



Plano de Governança Corporativa 2018 - 2020

Diretoria:

André Leandro Magalhães - PR

Antônio Ricardo de Oliveira Junqueira - DRD

Júlio César de Araújo Nogueira – DFS / DPE

Matheus Belin – DIT

Equipe de Elaboração do Plano de Governança:

Ana Flávia Ribeiro - CGSI

Corinto Meffe – ESPG

Emerson Dantas - ESPG

Frankmar Fortaleza– ESPG

Gualter Neto – PR

Janaína Mansur – CGSI

João Paulo Vieira Tinoco - ESPG

José Porfirio A. de Miranda - SUGV

Marco Pombo - CGSI

Maurício Oliveira – ESCR

Paulo Machado - SECE

Thiago Vesely – PR

Verônica Sobroza - ESPG

Willian Bini - ESCR

Coordenação do Plano de Governança:

José Porfirio Araújo de Miranda - SUGV

Introdução

A Dataprev tem aprimorado o modelo de gestão nos últimos anos, com foco no aumento do investimento para a estruturação da Governança Corporativa e no alinhamento do Planejamento Estratégico com os demais instrumentos de planejamento da empresa.

Nesse contexto, os orientadores estratégicos da organização foram estabelecidos com a Roda da Estratégia e as ações e atividades operacionais com o advento do Plano de Ação. No ano de 2016, os instrumentos táticos, dentre os quais se destaca o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTI), também passaram por um processo de aprimoramento, buscando um maior alinhamento com a Roda da Estratégia e o Plano de Ação.

Desde 2016, existe uma percepção institucional sobre a importância de aperfeiçoar a gestão da empresa incorporando as práticas de Governança Corporativa, que para o mundo privado, comprovadamente, aprimoraram a gestão e a sustentabilidade das empresas.

Na esfera governamental, as recomendações do Ministério do Planejamento, as orientações dos órgãos de controle e a promulgação da Lei 13.303/2016, publicada em 30 de junho de 2016 (Lei das Estatais), reforçam a necessidade de investir na Governança Corporativa e servem como amparo para a formulação de um modelo de governança para empresa.

Nesse sentido, com a edição da referida lei, apoiada pelas orientações da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR), a Dataprev intensificou as ações para alcançar a aderência necessária aos mecanismos de governança emanados pelos normativos e orientações do Governo Federal.

Para atender ao novo cenário, a Dataprev estabeleceu resultado específico no Plano de Ação de 2017 para alinhar a empresa aos dispositivos da Lei das Estatais; ao decreto regulamentador da lei; e às Resoluções CGPAR; e criou uma unidade interna no decorrer do ano de 2017 para tratar da

Governança Corporativa na empresa: a Superintendência de Governança e de Gestão Estratégica (SUGV), que tem por objetivo “Alinhar ações estratégicas, otimizar os processos de negócios, promover a integridade corporativa, acompanhar e controlar projetos e programas, promover a segurança da informação e a gestão de riscos corporativos e acompanhar o desempenho organizacional”.

A Governança Corporativa

A Governança Corporativa tem um histórico recente, mas as motivações demonstram a sua consolidação em princípios sólidos para garantir a efetividade das ações estratégicas, a longevidade e a sustentabilidade das organizações.

A preocupação da Governança Corporativa é, portanto, criar um conjunto eficiente de mecanismos, tanto de incentivos quanto de monitoramento, com a finalidade de assegurar que o comportamento dos administradores esteja sempre alinhado com os propósitos e interesses da empresa.

No começo da década de 90, com a crise financeira que assolou o mundo, o Banco da Inglaterra criou uma comissão para elaborar o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. Tais práticas foram adotadas com maior vigor a partir de 2002, depois que demonstrações financeiras fraudulentas foram detectadas em empresas nos Estados Unidos.

Logo no início do século, diversos países começaram a se dedicar à temática da governança e inúmeras publicações oficiais começaram a ser disseminadas para que a Governança Corporativa se tornasse uma prática corriqueira nas organizações privadas e, alguns anos depois, na esfera pública.

O avanço da Governança Corporativa no setor público

Desde 1980 existem iniciativas que, embora não fossem conceituadas como Governança, buscavam a melhoria da gestão corporativa, um dos alicerces de um bom modelo de Governança.

O Programa Nacional de Desburocratização é um marco na Administração Federal brasileira, com a sua preocupação de otimizar e dinamizar os processos administrativos internos e de adotar processos mais ágeis na prestação de serviços ao cidadão.

No ano de 2005, foi criado o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (Gespública), com a missão de “promover a gestão pública de excelência, visando contribuir para a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão e para o aumento da competitividade do País”. Embora não seja direcionado para as empresas estatais, apresenta um conjunto de disciplinas que podem ser adequadas e incorporadas para melhoria da gestão, dentre elas se destacam: Gestão de Processos, Simplificação Administrativa e Indicadores de Gestão.

No ano de 2014, o Tribunal de Contas de União lançou o livro “Governança Pública: Referencial Básico de Governança Aplicado”, apresentando um conjunto de mecanismos de liderança, de estratégia e de controle, que devem ser postos em prática para “avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e prestação de serviços de interesse da sociedade”. Esse documento serve como referência para elaboração do presente plano.

Em 2016, foi promulgada a Lei das Estatais, Lei 13.303/2016, que segundo o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), “disciplina aspectos de governança e de licitação previstos no Estatuto Jurídico das Empresas Estatais”. O documento traz regras específicas para gestão das empresas estatais e o detalhamento dos mecanismos e estruturas de transparência e governança. No final de 2016 foi publicado o Decreto 8.945/2016, que regulamenta, no âmbito da União, a Lei 13.303, de 30 de junho de 2016.

No ano de 2017, o MP, representado pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST), desenvolveu o Índice de Governança (IG/SEST), para fins de mensuração de cumprimento da Lei 13.303/2016 e para acompanhar a qualidade e a maturidade do nível de governança das empresas estatais. O primeiro relatório do IG/SEST foi divulgado no dia 11 de novembro e a Dataprev ficou com a nota 4,23 e atingiu o nível 3 na pontuação geral.

O modelo de Governança Corporativa para Dataprev

A Dataprev tem obtido muitos avanços nos últimos anos para estabelecer sua estrutura de governança, dentre os quais se destacam: a criação da Assembleia Geral; a estruturação de comissão para atender transitoriamente as atribuições do Comitê de Elegibilidade Estatutário; a aprovação pelo Conselho de Administração do calendário de ações que independem de alteração no Estatuto Social; a aprovação da Política de Gestão de Riscos; e a revisão do Manual de Compras, que está em fase de conclusão.

Recentemente, na 3ª Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 13 de novembro de 2017, foi aprovada a versão para adaptação integral do Estatuto Social da Dataprev aos mandamentos da Lei 13.303/2016, Decreto 8.945/2016 e Resoluções CGPAR. O referido Estatuto foi publicado no Diário Oficial da União em 21 de novembro de 2017, atendendo a uma parte considerável do que foi objeto de avaliação pelo IG/SEST.

O presente documento tem o propósito de apresentar um plano para instauração do modelo de Governança Corporativa, desenvolver o Programa de Governança Corporativa da empresa e definir as diretrizes para criação de um Plano Diretor de Governança Corporativa, devidamente alinhado com a Roda da Estratégia, o Plano de Negócios e a Cadeia de Valor.

A proposta inicial foi elaborada pela SUGV e os desdobramentos contam com apoio de toda estrutura da empresa, sendo a sua construção coordenada com as demais superintendências da empresa.

O objetivo é que a proposta do plano seja analisada e aprovada pela Diretoria Executiva, para que depois seja submetida formalmente ao Conselho de Administração da Empresa, instaurando o primeiro Plano de Governança Corporativa da Dataprev, para o ciclo 2018-2020.

A implantação do modelo de Governança Corporativa gera mudanças organizacionais, que passam pelo próprio Conselho de Administração até as instâncias operacionais da empresa. Essas mudanças necessitam ser articuladas com a estrutura, as políticas, os processos e os métodos de trabalho da empresa.

O modelo desdobra-se em eixos de atuação, na criação do Programa de Governança, na estruturação de comitês, subcomitês, diretrizes, políticas e no Plano de Trabalho, que possibilitam a efetiva implantação da Governança Corporativa na empresa.

O modelo inicia a sua construção no ano de 2017, com prioridade para o desenvolvimento do Programa de Governança e para atender os itens previstos na Lei das Estatais e no IG/SEST, e será desenvolvido por completo num período de três anos, alcançando o seu estágio final no ano de 2020, quando a Dataprev pretende alcançar um grau de excelência em Governança Corporativa no setor público.

No decorrer de cada ano, um conjunto de etapas estão pré-definidas, dentre as quais se destacam:

- **No início de 2018, desenvolver o Programa de Governança Corporativa da Dataprev;**
- **Revisar anualmente o Plano de Governança;**
- **Em 2018, elaborar, no início do exercício, o detalhamento das ações previstas para o ano corrente, com prioridade para os itens previstos no IG/SEST e no Plano de Governança Corporativa;**
- **No final de 2018, elaborar a revisão e o detalhamento das ações previstas para o ano de 2019;**
- **No final de 2019, elaborar a revisão e o detalhamento das ações previstas para o ano de 2020;**
- **No final de 2020, elaborar a avaliação do Plano de Governança vigente e elaborar o Plano de Governança para o triênio 2021-2023.**

Os Eixos para a Governança Corporativa na Dataprev

Os eixos previstos para comporem a estrutura do Plano de Governança seguem o modelo proposto pelo Tribunal de Contas da União no livro sobre Governança Pública, excetuando o Eixo Estruturante, que tem por objetivo definir o conjunto de ações internas, que são necessárias para o suporte e sustentação da Governança nos processos internos da empresa. Sendo assim, quatro eixos fazem parte da estrutura do Plano de Governança, descritos no Quadro de Ações (*RoadMap*) e na Programação das Ações, sendo eles:

- **Estruturante;**
- **Estratégia;**
- **Liderança;**
- **Controle.**

As Dimensões para a Governança Corporativa na Dataprev

Existem disciplinas que fazem parte das boas práticas de Governança Corporativa e são estudadas pela academia, pelos especialistas e pelas organizações, que consolidam e difundem a aprendizagem e o conhecimento em torno do tema. Com o propósito de apoiar o detalhamento das ações por eixo e designar funções específicas para um rol de ações, estão previstas as seguintes Dimensões:

- **Integridade, Ética e Transparência;**
- **Gestão de Riscos e de Conformidade;**
- **Gestão Financeira e Governança das Contratações;**
- **Gestão de Pessoas;**
- **Responsabilidade Corporativa e *Accountability*(*);**
- **Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação;**
- **Gestão da Governança (modelo 5E**).**

As Dimensões listadas serão consideradas durante a formulação do Programa de Governança, do Plano Diretor de Governança Corporativa, o planejamento anual das ações e na etapa de detalhamento anual do Plano de Governança.

* *Accountability*: é um termo da língua inglesa que pode ser traduzido para o português como responsabilidade com ética e remete à obrigação, à transparência, de membros de um órgão administrativo ou representativo de prestar contas a instâncias controladoras ou a seus representados.

** modelo 5E: Eficaz, Efetivo, Econômico, Eficiente e Excelência.

Ações da Governança Corporativa - DATAPREV

1. ESTRUTURANTE

1.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

- Criar o Programa de Governança Corporativa (GC)
- Definir os processos do modelo de Governança Corporativa
- Implantar o processo de funcionamento da Ouvidoria
- Definir os processos para implantação da Gestão do Conhecimento
- Mapear e normatizar os processos do Planejamento Estratégico
- Aprimorar a Gestão Corporativa de Tecnologia da Informação e Comunicação
- Criar o acervo Corporativo de Lições Aprendidas, alinhado à Gestão do Conhecimento
- Realizar estudo de viabilidade para criação da Corregedoria

1.2. PROCESSOS

- Priorizar processos para transformação de negócio
- Expandir a Implantação da automação de processos
- Estabelecer a sistemática de gestão de processos em toda Cadeia de Valor

1.3. PROJETOS

- Criar o modelo do nível de maturidade em Gestão de Projetos
- Otimizar o modelo de gestão empresarial para o foco em portfólio, programas e projetos

2. PLANEJAMENTO

2.1. COMUNICAÇÃO

- Elaborar a Política de Comunicação Corporativa
- Implantar o modelo de relacionamento com as partes interessadas

2.2. PLANEJAMENTO

- Rever o Planejamento Estratégico (PE) (definição de metas e indicadores)
- Estabelecer a Governança para a composição do Portfólio de Investimentos
- Estabelecer a atuação dos comitês e subcomitês voltados para garantir a Governança Corporativa
- Sistematizar a elaboração dos documentos de Governança – obrigações legais e do Plano de Governança Corporativa (GC)
- Promover o alinhamento dos instrumentos de planejamento da empresa

2.3. MONITORAMENTO

- Revisar a política de distribuição de lucros e “dividendos”
- Integrar o processo de monitoramento de portfólio, programas, projetos, Plano de Ação e riscos

3. LIDERANÇA

3.1. COMPETÊNCIAS

- Avaliar o desempenho da alta administração
- Otimizar o fluxo para o processo decisório e mapeá-los
- Montar Programa de Capacitação dos Dirigentes e Conselheiros com base na Lei das Estatais e nos instrumentos de GC
- Definir o balanceamento de poder e a segregação de funções críticas
- Mapear competências por processos finalísticos para Tomada de Decisão

3.2. COMPORTAMENTOS

- Rever e pactuar o Código de Ética, de Conduta e de Integridade
- Estabelecer a Política de Consequências
- Ampliar o Conhecimento em Governança Corporativa

3.3. FORÇA DE TRABALHO

- Estabelecer a Política de Gestão de Pessoas
- Estabelecer o modelo de seleção da alta administração
- Aprimorar a utilização do Banco de Talentos
- Identificar o motivo de saída ou movimentação do profissional
- Identificar e documentar as lacunas profissionais
- Aprimorar a definição de provimento da FT (pela necessidade)
- Criar política para assegurar a disponibilidade de sucessores
- Estabelecer critérios para assumir função de confiança

4. CONTROLES

4.1. RISCOS

- Estabelecer o sistema de gestão de riscos e controle interno
- Avaliar o desempenho da gestão de riscos corporativos
- Monitorar os alinhamentos críticos: estratégia, riscos, controles, conformidade (compliance), incentivos e pessoas.
- Avaliar o equilíbrio econômico-financeiro nos contratos Retorno Sobre Investimento (ROI)

4.2. TRANSPARÊNCIA E ACCOUNTABILITY

- Garantir a conformidade com as regulamentações
- Realizar estudo para aprimoramento do Acordo de Nível de Serviço (ANS) / Acordo de Nível Operacional (ANO)
- Alcançar as obrigatoriedades legais previstas na Lei de Acesso à Informação (LAI) - transparência ativa e de classificação da informação

4.3. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

- Definir a estratégia de Segurança da Informação (SI) - metas, transparência e envolvimento das partes interessadas
- Avaliar e apresentar os resultados de SI, alinhado ao princípio da transparência

4.4. CONTINUIDADE DE NEGÓCIOS

- Revisar a estratégia de CN (metas, transparência e envolvimento das partes interessadas)
- Avaliar e apresentar resultados de CN, alinhado ao princípio da transparência

Programação das Ações

1. EIXO ESTRUTURANTE	2018		2019		2020	
	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM
1.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA						
Criar o Programa de Governança Corporativa						
Definir os processos do modelo de Governança Corporativa						
Implantar o processo de funcionamento da Ouvidoria						
Definir os processos para implantação da Gestão do Conhecimento						
Mapear e normatizar os processos do Planejamento Estratégico						
Aprimorar a Gestão Corporativa de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)						
Criar o acervo Corporativo de Lições Aprendidas, alinhado à Gestão do Conhecimento						
Realizar estudo de viabilidade para criação da Corregedoria						
1.2. PROCESSOS						
Priorizar processos para transformação de negócio						
Expandir a Implantação da automação de processos						
Estabelecer a sistemática de gestão de processos em toda Cadeia de Valor						
1.3. PROJETOS						
Criar o modelo do nível de maturidade em Gestão de Projetos						
Otimizar o modelo de gestão empresarial para o foco em portfólio, programas e projetos						

2. EIXO ESTRATÉGIA	2018		2019		2020	
	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM
2.1. COMUNICAÇÃO						
Elaborar a Política de Comunicação Corporativa						
Implantar o modelo de relacionamento com as partes interessadas						
2.2. PLANEJAMENTO						
Rever o Planejamento Estratégico (PE) da empresa (contemplando a definição de metas e indicadores)						
Estabelecer a Governança para a composição do Portfólio de Investimentos						
Estabelecer a atuação dos comitês e subcomitês voltados para garantir a Governança Corporativa						
Sistematizar a elaboração dos documentos de Governança (obrigações legais e do Plano de Governança)						
Promover o alinhamento dos instrumentos de planejamento da empresa						
2.3. MONITORAMENTO						
Revisar a política de distribuição de lucros e "dividendos"						
Integrar o processo de monitoramento de portfólio, programas, projetos, Plano de Ação e riscos						

3. EIXO LIDERANÇA	2018		2019		2020	
	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM
3.1. COMPETÊNCIAS						
Avaliar o desempenho da alta administração						
Otimizar o fluxo p/o processo decisório (responsabilidades/alçadas) e mapeá-los						
Montar Programa de Capacitação dos Dirigentes e Conselheiros com base na Lei das Estatais e nos instrumentos de Governança						
Definir o balanceamento de poder e a segregação de funções críticas						
Mapear competências por processos finalísticos para Tomada de Decisão						
3.2. COMPORTAMENTOS						
Rever e pactuar o Código de Ética, de Conduta e de Integridade						
Estabelecer a Política de Consequências						
Ampliar o Conhecimento em Governança Corporativa						
3.3. FORÇA DE TRABALHO (FT)						
Estabelecer a Política de Gestão de Pessoas						
Estabelecer o modelo de seleção da alta administração						
Aprimorar a utilização do Banco de Talentos						
Identificar o motivo de saída ou movimentação do profissional						
Identificar e documentar as lacunas profissionais						
Aprimorar a definição de provimento da FT (pela necessidade)						
Criar política para assegurar a disponibilidade de sucessores						
Estabelecer critérios para assumir função de confiança						

4. EIXO CONTROLE	2018		2019		2020	
	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM
4.1. RISCOS						
Estabelecer o sistema de gestão de riscos e controle interno						
Avaliar o desempenho da gestão de riscos corporativos						
Monitorar os alinhamentos críticos: estratégia, riscos, controles, conformidade (<i>compliance</i>), incentivos e pessoas.						
Avaliar o equilíbrio econômico-financeiro nos contratos Retorno Sobre o Investimento (ROI)						
4.2. TRANSPARÊNCIA e ACCOUNTABILITY						
Garantir a conformidade com as regulamentações						
Realizar estudo para aprimoramento do Acordo de Nível de Serviço (ANS) / Acordo de Nível Operacional (ANO)						
Alcançar as obrigações legais previstas na Lei de Acesso a Informação (LAI) - transparência ativa e de classificação da informação						
4.3. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO (SI)						
Definir a estratégia de SI (com metas, transparência e envolvimento das partes interessadas)						
Avaliar e apresentar os resultados de SI, alinhado ao princípio da transparência						
4.4. CONTINUIDADE DO NEGÓCIO (CN)						
Revisar a estratégia de CN (com metas, transparência e envolvimento das partes interessadas)						
Avaliar e apresentar resultados de CN, alinhado ao princípio da transparência						