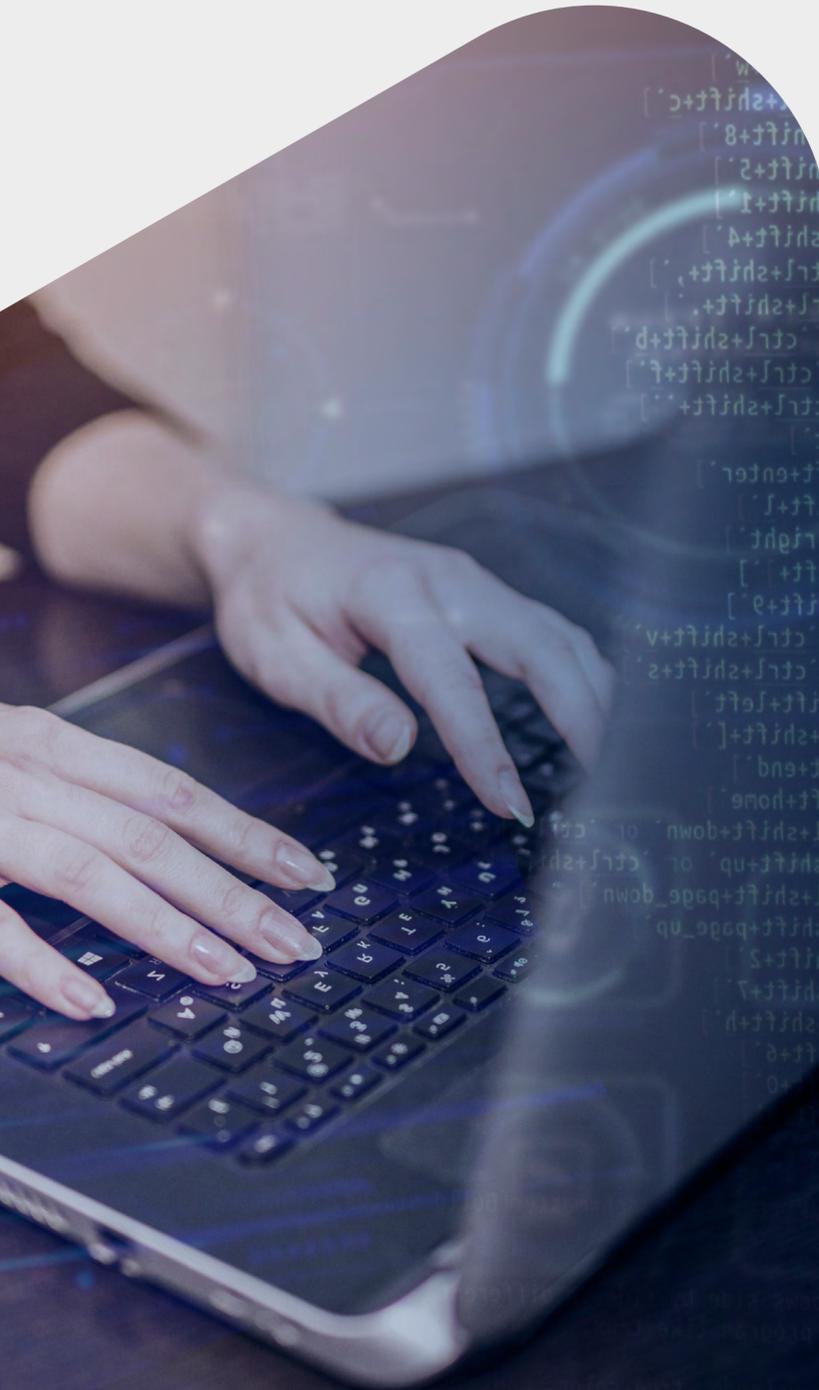
Em maio de 2023, como parte do processo de reestruturação vivida pela Previ nos últimos anos, foi criada, na Diretoria de Planejamento, uma nova unidade de negócios, exclusivamente dedicada à gestão de produtos e às jornadas dos associados, com o objetivo de proporcionar um aprimoramento dessa experiência no relacionamento

com a Previ, por meio da inovação disruptiva e transformadora, bem como de soluções tecnológicas fundamentadas em análises de dados que permitirão a individualização e a customização cada vez maior dessa experiência.

A abordagem da Previ para inovação não se restringe, porém, à disrupção total, mas valoriza a melhoria incremental, buscando constantemente soluções e avanços em processos, serviços e produtos já existentes. Nesse contexto, o Programa Inove, que desafia os funcionários a apresentarem ideias criativas e inovadoras, continua a ser uma ferramenta essencial para promover uma cultura atualizada dentro da organização.

A revisão constante dos processos organizacionais (formas de execução do trabalho) também constitui importante ferramenta de captura de inovações e melhorias incrementais, objetivando maior eficiência operacional e satisfação dos clientes internos e associados.

A revisão anual do Plano Estratégico da Previ, permeada pelo tema de Inovação, reafirma o compromisso da Entidade com o desenvolvimento constante. Esse compromisso também se reflete no Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação, que é revisado anualmente e integra atividades complementares ao planejamento global da Previ.





Essas iniciativas não apenas mantêm a Previ alinhada aos avanços tecnológicos, mas também garantem que seus associados se beneficiem de soluções modernas e seguras. Conheça algumas delas:

Soluções de Automação e Autoatendimento

A Previ investe em soluções de automação e autoatendimento para proporcionar uma experiência mais eficiente e conveniente aos associados. O Projeto Plataformas deu início à atualização tecnológica dos sistemas da Previ, especialmente voltados para as áreas de gestão empresarial e seguridade. Para o próximo ciclo, a Previ investirá em um novo formato de projeto, baseado nas metodologias ágeis de desenvolvimento, que visam a implementação de melhorias em ciclos menores e mais frequentes.

Tecnologia Low-Code

Destacando-se na inovação tecnológica, a Previ adotou o módulo Low-Code da plataforma Service Now. Essa abordagem de desenvolvimento de software, que requer pouca ou nenhuma codificação, possibilita a criação de aplicativos e processos sem a necessidade de conhecimento técnico avançado. Esse módulo tem sido utilizado para desenvolver soluções “faça você mesmo” pelos usuários das áreas de negócio da Entidade, como o requerimento de concessão de benefícios e o fluxo de contratação do financiamento imobiliário.

Segurança Cibernética e da Informação

A Previ reforçou seu compromisso com a segurança cibernética e da informação. Além de políticas robustas, a Entidade realiza a gestão ativa dos riscos, com atenção especial à privacidade e proteção de dados. O desempenho na avaliação do Banco do Brasil, com aderência de 100% em Gestão da Segurança da Informação e Segurança Cibernética, reflete o comprometimento da Previ com a mitigação desses riscos.

Sempre atenta às melhores práticas de mercado e ao que dispõe a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a Previ vem buscando cada vez mais a implementação de uma cultura de gestão baseada em dados, em que a capacidade de transformar grandes volumes de dados em informações estratégicas para o negócio propiciam uma entrega de valor cada vez mais customizada para seus associados.

Nesse sentido, a Entidade vem investindo no desenvolvimento de modelos e soluções analíticas, baseados em modernas tecnologias de inteligência artificial generativa e aprendizado de máquina, para lidar com a complexidade dos desafios atuais e oferecer aos seus gestores os melhores subsídios para a tomada de decisão.

CAP. 04
SUSTENTABILIDADE





SUSTENTABILIDADE E FUNDOS DE PENSÃO

(GRI 2-22)

A Previ reforça a importância da sustentabilidade como um pilar fundamental em sua gestão. Compreendendo a relevância dos aspectos ambientais, sociais e de governança para o desenvolvimento sustentável, a Entidade adota medidas e diretrizes que buscam conciliar o crescimento econômico com a preservação do meio ambiente e a responsabilidade social. Mais do que isso, como vimos anteriormente neste relatório, em 2018, a Previ incluiu o “I” de Integridade à sigla ASG.

Os temas ASGI são abordados como práticas sólidas, indo além de simples modismos corporativos, o que promove a sustentabilidade nos negócios e gera valor para acionistas, investidores e a sociedade em geral. Essas práticas trazem perenidade nos investimentos e contribuem para a longevidade das empresas.

Uma das principais diretrizes das Políticas de Investimentos dos planos é a aderência aos princípios ASGI. Na governança de investimentos da Previ, são conduzidas análises considerando o risco ASGI - a possibilidade de desvalorização, perdas financeiras ou danos à imagem da Previ resultantes de falhas ou eventos relacionados a fatores ASGI nos ativos do portfólio.

A partir do início de 2023, a Previ voltou a ter uma representação no conselho do PRI (Princípios para o Investimento Responsável). Essa participação proporcionou à Entidade uma oportunidade de se conectar com as discussões da agenda ASGI em nível global e retomar seu protagonismo na implementação dos Princípios, especialmente na América Latina.



PRÁTICAS ASGI DA PREVI

(GRI G4: FS4, FS5, SASB FN-AC-410 a.2)

A Previ mantém um foco atento nos aspectos ASGI, moldando suas decisões de investimento e promovendo a adoção de práticas sustentáveis nas empresas em que investe. Entre os avanços recentes, destacam-se:

- **Aperfeiçoamento do questionário ASGI aplicado anualmente às empresas do portfólio, agora incorporando a materialidade setorial, a aplicação de filtros negativos de integridade e a busca automatizada dos dados brutos, aprimorando a qualidade da análise e a eficiência do processo;**
- **Formação de um grupo de trabalho dedicado à uniformização e comunicação eficiente das diversas iniciativas relacionadas aos aspectos ASGI;**
- **Atuação em conjunto com as iniciativas das quais a Previ é signatária;**
- **Participação em 47 assembleias de acionistas, com a realização de 22 registros de voto para constar em ata;**
- **Engajamento com 56 empresas nas quais possui investimentos, após identificação de 124 gaps durante aplicação de seu questionário ASGI proprietário.**

As ações de engajamento, em 2023, foram classificadas majoritariamente no pilar ambiental (68%), sendo seguido pelo pilar de governança (19%), social (11%) e integridade (2%). Como resultado identificamos que 32% dos engajamentos já apresentaram resultados positivos; 6% resultaram em compromissos futuros assumidos; 48% geraram solicitação de tempo para análise; e 14% resultaram em pouca ou nenhuma receptividade ao pedido de preenchimento da lacuna identificada.

A Entidade atua como signatária em diversos organismos que fomentam os aspectos ASGI, tais como o IPC (Investidores pelo Clima), CDP (Carbon Disclosure Project), PRI (Princípios para o Investimento Responsável), IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), MM360, Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, dentre outros. Em parceria com essas entidades, há permanente atuação em ações de engajamento junto às empresas participadas.

Além disso, para garantir o alinhamento aos princípios do Pacto Global, a Previ tem o compromisso de atuar de forma transparente, ética e responsável, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. A Entidade está em constante busca por boas práticas de gestão, mantendo um diálogo aberto com todos os seus stakeholders, visando ao aprimoramento contínuo de suas políticas e ações.



A Previ possui vários comitês que são responsáveis por discutir, avaliar e propor ações de sustentabilidade e melhores práticas ASGI, sob a ótica de riscos ou oportunidades, tendo como base a Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI e o Plano Diretor de Sustentabilidade da Previ. São eles:

- Comitê de Sustentabilidade
- Comitê de Ética (Programa de Integridade)
- Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade (alterado em janeiro de 2024 para Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão)
- Comitê Mais Previ de Educação Financeira e Previdenciária

A Previ continuará a induzir boas práticas no mercado e a influenciar pares e o segmento da previdência complementar em busca das melhores práticas ASGI e de sua implementação na gestão das demais entidades do sistema.

Em 2022, a Previ se destacou como a pioneira no setor de previdência privada ao medir e divulgar publicamente sua pegada de carbono. Em 2023, a Entidade reiterou esse compromisso ao lançar seu segundo inventário de Gases do Efeito Estufa (GEE).

A divulgação ocorreu no final de outubro, durante o evento anual do Programa Brasileiro GHG Protocol, no qual a Previ, mais uma vez, compartilhou informações valiosas e fortaleceu sua participação em iniciativas como CDP, GRI e PRI.

O inventário de 2023, classificado na categoria Prata, exige uma publicação completa do inventário GEE, incluindo dados obrigatórios, como emissões diretas e associadas à energia, e dados opcionais, como emissões na cadeia de valor e suprimentos.

Essa transparência demonstra o compromisso contínuo da Previ com a sustentabilidade, alinhando-se aos pilares ambientais dos aspectos ASGI e contribuindo para iniciativas que combatem a mudança climática global. O material completo está disponível no site da Previ.

Dessa forma, a Previ reafirma seu comprometimento com a promoção da sustentabilidade entre as entidades fechadas de previdência complementar, nas empresas em que investe e na sociedade como um todo, sublinhando a importância da gestão responsável e consciente, alinhada aos princípios ASGI e voltada para a geração de valor sustentável.





Política de Sustentabilidade

A Previ conta com uma Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI que, alinhada ao Propósito e à Missão da Entidade, orienta o negócio, a estratégia e os investimentos. Direcionada pela ética, transparência, respeito, equidade, diversidade e proteção aos direitos humanos, a política busca assegurar relações internas e externas pautadas pelos mais elevados padrões.

Dentro desse contexto, a Previ dispõe de um Comitê de Sustentabilidade, composto por representantes indicados pela Diretoria Executiva. Esse comitê desempenha papel fundamental na avaliação e proposição de ações e estratégias relacionadas ao investimento responsável e à gestão de riscos ASGI; na adesão ou desligamento de

iniciativas ASGI; e nas atualizações do Plano Diretor de Sustentabilidade e da Política de Sustentabilidade.

Uma das diretrizes da Política é apoiar e participar de programas, iniciativas e fóruns nacionais e internacionais que promovam o investimento responsável e questões socioambientais, de governança corporativa e integridade. Nesse sentido, em janeiro de 2023, a Previ voltou a integrar o board do PRI (Princípios para o Investimento Responsável), no qual tem a oportunidade de contribuir globalmente e fortalecer sua influência na América Latina.

O investimento responsável, central na estratégia da Previ, incorpora a análise de questões ASGI nas decisões de investimento.

Previ lança marca ASGI

Em 2023 a Previ lançou a marca de seu Programa ASGI, que conta com objetivos e metas definidas, possui pilares como práticas de investimento responsável e consumo consciente. Ao organizar as diversas frentes de atuação por meio de um programa, a Previ aumenta o olhar estratégico sobre o tema e amplia a integração de suas ações.





DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

(GRI 2-23, GRI 405-2, SASB SV-PS 330a.1)

A Previ destaca pela primeira vez em seu relatório anual de atividades o tema material Diversidade, Equidade e Inclusão, apontado com destaque pela Diretoria Executiva da Entidade.

Desde 2010, a Previ faz parte do Programa Pró-Equidade de Gênero e de Raça, do governo federal, que tem como objetivo combater a discriminação e desigualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho, promovendo a equidade por meio de ações afirmativas.

Desde 2018, a Previ conta com um Comitê de Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, que passou a se denominar, a partir de janeiro de 2024, Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, formado por funcionários que buscam promover a igualdade de tratamento a todas as pessoas, independentemente de características como gênero, raça, orientação sexual e crença religiosa.

No Código de Ética da Previ é afirmado o compromisso, em todos os seus relacionamentos, com a equidade de gênero e raça/etnia e o repúdio a qualquer tipo de discriminação, de condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza e a qualquer trabalho degradante, infantil, compulsório e escravo. Por sua vez, o Guia de Conduta estabelece a responsabilidade de conselheiros, dirigentes, funcionários e colaboradores de respeitar todas as pessoas sem ofender sua dignidade e direito à diferença, seja por razões de ordem política, étnico-racial, religiosa, cultural, de gênero, sexualidade, idade, condição física, mental ou psíquica, ou qualquer outra, nem praticar qualquer ato que possa caracterizar: preconceito; discriminação; constrangimento; assédio de qualquer natureza; e desqualificação pública, ofensa, intimidação ou ameaça.

Além disso, em 2018, a Previ ingressou na Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, cujo objetivo é abordar de forma ampla o tema da diversidade étnico-racial no mercado de trabalho.

Outro ponto a destacar é a diversidade nas indicações da Previ para os conselhos das empresas em que investe, não apenas em relação ao gênero, mas também em termos de raça, origem, idade e experiências. Exemplo disso é a indicação da diretora de Planejamento, Paula Goto, como presidenta do Conselho de Administração da Tupy, primeira mulher a ocupar essa posição pela Previ, além de ser a primeira chairwoman da companhia.

Em junho de 2023, a Previ promoveu o seminário “Desafios para Equidade Racial nas Instituições” para discutir a importância da igualdade racial no





ambiente corporativo. O evento, que teve a participação de autoridades como a Ministra da Igualdade Racial, Anielle Franco, e a deputada federal Benedita da Silva, foi organizado pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade da Previ.

E as iniciativas práticas não param por aí. Durante a Semana Mundial de Aleitamento Materno, celebrada de 1 a 7 de agosto, a Previ inaugurou a Sala de Apoio Familiar como parte de suas ações em prol do aleitamento materno. A criação desse espaço faz parte de um projeto de ressignificação do ambiente de trabalho e busca tornar a Previ um local mais inclusivo e respeitoso.

No final de outubro, a Previ sediou a 4ª edição do Conselho Consultivo de Diversidade, Equidade e Inclusão do Banco do Brasil. O encontro, que debateu as diferentes gerações e as relações entre presente e futuro do trabalho, contou com a presença de conselheiros convidados com

idades entre 21 e 67 anos e de representantes da alta administração do BB e da Previ.

Diversidade também foi tema de painel no Seminário de Investimentos, Governança e Aspectos Jurídicos da Previdência Complementar (SIGA) moderado pela diretora Paula Goto, com a participação da Ministra da Igualdade Racial, Anielle Franco, da presidenta do CA da Magazine Luiza, Luiza Trajano, e da VP de Pessoas da Vale, Marina Quental. (Leia mais sobre o SIGA no Capítulo 7.)

Em março de 2023 foi realizado o webinar “Mulher: use e abuse dos seus pontos fortes”, mediado por Gabriela Nemirovsky, especialista em desenvolvimento que atua em projetos de transformação, diversidade, inclusão e empreendedorismo social; e Sonia Consiglio, especialista em sustentabilidade e pioneira em liderança pelo Pacto Global da ONU. A proposta do encontro foi refletir

sobre o Dia Internacional da Mulher, o empoderamento feminino e a importância de reconhecer a data como um dia de luta por direitos e por equidade. Por meio da Associação Movimento Mulher 360, a Previ também mapeia e aperfeiçoa suas iniciativas internas e participa de reuniões com outras empresas para troca de melhores práticas na temática de gênero.

Em outubro de 2023, a Previ divulgou processo seletivo para a área de Tecnologia da Informação (TI) com cotas afirmativas para mulheres (50%) e negros (27%), visando promover maior representatividade desses grupos na área de TI.

Por fim, vale informar que a remuneração na Previ tem um valor de referência para cada cargo, independentemente de gênero. Assim, a proporção entre remuneração e salário-base recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens é igual a um (GRI 405-2).

CAP. 05
INVESTIMENTOS





INVESTIMENTOS

(GRI G4: FS1, FS2)

A administração diligente dos recursos é essencial para a Previ cumprir sua missão de garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável. Investir os recursos demanda constante monitoramento, análises de mercado e estudos, além da observância de questões Ambientais, Sociais, de Governança e de Integridade (ASGI).

As Políticas de Investimentos estabelecem parâmetros de alocação desejáveis e uma relação entre risco e retorno para cada classe de ativos, alinhados às premissas dos planos, legislação e melhores práticas de mercado. Também definem critérios para seleção de ativos, benchmarks, métricas para acompanhamento e tipos de riscos a serem mitigados, como crédito, liquidez, solvência,

mercado, exposição setorial e macroeconômico, somados ao risco atuarial e risco ASGI.

Assim, as Políticas de Investimentos agrupam diretrizes para condução de investimentos, abrangendo análise, alocação e gestão de recursos, baseadas em práticas de integridade, indicadores de desempenho e participação em iniciativas nacionais e internacionais guiadas por práticas ASGI. Destaca-se aqui o relatório “Princípios e Filosofias de Investimentos”, que estabelece os princípios e as orientações baseadas nas melhores práticas ASGI.

Outro documento relevante para a tomada de decisão é a Política de Governança de Investimentos (PGI), que estabelece diretrizes claras para análise, assessoramento, monitoramento, controle e decisão



sobre a aplicação de recursos nos planos geridos pela Previ. A PGI define instrumentos de análise prévia para riscos associados a cada classe de ativos, incluindo o risco ASGI.

As Políticas de Investimentos da Previ estão em conformidade com a Resolução CMN nº 4.994/22. Há obrigatoriedade de revisão anual e são observadas as atribuições de elaboração pela Diretoria Executiva e aprovação pelo Conselho Deliberativo, conforme determinado pela resolução.

Como parte de sua política de investimentos, e sendo signatária da iniciativa internacional Princípios para o Investimento Responsável (PRI), apoiada pela ONU, a Previ exclui os investimentos em empresas que tenham como principal atividade a comercialização de fumo e/ou armas.

Por sua vez, a fim de combater possíveis práticas de lavagem de dinheiro, financiamento ao

terrorismo ou corrupção, somente são permitidas transações financeiras em conta bancária no Brasil, exceto em casos de domicílios comerciais no exterior e em nome da contraparte da operação.

Na avaliação de novos ativos, a Previ considera os registros constantes no Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS e no Cadastro Nacional de Empresas Punidas - CNEP, mantidos pela Controladoria Geral da União, além de observar informações disponíveis em sites das empresas, relatórios anuais, formulários de referência e informações repassadas por gestores de carteiras terceirizadas. Devido às características específicas dos Títulos Públicos Federais e Títulos Privados de instituições financeiras, tais análises não se aplicam, sendo considerados nas decisões de investimentos os aspectos ligados à regulação e às premissas de investimentos da Previ.

No segmento imobiliário, os seguintes aspectos são considerados, de acordo com aplicabilidade: sob a ótica ambiental, é verificado se o imóvel possui alguma certificação, porém não é impeditivo o investimento em caso negativo. Sob a ótica social, de governança e de integridade, é realizada a análise reputacional da contraparte (vendedora ou compradora, conforme o caso), contemplando análise de possíveis indícios de lavagem de dinheiro, preenchimento de Formulário Anticorrupção e consultas aos cadastros nacionais de idoneidade.

A Previ prioriza os ativos que estejam em linha com as suas diretrizes ASGI da Previ, com destaque para os seguintes documentos:



O site da Previ divulga as Políticas de Investimentos dos planos de benefícios e a Política de Governança de Investimentos no seguinte endereço eletrônico:

www.previ.com.br/portal-previ/investimentos-da-previ



Os códigos e guias podem ser consultados em:

www.previ.com.br/portal-previ/investimentos-da-previ/governanca-de-investimentos/manuais-e-codigos

- **Diretrizes dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI)**
- **Código Previ de Melhores Práticas ASGI**
- **Guia Previ de Melhores Práticas ASGI em Investimentos**
- **Política de Integridade da Previ**
- **Guias de melhores práticas para Fundos de Pensão da Previc.**

Esses direcionamentos servem tanto para a gestão própria de recursos como para o relacionamento com a gestão terceirizada.



CENÁRIO ECONÔMICO EM 2023

O cenário econômico de 2023 no Brasil apresentou redução na pressão inflacionária dos diversos grupos que compõem o IPCA, com destaque para o grupo Alimentos, que teve importante peso no valor final de 4,62% do índice, abaixo do teto da meta. Outro destaque inclui o início do ciclo de cortes da taxa Selic, a partir de decisões do Comitê de Política Monetária (Copom), que passou de 13,75% para 11,75% ao ano. Mais um ponto positivo foi a redução da taxa de desemprego, que fechou 2023 em 7,8%, a menor taxa desde 2014.

O mercado acompanhou também a trajetória da taxa de câmbio e as variações do dólar em relação a outras moedas. Ao final de 2023, o desempenho do real frente ao dólar foi positivo, com valorização de cerca de 8%.

No cenário internacional, foram observados a atividade e o desemprego nos Estados Unidos, a quebra do Silicon Valley Bank, as decisões do Federal Open Market Committee (Fomc) sobre a taxa de juros norte-americana, a dinâmica do PIB chinês e impactos de fenômenos climáticos na economia, como o El Niño, bem como os riscos trazidos pela guerra no Oriente Médio e seus impactos nos preços do petróleo. As pressões inflacionárias em 2022 e no início de 2023, tanto na zona do Euro quanto nos EUA, motivaram aumentos nas taxas de juros. Na China, questões relacionadas ao setor de construção civil impactaram negativamente a atividade econômica.

A elaboração de cenários produz premissas e projeções que são utilizadas como subsídio na orientação para os associados em relação ao seu planejamento previdenciário e financeiro, além de nortear o processo de tomada de decisões estratégicas da Previ. O material elaborado pela Entidade, abrangendo essas análises e outras, está disponível mensalmente na página de Investimentos da Previ.

ESTRUTURA E GESTÃO DE INVESTIMENTOS

A Previ conduz suas decisões de investimentos por meio de um processo estruturado, dividido em planejamento, execução e controle, com clara separação de funções entre as diretorias. As Políticas de Investimentos, elaboradas pela Diretoria de Planejamento, são essenciais e revisadas anualmente para orientar decisões em cenários desafiadores.

A Diretoria de Investimentos executa as políticas, analisando propostas específicas, monitorando o mercado e avaliando diversos aspectos, incluindo critérios Ambientais, Sociais, de Governança e Integridade (ASGI). A decisão é embasada por simulações de impacto e análises de riscos efetuadas pela Diretoria de Planejamento, com colaboração da Diretoria de Participações.

No processo de análise de novos investimentos são considerados

estudos de sensibilidade em relação às principais variáveis macroeconômicas, utilizando-se projeções de indicadores macroeconômicos e cenários alternativos estimados pela Diretoria de Planejamento. Além disso, são considerados critérios de diversificação da alocação de recursos entre administradores/gestores externos/emissores e setores econômicos, como um instrumento de mitigação de riscos. A observação do comportamento dessas variáveis é um dos fatores considerados nas análises, tendo em vista que as perspectivas econômicas afetam os planos das empresas e, conseqüentemente, os preços dos ativos financeiros.

A autorização para investimentos é concedida pelos Comitês, Diretoria Executiva ou Conselho Deliberativo. Após a transação, a etapa de controle inicia, com o monitoramento dos

investimentos realizados, garantindo conformidade com as condições aprovadas. Relatórios mensais são emitidos, abordando conformidade, rentabilidade, métricas de risco e panorama estratégico. Em 2023, a Previ fortaleceu práticas estratégicas, com destaque para a criação do Núcleo de Alocação Estratégica e aprimoramento da inteligência de mercado com o monitoramento por pares de mercado. A seleção de ativos, a ênfase na renda variável e a consideração de critérios ASGI foram evidenciadas.

A política de investimentos foi discutida como peça fundamental, adaptando diretrizes a diferentes perfis e planos de benefícios. Também foi considerada a gestão de riscos financeiros e de liquidez, além de eventos geopolíticos.





GESTÃO DE INVESTIMENTOS ASGI

(FS5, GRI 2.29 e SASB FN-AC-410a.2)

Para a Previ, um dos critérios fundamentais para a decisão de investir é que empresa, fundo, título etc. estejam alinhados à política de ASGI da Entidade. Essa prática proporciona mais sustentabilidade aos negócios, gera valor para os associados, além de melhorar também a longevidade das empresas.

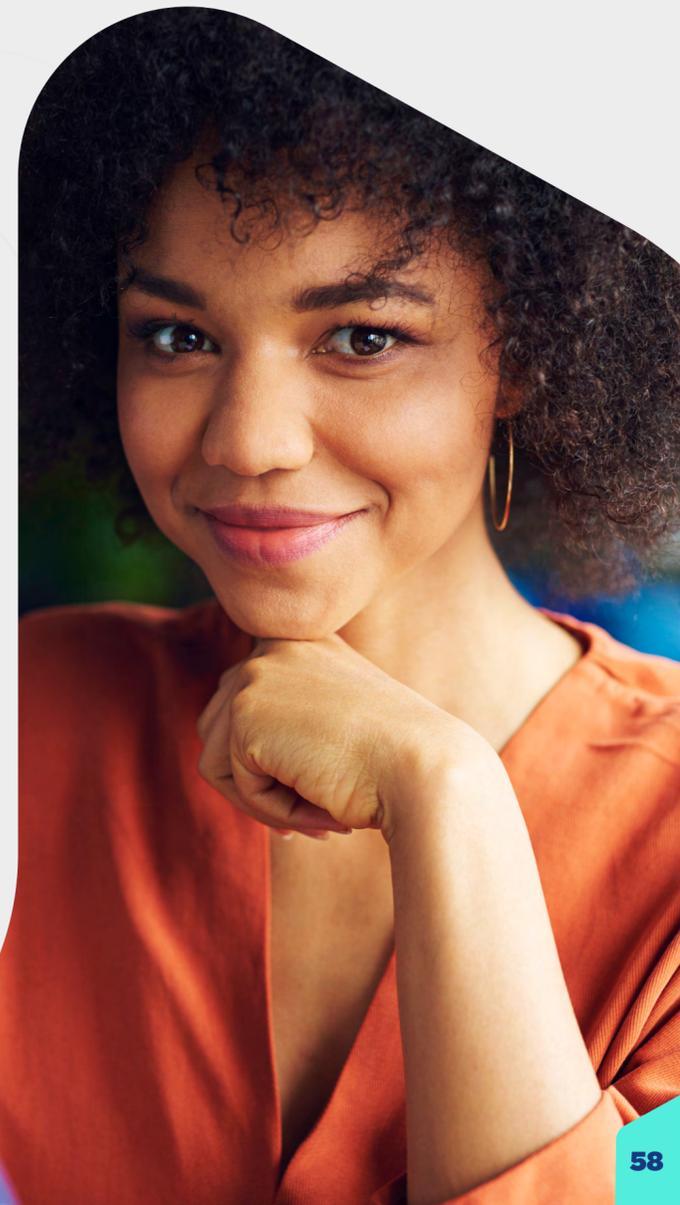
A Previ realiza avaliação ASGI das empresas de renda variável gerando rating baseado em resultados obtidos com aplicação de Questionário ASGI proprietário, elaborado pela Diretoria de Participações. O Questionário ASGI observa critérios qualitativos e quantitativos, realiza filtro negativo de integridade, considera a materialidade setorial, oportunidades e controvérsias das empresas analisadas. A partir dos

resultados verificados, é realizado o ranqueamento das companhias e consequente mensuração dos riscos ASGI observados. Estas informações servem de subsídio para a decisão de investimento e desinvestimento da Diretoria de Investimentos.

Com base no rating, a Previ intensifica a missão de engajar as empresas que compõem sua carteira de renda variável, verificando oportunidades de melhoria, ou propondo adoção de práticas que visam a reversão dos riscos identificados (podendo atuar de forma individual ou conjunta com outros acionistas, por meio de conselheiros indicados e eleitos), ou ainda com iniciativas que é signatária (PRI, IPC, CDP etc.). Em 2023, houve a realização de engajamento com 56 empresas investidas, selecionadas após serem apuradas lacunas ASGI.

Em 2023, a atualização das Políticas de Investimentos apresentou diversas mudanças com o objetivo de aprofundar a fundamentação e a aplicabilidade das Diretrizes ASGI, evidenciando que o caráter global do tema perpassa as estratégias de investimentos dos planos. Dessa forma, o documento aprimorou os eixos fundamentais para uma atuação corporativa efetiva no contexto das melhores práticas ambientais, sociais, de governança e de integridade.

O capítulo sobre os Princípios ASGI foi remodelado de modo a desenvolver cada eixo temático com destaque para abordagem das estratégias de propriedade ativa, engajamento de investidores, impacto social positivo, diversidade nas empresas, pegada de carbono e transição energética, em linha com as premissas do investimento responsável.





Nesse contexto, um novo capítulo sobre mudanças climáticas foi incorporado para destacar a estratégia da Previ no gerenciamento de riscos e oportunidades relacionadas ao clima, por meio da criação de um indicador para medir o risco climático e seus impactos nas empresas investidas da carteira de renda variável dos planos de benefícios, conjugado com indicadores de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e CDP Score.

Ainda no âmbito das iniciativas de aprimoramento das Diretrizes ASGI, destaca-se também a inclusão do índice Idiversa no conjunto de índices elegíveis para investimentos em ações. O Idiversa foi criado, em 2023, pela B3 e tem por objetivo tornar os indicadores de diversidade visíveis e tangíveis para o mercado e gerar comparabilidade no desempenho das empresas, induzindo-as a adotarem as melhores práticas em relação à diversidade.

A Previ também conta com uma Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, que busca direcionar sua atuação quanto às melhores práticas de sustentabilidade em todas as suas atividades, com destaque para o investimento responsável. A Política busca alinhar, por meio de suas diretrizes, as iniciativas, práticas e parcerias da Entidade aos princípios do Pacto Global e às metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Para dar materialidade às diretrizes constantes na Política de Sustentabilidade, a Previ elaborou o Plano Diretor de Sustentabilidade 2020-2030. Nesse sentido, a Previ constituiu o Comitê de Sustentabilidade e melhores práticas ASGI, com o objetivo de discutir, avaliar e propor ações de sustentabilidade e melhores práticas ASGI, de forma transversal e sob a ótica de riscos e oportunidades.

Em 2023, o Comitê reestruturou a Estratégia Integrada de Sustentabilidade, criada em 2022, e criou o Programa ASGI da Previ, que será implementado em 2024. O Programa ASGI conta com objetivos e metas definidas e possui 12 pilares:

- Apoio da Alta Gestão
- Transparência
- Voluntariado
- Consumo Consciente
- Gerenciamento do Risco ASGI
- Relação com Fornecedores
- Práticas de Investimento Responsável
- Participação em Iniciativas ASGI
- Capacitação e conscientização
- Objetivos, Metas e Indicadores de Monitoramento
- Normas Claras
- Governança Integrada

Ao organizar as diversas frentes de atuação por meio de um programa, a Previ aumenta o olhar estratégico sobre o tema e amplia a integração de suas ações.



A incorporação de fatores ASGI nas estratégias de investimento é um direcionamento da Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI e se materializa nas Políticas de Investimentos dos planos de benefícios, elaboradas pela Diretoria de Planejamento, com desdobramento na gestão dos investimentos realizada pela Diretoria de Investimentos e pela Diretoria de Participações.

A preocupação com questões climáticas permeia também as ações da Previ, que presta apoio às empresas participadas. A partir de um inventário, a Entidade faz um acompanhamento sobre as emissões de gases de efeito estufa por parte das empresas investidas. Até 2030, haverá agendas periódicas de transição para um portfólio de investimentos sob ótica ASGI, em linha com um plano de ação elaborado pela Diretoria de Participações.

Vale destacar também a entrada da Previ no conselho consultivo do

Investidores pelo Clima (IPC) por meio de votação aberta. (Leia mais no Capítulo 1.) O objetivo é auxiliar na construção da agenda do IPC, como os relatórios de engajamento climático. A Previ em conjunto com o IPC e com outros signatários dessa iniciativa fez engajamento com empresas como Vale, Gerdau, Petrobras, Petro Rio e Eletrobras.

Os engajamentos com as empresas foram realizados tomando como base a aplicação do Questionário ASGI desenvolvido com metodologia proprietária; análise dos dados; identificação de riscos e oportunidades; e elaboração de plano de ação com os objetivos a serem alcançados. Um cronograma de engajamento foi montado e ao final foi realizado a mensuração da efetividade das ações propostas às companhias. Em 2023, as formas de interação foram majoritariamente por meio de reuniões (73%), seguido do envio de e-mails com questionários e recomendações (25%); e por meio de manifestações

de voto nas assembleias (2%).

O monitoramento das ações ocorre quando da aplicação do questionário (ordinariamente é anual), podendo gerar novas ações de engajamento mapeadas ou reforço de ações que não se identificou redução da lacuna identificada.

Para minimizar o risco de concentração setorial na carteira de investimentos, é aplicada anualmente a Matriz de Atratividade Setorial, que é um instrumento que integra as Políticas de Investimentos da Previ, cuja finalidade é subsidiar decisões de investimentos/desinvestimentos, a partir de uma análise estrutural de setores da economia. Ela é dividida em três dimensões (empresarial, estrutural e sistêmica). A dimensão sistêmica mensura os impactos das relações socioeconômicas por meio da análise do ambiente macroeconômico e dos aspectos socioambientais, que avaliam a magnitude da influência do setor no meio ambiente, causadas por

interferências biológicas, químicas ou físicas. Tais interferências podem provocar danos aos biomas, à saúde, à segurança e ao bem-estar da população. Questões sociais, de governança e integridade também são avaliadas.

O processo de terceirização na área de investimentos também observa as diretrizes ASGI ao longo de sua análise, tanto em relação a fundos quanto a gestores. São consultados cadastros nacionais sobre restrições em relação à idoneidade e lisura dos concorrentes, bem como são aplicados questionários para saber, por exemplo, se há departamento específico e qual nível de restrições normativas em relação ao tema. Além disso, verifica-se se os gestores são signatários de acordos relacionados ao tema ASGI e/ou se efetivamente são promotores de práticas de responsabilidade social, ambiental e ética e se possuem ações voltadas à prevenção, combate e remediação de atos de fraude e corrupção.



Relação com as empresas participadas

A Previ participa ativamente no engajamento das empresas em práticas ASGI. A entidade visa melhor posicionar as companhias frente aos desafios, aproveitar as oportunidades, fortalecer a reputação e criar valor de forma sustentável.

Os representantes eleitos que contaram com o apoio institucional da Previ nos Conselhos Fiscais e Administrativos das empresas participadas contribuem para a tomada de decisões estratégicas, o monitoramento das atividades e o incentivo das boas práticas ASGI.

A seleção de conselheiros é uma etapa essencial para assegurar colegiados robustos e diversificados

nas empresas em que a Previ investe. A escolha criteriosa visa indicar profissionais capazes de contribuir para a criação de valor, protegendo o melhor interesse da companhia, colaboradores e demais partes interessadas. Mais do que um processo seletivo, a escolha dos conselheiros a serem indicados representa um compromisso com a perenidade das empresas investidas, contribuindo para o futuro da instituição e da sociedade.

Em novembro, a Previ organizou o 14º Encontro de Síndicos, evento que promove a discussão e o compartilhamento de boas práticas, especialmente nos edifícios corporativos, e em como isso se reflete para a Previ e seus associados.





Empresas participadas

Empresa	Segmento	Participação (%)					
		Plano 1	Previ Futuro	PGA	Família Balanceado	Família Ousado	Família Prudente
521 PARTICIPAÇÕES S.A.	Energia elétrica	100,00	0,000	0,0000	0,000	0,000	0,000
AMBEV S.A.	Alimentos e bebidas	1,23	0,048	0,0019	0,000	0,000	0,000
BANCO BRADESCO S.A.	Bancos	0,84	0,108	0,0044	0,000	0,000	0,000
BANCO DO BRASIL S.A.	Bancos	4,50	0,129	0,0035	0,00002	0,0001	0,000
ALLOS S.A.(EX-ALIANSCOE SONAE)	Shoppings	1,09	0,161	0,0065	0,000	0,000	0,000
BRF S.A.	Alimentos e bebidas	5,93	0,172	0,0070	0,000	0,000	0,000
B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCÃO (EX-BMF BOVESPA)	Financeiro	0,35	0,174	0,0070	0,000	0,000	0,000
CELPE	Energia elétrica	30,29*	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
COELBA	Energia elétrica	29,98*	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
COSERN	Energia elétrica	28,20*	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ELEKTRO	Energia elétrica	30,19*	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A. - ELETROBRÁS	Energia elétrica	0,57	0,281	0,0068	0,00005	0,00002	0,000
FRAS-LE S.A.	Bens industriais	10,00	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
GERDAU S.A.	Siderurgia	0,13	0,110	0,0044	0,000	0,000	0,000
HMOBI PARTICIPAÇÕES S.A.	Transporte	23,49	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
INVESTIMENTOS E PART.EM INFRAESTRUTURA S.A.- INVEPAR	Transporte	25,56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
IRB - BRASIL RESSEGUROS S.A.	Financeiro	0,00004	0,172	0,0069	0,000	0,000	0,000
ITAU UNIBANCO HOLDING S.A. (EX.BCO.ITAU HOLDING)	Bancos	1,03	0,128	0,0034	0,00002	0,00001	0,000
ITAUSA INVESTIMENTOS ITAU S.A.	Financeiro	1,49	0,091	0,0037	0,000	0,000	0,000
IGUATEMI S.A. (EX-JEREISSATI PARTICIPAÇÕES)	Shoppings	1,04	1,000	0,0037	0,0046	0,0016	0,000
LOCALIZA RENT A CAR S.A.	Aluguel de Carros e Gestão de Frotas	0,80	0,277	0,0056	0,0007	0,0002	0,000
LOJAS RENNER S.A.	Varejo	0,81	0,556	0,0069	0,0018	0,0007	0,000
METALURGICA GERDAU S.A.	Siderurgia	0,13	0,111	0,0045	0,000	0,000	0,000
MULTIPLAN EMPREEND. IMOBILIÁRIOS S.A	Shoppings	0,09	0,585	0,0031	0,0025	0,0008	0,000
NATURA &CO HOLDING S.A.	Consumo	0,12	0,105	0,0042	0,000	0,000	0,000
NEOENERGIA S.A.	Energia elétrica	30,29	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
NEWTEL PARTICIPAÇÕES S.A	Energia elétrica	22,54	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PET CENTER COMÉRCIO E PARTICIPAÇÕES S.A.	Consumo	0,36	0,123	0,0050	0,000	0,000	0,000
PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS	Petróleo, gás e petroquímica	1,15	0,095	0,0038	0,000	0,000	0,000
RUMO S.A. (EX-ALL-AMÉRICA)	Transporte	0,76	0,114	0,0046	0,000	0,000	0,000
VIBRA ENERGIA S.A. (EX BR DISTRIBUIDORA)	Petróleo e Gás	3,38	0,498	0,0067	0,0015	0,0006	0,000
RAIA DROGASIL S.A.	Saúde	0,60	0,127	0,0051	0,000	0,000	0,000
RANDON S.A IMPLEMENTOS E PARTICIPAÇÕES	Bens industriais	3,13	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
SUL 116 PARTICIPAÇÕES S.A. (EX-OPPORTUNITY SUL)	Telecom e TI	11,17	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TUPY S.A.	Bens industriais	24,84	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ULTRAPAR PARTICIPAÇÕES S.A.	Petroquímica	3,86	0,168	0,0068	0,000	0,000	0,000
VALE S.A.	Mineração	10,096**	0,201	0,0068	0,00001	0,00005	0,000

Posição: 29/12/2023

* Participação indireta via Neoenergia.

**Reflete a participação direta (8,50%) e indireta (1,59% Litel e Litela).



Impacto Econômico

(GRI 201-2, 201-3 e 203-2)

A Previ, como a principal entidade de previdência complementar do país, exerce impactos em seus investimentos ao promover melhores práticas ASGI nas empresas investidas por meio de ações de engajamento. Além disso, influencia seus investimentos indicando profissionais qualificados para os conselhos das empresas, contribuindo para seu futuro e o da sociedade. Cabe ressaltar que as atividades de investimentos da Previ envolvem relacionamentos com diversos stakeholders, como gestores de ativos, conselheiros e fornecedores.

Os efeitos positivos incluem geração de empregos e mudanças

nas estratégias das empresas investidas, contribuindo no cumprimento de normas e agendas ASGI, liderando iniciativas com outros investidores para fortalecer o mercado nesses aspectos.

Quanto aos possíveis impactos econômicos relacionados às mudanças climáticas, os investimentos da Previ estão expostos aos riscos físicos (aumento de temperatura ou mudanças associadas aos padrões climáticos) e riscos de transição (mudanças econômicas e sociais em direção a uma economia de baixo carbono, como surgimento de novas tecnologias e mudança de comportamento dos consumidores).

Assim, as mudanças climáticas podem afetar o portfólio de investimentos da Previ, notadamente o de renda variável, sob diversas formas. Exemplos:

- **Aumento de incidências de riscos físicos em diferentes intensidades, como interrupção de produção, aumento de custos e perda de produtividade;**
- **Alterações no padrão de consumo da sociedade, gerando desafios e oportunidades para novos tipos de serviços e produtos;**
- **Aproveitamento de oportunidades ou limitação das receitas relacionadas a mecanismos de transição energética;**
- **Precificação ou regulação das emissões de GEE, que pode afetar a estrutura de custos das empresas em caso de emissões acima do estabelecido; ao mesmo tempo que pode beneficiar empresas com emissões abaixo do permitido, que podem auferir receita por meio de créditos e direitos de carbono, ou acesso a mercados mais restritivos.**



O impacto pode ser refletido nos ativos em que a Previ possui participação, com reflexos financeiros no valor de mercado dos investimentos, na receita esperada de proventos (dividendos e JCP) recebidos e na imagem da Entidade enquanto investidora relevante do mercado de capitais.

Eventual deterioração da situação financeira das empresas, seja devido às mudanças climáticas extremas, ou pela imposição de mecanismos de transição, poderá resultar em aumento de custos e/ou redução das distribuições de lucros, gerando desvalorização dos ativos e perdas financeiras aos participantes e associados da Previ.

A materialidade setorial, em conformidade com as melhores práticas de mercado, pondera riscos, controvérsias e oportunidades por meio do questionário ASGI

proprietário. Seus resultados permitem classificar, atribuindo rating aos ativos; e apurar lacunas para engajamentos ASGI. Além disso, como já mencionado, os investimentos das Previ são ponderados em termos de exposição setorial na Matriz de Atratividade Setorial (classificação de risco de exposição setorial).

Adicionalmente, há mensuração dos riscos ASGI e riscos de mudanças climáticas, que compõem a matriz de riscos corporativos da Previ, divulgada semestralmente. A metodologia pondera o valor investido nas empresas pelo risco associado, revelando a exposição do portfólio em relação aos riscos ASGI e climático. A Previ criou um indicador-chave de risco (“Key Risk Indicator” ou “KRI”) que busca abordar o risco climático e seus impactos nas empresas investidas na carteira de renda variável dos

Planos da Previ, incorporando dois importantes indicadores como emissões de Gases de Efeito Estufa (“GEE”) e CDP Score.

Os custos associados ao gerenciamento de riscos e oportunidades ASGI estão relacionados às contratações de provedores de dados ASGI, associação a iniciativas relacionadas ao tema e engajamento com empresas investidas.

Quanto aos impactos econômicos indiretos significativos, é importante pontuar que as entidades fechadas de previdência complementar impulsionam o desenvolvimento do mercado de capitais doméstico por meio da captação de recursos (formação de poupança interna) e da aplicação desses recursos (investimentos) nos diversos setores econômicos. A Previ, como maior EFPC do país, faz a gestão dos

recursos dos associados seguindo os preceitos do investimento responsável e induzindo as melhores práticas ASGI nas companhias em que mantém participação. Essas participações incluem empresas, que, a depender de sua atividade, influenciam as condições sociais e ambientais, e geram empregos e tributos que movimentam a economia de diversas localidades no País.

Além dessas características, a Previ exerce externalidades positivas ao garantir o pagamento de benefícios aos milhares de associados distribuídos em todas as regiões do Brasil.

A Entidade busca ainda influenciar positivamente o ambiente regulatório, atuando diretamente e/ou em conjunto com a Abrapp, apresentando proposições em audiências públicas e defendendo aprimoramentos que contribuam para o fortalecimento da previdência complementar.



POLÍTICA DE INVESTIMENTOS

A Política de Investimentos da Previ, resultante da colaboração entre a Diretoria de Planejamento, Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo, é executada pela Diretoria de Investimentos. Essa abordagem, apoiada na segregação de funções, fortalece a governança e assegura a gestão eficiente dos recursos, alinhada ao propósito da Previ de garantir benefícios sustentáveis aos associados.

A Política de Investimentos busca equilibrar riscos e retornos da carteira, alinhando-se aos objetivos do fundo. Com elementos essenciais, como missão, tolerância ao risco, objetivos de investimento, composição de ativos, estrutura de gestão e avaliação

de desempenho, a Entidade guia a gestão estratégica de ativos a longo prazo, alinhando interesses de associados e patrocinadoras.

Assim, a Política de Investimentos desempenha um papel crucial ao orientar, direcionar e oferecer diretrizes para investimentos, visando atingir o equilíbrio ideal da relação risco e retorno, de acordo com o perfil do plano de benefícios. O objetivo é atingir a rentabilidade necessária para cumprir os compromissos com os associados e, dessa forma, garantir que os investimentos tenham o risco adequado e a liquidez necessária por meio de uma gestão eficiente, eficaz e inovadora.





Macroalocação por plano

Os quadros a seguir apresentam as alocações máximas e mínimas fixadas pelas Políticas de Investimentos dos planos administrados pela Previ, no ano de 2023, e as alocações previstas para 2024.

Plano 1 - Macroalocação (%)

Segmentos	2022		2023		2024	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	29,25	39,57	24,66	33,36	24,40	33,00
Renda fixa	46,11	67,80	50,72	74,59	52,51	77,23
Investimentos imobiliários	3,55	8,29	3,63	8,47	3,40	7,94
Operações com participantes	0,49	4,43	0,54	4,88	0,57	5,15
Investimentos estruturados	0,30	2,72	0,00	1,98	0,00	0,81
Investimentos no exterior	0,00	4,03	0,00	4,09	0,00	1,51

Previ Futuro - Macroalocação (%)

Segmentos	2022		2023		2024	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	0	70	0	70	0	70
Renda fixa	7	95	7	95	7	95
Investimentos imobiliários	0	8	0	8	0	8
Operações com participantes	5	15	5	15	5	15
Investimentos estruturados	0	5	0	5	0	5
Investimentos no exterior	0	8	0	8	0	8

Limites aprovados na Política de Investimento para alocação em Renda Variável

Conservador	Moderado	Arrojado	Agressivo	Ciclo de Vida 2030	Ciclo de Vida 2040	Ciclo de Vida 2050	Ciclo de Vida 2060
0%	0% - 30%	20% - 50%	40% - 70%	0% - 20%	20% - 40%	35% - 55%	50% - 70%



Capec - Macroalocação (%)

Segmento	2022		2023		2024	
	Indexador	Alocação máxima	Indexador	Alocação máxima	Indexador	Alocação máxima
Renda fixa	IMA-B	100%	IMA-Geral	100%	IMA-Geral	100%

PGA - Macroalocação (%)

Segmentos	2022		2023		2024	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	0%	30%	0%	30%	0%	30%
Renda fixa	70%	100%	70%	100%	70%	100%
Investimentos imobiliários	-	-	-	-	-	-
Investimentos no exterior	-	-	-	-	-	-

Previ Família - Macroalocação (%)

Segmentos	2022		2023		2024	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	0%	60%	0%	60%	0%	60%
Renda fixa	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Investimentos imobiliários	0%	15%	0%	15%	0%	15%
Investimentos estruturados	0%	15%	0%	15%	0%	15%
Investimentos no exterior	0%	10%	0%	10%	0%	10%

Limites aprovados na Política de Investimento para alocação em Renda Variável

	Balaceado	Ousado	Private 1
0%	0% - 30%	30% - 60%	0% - 30%

OPERAÇÕES COM PARTICIPANTES

As opções financeiras oferecidas aos participantes da Previ incluem o Empréstimo Simples (ES) e o Financiamento Imobiliário (FI). O ES oferece diferentes modalidades, como o ES Rotativo, ES Renegociação, ES 13º Salário, ES Finimob (para quitar o saldo do Financiamento Imobiliário) e ES Reingresso (para participantes retornarem ao Previ Futuro), proporcionando flexibilidade e adaptabilidade às necessidades dos participantes.

Por sua vez, o Financiamento Imobiliário (FI) é uma opção disponível para participantes e assistidos do Plano 1 e Previ Futuro que tenham pelo menos dez anos de filiação à Previ. Essa modalidade abrange financiamento de imóveis residenciais

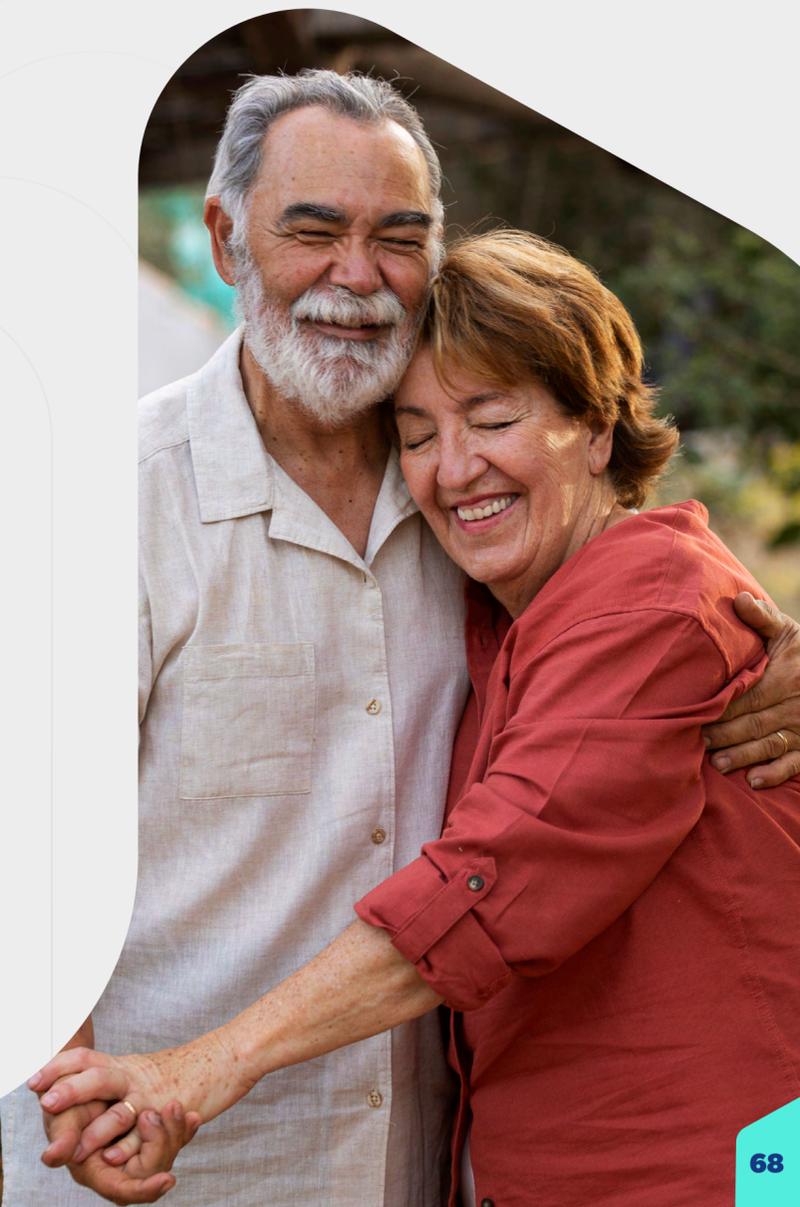
em boas condições de conservação, em áreas urbanas e devidamente registrados no Registro de Imóveis.

A Previ está constantemente buscando melhorias em seus serviços e, em 2023, houve um destaque na digitização do fluxo do Financiamento Imobiliário. O objetivo é proporcionar uma experiência mais conveniente aos associados, permitindo o autoatendimento por meio do site para envio de documentação e acompanhamento do status do processo.

A introdução da assinatura digital em todas as operações financeiras trouxe benefícios significativos tanto para os participantes quanto para a Previ. Essa medida não apenas

agiliza o processo, reduzindo o tempo necessário para concluir as transações, mas também resulta em economia de custos, eliminando a necessidade de papelada e processos manuais. Os participantes agora podem assinar documentos de forma rápida e conveniente, sem a necessidade de deslocamentos físicos ou espera por envio postal, enquanto a Previ consegue dar mais eficiência operacional à gestão do produto, com redução do uso de recursos.

Além disso, a Previ pratica os menores encargos permitidos por lei, o que não apenas beneficia os participantes, mas também contribui para manter o equilíbrio dos planos e reforça o compromisso da Previ em cuidar do futuro financeiro de seus associados.





Operações com participantes

ES	Plano 1			Previ Futuro		
	2023	2022	Variação (%)	2023	2022	Variação (%)
Contratações	38.691	38.151	1,42%	50.249	43.157	16,43%
Renovações	43.372	27.209	59,40%	57.472	40.151	43,14%
Valor Líquido (R\$ milhões)	1.231,64	1.016,65	21,15%	910,44	744,54	22,28%
Estoque Carteira (quantidade de contratos)	91.972	88.217	4,26%	98.836	91.129	8,46%
Volume (R\$ bilhões)	5,69	5,39	5,57%	2,97	2,58	15,12%

FI	Plano 1			Previ Futuro		
	2023	2022	Variação (%)	2023	2022	Variação (%)
Contratações	107	93	15,05%	133	102	30,39%
Valor das concessões (R\$ milhões)	48,38	31,15	55,31%	39,53	27,70	42,71%
Estoque Carteira (quantidade de contratos)	7.236	7.633	-5,20%	1.213	1.270	-4,49%
Volume (R\$ bilhões)	4,62	4,33	6,70%	0,28	0,29	-3,45%

CAP. 06
DESEMPENHO
E PLANOS
ADMINISTRADOS





DESEMPENHO ECONÔMICO E GESTÃO EFICIENTE DOS RECURSOS

Por se tratar de entidade economicamente representativa, as tomadas de decisão e resultados da Previ geram impacto econômico considerável, tanto em seu público atendido diretamente, quanto no restante da economia.

Em 2023, os planos apresentaram um desempenho excepcional em relação à rentabilidade, solvência e sustentabilidade, em que pese a Previ ter passado por alguns meses desafiadores, em um ano de turbulências, devido à volatilidade de seus maiores ativos. Quando há uma sensibilidade significativa nos preços das ações desses ativos de grande porte, isso reverbera diretamente no

desempenho anual. Porém, sempre atenta aos impactos sistêmicos e financeiros que podem ter influência em seu portfólio de investimentos, a Entidade reverteu esse cenário. Todos os planos - Plano 1, Previ Futuro, Previ Família, Carteira de Pecúlios (Capec) e o Plano de Gestão Administrativa (PGA) -, apresentaram um bom resultado em rentabilidade, como demonstraremos a seguir.

O ano de 2023 também apresentou outro destaque importante: a Entidade estabeleceu um recorde ao pagar R\$ 20,2 bilhões em benefícios. Foram R\$ 16,2 bilhões referentes à Previ e R\$ 4 bilhões relativos ao acordo celebrado com o INSS.



PLANOS ADMINISTRADOS

Plano 1

O Plano 1, criado em 1967, opera na modalidade de Benefício Definido e é destinado aos funcionários do Banco do Brasil e da Previ que ingressaram até 1997. Patrocinado pelo Banco do Brasil e pela Previ, o plano é maduro e possui um regulamento que define benefícios, critérios, custeio e outros aspectos operacionais. A reforma estatutária de 1997 trouxe mudanças significativas, garantindo equidade, ampliando benefícios e fortalecendo a segurança para participantes e para a Previ. Dos participantes e assistidos desse plano — cerca de 107,8 mil —, 75,3% já desfrutam dos benefícios de aposentadoria oferecidos, 3,1% estão ativos e 21,6% são pensionistas.

O Plano 1 encerrou o exercício com superávit acumulado de R\$ 14,50 bilhões, com rentabilidade de 13,53%

a.a. Esse valor passa a compor a Reserva de Contingência, uma espécie de colchão de segurança para a proteção contra eventos futuros e incertos, que não é passível de distribuição neste momento. Conforme a legislação, todo o superávit acumulado no plano é contabilizado na Reserva de Contingência até que seja atingido o seu limite, que leva em conta o horizonte médio dos prazos de pagamento de benefícios, líquidos das contribuições, chamado *duration*.

Somente após ultrapassar esse limite, começa a se formar a Reserva Especial, e transcorridos três anos com saldo positivo nessa Reserva, é que pode ocorrer distribuição de superávit aos associados e patrocinadores.

Todas as informações, parâmetros e limites detalhados do Plano 1 podem ser consultados no Parecer Atuarial, que compõe o anexo *Demonstrações Financeiras* deste relatório.

O ponto alto do desempenho do Plano foi a Renda variável, com uma rentabilidade acumulada de 16,99%. No maior segmento da carteira do Plano 1, a renda fixa, com R\$ 138 bilhões investidos e rentabilidade acumulada de 11,21%, houve impactos devido à conjuntura, mas o desempenho permaneceu positivo. A maior parte do patrimônio está aplicada em títulos públicos mantidos até o vencimento, evitando a volatilidade da marcação a mercado diária, cuja rentabilidade acumulada foi de 9,94%.





Plano 1

Volume anual de contribuições recebidas (R\$ bilhões) *

2020	2021	2022	2023
3,06	3,03	3,20	3,24

* Valores referentes às contribuições dos participantes, dos assistidos e à correspondente contrapartida do patrocinador, além das contribuições referentes aos contratos entre a Previ e o Banco do Brasil relativas aos grupos denominados *Grupo Pré-67* e *Grupo Especial*.

Benefícios pagos (R\$) - Plano 1

	2019	2020	2021	2022	2023
PREVI *	12.572.210.558,14	13.117.048.883,34	14.054.028.409,58	15.311.472.935,95	16.101.164.833,02
INSS**	3.226.052.015,73	3.348.077.212,09	3.440.811.973,50	3.714.253.642,92	3.893.353.358,35
Banco do Brasil***	157.866.149,11	150.617.363,30	144.222.428,45	141.112.205,92	135.077.367,53
Total	15.956.128.722,98	16.615.743.458,73	17.639.062.811,53	19.166.838.784,79	20.129.595.558,90

*Os Benefícios Previ compreendem Complemento Previ, benefícios regulamentares, BET e benefícios provenientes de decisões judiciais.

**Considera os valores que foram repassados pela Previ, por meio da folha de pagamentos, em face do Acordo Previ/INSS.

***O Banco do Brasil é responsável pelo pagamento de benefícios aos participantes fundadores da Previ, por obrigações originadas de demandas trabalhistas, entre outras.

População Plano 1 - Reavaliação Atuarial 12/2023

Plano 1 Participantes	2019	2020	2021	2022	2023
Total de Ativos	7.874	7.071	4.452	3.786	3.354
Ativos Normais ¹	7.457	6.709	4.112	3.495	3.093
Ativos Externos ²	417	362	340	291	261
Autopatrocinaados	180	129	111	64	39
BPD	237	233	229	227	222
Total de Aposentados	82.724	82.050	82.871	82.029	81.126
Aposentados Normais ¹	79.026	78.336	79.163	78.330	77.445
Aposentados Externos ³	3.698	3.714	3.708	3.699	3.681
Autopatrocinaados	3.443	3.457	3.450	3.443	3.425
BPD	255	257	258	256	256
Pensionistas	21.786	22.259	22.896	23.015	23.322
Total Geral	112.384	111.380	110.219	108.830	107.802

(1) Participantes com contribuição do patrocinador;

(2) Inclui autopatrocinaados, Benefício Proporcional Diferido (BPD) e participantes ainda sem opção.

(3) Inclui autopatrocinaados e Benefício Proporcional Diferido (BPD).



A partir do Relatório Anual 2023, a apuração dos números referentes à quantidade de participantes dos planos considera a base atuarial e não mais a cadastral, como era feito até o Relatório Anual 2022. As bases apresentam diferenças em função das datas em que são geradas e por força de alguns tratamentos necessários ao cálculo atuarial. A opção pela utilização da base atuarial deve-se ao fato de que as informações atuariais guardam relação mais direta com os resultados dos planos.

Plano 1: Evolução do resultado acumulado (R\$ bilhões)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Reserva de Contingência	2,38	13,92	--	4,69	14,50
Reserva Especial	--	--	--	--	--
Déficit Técnico Acumulado	--	--	0,93	--	--



**Plano 1: CUSTOS COM A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS**

Itens de Custo	Administração Terceirizada Valor
Administração/Gestão	7.717.833,42
Performance	167.969,49
Custódia	2.294.273,59
Corretagem	352,61
Consultorias/Assessorias	123.745,18
Honorários Advocatícios/Despesas Jurídicas	125.979,56
Auditoria	450.485,07
Outras	14.154.867,51
Total	25.035.506,44

Rentabilidade dos investimentos - Plano 1

ANO	2019	2020	2021	2022	2023
Renda Fixa	12,97%	9,74%	10,49%	12,43%	11,21%
Renda Variável	7,57%	29,18%	-1,79%	16,78%	16,99%
Invest. Imob.	12,75%	11,09%	8,57%	10,96%	14,77%
Op. Particip.	8,79%	10,40%	17,61%	12,95%	8,15%
Inv. Estrut.	30,19%	13,02%	-0,51%	5,66%	5,26%
Inv. Exterior	29,44%	42,70%	10,20%	-32,84%	24,30%
TOTAL PL1	10,55%	17,20%	7,13%	13,51%	13,53%
ATUARIAL Plano 1	9,70%	10,46%	15,39%	10,96%	8,63%
IBrX	33,39%	3,50%	-11,18%	4,02%	21,27%
IBrX-50	29,16%	3,62%	-10,54%	5,72%	20,06%
TMS	5,96%	2,76%	4,42%	12,40%	13,05%
IBOVESPA	31,58%	2,92%	-11,93%	4,69%	22,28%
IGP-DI	7,71%	23,08%	17,74%	5,03%	-3,28%

Alocação dos ativos do Plano 1, por segmento

Segmento	Alocação (em R\$)	Alocação (em % da carteira)
Renda Fixa	138.483.840.000,49	58,28%
Renda Variável	77.357.856.220,14	32,56%
Operações com participantes	6.818.324.783,34	2,87%
Investimentos imobiliários	13.019.411.024,44	5,48%
Investimentos estruturados	671.995.598,02	0,28%
Investimentos no exterior	1.247.406.293,00	0,53%



Previ Futuro

O Previ Futuro é o plano de contribuição variável destinado aos colaboradores que ingressaram no Banco do Brasil após 24 de dezembro de 1997 e aos funcionários do quadro próprio da Previ. As contribuições dos participantes são complementadas pelo aporte do Banco do Brasil (ou da Previ, no caso dos colaboradores do quadro próprio). Os benefícios são pagos a partir da aposentadoria, dependendo do montante de contribuições, do período de acumulação dos recursos e do rendimento dos investimentos.

O valor do benefício está diretamente ligado ao saldo acumulado na conta, proporcionando uma aposentadoria mais substancial quanto maior for esse saldo. O plano oferece a ferramenta *Meu Benefício*, exclusiva no app Previ, que permite simular a aposentadoria com base na fase de vida do associado,

monitorar o progresso e fazer ajustes necessários no caminho.

O *Meu Benefício* auxilia os associados a determinarem quanto desejam receber na aposentadoria e quanto precisam contribuir mensalmente para atingir esse objetivo. Com base nas respostas fornecidas, é possível ajustar expectativas e possibilidades, criando um plano de acumulação previdenciária personalizado. O grande diferencial é a capacidade de acompanhar a concretização desse plano ao longo do tempo, possibilitando ajustes conforme necessário.

O Previ Futuro está em fase de acumulação (formação de reservas), visto que há mais de 96% de participantes ativos no Plano (incluindo autopatrocinados e BPD), enquanto menos de 4% são

aposentados. O custeio do Previ Futuro é realizado por meio das contribuições mensais e anuais dos participantes e do patrocinador. Não há cobrança de contribuição regular para esses participantes quando começam a receber benefícios pela Previ.

Em 2023, o Previ Futuro alcançou um patrimônio acumulado de R\$ 32,12 bilhões, um marco histórico para o plano. A rentabilidade acumulada no ano nessa carteira foi de 16,12%.

Durante todo o ano de 2023, o BB deu posse a 2.279 novos funcionários e ocorreram 2.084 filiações, sendo 1.819 de funcionários empossados do concurso de 2023, 12 de empossados, em 2023, de concursos anteriores e 253 de funcionários empossados antes de 2023. Também ocorreu o reingresso de 82 participantes.



**Previ Futuro - Volume anual de contribuições recebidas (R\$ bilhões) ***

2020	2021	2022	2023
1,56	1,66	1,87	2,07

* Valores referentes às contribuições dos participantes e do patrocinador.

Previ Futuro - Benefícios pagos (R\$)

	2019	2020	2021	2022	2023
PREVI*	34.629.316,12	43.205.991,03	67.903.594,42	86.312.962,49	106.787.023,49
INSS**	46.140.918,78	52.762.839,56	54.870.060,39	61.463.685,49	67.862.810,67
Banco do Brasil***	49.049,74	50.619,85	53.239,81	58.432,70	151.995,61
Total	80.819.284,64	96.019.450,44	122.826.894,62	147.835.080,68	174.801.829,77

*Os Benefícios Previ compreendem o Complemento Previ (Benefícios de Risco), o Benefício Proporcional Diferido (BPD) e os valores pagos a pessoas indicadas de assistidos optantes pelo recebimento de renda vitalícia sem reversão e com tempo mínimo de recebimento garantido.

**Considera os valores que foram repassados pela Previ, por meio da folha de pagamentos, em face do Acordo Previ/INSS

***O Banco do Brasil é responsável pelo pagamento de benefícios provenientes de obrigações originadas de demandas trabalhistas.

População Previ Futuro - Reavaliação Atuarial 12/2023

Plano 1 Participantes	2019	2020	2021	2022	2023
Total de Ativos	82.433	81.695	78.899	79.867	80.451
Ativos Normais ¹	75.645	74.803	71.780	73.417	74.076
Ativos Externos ²	6.788	6.892	7.119	6.450	6.375
Autopatrocinaados	1.891	1.947	2.114	1.381	1.283
BPD	4.897	4.945	5.005	5.069	5.092
Total de Aposentados	1.335	1.539	2.526	2.766	3.119
Aposentados Normais ¹	1.196	1.371	2.261	2.458	2.785
Aposentados Externos ³	139	168	265	308	334
Autopatrocinaados	26	38	58	77	102
BPD	113	130	207	231	232
Pensionistas	932	1.038	1.259	1.311	1.422
Total	84.700	84.272	82.684	83.944	84.992

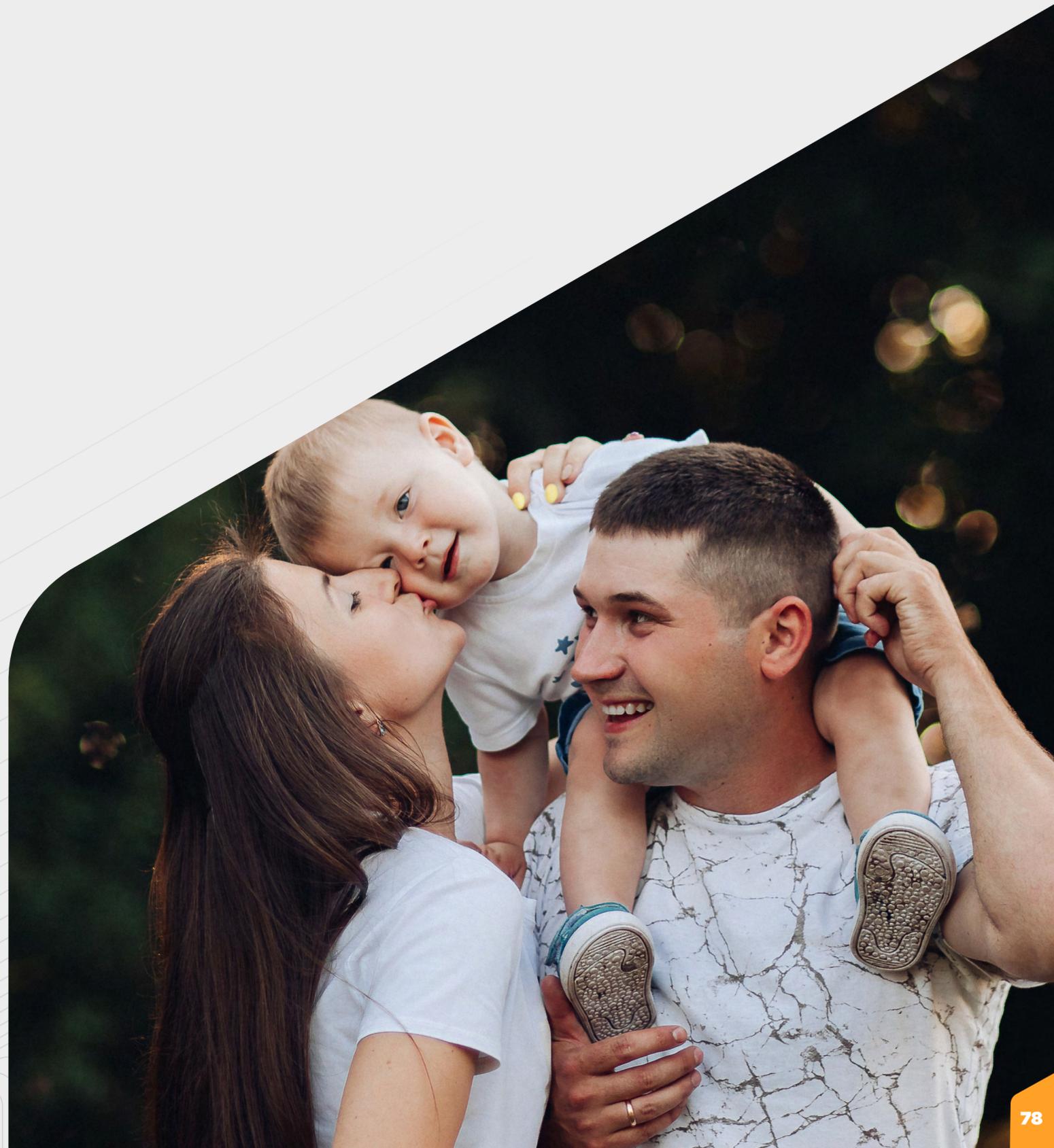
(1) Normais - Ativos no Patrocinador ou Aposentados com vínculo ao patrocinador, ao se aposentar;

(2) Inclui Autopatrocinaados, Benefício Proporcional Diferido (BPD) e participantes ainda sem opção;

(3) Inclui autopatrocinados e Benefício Proporcional Diferido (BPD).

A partir do Relatório Anual 2023, a apuração dos números referentes à quantidade de participantes dos planos considera a base atuarial e não mais a cadastral, como era feito até o Relatório Anual 2022. As bases apresentam diferenças em função das datas em que são geradas e por força de alguns tratamentos necessários ao cálculo atuarial. A opção pela utilização da base atuarial deve-se ao fato de que as informações atuariais guardam relação mais direta com os resultados dos planos.

Previ Futuro: Evolução do patrimônio acumulado (R\$ bilhões)				
2019	2020	2021	2022	2023
19,41	22,15	23,49	26,69	32,12





Previ Futuro: CUSTOS COM A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS	Administração Terceirizada
Itens de Custo	Valor
Administração/Gestão	3.327.592,37
Performance	107.139,07
Custódia	710.952,37
Corretagem	215,18
Consultorias/Assessorias	17.753,40
Honorários Advocatícios/Despesas Jurídicas	4.549,30
Auditoria	112.910,99
Outras	2.151.166,40
Total	6.432.279,08

Previ Futuro - Rentabilidade dos investimentos					
ANO	2019	2020	2021	2022	2023
Renda Fixa	17,06%	6,48%	4,01%	7,79%	15,89%
Renda Variável	34,68%	3,97%	-13,11%	4,32%	21,17%
Invest. Imob.	16,64%	15,84%	2,31%	8,66%	20,16%
Op. Particip.	7,69%	9,62%	16,62%	12,13%	8,30%
Inv. Estrut.	42,75%	11,23%	6,73%	9,37%	8,11%
Inv. Exterior	28,53%	36,77%	13,04%	-31,56%	20,48%
TOTAL PPF	20,12%	6,61%	0,75%	7,41%	16,12%
ATUARIAL PPF	9,70%	10,32%	15,25%	10,83%	8,50%
IBrX	33,39%	3,50%	-11,18%	4,02%	21,27%
IBrX-50	29,16%	3,62%	-10,54%	5,72%	20,06%
TMS	5,96%	2,76%	4,42%	12,40%	13,05%
Ibovespa	31,58%	2,92%	-11,93%	4,69%	22,28%
IGP-DI	7,71%	23,08%	17,74%	5,03%	-3,28%

Previ Futuro - Alocação dos ativos por segmento		
Segmento	Alocação (em R\$)	Alocação (em % da carteira)
Renda Fixa	21.741.233.500,09	67,86%
Renda Variável	5.702.998.205,06	17,73%
Operações com participantes	3.221.692.344,81	10,04%
Investimentos imobiliários	872.273.126,71	2,72%
Investimentos estruturados	278.550.473,00	0,87%
Investimentos no exterior	257.632.847,01	0,80%



Previ Família

Lançado em março de 2020, o Previ Família é uma alternativa de previdência complementar destinada a familiares e associados dos Planos 1, Previ Futuro e Capec. A adesão abrange parentes até o 4º grau consanguíneo e até o 2º grau por afinidade, promovendo uma maior inclusão familiar.

No início de 2023, o Previ Família oferecia três perfis de investimento – Prudente, Balanceado e Ousado – permitindo que o associado escolha de acordo com seu apetite a risco e estratégia de investimento. Como instrumento de retenção de

participantes que se desligam dos Planos 1 e Previ Futuro, foi estruturado, em março de 2023, o perfil Private, para saldos acima de R\$ 7,5 milhões. Além da Contribuição Básica, há a opção de aportes voluntários, denominados Contribuições Esporádicas, que permitem o aumento do saldo de conta.

As contribuições são passíveis de dedução do Imposto de Renda, limitadas a 12% do total dos rendimentos anuais para aqueles que optam pela declaração completa. Quando chega o momento de usufruir do patrimônio acumulado, o associado pode escolher entre três formas de

recebimento: Renda mensal, Resgate e Benefício temporário.

Em 2023, o Previ Família ganhou um novo canal de venda, além do App e do site, uma central de atendimento telefônico que entra em contato para ofertar o plano, o que impactou positivamente no aumento da base de participantes. O Previ Família fechou o ano com 5.049 planos ativos crescimento patrimonial de 25,49%, em 2023, encerrando o ano com R\$ 329,87 milhões, se consolidando como o plano instituído para familiares com maior patrimônio no Brasil.



**Previ Família - Patrimônio Acumulado em 31/12/2023 (R\$)**

Perfil de Investimento	Valor
Previ Família Balanceado	131.993.746,65
Previ Família Ousado	63.225.101,59
Previ Família Prudente	120.880.843,30
Previ Família Private	13.768.234,86
Total Geral	329.867.926,40

Previ Família - Volume anual de contribuições recebidas (R\$ milhões) *

2020	2021	2022	2023
24,95	129,45	101,79	37,99

* Valores referentes às contribuições dos participantes inclusive portabilidades advindas de outras Entidades e migrações dos planos Plano 1 e Previ Futuro.

Total de participantes por perfil do investimento

Perfil	2020	2021	2022	2023
Prudente	196	563	1.020	1.527
Balanceado	581	1.466	1.944	2.273
Ousado	346	897	1.136	1.248
Private				1
Total	1.123	2.926	4.100	5.049

Número de Planos Ativos em 31/12/2023:

Planos Ativos por Vínculo	2020	2021	2022	2023
Plano 1	87	169	252	331
Previ Futuro	269	1.249	1.980	2.249
Exclusivo CAPEC	1	7	7	11
Pensionista	4	11	13	16
Somente Previ Família	762	1.490	1.848	2.442
Total	1.123	2.926	4.100	5.049



Previ Família : CUSTOS COM A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS	Administração Terceirizada
Itens de Custo	Valor
Administração/Gestão	355.943,02
Performance	
Custódia	5.947,44
Corretagem	1,06
Consultorias/Assessorias	
Honorários Advocatícios/Despesas Jurídicas	
Auditoria	5.947,44
Outras	49.433,74
Total	412.819,15

Previ Família -Rentabilidade dos investimentos				
ANO	2020	2021	2022	2023
Renda Fixa	1,40%	-2,08%	9,89%	14,97%
Renda Variável	0,81%	-11,34%	5,11%	22,62%
Invest. Imob.	-	-	-	-
Inv. Estrut.	-	-	-	9,39%
Inv. Exterior	-	-	-	-
TOTAL Previ Família	-0,19%	-5,08%	9,21%	16,34%
105% CDI Previ Família	2,49%	4,65%	13,05%	13,74%
CDI	2,37%	4,42%	12,39%	13,05%
IBrX	3,50%	-11,18%	4,02%	21,27%
IBrX-50	3,62%	-10,54%	5,72%	20,06%
TMS	2,76%	4,42%	12,40%	13,05%
Ibovespa	2,92%	-11,93%	4,69%	22,28%
IGP-DI	23,08%	17,74%	5,03%	-3,28%

Previ Família - Alocação dos ativos por segmento		
Segmento	Alocação (em R\$)	Alocação (em % da carteira)
Renda Fixa	268.137.617,11	81,40%
Renda Variável	52.179.183,86	15,84%
Investimentos imobiliários	-	-
Investimentos estruturados	9.074.628,48	2,75%
Investimentos no exterior	-	-

Carteira de Pecúlios (CAPEC)

A Carteira de Pecúlios da Previ, Capec, oferece benefícios em parcela única para eventos como Morte, Invalidez e Especial (morte do cônjuge). Com cinco modalidades disponíveis, a Capec opera sem fins lucrativos, adotando uma estrutura de custos solidária. Os valores cobrados são competitivos e todas as contribuições são agrupadas em um fundo único para pagamentos de pecúlios, proporcionando valores atrativos para todas as faixas etárias.

A Capec, com tradição e conhecimento centenário da Previ, foi criada em 1904. O Conselho Deliberativo aprovou, em 2023, uma nova proposta de regulamento em busca de modernidade, flexibilidade e segurança, visando rejuvenescer a base de participantes e garantir a

sustentabilidade do plano. Entre as melhorias, destaca-se a possibilidade de contratação independente da cobertura por Invalidez e a extensão da Capec aos participantes do Previ Família, a critério da Previ. A implementação dessas melhorias depende de aprovação pelo órgão supervisor, a Previc.

O ano de 2023 foi marcado por campanhas ousadas — promoção de cashback Dia das Crianças e natalino, cashback friday e Dia dos Pais —, que incentivaram o aumento da base de associados. As campanhas tiveram como benefício a devolução das três primeiras contribuições dos novos participantes, desde que mantenham o plano ativo por pelo menos 12 meses.

Em 2023, foram registradas 3.825 filiações aos planos de pecúlios, o que representou um incremento de aproximadamente 38% em comparação ao ano anterior. Esse aumento no número de filiações se deve às campanhas realizadas durante o ano e ao número expressivo de posses de novos funcionários no Banco do Brasil.

O maior volume de entradas, em 2023, interrompeu a sequência de redução do número de participantes da Capec ao longo dos anos, devido ao fluxo contínuo de saídas, principalmente por óbitos dos participantes vinculados ao Plano 1. A manutenção da estratégia de adesão de novos membros à Capec é fator primordial para o rejuvenescimento da carteira e sustentabilidade do Plano.



**Evolução histórica - Número de participantes Capec**

Plano	2019	2020	2021	2022	2023
Plano 1	83.557	81.947	79.961	78.271	76.731
Previ Futuro	34.090	34.759	34.831	35.991	38.012
Outros*	10.676	9.777	10.276	10.331	10.337
Total	127.327	126.483	125.068	124.593	125.080

* Participantes não vinculados ao Plano 1 e ao Previ Futuro.

Capec - Pecúlios e Valores Pagos

Pecúlios	2019	2020	2021	2022	2023
Beneficiários	4.092	4.568	5.871	5.003	4.799
Valores Pagos (R\$ milhões)	316,80	361,50	498,35	449,38	454,57

Capec: CUSTOS COM A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS

Itens de Custo	Administração Terceirizada
	Valor
Administração/Gestão	180.094,2
Performance	
Custódia	18.656,56
Corretagem	23,38
Consultorias/Assessorias	
Honorários Advocatícios/Despesas Jurídicas	
Auditoria	4.966,66
Outras	97.110,41
Total	300.851,21



Plano de Gestão Administrativa (PGA)

O Plano de Gestão Administrativa (PGA) é responsável por custear as despesas administrativas relacionadas à previdência e aos investimentos dos Planos Administrados, fornecendo os recursos necessários para cobrir os custos operacionais e administrativos da Previ. Para isso, utiliza os recursos provenientes das Taxas de Carregamento e de Administração dos Planos, e, se necessário, recorre aos recursos do Fundo Administrativo. O PGA segue uma Política de Investimentos própria para orientar a alocação desses recursos.

Previ PGA: CUSTOS COM A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS	Administração Terceirizada
Itens de Custo	Valor
Administração/Gestão	476.100,18
Performance	
Custódia	40.970,03
Corretagem	
Consultorias/Assessorias	
Honorários Advocatícios/Despesas Jurídicas	
Auditoria	5.418,18
Outras	169.981,68
Total	692.470,08





Plano de Gestão Administrativa (PGA)

DESCRIÇÃO	2023	2022	Variação (%)
A) Fundo Administrativo do Exercício Anterior	1.344.192	1.280.376	5,0
1. Custeio da Gestão Administrativa	653.777	440.981	48,3
1.1. Receitas	653.777	440.981	48,3
Custeio Administrativo da Gestão Previdencial	135.753	128.956	5,3
Custeio Administrativo dos Investimentos	194.611	197.005	(1,2)
Taxa de Administração de Empréstimos e Financiamentos	16.652	11.988	38,9
Receitas Diretas	1.508	1.380	9,3
Atualização de Depósitos Judiciais/Recursais	92.208	1.027	8.878,4
Outras Receitas	3.838	7.350	124,3
Resultado Positivo Líquido dos Investimentos	209.207	93.275	124,3
2. Despesas Administrativas	(378.286)	(354.420)	6,7
2.1. Administração dos Planos Previdenciais	(378.286)	(354.420)	6,7
Pessoal e encargos	(272.274)	(253.520)	7,4
Treinamentos / congressos e seminários	(2.681)	(2.190)	22,4
Viagens e estadias	(3.177)	(906)	250,7
Serviços de terceiros	(35.475)	(31.857)	11,4
Despesas gerais	(42.051)	(35.734)	17,7
Depreciações e amortizações	(10.838)	(12.265)	(11,6)
Tributos	(10.308)	(9.413)	9,5
Outras Despesas	(1.482)	(8.535)	(82,6)
3. Constituição/Reversão de Contingências Administrativas	(101.715)	(22.738)	347,3
4. Reversão de Recursos para o Plano de Benefícios	(8)	(7)	14,3
5. Resultado Negativo Líquido dos Investimentos	0	0	-
6. Sobre/Insuficiência da Gestão Administrativa (1-2-3-4-5)	173.768	63.816	172,3
7. Constituição/Reversão do Fundo Administrativo (6)	173.768	63.816	172,3
8. Operações Transitórias	0	0	-
B) Fundo Administrativo do Exercício Atual (A+7+8)	1.517.960	1.344.192	12,9

As Notas Explicativas fazem parte das Demonstrações Contábeis.

(*) Inclui gastos com aluguel e manutenção da sede, manutenção de software, publicações, despesas judiciais, cartorárias e informações eletrônicas.

Indicadores de Gestão	2023	2022
Taxa de administração	0,128%	0,134%
Taxa de carregamento	1,684%	1,735%
Despesas administrativas/participantes	1.905,15	1.794,00
Despesas administrativas/recursos garantidores	0,139%	0,140%
Despesas administrativas/ativo total	0,1317%	0,1318%
Despesas administrativas/receitas administrativas	0,65	0,74
Despesas de pessoal	71,98%	71,53%
Evolução do fundo administrativo	1,129	1,0498



Rentabilidade

Rentabilidade 2023 (%)

Renda fixa	
Plano 1	11,21%
Previ Futuro	15,89%
Previ Família	14,97%
Atuarial + 0,25% PL 1	8,90%
Atuarial + 0,25% PPF	8,77%
Índice de referência** (IMA-B) Previ Família	16,05%
Indicadores de mercado	
TMS	13,05%
IMA-B	16,05%
IMA Geral	14,80%

*Índice de referência do segmento definido nas Políticas de Investimentos do Plano 1 e do Previ Futuro.

** Índice de referência do segmento definido na Política de Investimentos do Previ Família.

Renda variável	
Plano 1	16,99%
Previ Futuro	21,17%
Previ Família	22,62%
Índice de referência* (Ibovespa)	22,28%
Indicadores de mercado	
IBRX	21,27%
IBrX-50	20,06%

*Índice de referência do segmento definido nas Políticas de Investimentos do Plano 1, Previ Futuro e Previ Família.

Segmento	Plano 1	Meta de rentabilidade* (INPC + 7,0% a.a.)
Investimentos imobiliários	14,77%	10,97%

*Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Plano 1.



Segmento	Previ Futuro	Meta de rentabilidade* (INPC + 8,0% a.a.)
Investimentos imobiliários	20,16%	12,00%

*Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Previ Futuro.

Segmento	Previ Família	Meta de rentabilidade* (Superar o Índice IFIX)
Investimentos imobiliários	-	-

*Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Previ Família.

Segmento	Plano 1	Previ Futuro	Meta de rentabilidade* (INPC + 7,0% a.a.)
Investimentos estruturados	5,26%	8,11%	10,97%

*Meta de rentabilidade do segmento definido nas Políticas de Investimentos do Plano 1 e Previ Futuro.

Segmento	Previ Família	Meta de rentabilidade* (INPC + 7,0% a.a.)
Investimentos estruturados	9,39%	10,97%

*Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Previ Família.

Segmento	Plano 1	Previ Futuro	Previ Família	Meta de rentabilidade* (MSCI + ΔUS\$)
Investimentos no exterior	24,30%	20,48%	--	12,98%

* MSCI World Index + variação cambial.

Segmento	Plano 1	Meta de rentabilidade* (INPC + 4,75% a.a.)
Operações com Participantes	8,15%	8,63%

*Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Plano 1.

Segmento	Previ Futuro	Meta de rentabilidade* (INPC + 4,62% a.a.)
Operações com Participantes	8,30%	8,50%

*Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Previ Futuro.



ANÁLISE DO RESULTADO DOS PERFIS DE INVESTIMENTO

Previ Futuro

Os Perfis de Investimento, disponibilizados para que os associados participem da gestão de suas reservas de acordo com seu apetite e tolerância ao risco, são rentabilizados pelos segmentos “Composto” e “Renda Variável”, conforme estabelecido na Política e Diretrizes de Investimentos do Plano Previ Futuro.

O segmento Composto, que possui menos exposição a ativos de risco, foi constituído, em 2023, pelos investimentos em Renda Fixa, Operações com Participantes, Investimentos Imobiliários e Investimentos em Renda Fixa no Exterior.

Já o segmento Renda Variável, que possui maior exposição a riscos, foi constituído, em 2023, pelos investimentos em Renda Variável, Investimentos Estruturados e Investimentos em Renda Variável no Exterior.

O Plano Previ Futuro é gerido em uma carteira única e a rentabilidade dos investimentos varia, entre outras razões, em função da proporção de cada segmento em cada perfil.

A diferença das rentabilidades entre os perfis apenas reflete as composições específicas de cada um desses segmentos. Como a carteira de investimentos do plano é única

para todos os perfis, a rentabilidade apurada de cada perfil corresponde, portanto, à rentabilidade dos segmentos investidos na sua proporção de alocação.

Atualmente, estão disponíveis aos participantes oito Perfis de Investimento, diferenciados em duas categorias: risco-alvo, determinada pelo percentual de aplicação no segmento Renda Variável (Conservador, Moderado, Arrojado e Agressivo), e data-alvo, determinada pela data desejada de aposentadoria (Ciclo de vida 2030, 2040, 2050 e 2060).



Perfil Conservador

Esse perfil busca proteger, ao longo do tempo, o valor real do patrimônio e possui menor tolerância a perdas. A maior parte dos recursos está alocada em investimentos cuja rentabilidade é definida no momento da contratação, a uma taxa fixa pré ou pós-fixada. É o mais conservador entre os perfis do Previ Futuro.

Os investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/23
Renda Variável	0	0	0,09 ⁽¹⁾
Composto	100	100	99,91

(1) É ocasionado pelo montante em renda variável oriundo das migrações dos demais perfis para o Perfil Conservador. O prazo de reenquadramento ocorre conforme o Regulamento do Programa de Perfis de Investimento.

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 14,73%, impactada ao longo do ano pelo desempenho do segmento Composto (Renda Fixa, Operações com Participantes, Investimentos Imobiliários e Investimentos em Renda Fixa no Exterior).

Perfil Moderado

Esse Perfil é adequado aos participantes que toleram algum risco, pouca oscilação nos investimentos, para obter retornos maiores sem renunciar à segurança em suas aplicações. Possui a maior parcela dos recursos aplicada no segmento Composto. Foi o perfil padrão para aqueles que ingressaram no plano no período compreendido entre maio de 2017 até dezembro de 2021.

Os investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/23
Renda Variável	0	30	12,28
Composto	70	100	87,72

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 15,14%, impactada ao longo do ano majoritariamente pelo desempenho do segmento Composto (Renda Fixa, Operações com Participantes, Investimentos Imobiliários e Investimentos em Renda Fixa no Exterior), que possui menor exposição a ativos de risco.

Perfil Arrojado

Esse perfil detém relevante exposição a ativos de risco, apresentando variações mais intensas de mercado. Trata-se do antigo Perfil Previ, onde estão alocados os participantes filiados ao Plano até abril de 2017 e que nunca procederam a alguma migração, além daqueles que migraram para este perfil posteriormente.

Os investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/23
Renda Variável	20	50	32,16
Composto	50	80	67,84

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 16,54%, impactada por ativos de menor exposição a riscos, e de um percentual relevante em ativos de maior exposição a riscos.

Perfil Agressivo

Esse Perfil detém elevada exposição em ativos de alto risco e, em geral, apresenta variações mais intensas de rentabilidade. É adequado para quem busca obter retornos superiores no longo prazo e lida bem com as oscilações de curto prazo.

Os investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/23
Renda Variável	40	70	51,30
Composto	30	60	48,70

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 17,72%, impactada ao longo do ano pelo desempenho e volatilidade do segmento Renda Variável (Renda Variável, Investimentos Estruturados e Investimentos em Renda Variável no Exterior).



Perfil Ciclo de Vida 2030

O Perfil Ciclo de Vida 2030 destina-se a quem pretende se aposentar entre 2026 e 2035, e seus investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/23
Renda Variável	0	20	13,64
Composto	80	100	86,36

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 15,37%, impactada ao longo do ano majoritariamente pelo desempenho no segmento Composto (Renda Fixa, Operações com Participantes, Investimentos Imobiliários e Investimentos em Renda Fixa no Exterior).

Perfil Ciclo de Vida 2040

O Perfil Ciclo de Vida 2040 destina-se a quem pretende se aposentar entre 2036 e 2045, e seus investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/23
Renda Variável	20	40	28,02
Composto	60	80	71,98

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 16,28%, impactada ao longo do ano pelo desempenho do segmento Composto (Renda Fixa, Operações com Participantes, Investimentos Imobiliários e Investimentos em Renda Fixa no Exterior) e por percentual investido em ativos de maior exposição a riscos.

Perfil Ciclo de Vida 2050

O Perfil Ciclo de Vida 2050 destina-se a quem pretende se aposentar entre 2046 e 2055, e seus investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação em 31/12/23
Renda Variável	35	55	46,55
Composto	45	65	53,45

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 17,52%, impactada ao longo do ano pelo desempenho do segmento Composto (Renda Fixa, Operações com Participantes, Investimentos Imobiliários e Investimentos em Renda Fixa no Exterior) e de um percentual relevante em ativos de maior exposição a riscos (segmento Renda Variável).

Perfil Ciclo de Vida 2060

O Perfil Ciclo de Vida 2060 destina-se a quem pretende se aposentar a partir de 2056 e os investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação em 31/12/23
Renda Variável	50	70	50,72
Composto	30	50	49,28

A rentabilidade acumulada observada, em 2023, foi de 18,05%, impactada ao longo do ano pelo desempenho do segmento Renda Variável (Renda Variável, Investimentos Estruturados e Investimentos em Renda Variável no Exterior).

A partir de janeiro de 2022, o participante que se inscreve no Previ Futuro tem o Saldo de Conta incluído no perfil Padrão Ciclo de Vida, definido de acordo com critérios estabelecidos: idade mínima definida por estudo atuarial pela Previ e tempo estimado de 180 contribuições mensais.

Total de participantes por perfil de investimento

Perfil	2019	2020	2021	2022	2023
Agressivo	6.041	6.930	6.839	4.704	4.115
Arrojado	62.359	57.962	53.681	47.549	42.205
Moderado	5.302	6.112	7.334	8.824	9.718
Conservador	8.302	9.584	9.892	15.177	19.414
Ciclo de Vida 2030*	214	480	371	459	580
Ciclo de Vida 2040*	414	548	592	1.065	1.395
Ciclo de Vida 2050*	324	298	505	1.746	2.414
Ciclo de Vida 2060**	-	-	-	412	847
Total	82.956	81.914	79.137	79.936	80.688

* Os perfis Ciclo de Vida foram lançados em setembro de 2019 com o início das migrações em outubro do mesmo ano.

** O perfil Ciclo de Vida 2060 foi lançado em janeiro de 2022.





Previ Família

O Previ Família oferece quatro perfis de investimento que se diferem em relação ao apetite a risco e à estratégia de investimento. Os limites de alocação são definidos pela Política de Investimentos do plano, desenvolvida com base em cenários macroeconômicos que ajudam a definir as estratégias de gestão e alocação dos recursos com foco na busca de melhor desempenho.

O plano, além de outros fatores, deverá focar em uma maior liquidez de seus ativos, observando a necessidade de resgates e portabilidades futuras sem abrir mão da busca por performance.

A rentabilidade do Previ Família tem relação direta com a composição de cada perfil e com o desempenho de cada classe de ativos, conforme explicado na análise a seguir:

- **Perfil Prudente:** busca proteger o valor real do patrimônio ao longo do tempo. A maior parte dos recursos está alocada em investimentos de baixo risco, de forma a evitar grandes flutuações nas aplicações. É o mais conservador dentre os perfis do Previ Família, com alocação de 0% em renda variável. Em 2023, teve rentabilidade de 14,36%.
- **Perfil Balanceado:** é o perfil que busca equilibrar a relação entre risco e rentabilidade. É adequado para quem tolera correr algum risco para obter retornos maiores, sem renunciar à segurança em suas aplicações. Possui a maior parcela dos seus recursos aplicada em renda fixa e cerca de 21,35% em renda variável. Sua rentabilidade, em 2023, foi de 16,99%.
- **Perfil Ousado:** possui grande exposição em ativos de alto risco e, em geral, apresenta variações mais intensas de rentabilidade. É o mais arrojado dos perfis, adequado para quem busca retornos superiores no longo prazo e lida bem com as oscilações de curto prazo. Possui cerca de 38,69% dos recursos aplicados em renda variável. Sua rentabilidade, em 2023, foi de 18,67%.
- **Perfil Private 1:** Criado, em março de 2023, com forma de aprimoramento do produto Previ Família e utilizado como ferramenta de retenção de participantes que se desligam dos demais planos. Perfil individual e exclusivo com aporte acima de R\$ 7,5 milhões. Possui a totalidade dos recursos aplicada em renda fixa. Sua rentabilidade, em 2023, foi de 21,06%.

Ao longo de 2023, observou-se um cenário desafiador, de grande volatilidade no mercado financeiro, o que impactou no comportamento dos desempenhos dos perfis do plano. Os ativos de Renda Fixa sofreram elevada volatilidade, influenciados por fatores internos e externos. As questões domésticas estiveram relacionadas, principalmente, ao crédito privado, com os problemas enfrentados pelas empresas *Americanas* e *Light*, aos riscos fiscais e suas consequências na evolução das contas públicas brasileiras e à dinâmica prospectiva da relação Dívida x PIB.

A forte amplitude nos movimentos dos Treasuries 10y (títulos emitidos pelo tesouro dos EUA) reverberou ao redor do mundo financeiro, fruto das incertezas concernentes às variáveis da economia americana, como por exemplo, política monetária, núcleos



Contingências

inflacionários, nível de atividade econômica e financiamento da dívida soberana.

O conjunto desses fatores proporcionou expressivo fechamento na Estrutura a Termo das Taxas de Juros (ETTJ) doméstica, no 4º trimestre, acarretando alta rentabilidade nos Títulos Públicos Federais, notadamente o Índice Anbima IMA-B 5+.

Em relação à Renda Variável, destaca-se a boa performance do Ibovespa. Vale ressaltar que boa parte do retorno do Índice no ano concentrou-se nos meses de novembro e dezembro, alinhado ao fechamento das curvas de juros, diante de um cenário inflacionário mais benigno no Brasil e nos Estados Unidos, e consequente expectativa de reduções na taxa básica de juros.

A criação de um Núcleo Jurídico em Brasília foi um marco para a Previ, que obteve uma vitória expressiva no Supremo Tribunal Federal (STF) ao reverter uma decisão desfavorável. Esse triunfo ressalta a competência e eficácia do corpo jurídico da Entidade.

Em julgamento encerrado, em 24/11, o STF decidiu favoravelmente à Previ no caso de isonomia entre homens e mulheres. O Ministro Luís Roberto Barroso destacou que os regulamentos dos planos de benefícios da Previ já previam critérios idênticos para homens e mulheres no cálculo e na concessão de benefícios. Os normativos dos planos de benefícios administrados pela Previ sempre previram a aplicação da proporcionalidade pelo tempo de filiação do participante,

não havendo qualquer diferenciação entre os sexos masculino e feminino.

Ainda no âmbito jurídico, outro ponto significativo foi a modernização do sistema de gerenciamento de processos, que possuía mais de 20 anos. A migração para uma plataforma mais atualizada resultou em mais de 50.000 processos, ativos e inativos, inseridos nessa ferramenta ao longo de 2023.

A atuação dos Controles Internos e Compliance, por meio de linhas de defesa, garantiu à Previ a manutenção do Selo Pró-Ética. Esse reconhecimento pela CGU e Instituto Ethos destaca a dedicação da Previ em propagar a integridade ética nos negócios, contribuindo para uma imagem positiva junto aos stakeholders.

Valores Recuperados em 2023

Volume total recuperado em 2023 (R\$): R\$ 78,12 milhões

Varição com relação ao valor total recuperado em 2022 (%): -4,13%

Valor recuperado em financiamento imobiliário: R\$ 44,29 milhões

Valor recuperado em Dívidas Previdenciárias: R\$ 18,83 milhões

Valor recuperado em Empréstimo Simples: R\$ 14,99 milhões

Valor acumulado em crédito recuperado nos últimos 5 anos: R\$ 414,77 milhões



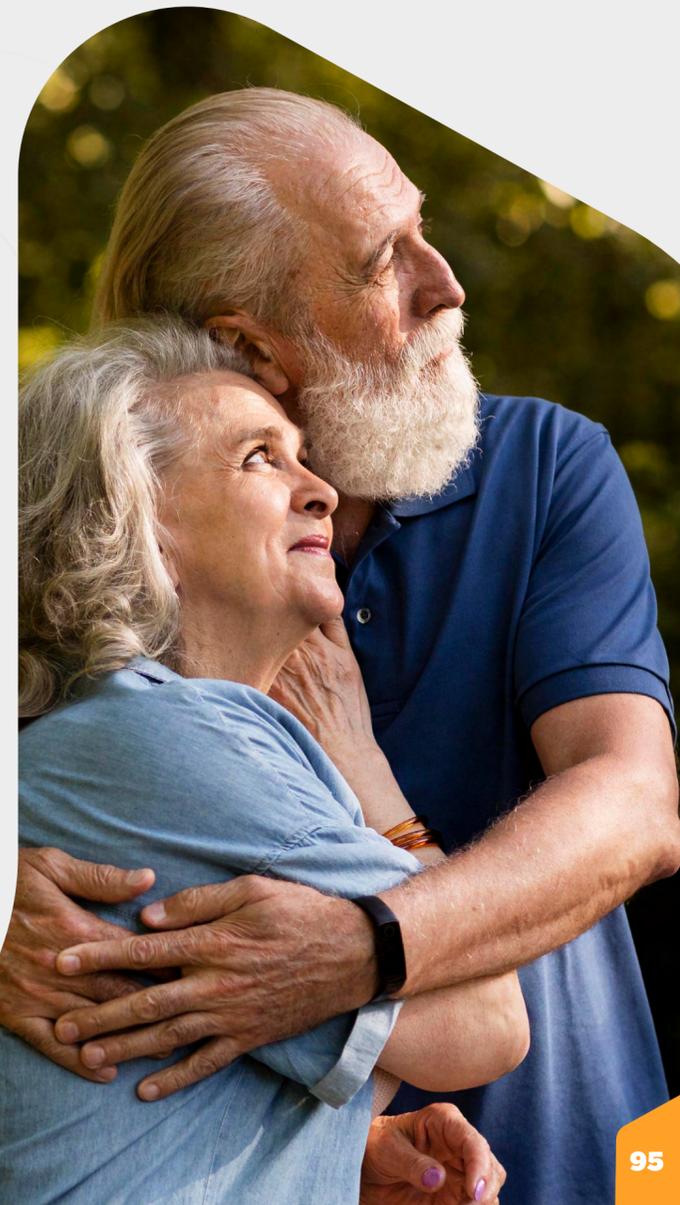
ESCALA DE GANHOS DE LONGEVIDADE

A Previ implementou, em 2022, uma Escala de Ganhos de Longevidade no âmbito da gestão atuarial. O modelo foi desenvolvido com o intuito de aprimorar o controle do risco atuarial, especialmente o biométrico. O trabalho baseou-se no histórico de óbitos dos associados da Entidade no período de 1975 a 2020. A principal finalidade dessa escala é projetar as mudanças no perfil de mortalidade dos participantes, permitindo uma análise mais precisa em torno da estimativa do passivo atuarial.

Ao realizar projeções dos compromissos de um plano previdenciário, é comum a utilização de tábuas estáticas, que representam de maneira fixa o comportamento da mortalidade de uma população para um dado período no tempo. Essas tábuas estáticas implicam que a probabilidade de morte associada a uma determinada idade e sexo permanece inalterada ao longo dos anos.

Diferentemente das tábuas estáticas, as tábuas geracionais consideram uma escala para o aprimoramento gradual da longevidade com o tempo, capturando as evoluções na sobrevivência de diferentes gerações e o conseqüente aumento na expectativa de vida.

Periodicamente, é necessário realizar estudos estatísticos para avaliar se a hipótese de mortalidade permanece adequada, assegurando que ela reflita com a máxima fidedignidade possível a realidade da população. Na Previ, esse estudo é conduzido anualmente e são realizados cálculos para avaliar o impacto da utilização de Tábuas Geracionais no compromisso dos planos de benefícios.



CAP. 07
GESTÃO DE
RELACIONAMENTOS





RELACIONAMENTOS

A Previ dedica-se com afinco a proporcionar benefícios previdenciários a aproximadamente 200 mil associados, englobando funcionários e aposentados do Banco do Brasil, pensionistas, colaboradores de seu quadro próprio e familiares dos associados. A Entidade adota uma abordagem centrada no associado, colocando-o como principal foco de suas atividades. Essa abordagem, conhecida como associadocentrismo, é semelhante ao que as empresas geralmente chamam de “clientecentrismo”.

Um dos focos de 2023 foi aprimorar continuamente a experiência dos associados junto à Previ, buscando sempre inovações e melhorias para proporcionar um serviço ainda mais eficiente e alinhado às suas necessidades.

Uma notícia bastante positiva foi o retorno do atendimento presencial aos associados na sede da Previ. Ali, os associados têm um espaço dedicado exclusivamente para esclarecer dúvidas, obter informações sobre seus benefícios e estreitar seu relacionamento com a Entidade.

Em 2023, a Previ implementou uma iniciativa estratégica que fortalece sua presença em Brasília: criou um núcleo jurídico dedicado a atuar na capital federal. Antes dessa medida, a área enfrentava desafios ao lidar com assuntos de interesse da Entidade junto ao governo e órgãos fiscalizadores, muitas vezes recorrendo a contratações externas ou deslocamentos de profissionais da sede. A criação desse núcleo estratégico-institucional de relacionamento jurídico revelou-se uma decisão importante para superar esses desafios de maneira eficiente e assertiva.

DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES

(GRI 2-7 e 2-8)

A Previ é movida por uma equipe de 495 colaboradores permanentes, dos quais 459 atuam em jornada integral e 36 em jornada parcial, equivalente a seis horas diárias. Além disso, a Entidade conta com 85 trabalhadores terceirizados. Os terceirizados são divididos em 64 profissionais responsáveis por serviços de limpeza, mensageria, saúde no ambiente de trabalho, atividade documental, manutenção predial e digitação. Além desses, a Previ conta com nove jovens aprendizes e 12 estagiários. Vale ressaltar que não há empregados com contrato temporário na instituição.

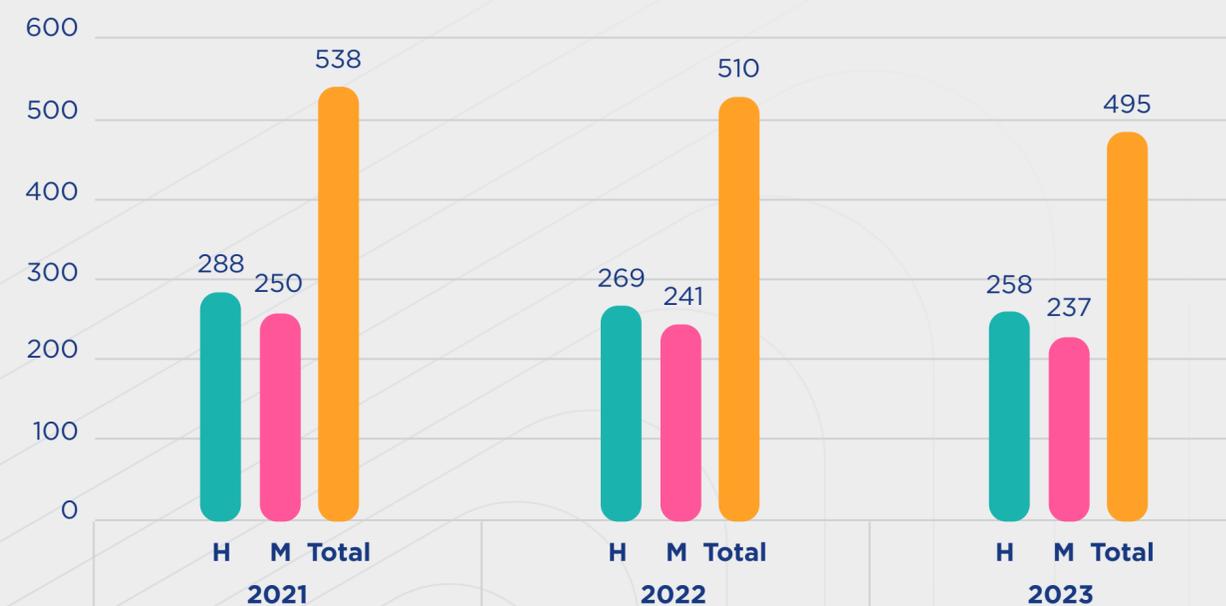
O ano de 2023 foi marcado por um momento significativo na estrutura de recursos humanos, já que a Entidade concluiu, em abril, o processo de reestruturação iniciado em janeiro de 2020. Uma abordagem distinta do mercado foi adotada,

evitando o retorno unilateral de funcionários ao Banco do Brasil e aproveitando as saídas naturais de aposentadorias e retornos voluntários ao Patrocinador. Assim, o foco foi na captura de produtividade e absorção pelo time remanescente, aproveitando uma janela de oportunidade para conduzir essa reestruturação.

Na unidade do Rio de Janeiro, a equipe é composta por 452 empregados permanentes e 36 em jornada parcial: sendo seis homens e 30 mulheres na função de atendente. Já na unidade de Brasília, são sete empregados permanentes, quatro mulheres e três homens, e não há empregados em período parcial.

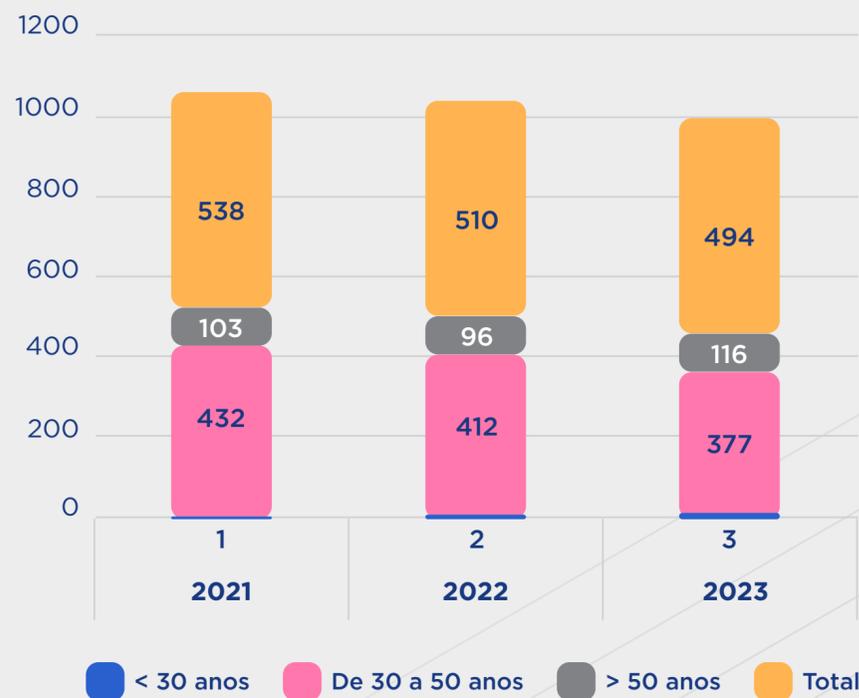
Essa equipe desempenha um papel vital em cada passo da jornada para cuidar e garantir os benefícios de associados e participantes.

EMPREGADOS PERMANENTES POR GÊNERO NA PREVI (2021 A 2023)



Em 2023, houve uma mudança significativa na distribuição etária dos empregados em comparação com 2021 e 2022. Observa-se um aumento no número de empregados com mais de 50 anos. Por outro lado, diminuiu a quantidade de colaboradores nas faixas etárias de 30 a 50 anos, com um total de 377 empregados, e na faixa etária abaixo de 30 anos, com apenas um colaborador. Veja a figura a seguir.

INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS, POR FAIXA ETÁRIA (2021 A 2023)



Os números refletem a eficácia do processo de reestruturação, com uma redução de 75 vagas em comparação a dezembro de 2019. Essa iniciativa não apenas trouxe eficiência financeira, mas também proporcionou a criação de áreas estratégicas e a fusão de outras áreas, e promovendo uma mudança na estrutura organizacional da Previ com foco no associado. Os detalhes da nova estrutura foram definidos em colaboração com a gerência de gestão de pessoas.

Algumas mudanças relevantes na estrutura das áreas valem ser destacadas, como a fusão da Contabilidade com a Controladoria, que se mostrou positiva, permitindo uma comunicação eficiente entre os colaboradores. Na área de investimentos, um núcleo foi criado para pensar na alocação estratégica de ativos para o Previ Futuro. Já na Seguridade, houve uma otimização com a fusão e reorganização de algumas gerências, bem como

a criação de núcleos para o relacionamento com o associado, voltado aos novos canais, como as redes sociais. Isso evidencia o compromisso da Previ em adaptar-se às necessidades dos associados e do mercado.

NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA



NOVAS CONTRATAÇÕES, POR GÊNERO



Em 2023, foram registradas 16 novas contratações; dessas, três foram de pessoas com idade acima de 50 anos e 13 na faixa etária entre 30 e 50 anos. Destaca-se que o número de mulheres contratadas, em 2023, foi mais que o dobro de 2022 (sete contratadas em 2023, três em 2022 e zero em 2021). No entanto, o número de homens contratados foi maior em todos os anos (2021 a 2023), (GRI 401-1).

Em 2023, houve menor taxa de rotatividade de empregados (5,46%), comparado aos anos de 2022 e 2021 (7,45% e 5,95% respectivamente). De 2021 a 2023, houve maior rotatividade entre os empregados homens. No ano deste relato, 10 empregados tinham acima de 50 anos, 16 de 30 a 50 anos e apenas um abaixo de 30 anos. Em 2023, 100% da rotatividade aconteceu na unidade do Rio de Janeiro (nenhuma na unidade do Distrito Federal).

NÚMERO RELACIONADO À LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE DOS EMPREGADOS E TAXA RETORNO À ATIVIDADE PÓS LICENÇA



- Nº total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade
- Nº total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade
- Nº total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade
- Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade

Sobre a licença maternidade/paternidade, em 2021 e 2022, 10 homens e 10 mulheres tiraram licença maternidade e retornaram ao trabalho. Em 2023, somente uma mulher (do total de cinco homens e cinco mulheres que tiraram licença) não retornou ao trabalho após o período de licença maternidade, pois optou por pedir demissão. (GRI 401-3).



Visando aperfeiçoar as competências de seus funcionários, a Previ possui três grades educacionais:

- **Específica:** tem como foco o desenvolvimento de conhecimentos que trazem mais eficiência aos processos das unidades organizacionais, em linha com os desafios apontados pelo Plano Estratégico. Caso o gestor da área entenda ser pertinente o treinamento do funcionário a respeito desse tema, ele pode solicitar a inscrição da equipe, ou de parte dela, em um curso prospectado no mercado;
- **Fundamental:** são cursos alinhados ao Plano Estratégico e às competências fundamentais da Previ;
- **Gerencial:** são ações que desenvolvam ou aprimorem as competências gerenciais, alinhadas ao Plano Estratégico e ao Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos (PDGT), visando o aprimoramento contínuo das competências relativas à gestão na Previ.

Assim como em 2022, a Previ continua com os programas PDGT, GDP, Mentoria e Programa de Estágio, descritos a seguir:

- **Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos (PDGT)** - voltado para gerentes de núcleo, assessores, analistas seniores e cargos correlatos. Utiliza metodologia para avaliar desempenho, potencial, nível de prontidão para cargo de maior complexidade e para mapear as competências estratégicas da Previ nesses cargos. Após mapeamento, identificadas as competências de maior *gap*, a área de gestão de pessoas define ações institucionais a serem oferecidas para o grupo. O gestor imediato também cria, em conjunto com o avaliado, o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), a ser cumprido nos 12 meses seguintes. Em linhas gerais, o referido Programa objetiva desenvolver e mitigar risco sucessório;
- **Gestão de Desenvolvimento Profissional (GDP)** - aplicado para funcionários de todos os cargos da Previ, com frequência semestral, em modelo 360º, reflete o desempenho do indivíduo durante cada semestre, baseado em acordos firmados com o líder imediato e que permitem a criação de planos de desenvolvimento para aperfeiçoamento de competências, habilidades e atitudes;
- **Mentoria** - conjunto coordenado de ações que permite o compartilhamento de conhecimentos e experiências entre funcionários com maior e menor senioridade entre cargos gerenciais e técnico. O Programa tem como principal objetivo desenvolver competências profissionais para gestão de pessoas, processos e negócios.
- **Programa de Estágio Interno** - ação que estimula a movimentação temporária e parcial de funcionários para aprimoramento de competências, ampliação do conhecimento sobre novos processos e áreas, aproximação entre gerências mitigação da cultura de silos, gestão/compartilhamento de conhecimento e direcionamento de carreira.





Em 2024, a Previ pretende expandir o impacto do trabalho de evolução cultural, uma iniciativa orientada por um diagnóstico abrangente iniciado em 2022, em parceria com a Fundação Dom Cabral. Ao longo do ano de 2023, a Previ ampliou a avaliação inicial, com apoio da consultoria Walking The Talk, especializada em Cultura Organizacional, e iniciou a execução de um conjunto de ações com todo o corpo funcional da Previ para os próximos 24 meses. A iniciativa se concentra em quatro traços culturais fundamentais: ousadia positiva, adaptabilidade, espírito de equipe e associadocentrismo, visando agregar valor ao ambiente organizacional.

As atividades desdobradas ao longo do ano focaram na mobilização das lideranças como ponto de partida, para posteriormente estender a influência para suas equipes. A reestruturação

teve como foco a criação de uma nova cadeia de valor, centrada no associado, e o desenvolvimento cultural evoluiu ao longo do ano.

Destacando a importância da saúde mental, a Previ investiu em um programa abrangente nessa área, com objetivo de atenção primária e secundária, com a terciária em parceria com a Cassi. A parceria com a Gympass e a Wellz resultou em um suporte abrangente para a saúde física e mental. Isso atesta o reconhecimento da Previ à abordagem ampliada para o bem-estar, uma necessidade que se tornou ainda mais evidente durante a pandemia. Além disso, a Cassi, assistência de saúde do Banco do Brasil, recebeu um aditivo para incluir atividades voltadas para a saúde mental, ampliando o compromisso da Previ com o bem-estar integral de seus colaboradores.

Capacitação e Treinamento

(GRI 2-17, GRI 2-24, GRI 4: FS4, GRI 404-1, GRI 412-2)

Em um cenário corporativo marcado por desafios dinâmicos e constantes transformações, a Previ destacou-se, em 2023, por sua preocupação e investimento na capacitação e treinamento de seus colaboradores.

Com vistas a promover o desenvolvimento de conhecimento e habilidades dos membros dos colegiados — inclusive o Conselho Deliberativo —, sobre os temas e negócios da Previ, existe um Programa de Treinamento dos Órgãos de Governança, segregado em dois pilares principais: um para a formação de novos conselheiros (On boarding); e o segundo voltado à atualização dos conselheiros ao longo de seus mandatos. O objetivo dessa iniciativa é promover oportunidades de desenvolvimento da função de conselheiros da Entidade, de forma a potencializar os resultados diante dos desafios, das transformações macroeconômicas,

dos compromissos atuariais e das exigências dos órgãos reguladores, em linha com sua Missão de “Garantir o pagamento de benefícios e prover soluções que proporcionem proteção aos associados e seus familiares, de forma integral, segura e sustentável.”

Em 2023, a Previ, por meio da Fundação Getúlio Vargas FGV, capacitou mais uma funcionária para elaboração de inventário de emissão de gases de efeito estufa. A capacitação contínua permitiu que a Entidade publicasse, em outubro, seu inventário de emissões de GEE pelo segundo ano seguido. A Previ também custeou treinamento em relatos de sustentabilidade, incluindo metodologia GRI, ministrado pela Coppead - UFRJ. Adicionalmente, na Universidade Corporativa do BB, acessível a todos os funcionários da Entidade, bem como no Portal de Educação da Previ, estão disponíveis

trilhas específicas de cursos de Sustentabilidade e de Ética. Além dos treinamentos não regulares que já acontecem para os funcionários, com o apoio de consultorias, houve a inclusão de trilha educativa sobre ASGI no Portal da Previ e a inclusão, na grade Fundamental, do curso “Fundamentos em ESG”. Para 2024, está prevista a inclusão de treinamento sobre questões ASGI entre os cursos fundamentais.

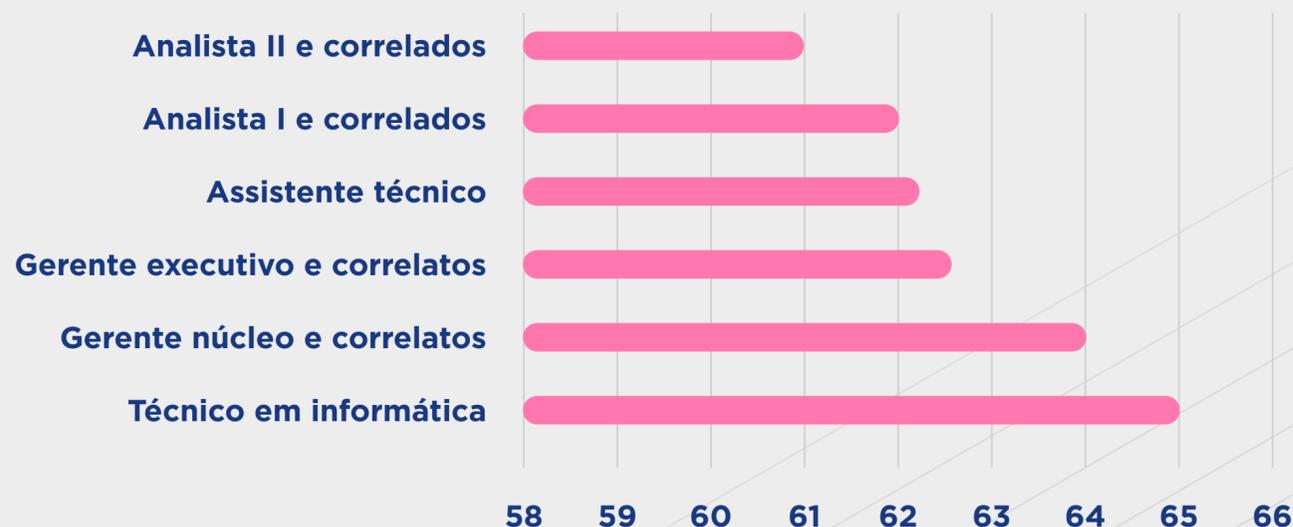
Em 2023, a Previ realizou workshop sobre Equidade Racial e um treinamento online sobre letramento racial. Em dezembro, foi concluída a homologação, de uma trilha de Diversidade e Inclusão no Portal de Educação, com os temas: vieses inconscientes, cultura e liderança inclusiva e representatividade. Em 2024, a Previ pretende ampliar a capacitação sobre o tema Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I).





Dentre os funcionários cedidos pelo Banco do Brasil, o tempo médio de capacitação ficou entre 60 e 65 horas de treinamento por funcionário, com destaque para a área de TI. Cerca de 420 funcionários cedidos do BB fazem parte do público-alvo com meta de treinamento, vinculada ao Acordo de Trabalho (ATB), contemplando o cumprimento de no mínimo 15 horas de treinamento registradas no Ponto eletrônico e 100% da Trilha de Evolução Cultural, buscando manter o corpo técnico sempre atualizado e capacitado.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR EMPREGADO EM 2023



Com relação a 2022, houve um aumento do número de horas de capacitação por funcionário, passando, em média, de 50,6 h para 62h, em 2023. Buscando aprimorar as habilidades e competências de sua equipe, a Entidade não apenas reforçou seu compromisso com a excelência, mas também fortaleceu sua posição como empregadora visionária.

Por meio de iniciativas inovadoras e estratégias proativas, a Previ evidenciou sua compreensão da importância de um corpo funcional qualificado e preparado para enfrentar os desafios contemporâneos, consolidando sua reputação como uma organização comprometida com o desenvolvimento profissional de seus colaboradores.

Os funcionários responsáveis pelas análises e acompanhamento das questões ASGI são especialistas em suas tarefas, conforme atribuições regimentais das respectivas áreas de trabalho. Contudo, a Previ

possui uma grade educacional de treinamento de pessoal que enfoca o desenvolvimento de conhecimentos que possibilitem trazer maior eficiência aos processos das unidades organizacionais, em linha com os desafios apontados pelos Planos Estratégico e Tático.

No ciclo anual do Levantamento de Necessidades de Treinamentos (LNT), os gestores encaminham as demandas para área de talentos humanos, que atua como parceira de negócios das áreas, consolida as necessidades, prospecta o mercado e disponibiliza, priorizada pela necessidade e urgência, a inscrição de funcionários em treinamentos externos avulsos ou in-company.

A modalidade de treinamentos à distância vem sendo bastante utilizada desde o advento da pandemia e permitiu, inclusive, a ampliação do público-alvo e número de participantes em atividades como palestras, seminários e workshops. A Previ possui Portal de Educação próprio, com oferta de cursos e



trilhas de capacitação focados em temas relevantes para o negócio e para desenvolvimento técnico e de competências. O Portal de Educação e o Portal de Conhecimento também são utilizados, assim como a Intranet da Previ, para compartilhamento de conhecimentos específicos (repositório para compartilhamento de artigos, vídeos, tutoriais etc.).

A partir de 2022, com o retorno parcial às atividades presenciais, também foram oferecidas ações de desenvolvimento no local e fora do local de trabalho. Destacamos ainda que, em 2023, foram ofertadas bolsas de estudo de inglês, modalidade on-line, e MBA na modalidade presencial para os funcionários da Entidade. As bolsas de MBA tiveram foco no segmento técnico, visando desenvolver o conhecimento de dados e analytics, com atuação da área de pessoas, bem como com a área de jornada do associado, para que possam trazer em seus trabalhos finais o desenvolvimento de ações para utilização na Previ, voltadas ao uso de dados para melhoria da experiência do associado.

Acompanhamos a qualidade e eficácia das atividades por meio da avaliação do treinamento por parte dos treinandos. A ferramenta GDP (Gestão de Desenvolvimento Profissional) também permite ao gestor da equipe registrar se o acordo de desempenho está sendo cumprido. Para 2024, estamos em processo de aprimoramento da avaliação de treinamentos, para coletar mais insumos sobre o retorno esperado do investimento relativo aos treinamentos da grade específica das gerências.

No âmbito do Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos (PDGT), é previsto o monitoramento por parte do gestor imediato quanto ao cumprimento do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e efetividade das ações de desenvolvimento realizadas pelos analistas seniores e gerentes de núcleo (enquanto avaliados). Também são realizadas pesquisas pela equipe de gestão de pessoas para acompanhar o percentual de realização dos PDIs criados, avaliar a percepção dos funcionários que participaram do programa em

relação às ações institucionais ofertadas e coletar sugestões de ações de desenvolvimento para o próximo ciclo e ainda sugestões de melhoria para o PDGT. Os insumos desse acompanhamento são utilizados para avaliação do ciclo seguinte e, conseqüentemente, é possível observar o impacto das ações oferecidas nas competências definidas como estratégicas.

Em março, foi realizada a 3ª Semana de Inovação, abordando temas como novas tecnologias, futurismo, transformação digital, cultura organizacional, desafios da liderança, mulheres na tecnologia da informação (TI), diversidade e inovação. O evento, realizado em formato híbrido, destacou a importância da inovação para a evolução.

No mês de setembro aconteceram os Jogos da Previ, promovendo integração entre 115 funcionários em 10 modalidades esportivas. Com o lema “Diversidade, integração, respeito e SUCESSO”, o evento foi uma iniciativa inédita do Programa de Saúde e Qualidade de Vida





no Trabalho da Previ, o PREVINir, em parceria com a AABB-Rio. Os participantes, entre torcedores e atletas, desfrutaram de um dia focado em integração, saúde e diversão. O torneio reforçou o espírito de equipe na busca por liderar o pódio, promovendo interação, comunicação, organização e estratégia entre os colaboradores.

Os funcionários foram divididos em quatro equipes, que participaram das mais diversas modalidades dos jogos, com um único pódio para a equipe com o maior número de pontos, perfazendo uma maior colaboração entre os funcionários. A competição incentivou não apenas a conquista de medalhas, mas também a superação de obstáculos pessoais e sociais. A adaptabilidade foi evidenciada, já que muitas modalidades eram novas para os participantes, mas os times se uniram de forma orgânica.

Durante o ano, os funcionários da Previ foram incentivados a realizar estágios em diferentes áreas, promovendo uma troca de experiências e estimulando o

desenvolvimento. Em parceria com a gerência de TI, foram promovidas formações de *upskilling*, ou seja, um aperfeiçoamento de habilidades, competências e conhecimentos que o colaborador já possui nas áreas em que está inserido, introduzindo várias ferramentas implantadas pelos próprios departamentos.

A gerência de gestão de pessoas também se dedicou à administração de processos normativos, implementando uma metodologia de indicadores de desempenho, visando aprimorar a qualidade e eficiência. Os processos que possuem um maior nível de digitização foram mapeados pelas áreas da Previ, resultando na criação de indicadores específicos e um painel para a diretoria monitorar.

Uma equipe de liderança foi formada para internalizar o uso da ferramenta de Low-Code, proporcionando aos funcionários uma maior apropriação dessa tecnologia.

Foram realizadas capacitações dos colaboradores como cidadãos desenvolvedores, na ferramenta Service Now, que incluiu cursos

básicos sobre a plataforma, seguidos por uma experiência de duas semanas de treinamento presencial.

A competição (hackathon) entre equipes resultou na seleção de ideias para construir um MVP (mínimo produto viável), com uma premiação simbólica para motivar os participantes. Um grande sucesso foi a aplicação “Processo decisório”, utilizada por todas as áreas da Previ, eliminando papel e otimizando a comunicação.

Diversas soluções utilizando Low-Code estão em desenvolvimento, incluindo a gestão de falhas operacionais que substituirá o uso de planilhas compartilhadas por fluxo de trabalho baseado em tarefas, disponibilizando informações por meio do portal de serviços da Previ.

Houve também o investimento na contratação da plataforma Salesforce, que visou melhorar o relacionamento com o associado, com avanços na implantação de módulos na gerência de atendimento – novidades estão previstas para 2024. (Leia mais no Capítulo 3.)



Diversidade, Equidade e Acessibilidade

(GRI 405-1, GRI 406-1, SASB SV-PS 330a.1)

Em um mundo que demanda cada vez mais por organizações socialmente responsáveis, a Previ sobressaiu-se, em 2023, por sua dedicação e investimento em iniciativas voltadas para a promoção da diversidade, equidade e acessibilidade. Comprometida em ir além das fronteiras tradicionais de responsabilidade corporativa, a Entidade não apenas reconheceu a importância de criar ambientes inclusivos, mas também se destacou ao implementar medidas concretas para impulsionar a diversidade em todos os níveis organizacionais.

O Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade divulgou, no início de 2023, os resultados do Censo de Diversidade realizado na Previ entre agosto e setembro de 2022. O levantamento atingiu uma participação de mais de 75% dos funcionários, fornecendo informações importantes para a proposição de ações relacionadas à diversidade, equidade, inclusão e valorização dos direitos humanos.

O Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade tem por objetivos incentivar a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as pessoas com relação de trabalho com a Previ, independente de gênero, raça, orientação sexual, crença religiosa, idade, origem, deficiência e necessidades especiais; e combater qualquer forma de discriminação no acesso, na remuneração, na ascensão e na permanência no emprego, por intermédio de práticas de gestão de pessoas e na cultura organizacional da Previ.

Em janeiro de 2024, a Diretoria aprovou o novo Regimento do Comitê, que passou a se chamar Comitê Consultivo de Diversidade, Equidade e Inclusão. Uma mudança importante é a sua nova estrutura. A partir de agora, os membros que, até então eram indicados pela Diretoria Executiva, passam a ser prioritariamente eleitos.

O comitê é composto por 13 funcionários, sendo o gerente executivo da área de gestão de pessoas como coordenador e um representante titular e um suplente eleito para cada grupo de afinidade, a saber: raça e etnia, gênero, LGBTQIAPN+ (orientação sexual), PcDr: PcDs e os responsáveis por PcDs, multigeracional, e outras diversidades (regionalismo, diversidade religiosa, cultural, social, estética, dentre outros).

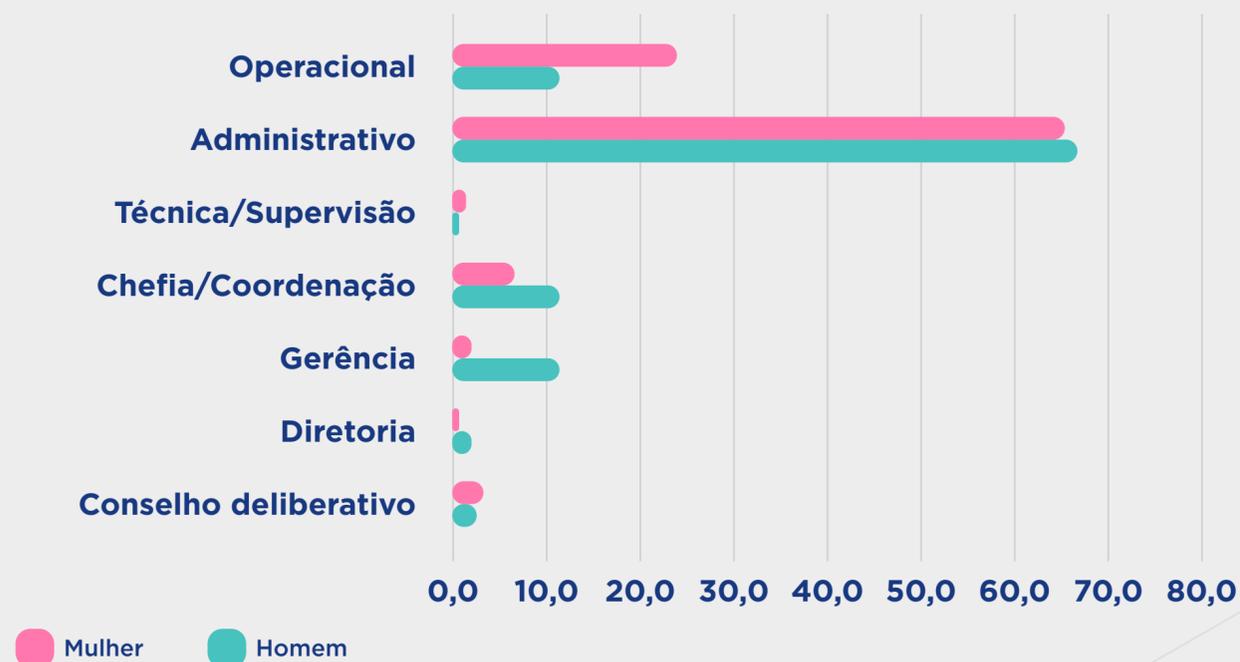
O censo permitiu identificar características internas dos colaboradores, como cargo, orientação sexual, identidade de gênero, raça, idade, regionalidade e deficiência, entre outros aspectos. A Previ considera que o Censo de Diversidade é o primeiro passo para transformar a organização em um ambiente mais

inclusivo, acolhedor e seguro, onde todos se sintam confortáveis para compartilhar suas experiências. Além disso, fornece insumos para o aprimoramento de ações de diversidade, equidade e inclusão.

Entre os aspectos destacados na pesquisa, observa-se que 73% dos colaboradores se autodeclararam brancos, enquanto 18% são pardos, 7% são negros e 2% indígenas e/ou amarelos. Em relação à identificação de gênero, 90% se consideram cisgêneros. Quanto à orientação sexual, 91% dos respondentes se declaram heterossexuais. De acordo com os dados, 2% dos colaboradores são pessoas com deficiência (PcD) e 7% desses colaboradores convivem com PcD.

No que diz respeito à distribuição de gênero entre os cargos, 52% são do sexo masculino, sendo que 70% dos cargos de liderança são ocupados por homens.

INDIVÍDUOS ATUANDO NO ORGÃO DE GOVERNANÇA E CATEGORIA FUNCIONAL DA PREVI, POR GÊNERO (%) EM 2023



Em relação à faixa etária, o Censo indica que 76% dos colaboradores têm entre 30 e 50 anos de idade e, destes, 57% estão na faixa de 40 a 49 anos. Vinte e quatro por cento dos colaboradores estão na faixa etária acima de 50 anos e concentram-se na área Administrativa (cerca de 60% deles). Apenas um colaborador possui menos de 30 anos, na área Operacional.

A pesquisa também abordou o preconceito e a denúncia, revelando que apenas uma pequena parcela dos colaboradores que afirmaram ter sofrido alguma forma de preconceito ou discriminação fez denúncias, principalmente por medo ou falta de crença na punição.

Quando questionados sobre a representatividade e inclusão na Previ, 70% dos colaboradores consideram a organização um ambiente representativo e inclusivo, destacando a diversidade de gênero como o aspecto mais observado. Prova disso é que não foi relatado nenhum caso ou denúncia relacionada à preconceito na organização.

O canal disponível para recepção de denúncias (terceirizado) acolhe registros afetos à discriminação. Os relatos podem ser feitos pelo site da Contato Seguro (<https://www.contatoseguro.com.br/pt/previ/>) ou pelo telefone 0800 515 0001, 24 horas por dia em dias úteis, não úteis e feriados. É permitido o anonimato.

Os registros são analisados previamente pela Ouvidoria, para fins de avaliação quanto à necessidade de solicitar informações adicionais ao denunciante, ainda que seja anônimo. As denúncias recebidas são tratadas com independência, isenção e garantia de proteção ao sigilo em relação à identidade do denunciante e às informações fornecidas. Não há qualquer tipo de retaliação a quem acionar de

boa-fé o canal, com o objetivo de contribuir para o combate às práticas ilícitas e incompatíveis com a missão e valores da Previ. Havendo materialidade, a Ouvidoria adota os procedimentos cabíveis para o devido tratamento da demanda.

Em relação às práticas de inclusão, os colaboradores apontaram o envolvimento da liderança, treinamentos sobre diversidade e inclusão, e equidade na política de ascensão como as práticas mais importantes a serem adotadas pela Previ.

Os resultados detalhados do Censo de Diversidade foram utilizados para embasar as ações propostas pelo Comitê ao longo de 2023.

O Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, em conjunto com a área de gestão de pessoas, busca reforçar a conduta socialmente responsável e esperada na Previ, nas matérias e eventos relacionados à temática da diversidade, conforme preconizado nos normativos éticos da Entidade, sobretudo no Código de Ética e Guia de Conduta.



Isonomia entre Homens e Mulheres na Previ

Na Previ, não há diferenciação de salários e benefícios entre colaboradores e colaboradoras desempenhando as mesmas funções e ocupando os mesmos cargos. De forma análoga, associados e associadas e participantes homens e mulheres recebem o mesmo tratamento no cálculo e na concessão de benefícios.





Promoção da Saúde e Segurança

(GRI 403-5)

Em um compromisso sólido com o bem-estar de seus colaboradores, em 2023 a Previ direcionou ainda mais sua atenção e recursos para a promoção da saúde e segurança no ambiente de trabalho, por meio do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da Previ, o PREVINir, cujo objetivo envolve ações primárias e secundárias, além da parceria com a Cassi para as terciárias. O foco é a prevenção de adoecimentos e melhoria da saúde e qualidade de vida dos funcionários.

Com iniciativas inovadoras e proativas, a Entidade não apenas demonstrou sua prioridade em garantir o cuidado integral de seus funcionários, mas também reforçou seu papel como agente transformador no cenário corporativo.

Por meio de investimentos significativos e medidas eficazes, a Previ evidenciou seu comprometimento em criar ambientes laborais seguros e

propícios para o desenvolvimento pessoal e profissional, estabelecendo um padrão elevado no cuidado com a saúde e segurança de sua equipe.

O Programa está ancorado em três pilares (saúde física, mental e social), promovendo diferentes ações para cuidar da saúde integral, proporcionar integração, conforto, segurança e bem-estar físico e mental a todos os seus colaboradores.

O Programa disponibiliza, em caráter permanente, um espaço zen para realização de terapias manuais como shiatsu, além de aulas de ginástica laboral e mindfulness, convênio com academias e ginástica vocal para os funcionários da Central de Atendimento.

Em 2023, a Previ ainda realizou diversas atividades para sensibilizar os colaboradores para o cuidado com a saúde mental e a adoção de hábitos saudáveis, como a prática de exercícios físicos e alimentação saudável, entre as quais podemos destacar:

- **Palestras e rodas de conversa sobre saúde integral, alimentação saudável, prevenção de diabetes;**
- **Promoção de eventos com foco em conscientizar sobre a importância da saúde mental, em especial ansiedade, angústia, depressão, burnout e segurança psicológica, com campanhas, workshops e treinamentos;**
- **Campanha de vacinação contra gripe;**
- **Laboratório nutricional;**
- **Apoio à corrida de rua Circuito das Estações;**
- **Campanhas de saúde como Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul;**
- **Jogos Esportivos Previ;**
- **Lançamento de trilha sobre Saúde Integral, com cursos virtuais sobre saúde física, mental e financeira, no Portal de Educação. Esses serviços e programas foram oferecidos a todos os funcionários de forma gratuita;**
- **Curso de Primeiros Socorros;**
- **Lançamento da plataforma Wellz para terapia online e consulta de conteúdos de bem-estar, visando promover o apoio psicológico a seus funcionários;**
- **Retomada do convênio Gympass.**

Comitê de Remuneração

(GRI 2-19 e 2-20)

A política de remuneração na Previ é estruturada para refletir transparência, equidade e alinhamento aos objetivos estratégicos da Entidade. A definição de compensações busca atrair e reter talentos qualificados, promovendo uma cultura organizacional sólida.

A remuneração dos colaboradores da Previ é baseada em critérios como desempenho individual, contribuição para os objetivos organizacionais e práticas do mercado. O objetivo é assegurar um salário competitivo, incentivando a excelência e o comprometimento.

A transparência é um princípio fundamental na divulgação da política de remuneração. Informações sobre a estrutura salarial, critérios de avaliação de desempenho e demais componentes são comunicadas de forma clara e acessível aos colaboradores.

Sobre as políticas de remuneração, vale informar que os integrantes da Diretoria Executiva e dos conselhos são estatutários. Com o fim do mandato, os diretores retornam ao Banco do Brasil e recebem 12 meses de remuneração chamado PAET – Programa de Alternativas para Executivos em Transição. Os integrantes dos conselhos não têm dedicação exclusiva à Previ e não há pagamento de rescisão. O BB como patrocinador tende a acompanhar e orientar o movimento relacionado à remuneração. A remuneração fixa da Diretoria Executiva da Previ tem como equivalência:

- **O Vice-presidente do Banco do Brasil para o Presidente da Previ;**
- **O Diretor do Banco do Brasil para os Diretores da Previ.**

Já para o pagamento da remuneração variável anual da Diretoria Executiva, são observados os Indicadores de Acionamento estabelecidos pelo Conselho Deliberativo. É acionado de acordo com o gatilho e atendimento dos indicadores acordados, concedidos via adiantamento de honorários pagos ao final do 1º semestre e/ou desconto dos valores antecipados caso as metas não sejam alcançadas ao final do exercício.

A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados é de 3,63. Em abril de 2023 foi aprovado o reajuste dos cargos estatutários (Presidente e Diretor), que não eram corrigidos desde abril de 2016.

Os demais funcionários (cedidos ou do quadro próprio) permanecem com reajustes anuais referente aos acordos coletivos das categorias.





DEMAIS PARTES INTERESSADAS

Relacionamento Institucional

Na Previ, a comunicação é transparente e direta. O compromisso é divulgar informações de maneira eficaz e clara. A Entidade está sempre pronta para atender solicitações de fiscalização ou responder a questionamentos do poder público, órgãos reguladores e fiscalizadores.

O relacionamento institucional da Previ é moldado por metas específicas para cada público, mantendo sempre o foco no propósito e missão. O objetivo é que todos tenham acesso fácil e compreensível às informações compartilhadas, fortalecendo a confiança e a compreensão mútua.

Com a evolução dos tempos, surgiram novas ideias. A Previ, com o objetivo de se aproximar ainda mais de seus associados, lançou o podcast “O Futuro que eu Previ”, em junho de 2023. Mensalmente, os associados têm acesso, em seus tocadores favoritos, a histórias inspiradoras de outros associados que transformaram seus sonhos em planos e os realizaram com o auxílio da Previ.

Sindicato e Associações

(GRI 2-19 e 2-20)

Ao longo do ano de 2023, a Previ consolidou uma parceria sólida e colaborativa com sindicatos e associações do setor, reforçando seu compromisso com a construção de um ambiente corporativo transparente e cooperativo.

Por meio de ações estratégicas e iniciativas inovadoras, a Entidade fortaleceu seus laços com essas entidades, evidenciando seu comprometimento em promover um diálogo aberto e construtivo com os representantes dos trabalhadores e demais atores do setor previdenciário. Na Previ, 100% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociações coletivas.

Este relatório anual destaca as diversas atividades e realizações que resultaram dessa parceria, ressaltando a importância da colaboração entre a Previ e os sindicatos e associações para o avanço conjunto no universo da previdência no Brasil.

Em setembro, por exemplo, a Previ recebeu em sua sede a visita de lideranças sindicais. Os representantes do funcionalismo tiveram a oportunidade de se reunir com a Diretoria Executiva da Entidade, obtendo informações sobre previdência fechada, os planos de benefícios e os principais temas da agenda do setor. O evento contou também com a presença de representantes do Banco do Brasil envolvidos nas negociações coletivas com os sindicatos.



Fornecedores e Parceiros

(GRI 2-6)

A Previ possui cerca de 290 fornecedores de produtos e serviços. Os prestadores de serviços estão relacionados em sua maioria, às seguintes áreas: consultoria, serviços jurídicos, serviços relativos à tecnologia da informação, serviços de limpeza e conservação, eventos, treinamentos, provedores de informação, entre outros. Os fornecedores de produtos estão relacionados a software, hardware e materiais de escritório. Todas as contratações são formalizadas por meio de contratos ou carta-contratação, que podem ser de longo ou curto prazo.

Desde 2022, um Questionário de Avaliação Prévia à Contratação é aplicado aos fornecedores a fim de garantir um processo de *Due Diligence*. Nele estão contemplados critérios de avaliação, tais como “zelo pelo estabelecimento de relações comerciais ou de negócios com pessoas”, conforme as diretrizes contidas na Política de Integridade da Previ.

Todas as contratações da Entidade observam a Política de Compras e Contratações, que estabelece compromissos, em especial a não realização de negócios com fornecedores que possuem práticas de trabalho degradantes.

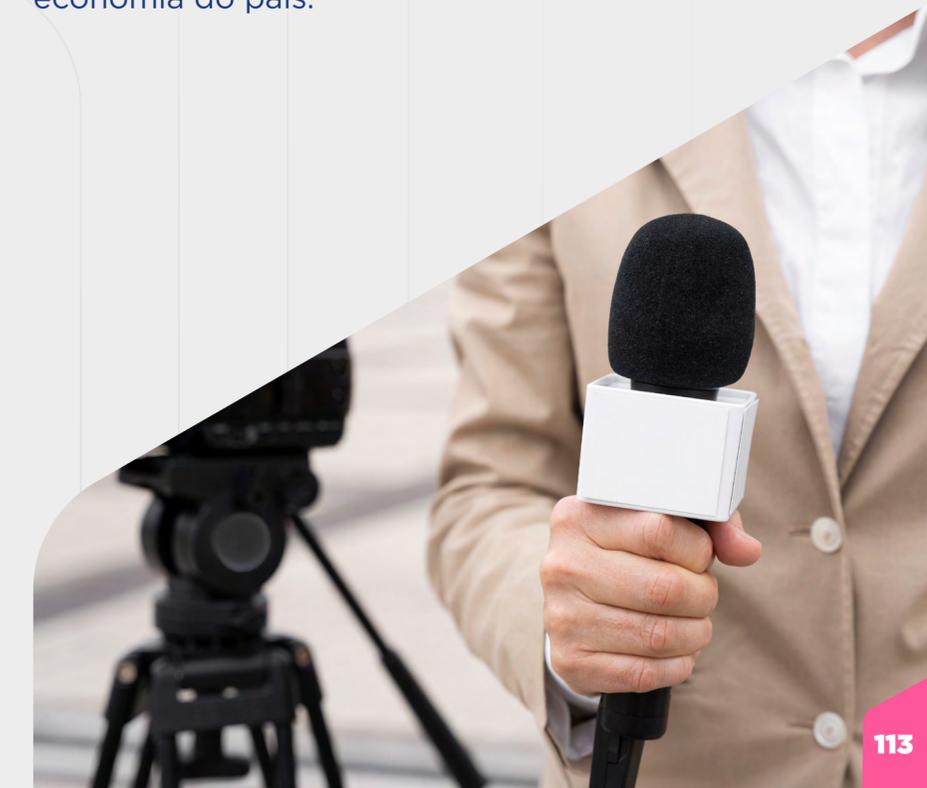
Imprensa

A interação proativa e colaborativa com a imprensa desempenhou um papel fundamental na estratégia de comunicação da Previ ao longo de 2023. A Entidade reconhece a importância dos veículos de imprensa como disseminadores de informações relevantes sobre as atividades, e este capítulo destaca o impacto positivo do reconhecimento, por parte da mídia, do trabalho realizado pela Previ.

O compromisso com a transparência e assertividade se reflete não apenas na concessão de entrevistas com o presidente e outros porta-vozes, mas também na pronta disposição

em fornecer posicionamentos e esclarecimentos necessários diante de notícias que demandam atenção.

Essa abordagem ativa reforça não apenas a presença da Previ na esfera midiática, mas também fortalece sua posição como referência no cenário previdenciário, contribuindo para a construção de uma percepção favorável do público sobre a relevância de sua atuação na economia do país.





EVENTO SIGA

O evento intitulado Seminário de Investimentos, Governança e Aspectos Jurídicos da Previdência Complementar (SIGA) consolidou-se como referência no debate sobre boa governança e foi unanimidade positiva na Entidade. Realizado de 3 a 6 de outubro no Rio de Janeiro, a primeira edição foi organizada pela Previ em conjunto com outras entidades de previdência complementar, como Anapar, Faschesf, Funcef, Petros, Postalis e Valia.

O seminário propôs o debate sobre a conciliação entre sucesso econômico e os aspectos Ambientais, Sociais, de Governança e Integridade (ASGI) nos investimentos. Reuniu lideranças das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs), presidentes de conselhos de administração, CEOs de empresas, gestores de recursos, bancos de investimento, instituições

do mercado de capitais e órgãos reguladores, além de conselheiros eleitos com apoio institucional da Previ e demais fundos de pensão em suas empresas participadas.

Ao longo dos quatro dias, o SIGA atraiu mais de 4 mil participantes presenciais e online, com destaque em mais de 40 matérias ou menções na imprensa nacional. A transmissão ao vivo pelo site da Previ e nas redes sociais (@previoficial) alcançou grande audiência.

A programação abordou temas como a importância da incorporação dos aspectos ASGI nas práticas de negócios, os desafios para a convergência de sucesso econômico e impacto social positivo, o cenário macroeconômico atual, a revisão das Políticas de Investimentos das EFPCs e aspectos jurídicos para fortalecer o

setor de previdência complementar fechada, bem como diversidade nos ambientes de investimento, sustentabilidade, inteligência artificial nos negócios, equidade de gênero e inovação no meio jurídico, entre outros.

Na abertura do evento, participaram autoridades como os ministros Carlos Lupi e Alexandre Padilha, além de líderes de instituições como o Banco do Brasil, Previ, Funcef, Postalis, Valia e Petros.

Durante o SIGA, a Previ calculou e monitorou as emissões de CO₂ do evento, adquirindo créditos de carbono para neutralizar o impacto ambiental. O financiamento do evento foi coberto principalmente pelas entidades do sistema e outros apoiadores parceiros.



CAP. 08
SOBRE O
RELATÓRIO





SOBRE ESSE RELATÓRIO

(GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4 e GRI 2-5)

Este relatório, que integra informações financeiras e iniciativas de sustentabilidade, refere-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023. O relato vem reafirmar o compromisso da Entidade com a realização de ações concretas de desenvolvimento sustentável, buscando engajar seus colaboradores, fornecedores, associados e empresas investidas na reflexão e realização dessas ações. Unindo sua missão e a necessidade de manter e desenvolver estratégias ao longo do tempo, a Previ entende que a busca por rentabilidade deve estar alinhada às diretrizes ASGI e ao investimento responsável.

Ao longo dos anos a Previ vem desenvolvendo ações e iniciativas ASGI interna e externamente. Algumas iniciativas externas da Previ são destacadas:

- **Primeira Entidade Fechada de Previdência Complementar brasileira a aderir ao Programa Brasileiro GHG Protocol, em 2022;**
- **Projeto de Engajamento sobre Políticas de Integridade nos Negócios desenvolvido em conjunto com o PRI em busca do Investimento Responsável (ago./2021);**
- **Encontro anual de Governança Corporativa, atualmente incorporado ao evento SIGA, com o intuito de disseminar práticas sobre o tema;**
- **Relatório anual com informações financeiras e de sustentabilidade, norteado pelas diretrizes GRI de maneira integrada desde 2011. Esse processo conta com a participação de diferentes públicos ou partes interessadas;**
- **Códigos de Melhores Práticas de Governança Corporativa, que busca nortear as relações entre todos os agentes que atuam nas empresas nas quais a Previ possui participação acionária e naquelas companhias que partilham os mesmos ideais. Considera as mais modernas tendências no âmbito dos investimentos internacionais e insere conceitos oriundos de dispositivos legais e instruções específicas e da experiência e maturidade da Previ na gestão das empresas das quais participa.**

Algumas alterações com relação ao relato do ano anterior (2022):

- **No tema material ‘Desenvolvimento, sucessão e cuidado com os colaboradores’, foi incluído o impacto “sucessão dos colaboradores”;**
- **No tema material ‘Governança, Ética e Integridade’, o impacto “Regulações mais restritas” foi excluído.**
- **Foi incluído o tema material ‘Diversidade, Equidade e Inclusão’, que havia sido tratado como um tema extra no relato de 2022, sendo tratado com maior profundidade e prioridade.**

Este relatório foi preparado de acordo com o Global Reporting Initiative (GRI) Standards, além de contemplar também alguns indicadores SASB. A verificação externa dos dados financeiros-contábeis ficou a cargo da empresa Grant Thornton Brasil, e a única entidade considerada nas demonstrações financeiras é a própria Previ. Ao longo do conteúdo do relato são apontadas as informações e limitações referentes aos indicadores GRI, que são mostrados no Capítulo 9, *Sumário de Conteúdo GRI e SASB*. Os conteúdos abordados no relato consideram os principais destaques e os temas materiais de 2023.

A publicação também atende às exigências de compromissos assumidos como empresa signatária do Pacto Global (ONU), de acordo com as orientações dos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável). O Conselho Deliberativo é o órgão responsável pela verificação e aprovação final do Relatório Anual Previ.



A publicação está disponível em sua versão integral, em formato PDF navegável, no site www.previ.com.br. Comentários, sugestões e questionamentos sobre a publicação ou sobre a gestão de sustentabilidade da Previ podem ser encaminhados para o canal da Previ Fale Conosco, no site da Entidade, ou pelo número de telefone 0800 729 0505.



MATERIALIDADE

(GRI 3-1, 3-2)

A Previ adotou um formato de ciclos alternados de dois anos para a definição dos seus temas materiais e isso tem se mostrado eficiente.

Assim, realiza um levantamento mais aprofundado da materialidade, com consultas a públicos de relacionamento e especialistas em questões ASGI, utilizando para esse trabalho entrevistas e questionários. O último levantamento nesse formato foi realizado em 2022, com entrevistas com a Diretoria Executiva e com 123 respostas de questionários on-line (advindas de membros da Diretoria Executiva, membros dos conselhos, associados, funcionários e especialistas).

Em 2023, foi feita uma revalidação da materialidade, em uma consulta mais restrita, com a Diretoria Executiva, órgão de administração geral da Previ, ao qual compete, conforme determinado em Estatuto, propor e executar as diretrizes e políticas aprovadas pelo Conselho Deliberativo além dos demais atos necessários à gestão da Entidade, e

colegiado responsável pela execução da estratégia da Previ e dos temas materiais.

Na gestão dos impactos sobre riscos e dever fiduciário, por exemplo, a Previ segue as diretrizes do mercado como o manual Enterprise Risk Management - Integrated Framework (também conhecido como COSO II), elaborado pelo *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - COSO*, além de se basear nos Guias PREVIC de melhores práticas em Fundos de Pensão, que visam orientar dirigentes e gestores quanto aos melhores parâmetros e princípios para a gestão das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Entre práticas realizadas em sua relação com fornecedores, por exemplo, a Entidade formaliza contratos contendo cláusulas relacionadas ao combate à corrupção, e de observância dos aspectos ASGI.

Sobre o Tema “Governança, Ética e Integridade”, a Previ adota o modelo referencial de três linhas de defesa:

- **Áreas de negócios** identifica riscos, estabelece controles e monitora sua efetividade (todas as gerências executivas da Previ);
- Gerência de Gestão de Riscos e Compliance, vinculada à Presidência, e Núcleo de Análise de Risco de Negócios da Gerência de Inteligência de Mercado e Risco de Negócios, vinculada à Diretoria de Planejamento, que realiza avaliações de riscos financeiros de investimentos de forma independente e zelando pela aderência regulatória; e
- **Auditoria Interna** - auxilia a Previ a realizar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem objetiva e independente para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles.





Gerenciamento dos temas materiais

(GRI 3.3)

Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema material: Comunicação transparente, relacionamento e satisfação dos associados					
Aumento/ diminuição da base de associados (R)	<ul style="list-style-type: none"> Incentivo à adesão e retenção do Previ família, Previ futuro e Capec; Lançamento de uma central telefônica exclusiva para ofertar o Previ família; Lançamento da carta-convite, no autoatendimento que permite que associados indiquem familiares; Início dos contatos de retenção com participantes que optam pelo Resgate ou pela Portabilidade; Criação do questionário de NPS para formulário de autoadesão para mitigar situações que inibem novas adesões e identificar possibilidades de melhorias; Parcerias com associações AABB Porto Alegre e APABB para ofertar o Previ Família nos canais de comunicação e eventos das entidades; Ações nos eventos de posse: Reformulação do formulário de autoadesão do Previ Futuro, e adesão automática à Capec. Campanha de Cashback para novos planos contratados (devolução das três primeiras contribuições). Reformulação da apresentação do Previ Futuro. Campanha de e-mail marketing com funcionários que tomaram posse em 2022 e ainda não tinham se filiado ao Plano. 	<ul style="list-style-type: none"> Previ família: Das 1.201 novas adesões ao plano, 575 foram feitas por esse novo canal. Capec: Aumento da média de adesões do primeiro para o segundo semestre de 2023 de 151 para 404 planos/ mês, além de um nível de adesão da Capec de 44% nos eventos de posse (ante índice de 26% em 2022). Previ futuro: Nível de adesão de novos funcionários ficou em 80% em 2023 (ante índice de 77% em 2022). 	GRI 3 Tópicos Materiais 2021 SASB Informações Transparentes e Aconselhamento Justo para os Clientes	GERAT	Acionistas Clientes
Aumento do engajamento com associados (P)	<ul style="list-style-type: none"> Lançamento do Previ Presente em 2023, com a apresentação de resultados em 10 capitais brasileiras; Acompanhamento do indicador de Atitudes Previdenciárias; 	<ul style="list-style-type: none"> Encontros presenciais com os associados em diversas cidades do Brasil, com mais de 2 mil atendimentos e palestras, em que foram contratados 127 planos do Previ Família. Iniciativa de educação previdenciária de identificação de público prioritário para estímulo à realização das atitudes previdenciárias. Foram abordados cerca de 1.500 associados prioritários que não pontuavam no indicador. 			



Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema material: Comunicação transparente, relacionamento e satisfação dos associados					
Aumento da satisfação dos associados (P)	<ul style="list-style-type: none"> Criação de um Indicador de satisfação com o atendimento (Central 0800, do Fale Conosco e da Assessoria Previdenciária), acompanhado como meta no Acordo de Trabalho (ATB). Início da medição do Net Promoter Score (NPS) por produtos e serviços. Em 2024, a satisfação com outros serviços e produtos passará a ser acompanhada pelo NPS. 	<ul style="list-style-type: none"> A Previ fechou o ano com um índice de 88,85% de média de satisfação, acima da meta estabelecida (de 87,21%). Esse acompanhamento permitiu realizar iniciativas de melhorias como monitoramentos de qualidade, capacitações, levantamento de necessidades de melhoria nos serviços e no tempo de atendimento, entre outros. Para esse projeto piloto de medição do NPS, foram escolhidos o Empréstimo Simples e a Assessoria Previdenciária, que ficaram com 90% e 94% de média, respectivamente, e estabeleceu-se meta de acompanhamento dos indicadores de 2024. 	GRI 3 Tópicos Materiais 2021 SASB Informações Transparentes e Aconselhamento Justo para os Clientes	GERAT	Acionistas Clientes



Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema material: Desempenho Econômico e Gestão Eficiente dos Recursos					
Impacto financeiro (aumento/diminuição da receita, custo, sanções etc.) (R)	<ul style="list-style-type: none"> Gestão operacional: acompanhamento diligente do orçamento de despesas administrativas, desde o planejamento orçamentário até a execução, com reportes mensais da evolução. Planejamento estratégico: busca pelo equilíbrio do fundo administrativo que suporta a gestão da Previ. A sustentabilidade é acompanhada por um indicador que verifica o quanto os custos operacionais se mostram equilibrados no longo prazo. 	<ul style="list-style-type: none"> O indicador de sustentabilidade do Plano de Gestão Administrativa (PGA) mostrava, ao final de 2023, que o plano está em equilíbrio no longo prazo, denotando que as despesas administrativas estão dentro dos níveis necessários para equilíbrio do PGA. 	GRI 3 Tópicos Materiais 2021 SASB Informações Transparentes e Aconselhamento Justo para os Clientes	GECON	Associados, Patrocinador, Colaboradores
Impacto sistêmico (decorrente de mudanças políticas, culturais, sociais, econômicas ou financeiras) (R)	<ul style="list-style-type: none"> Gestão dos recursos por meio de suas Políticas de Investimentos e da gestão de riscos, que considera as categorias de riscos associadas à atuação da Previ. Cada plano de benefício é tratado de forma distinta quando se trata da gestão de ativos (Plano 1, em que a maior parte dos associados estão aposentados os recursos são orientados pelo passivo, para garantia do pagamento de benefícios e no Previ Futuro e Previ Família, em fase de acumulação de recursos, a busca por performance é o principal norteador). 	<ul style="list-style-type: none"> A Entidade tem conseguido responder a esses impactos sistêmicos e financeiros (ex.: pandemia, efeitos conjunturais, da guerra entre Rússia e Ucrânia, eleições presidenciais), sem nenhum impacto no pagamento de benefícios. 			
Piora da imagem institucional (Potencial) (P)	<ul style="list-style-type: none"> Decisões estratégicas de negócio: são realizados acompanhamentos para revisão da estrutura de ativos/passivos e redução dos riscos financeiros do equilíbrio de longo prazo da Entidade. Relacionamento com os participantes: são efetuadas divulgações de informações tempestivas e ratificadas nos documentos periódicos informativos. 				
Não pagamento de benefícios (P)	<ul style="list-style-type: none"> Definição de diretrizes referente a riscos, gestão de investimentos etc. nas Políticas de Investimentos, e a gestão de riscos estabelece mecanismos de identificação, acompanhamento e mitigação de diversas categorias de risco inerentes às atividades da Previ (mercado, solvência, liquidez, crédito, atuarial, imagem, socioambiental, entre outros). 	<ul style="list-style-type: none"> Gestão de um caixa mínimo de liquidez, que provê mais segurança ao pagamento de benefícios. 			



Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema Material: Desenvolvimento, sucessão e cuidado com os colaboradores					
Adoecimento mental dos colaboradores (R)	<ul style="list-style-type: none"> Palestras e workshops sobre o tema, contratação da plataforma Wellz para terapias online, parceria com psicóloga para ações pontuais 		GRI 3 Tópicos Materiais 2021; GRI 401 Emprego 2016 GRI 403 Saúde e Segurança do Trabalho 2018 e GRI 404 Capacitação e Educação 2016	GETHO	Colaboradores Comunidades
Aumento do engajamento interno (R)	<ul style="list-style-type: none"> Pesquisa de engajamento, eventos para integração dos funcionários, oferta de treinamentos e ações de desenvolvimento, <i>roadmap</i> com iniciativas para evolução cultural/melhoria do clima 				
Aumento do bem-estar e saúde o trabalho (R)	<ul style="list-style-type: none"> Palestras e workshops sobre saúde (mindfulness, massagem, ginástica laboral, atividades esportivas de integração e retomada do convênio Gympass) 	<ul style="list-style-type: none"> Formação de 2 turmas no curso de Ergonomia para Operadores de Teletendimento 			
Sucessão dos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos (PDGT) contempla líderes e potenciais líderes, ocupantes dos cargos de gerente de núcleo, assessoria, analista II e cargos correlatos aos citados anteriormente. O Programa foi concebido para: <ul style="list-style-type: none"> Mitigar o risco sucessório; Garantir a continuidade dos negócios; Empoderar a liderança e reforçar seu papel como formadora/desenvolvedora de pessoas; Mapear os talentos da Previ e acelerar o desenvolvimento da liderança ou de potenciais sucessores. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Estágio, Mentoria, Coaching em Grupo e Cursos. 			

Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema Material: Educação financeira e Previdenciária					
Aumento da educação previdenciária (R)	<ul style="list-style-type: none"> Programa Mais Previ de Educação Financeira e Previdenciária (desde 2011) ações de caráter permanente e programadas, composto por áreas de 5 Diretorias. Em 2023 contou com as iniciativas: <ul style="list-style-type: none"> Assessorias Temáticas para os participantes do Previ Futuro Previ Presente Incentivo ao aumento da contribuição adicional (2B) Previ de Portas abertas Previ Futuro e a Capec nos eventos de posse 	<ul style="list-style-type: none"> O caráter de longo prazo do programa e sua continuidade fizeram com que a educação financeira e previdenciária fosse impulsionada o que é demonstrado na evolução dos indicadores do Programa Mais Previ. 	GRI 3 Tópicos Materiais 2021 GRI G4 FS16 Diretrizes setoriais para serviços financeiros 2013	GERAT	Clientes



Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema Material: Gestão de Riscos e Dever Fiduciário					
<p>Impacto sistêmico (decorrente de mudanças políticas, culturais, sociais, econômicas ou financeiras) (R), de alta probabilidade, e cujas consequências reais podem afetar os ativos de forma direta, reduzindo o patrimônio dos associados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> A Matriz de Riscos Corporativos é usada para identificar, avaliar e monitorar os riscos periódicos a partir do uso de Indicadores-Chave de Riscos (KRIs – Key Risk Indicators), além de ferramentas de controle e avalia sua eficácia semestralmente, quando a criticidade de cada tema de risco declarado é reavaliada. A Matriz de Riscos Operacionais classifica-os quanto à criticidade, e propõe planos de ação para a implementação de melhorias. A Gestão de Riscos nas três linhas de defesa e vai além da conformidade regulatória, baseando-se em boas práticas internacionais. Gestão dos riscos operacionais: Controles para mitigação da probabilidade da ocorrência dos riscos e da amplitude de seus impactos; Remediação de impactos já materializados, existem tarefas de controle detectivas, que permitem a identificação precoce do impacto e atuação para sua redução; Impactos financeiros, decorrentes de falhas operacionais, por exemplo, são acompanhados quanto a suas perdas detectadas e perdas recuperadas. Impactos positivos são divulgados para os stakeholders relacionados aos eventos, como ocorrerem em casos como o recebimento do Selo Pró-Ética e eleição para o Conselho do PRI (Principles for Responsible Investment). Os planos de ação são acompanhados a cada três meses por meio do Relatório Gerencial de Riscos Corporativos, onde são informados prazos e andamento das medidas adotadas. Ainda, são desenvolvidos e iniciados para deslocar a classificação de risco de um determinado tema para patamares mais aceitáveis e de menor exposição. Controles adotados para a mitigação de riscos operacionais e impactos: São consideradas a eficiência e a suficiência de controles para a mitigação dos riscos e impactos, bem como a coleta de evidências); Auditoria Interna avalia a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles e emite recomendações para seu aprimoramento; Envio periódico de documentos ao Patrocinador; Previ é fiscalizada semestralmente e fornece uma série de dados referentes à gestão dos planos. Supervisão permanente pela Previc, tendo em vista a condição de ESI – Entidade Sistemicamente Importante (ex.: solicitação periódica de documentos e atas de reunião, participação dos fiscalizadores em reuniões com áreas da Previ e com os órgãos de governança). 	<ul style="list-style-type: none"> A depender do nível do risco, são desenvolvidos planos de ação visando a convergência dos indicadores aos níveis aceitáveis, sob responsabilidade da área gestora do tema relacionado. No ano de 2023, não houve nenhum tipo de recomendação formal à Previ por parte do Patrocinador e da Previc. As atividades realizadas pelas auditorias interna e externa permitem que as ações de controle aos riscos sejam avaliadas de forma independente e isenta, reportando o atendimento às normas internas e externas e identificando oportunidades de melhoria para as áreas de negócio tornarem mais robustas e seguras suas atividades. 	GRI 3 Tópicos Materiais 2021	CONIN/GEINT	Acionistas
<p>Não pagamento de benefícios (R) pode estar associado aos riscos de mercado, liquidez, crédito, dentre outros riscos corporativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> As métricas de riscos estabelecidas nas Políticas de Investimentos são acompanhadas periodicamente e, em caso de não atingimento, as áreas gestoras são acionadas para esclarecer os motivos e informar medidas para reenquadramento das métricas, além do estabelecimento de KRIs, cuja frequência de atualização pode ser de mensal a anual. 				



Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema Material: Inovação, segurança cibernética e da Informação					
Aumento / diminuição na base de associados (R) e Perenidade da instituição (R)	<ul style="list-style-type: none"> Não foram identificadas ações diretas relacionadas a cibersegurança que possam impulsionar ou mitigar esse impacto. 		GRI 3 Tópicos Materiais 2021 GRI 418 Privacidade do Cliente 2016 SASB Segurança de dados	CONIN/INFOR	Colaboradores Fornecedores Clientes
Melhora/piora na imagem institucional (R) / Percepção de valor pelo associado (R)		<ul style="list-style-type: none"> Impulsionar a melhora da imagem institucional e na perenidade da instituição, no aspecto de cibersegurança. 			
Vazamento de dados na base de associados (P) / Vazamento de dados dos clientes (P)	<ul style="list-style-type: none"> Controles de Acesso Fortes com a adoção de políticas de controle de acesso mais rigorosas para garantir que apenas pessoal autorizado tenha acesso aos dados. Monitoramento Contínuo para identificar vulnerabilidades e atividades suspeitas ou acessos não autorizados. Atualizações e Patches para manter sistemas e softwares atualizados para corrigir vulnerabilidades conhecidas. 				
Novos produtos e negócios previdenciários (R) / Adesão ao teletrabalho (R)					



Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema Material: Gestão de Investimentos ASGI					
Impactos econômico-financeiros (positivos e/ou negativos) (P)	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração de planos de ação para realização de engajamentos; 		GRI 3 Tópicos Materiais 2021; GRI 201 Desempenho Econômico 2016; GRI G4 Diretrizes setoriais para serviços financeiros 2013; SASB Incorporação de fatores ASG na gestão e consultoria de investimentos	DIPAR/DIRIN	Acionistas Clientes
Melhora/ piora na imagem institucional ou Perda da credibilidade devido a imagem vinculada (P e R)	<ul style="list-style-type: none"> Aplicação de questionário ASGI proprietário, considerando materialidade setorial, análise de controvérsias e aplicação de filtros negativos relacionados a integridade; 				
Diminuição da intensidade das Mudanças Climáticas (P)	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração de matriz de riscos ASGI e climático para compor a matriz de riscos corporativos da Previ; e Elaboração de inventário de emissões, inclusive emissões financiadas e atuação em engajamentos para redução de GEE. 				
Aumento/ Diminuição da responsabilidade socioambiental nas investidas (P)	<ul style="list-style-type: none"> Aplicação de questionário ASGI proprietário às empresas investidas (ações de energias renováveis, Green building, produtos naturais etc.). Mapeamento de lacunas ASGI; 				



Impactos relatados e sua classificação (Real R ou Potencial - P)	Medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos a ele relacionados	Resultados alcançados ou esperados	Indicadores reportados	Setor responsável	Stakeholders impactados
Tema material: Governança, Ética e Integridade					
Melhora na imagem institucional (R)	<ul style="list-style-type: none"> Políticas e ações relacionadas às boas práticas da governança, e aos temas ética e integridade influenciam a imagem, credibilidade e o próprio cumprimento do Propósito e da Missão da Entidade, e vão consolidando a imagem e a segurança do cumprimento dos compromissos no longo prazo. 	<ul style="list-style-type: none"> Alcance dos resultados com efeito mais amplo na sociedade e no mercado, além de seus associados, familiares e patrocinador, devido às relevantes participações da Previ em empresas. 	GRI 3 Tópicos Materiais 2021 GRI 203; Impactos Econômicos Indiretos 2016 GRI 205 Combate à Corrupção 2016 SASB Integridade Profissional	GABIN	Acionistas Colaboradores Fornecedores Clientes
Ampliação do uso do ASGI (P)	<ul style="list-style-type: none"> A Previ adota o modelo referencial de três linhas de defesa: (1) áreas de negócios, (2) Gerência de Gestão de Riscos e Compliance, (3) Auditoria Interna 	<ul style="list-style-type: none"> A Previ é referência em governança corporativa, ética e integridade devido à suas ações positivas: ex.: CPI dos Fundos de Pensão em 2015, Selos de autorregulação em governança de investimentos e governança corporativa pela Abrapp em 2021 e 2022, Selo Pró-Ética da Controladoria-Geral da União (CGU) em 2023, com a adoção de políticas e ações que reduzem os riscos de fraude e corrupção). 			
Influência na governança das investidas (P)	<ul style="list-style-type: none"> O Estatuto da Previ respalda a paridade de representação nos conselhos e diretoria e a segregação de funções, minimizando riscos e contribuindo para um ambiente de decisões colegiadas e amparadas no Propósito e Missão da Entidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Influência nas empresas investidas, via disseminação de boas práticas de governança, ética e integridade. 			

CAP. 09
SUMÁRIO
DE CONTEÚDO
GRI, SASB
E ODS





Declaração de uso	A Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – Previ relatou em conformidade com as normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
Normas setoriais GRI e outras normas aplicáveis	GRI 1: Fundamentos 2021 GRI G4: Financial Services Sector Disclosures 2013 SASB Professional & Commercial Services 2018 SASB Asset Management & Custody Activities 2018

GRI Standards 2021/ SASB	Conteúdo	Local/ resposta (Página do relatório completo)/ Omissão	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021	GRI 1: Fundamentos 2021	Ao longo do documento	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	A organização e suas práticas de relato		
	2-1 - Detalhes da organização	Pg. 11	
	2-2 - Entidades incluídas no relato	Pg. 11	
	2-3 - Período de relato, frequência e ponto de contato na organização	Pg. 116 O ponto de contato disponibilizado é o Fale Conosco da PREVI, através do portal da entidade: https://www.previ.com.br/portal-previ/fale-conosco/	
	2-4 - Reformulações de informações	Pg. 12 Os efeitos advindos da reformulação do Plano Estratégico da Previ e seus valores Corporativos serão verificados a partir de 2024, a partir de sua execução.	
	2-5 - Verificação externa	Pg. 117 Não possui verificação externa do relato GRI, apenas dos dados contábeis-financeiros	
	Atividades e trabalhadores		
	2-6 - Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pgs. 12, 13, 14, 113 A cadeia de valor pode ser verificada no Plano Estratégico da PREVI (com destaque para seu Propósito, Missão, Valores, Objetivos, Direcionadores e Indicadores): https://www.previ.com.br/data/files/F2/C3/24/D6/79BE1710BB76BE1716EBF9C2/objetivos_estrategicos.pdf	16
	2-7 - Empregados	Pg. 98	8, 10
	2-8 - Trabalhadores que não são empregados	Pg. 98	8, 10
	Governança		
	2-9 - Estrutura de governança e sua composição	Pgs. 18, 20	
	2-10 - Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pgs. 20 a 26	
	2-11 - Presidente do mais alto grau de governança	Pg. 20	



GRI Standards 2021/ SASB	Conteúdo	Local/ resposta (Página do relatório completo)/ Omissão	ODS	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 - Papel desempenhado pelo mais alto grau de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pgs. 19 a 26 A gestão da supervisão de impactos ocorre de maneira integrada entre os órgãos de governança, utilizando os recursos descritos em seus regulamentos, planos e ferramentas ASGI		
	2-13 - Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pgs. 19, 32		
	2-14 - Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pg. 19		
	2-15 - Conflitos de interesse	Pgs. 19, 31		
	2-16 - Comunicação de preocupações cruciais	Pg. 19		
	2-17 - Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pgs. 19, 103		
	2-18 - Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pg. 19		
	2-19 - Políticas de remuneração	Pg. 111	8	
	2-20 - Processo para determinação da remuneração	Pg. 111	8	
	2-21 - Proporção da remuneração total anual	Pg. 111	10	
	Estratégias, políticas e práticas			
	2-22 - Declaração sobre estratégia de Desenvolvimento Sustentável	Pg. 47		
	2-23 - Compromissos de política	Pg. 27	17	
	2-24 - Incorporação de compromisso de política	Pgs. 27, 103	17	
	2-25 - Processos para reparar impactos negativos	Pg. 32		
	2-26 - Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pg. 29		
	2-27 - Conformidade com leis e regulamentos	Pgs. 29, 30	16	
	2-28 - Participação em associações	Pg. 15		
	Engajamento com Stakeholders			
	2-29 - Abordagem para engajamento de stakeholders	Pgs. 58 a 62		
	2-30 - Acordos de negociação coletiva	Pg. 111	8	



GRI Standards 2021/ SASB	Conteúdo	Local/ resposta (Página do relatório completo)/ Omissão	ODS
Temas materiais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 - Processo de definição de temas materiais	Pg. 118	
	3-2 - Lista de temas materiais	Pg. 118	
Tema material: Gestão de Investimentos ASGI (Ambiental, Social, Governança e Integridade)			
GRI 3: Tópicos Materiais	3-3- Gestão dos temas materiais	Pgs. 54, 58, 125	
GRI 4: Divulgação do Setor de Serviços Financeiros 2013	FS 1 - Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócio	Pgs. 54, 55, 58 a 60	13
	FS 2 - Procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios	Pgs. 26, 54, 55, 58 a 60	16
	FS 3 - Processos para monitorar a implementação e cumprimento dos requisitos ambientais e sociais dos clientes em acordos ou transações	Pgs. 58 a 60	13
	FS 4 - Processo(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar as políticas e procedimentos ambientais e sociais aplicados nas linhas de negócios	Pgs. 48, 58 a 60	4, 12
	FS 5 - Interações com clientes, empresas investidas e parceiros de negócios sobre riscos e oportunidades ambientais e sociais	Pgs. 48, 58 a 60	16
SASB Gestão de ativos e atividades de custódia 2018: Incorporação de Fatores Ambientais, Sociais e de Governança na Gestão e Consultoria de Investimentos	FN-AC-410a.2 - Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) em processos e estratégias de investimento e/ou gestão de patrimônio	Pgs. 48, 58 a 60	16
Tema material: Governança corporativa, ética e integridade			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pg. 126	
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-2 - Impactos econômicos indiretos significativos	Pg. 63	1, 3, 8
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 - Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pg. 29	
	205-2 - Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pg. 29	6
	205-3 - Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pg. 29	
SASB Serviços profissionais e comerciais 2018: Integridade Profissional	SV-PS-510a.1 - Gestão para garantir a integridade profissional	Pgs. 27, 28	
	SV-PS-510.a.2 - Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associado à integridade profissional	Pg. 28 A Previ não verificou perdas monetárias resultantes de procedimentos ilegais associados à integridade profissional	



GRI Standards 2021/ SASB	Conteúdo	Local/ resposta (Página do relatório completo)/ Omissão	ODS
Tema material: Desempenho econômico e gestão eficiente de recursos (Impacto Econômico)			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pg. 63, 121	
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído	Pg. 63	8,9
	201-2-Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pg. 63	
	201-3 - Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Pg. 63	
Tema material: Gestão de risco e dever fiduciário			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pgs. 32, 123	
Tema material: Comunicação transparente, relacionamento e satisfação dos associados			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pgs. 119 e 120	
SASB Gestão de ativos e atividades de custódia 2018: Informações transparentes e conselhos justos para os clientes	FN-AC-270a.3 - Descrição da abordagem para informar os clientes sobre produtos e serviços	Pg. 41	
Tema material: Desenvolvimento, sucessão e cuidado com os colaboradores			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pgs. 98, 103, 122	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados	Pg. 99	8
	401-3 - Licença maternidade/paternidade	Pgs. 100, 111	3, 5, 8
GRI 403: Saúde e Segurança do trabalho 2018	403-5 - Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pgs. 1110, 122	3,8
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	403-6 - Promoção da saúde do trabalhador	Pg. 110	3,8
	404-1 - Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pg. 104	4, 5, 8, 10
	404-2 - Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência	Pgs. 104 a 106	4,8
Tema material: Inovação, Tecnologia, segurança cibernética e da informação			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pgs. 33, 44	
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 - Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Pg. 33	3
SASB Serviços profissionais e comerciais 2018: Segurança de Dados	SV-OS-230a.1 - Descrição para identificar os riscos de segurança de dados	Pg. 33	9
	SV-PS-230a.2 - Descrição das políticas e práticas relacionadas a coleta, uso e retenção das informações dos clientes	Pgs. 33, 35, 41	16
	SV-PS-230a.3 - Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo negócios e informações confidenciais dos clientes (CBI) ou informações pessoalmente identificáveis (PII), (3) número de clientes afetados	Pgs. 33, 34	3, 16



GRI Standards 2021/ SASB	Conteúdo	Local/ resposta (Página do relatório completo)/ Omissão	ODS
Tema material: Educação financeira e previdenciária			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pg. 42	
GRI 4: Divulgação do Setor de Serviços Financeiros 2013	FS 16 - Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiário	Pg. 42	4,10
Tema material: Diversidade, Equidade e Inclusão			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 - Gestão dos temas materiais	Pg. 51	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pg. 107	8, 10
	405-2 - Proporção entre salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pg. 51	5, 8
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 - Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pg. 108	5, 10
GRI 412: Avaliação de Direitos Humanos	412-2 - Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Pg. 107 Embora não tenha realizado medidas para capacitação de empregados em Direitos Humanos, a PREVI conta com a Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, que preza pela proteção dos direitos humanos dentro da corporação.	4, 16
SASB Serviços profissionais e comerciais 2018: Segurança de Dados	SV-PS-303a.1 - Porcentagem de gênero e grupo racial / étnico representação para (1) gestão executiva e (2) todos os outros funcionários	Pgs. 51, 107	10
Disclosures GRI extras: Indicadores não contemplados na materialidade, mas que a Previ decidiu reportar para manter a série histórica e comparabilidade			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pg. 108	5, 10, 16
	405-2 - Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pgs. 52, 109	5, 16
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 - Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pgs. 50, 107 Embora não tenha realizado medidas para capacitação de empregados em Direitos Humanos, a PREVI conta com a Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, que preza pela proteção dos direitos humanos dentro da corporação.	5, 10, 16
GRI 412: Avaliação de Direitos Humanos	412-2 - Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Pgs. 50, 107 Embora não tenha realizado medidas para capacitação de empregados em Direitos Humanos, a PREVI conta com a Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, que preza pela proteção dos direitos humanos dentro da corporação.	4, 5, 8, 10, 16
	412-3 - Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos		8, 16

O Relatório Anual 2023 é uma publicação da Previ – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – Praia de Botafogo, 501, 3º e 4º andares, Botafogo, Rio de Janeiro (RJ) – CEP 22.250-040

Coordenação

Gerência de Estratégia, Governança e Sustentabilidade

Produção, Diagramação e Finalização

Agência A+



Imagens

freepik



www.previ.com.br



Previ