

The background of the entire image is a photograph of a family of four in a lush garden. A Black man with glasses and a beard, wearing an orange shirt, is smiling and holding a young child with curly hair. A white woman with curly hair is smiling and looking towards the man. A young girl with dark hair in a braid, wearing a yellow shirt, is standing next to the woman. The scene is set outdoors with green foliage and a fence in the background.

Relatório Anual 2024



Sumário

Apresentação | 03

Mensagem das lideranças | 05

A Previ | 11

Participação em iniciativas | 16

Prêmios e reconhecimentos | 17

Governança e integridade | 18

Governança corporativa | 19

Ética e integridade | 30

Gestão de riscos e dever fiduciário | 37

Segurança cibernética e da informação | 39

Estratégia | 42

Plano Estratégico e Tático 2024-2028 | 43

Associado: a razão de ser Previ | 46

Inovação e tecnologia | 51

Sustentabilidade | 54

Sustentabilidade e fundos de pensão | 55

Investimentos | 58

Políticas de investimentos | 60

Estrutura e gestão de investimentos | 61

Operações com participantes | 73

Desempenho e planos administrados | 75

Cenário econômico em 2024 | 76

Planos administrados | 77

Análise de resultado dos perfis de investimento | 84

Gestão de relacionamento | 104

Relacionamentos | 105

Nossos colaboradores | 106

Demais partes interessadas | 123

Sobre o relatório | 127

Materialidade | 129

Sumário de conteúdo GRI, SASB e ODS | 139

Créditos | 153



Apresentação

Apresentação

GRI 2-3

Seja bem-vindo ao Relatório Anual 2024 da Previ. A publicação, elaborada seguindo as principais diretrizes internacionais de reportes corporativos de sustentabilidade ([leia mais na página 127](#)), apresenta informações sobre as realizações da Entidade no ano, com foco nos resultados financeiros e nas ações ambientais, sociais, de governança e de integridade (ASGI).

A Previ adota como base para produção deste relatório o princípio da transparência, trazendo informações e dados objetivos, para a simples compreensão dos resultados obtidos em 2024. A estrutura editorial foi construída com esse intuito, apresentando uma organização lógica de conteúdos, que relatam as ações de governança e integridade, as estratégias organizacionais da Entidade, as iniciativas de sustentabilidade, os planos administrados e seus desempenhos, além de tratar da forma como são geridos os relacionamentos com os seus diversos públicos, os *stakeholders*.

Aliás, é para esses públicos que a Previ destina este relatório. Entre eles destacam-se os seus associados, o patrocinador Banco do Brasil, as demais entidades de previdência complementar, os agentes de mercado, o poder público em suas diversas instâncias, os funcionários e a sociedade.

Tendo como base os valores corporativos da Previ, este documento busca mostrar os resultados do trabalho da Entidade para o cumprimento de seu propósito de cuidar do futuro das pessoas e de 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.

Boa leitura!



Mensagem das lideranças GRI 2-22

Diretoria Executiva

Em 2024, a Previ completou 120 anos e se mostrou firme no propósito de cuidar do futuro das pessoas. E parte fundamental do zelo com seus associados está na administração de seus planos. O ano de 2024 foi desafiador para o mercado financeiro, o que impactou diretamente os investimentos da Previ. Ativos importantes da carteira ficaram com os seus valores depreciados, mas a Previ não precisou vender nenhum ativo por um preço abaixo do valor de mercado para honrar os seus compromissos. A Previ tem uma política de caixa mínimo, que garante o pagamento de R\$ 16 bilhões em benefícios por ano, independentemente do cenário econômico. Esse valor corresponde a 17% do total de benefícios pagos pela previdência fechada no Brasil.

O Plano 1, de benefício definido, tem patrimônio de R\$ 239 bilhões e quase 100% dos associados em gozo de aposentadoria ou pensão, por isso a estratégia é manter o equilíbrio do plano para cumprir seus compromissos com o pagamento de benefícios até 2100, quando se prevê que

o plano será extinto. Foi com esse objetivo que, em 2012, o Plano 1 iniciou a estratégia de imunização, que reduz a exposição em renda variável e aumenta em renda fixa, invertendo a proporção dessas classes de ativos na carteira de investimentos, para reduzir riscos.

Para o Previ Futuro, que está em fase de acumulação e conta com R\$ 34,5 bilhões em ativos, a busca é por *performance*. As reservas desse plano são individuais, e o participante escolhe entre os oito perfis de investimento, sendo quatro riscos-alvo e quatro ciclos de vida. Questões conjunturais fizeram com que a rentabilidade consolidada de 2024 do Previ Futuro ficasse em -0,20%, porém, com o crescimento patrimonial de aproximadamente R\$ 1,8 bilhão, o plano segue sólido e focado no longo prazo.

Não podemos esquecer do Previ Família, lançado em 2020, para atender às necessidades de médio e longo prazos dos familiares dos associados. Em 2024, uma proposta de atualização do regulamento foi feita com o objetivo de tornar o plano



mais flexível e atender à Resolução 23 da Previc, além de estabelecer alterações relevantes para resgate e portabilidade, em conformidade com a Resolução CNPC 5O. A proposta está seguindo os trâmites de aprovação.

O ano de 2024 foi de grandes conquistas no ambiente regulatório, no qual a Previ atua constantemente, junto a outras entidades e agentes representativos do setor, na defesa dos interesses dos associados. Logo no início do ano, foi publicada a Lei nº 14.803/2024, que permitiu a participantes e assistidos de plano de previdência complementar optarem pelo regime de tributação no momento da obtenção do benefício ou do primeiro resgate dos valores acumulados. Essa opção antes era realizada obrigatoriamente na adesão.

Outras conquistas foram as publicações das resoluções CNPC 6O, que possibilita a inscrição automática de participantes nos

planos de benefícios administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar; CNPC 61, que voltou a permitir a marcação na curva de títulos públicos federais em planos CD e CV; e CNPC 62, que flexibilizou o regramento do Plano de Gestão Administrativa para facilitar o investimento das EFPCs no fomento e divulgação de novos planos.

A agenda ASGI, que debate os critérios ambientais, sociais, de governança e de integridade, segue presente no dia a dia da Previ, inclusive na composição dos portfólios, proporcionando uma gestão mais eficiente e alinhada às melhores práticas de investimento responsável. Uma das ferramentas utilizadas pela Previ na análise de seus investimentos é o *rating* ASGI. A metodologia também estará disponível para todo o setor de entidades fechadas de previdência complementar, por meio de um convênio com a Abrapp – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência

Complementar, compartilhando sua experiência com outros fundos vinculados à associação.

A Previ, que serviu de modelo para a previdência oficial e para todas as outras entidades de previdência complementar, segue sendo exemplo de governança e solidez. Com patrimônio de R\$ 275,7 bilhões, a Entidade continua a gerir seus ativos com diligência. As decisões seguem um processo pautado por análises técnicas e por um conjunto de diretrizes e medidas, que compõem suas Políticas de Investimentos e norteiam a gestão de longo prazo dos ativos, sempre focadas no equilíbrio e perenidade dos planos de benefícios.

São 120 anos de história e um horizonte infinito à frente.



Conselho Deliberativo

Em 2024, a Previ completou 120 anos cuidando do futuro das pessoas. Esse propósito, que motivou os fundadores a criarem a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil, continua nos motivando tanto em tempos menos voláteis quanto em períodos mais complexos e desafiadores como o atual. Essa é uma característica da Previ: as conjunturas passam e o compromisso com o pagamento de benefícios e com a proteção a nossos associados e familiares continua sendo cumprido.

Em um ano tão especial como 2024, isso não seria diferente. Ultrapassamos a marca de R\$ 16,5 bilhões em benefícios pagos, o que representa mais de R\$ 1,3 bilhão por mês voltando aos aposentados do Plano 1 e Previ Futuro como fruto das contribuições vertidas durante seu período laboral. Esse é o nosso resultado. Ainda que a Previ seja reconhecida como um grande investidor institucional, com mais de R\$ 275 bilhões em ativos totais sob gestão, é sempre bom lembrar o objetivo desses recursos: pagar benefícios.

O cenário econômico do último ano mostrou-se bastante desafiador, com uma combinação de risco fiscal, alta de juros e inflação. O índice Ibovespa recuou mais de 10%. Apesar da conjuntura, o Plano 1 se manteve em equilíbrio e em

plena situação de solvência. A desvalorização do portfólio em 2024, que resultou em um déficit acumulado de R\$ 3,16 bilhões, é uma fotografia de momento e não representa qualquer tipo de prejuízo aos associados e à segurança de longo prazo do plano. Apenas reforça a solidez dos investimentos que, mesmo em situações conjunturalmente adversas, continuam garantindo o pagamento dos benefícios agora e no futuro.

No Previ Futuro, recebemos mais de 2 mil novos colegas em 2024 e o total de ativos sob gestão ultrapassou os R\$ 34,5 bilhões. Atuamos na resolução de pautas regulatórias importantes para os associados, como a opção pelo regime de tributação no momento de recebimento do benefício. Estamos investindo na modernização da gestão de investimentos, na comunicação e no relacionamento.

A rentabilidade do Previ Futuro também foi afetada pelo cenário econômico volátil de 2024. Nessas condições, os resultados tendem a ser ruins em uma janela de curto prazo. A rentabilidade acumulada no ano ficou em -0,20%, portanto abaixo do índice de referência, mas é sempre importante analisar o desempenho em janelas temporais mais longas e, principalmente, tomar decisões com serenidade em momentos

de incerteza. Como gostamos de frisar, o objetivo final é o pagamento de benefícios.

Um caminho de 120 anos não se trilha sozinho e, não à toa, a força da Previ sempre esteve no coletivo. Somos uma Entidade criada e gerida pelos próprios associados, todos oriundos da comunidade de funcionários do Banco do Brasil. Contamos com uma governança sólida, de representação paritária entre representantes do patrocinador e eleitos pelos associados, todos participantes da Previ. Essa governança garante que as decisões sejam colegiadas, com segregação de funções e embasamento em estudos técnicos elaborados por funcionários que são, também, associados da Previ.

E o caminho para o futuro não será trilhado sem levar em conta os aspectos ambientais, sociais, de governança e de integridade (ASGI). Como entidade de previdência que pagará benefícios no longo prazo, não há outra opção. Em 2024, realizamos a segunda edição do Seminário SIGA, em que discutimos a evolução desses temas com o mercado. Também firmamos o Pacto ASGI, para compartilhar com outras entidades fechadas de previdência complementar a metodologia proprietária da Previ de estabelecimento de um *rating* ASGI para empresas. É

nosso papel contribuir para um ambiente de negócios sólido, longo e alinhado a um mundo em transformação constante. Afinal, continuaremos tendo de investir nesse mesmo mercado para rentabilizar as reservas dos associados. Por isso a Previ seguirá capitaneando a pauta ASGI como sempre fez, ciente de seu papel na sociedade e de sua responsabilidade na vida de todos nós, associados.



Conselho Fiscal

Sempre citamos a governança da Previ como uma de suas principais forças, base para a solidez de uma Entidade que completou 120 anos cumprindo seu papel de pagar benefícios a seus associados. Fazer parte dessa governança, ainda mais no papel de conselheiros fiscais, traz enormes responsabilidades. Afinal, cabe a nós fiscalizar o cumprimento do Estatuto, dos regulamentos dos planos e demais normas internas da Previ. São cerca de 200 mil associados e seus familiares protegidos por essas ferramentas e é nossa responsabilidade certificar seu funcionamento.

E assim como foi nos últimos 120 anos, a Previ segue funcionando muito bem. Afinal, foram pagos em 2024 mais de R\$ 16 bilhões em benefícios e chegamos a mais de R\$275 bilhões em ativos totais sob gestão. Esse valor representa segurança de longo prazo para nossos associados.

Tudo isso em um ano em que a conjuntura econômica foi muito difícil, com Ibovespa caindo, juros e inflação em alta. A desvalorização do portfólio fez com que o Plano 1 fechasse 2024 com um déficit acumulado de R\$ 3,16 bilhões. Nesses momentos, a solidez da

governança, acompanhada diligentemente pelo Conselho Fiscal, faz a diferença. A Previ não precisa se desfazer de nenhum ativo momentaneamente depreciado. O plano conta com bons investimentos, de empresas da economia real, e já tem grande parte de seu passivo imunizado, ou seja, amparado por títulos públicos federais que garantem rentabilidade acima da taxa atuarial. O resultado disso é um plano equilibrado e solvente mesmo após um ano de muita volatilidade.

No Previ Futuro, a história não foi diferente. Os impactos na rentabilidade dos perfis foram claros, com a volatilidade aumentada pela obrigação legal, vigente até o fim do ano passado, de se marcar os títulos públicos federais a mercado. Essa obrigatoriedade caiu, em mais um avanço regulatório que contou com apoio da Previ. Isso permitirá que os ativos sejam contabilizados com a visão de longo prazo que caracteriza a gestão previdenciária, reduzindo volatilidades desnecessárias. Como fiscalizadores, estamos atentos à gestão do Previ Futuro, acompanhando o rigoroso cumprimento da Política de Investimentos e as evoluções de tecnologia e processos, como o Projeto Cotas, que permitirá

uma gestão ainda mais eficiente para os associados.

Essa diligência se estende ao monitoramento de Previ Família e Capec, bem como ao Plano de Gestão Administrativa, o PGA, responsável pelo custeio da gestão da Previ. Por meio de relatórios apresentados e discutidos periodicamente, o Conselho Fiscal tem a oportunidade de avaliar de forma minuciosa os números da Entidade, de forma transparente e completa, o que nos dá tranquilidade para mais uma vez emitir nosso parecer favorável à aprovação das demonstrações financeiras da Previ.

O ano de 2024 foi marcante em muitos sentidos. Seja pelos 120 anos de existência da Previ, seja por termos comprovado, por mais um ano, a solidez de uma Entidade gerida pelos seus próprios associados. Nós, que somos parte do Conselho Fiscal, também somos associados e temos a honra de exercer uma função tão relevante de cuidado com o patrimônio de 200 mil famílias. Seguimos fortes nesse propósito, trabalhando para dar ainda mais segurança à gestão da Previ e contribuir com a construção de um futuro mais tranquilo para os associados.



Conselho Consultivo do Plano 1

A Previ completou 120 anos em 2024 renovando seu compromisso com a proteção de associados e seus familiares: ultrapassamos a marca de R\$ 16,5 bilhões pagos em benefícios no ano, maioria absoluta no Plano 1, que tem mais de 97% de seus associados entre aposentados e pensionistas.

No Conselho Consultivo, acompanhamos de perto a gestão do plano nesse ano de tanta dificuldade no mercado. Pudemos comprovar o sucesso da estratégia de imunização do passivo do Plano 1, que protege o plano dessas oscilações e ainda garante recursos para pagamento dos benefícios sem que precisemos nos desfazer de ativos em momento de desvalorização.

O déficit acumulado de R\$ 3,16 bilhões, registrado ao fim do ano, mostra a importância de construirmos reservas de segurança, como a de 2023, que nos permitem atravessar com mais tranquilidade momentos difíceis em termos de rentabilidade.

Sabemos que, na gestão de planos previdenciários, o que vale mesmo é a visão de longo prazo. Movimentos bruscos e alterações de rota em situações meramente conjunturais não combinam com o dever fiduciário de se pagar benefícios por décadas e décadas. A previsão é de que a Previ pague benefícios no Plano 1 até 2100 e a gestão está focada nesse desafio. Por isso vem fazendo já há bastante tempo a transição do portfólio do plano para ativos de menos volatilidade.

Vale ressaltar que quase dois terços da carteira do Plano 1 já estão investidos em renda fixa, grande parte em títulos públicos federais marcados em taxas que superam a meta atuarial. O outro terço dos ativos está aplicado em investimentos sólidos como imóveis, operações com participantes (empréstimos e financiamentos) e ações de algumas das maiores empresas do país, calcadas na economia real, que podem atravessar momentos de desvalorização,

mas que tendem naturalmente a recuperar valor. Ou seja, é um portfólio que traz muita segurança para nós associados, o mesmo que gerou um colchão de segurança em 2023, que serve justamente para compensar momentos de oscilação como o atual.

Apesar da maturidade, sabemos que o caminho do Plano 1 ainda é longo e que o desafio da gestão de proteger mais de 106 mil famílias só nesse plano de benefícios não é fácil. Porém, gostaríamos de ressaltar o trabalho deste Conselho Consultivo no apoio à gestão e reafirmar que acompanhamos de perto a diligência e o cuidado com os associados que sempre foram características da Previ.



Conselho Consultivo do Previ Futuro

Como parte da governança fortalecida da Previ, o Conselho Consultivo do Previ Futuro representa os associados e atua apoiando as instâncias decisórias da Entidade. Em 2024, o Conselho encaminhou estudos, propostas e sugestões com o objetivo de contribuir para o bom desempenho do Plano Previ Futuro e fortalecer o relacionamento com seu público.

O Previ Futuro é um plano ainda jovem, com grande contingente de participantes em fase laboral e acumulação de reservas previdenciárias. Mais de 2 mil funcionários do Banco, a maioria de recém-empregados, tornaram-se participantes do plano em 2024, o que elevou o número de associados para mais de 86.500, dos quais cerca de 94% ainda ativos.

Em um cenário econômico desafiador, marcado pela alta da taxa Selic e pela abertura da curva de juros, o Previ Futuro encerrou o ano de 2024 com rentabilidade de -0,20%, abaixo do índice de referência definido na Política de Investimentos (INPC + 4,62% a.a.), que teve resultado anual acumulado de 9,61%.

Precisamos lembrar que esse resultado é um recorte muito curto de um plano com prazo de acumulação de reservas e de pagamento

de benefícios que pode se estender por muitas décadas. A evolução da taxa Selic e os indicadores macroeconômicos são acompanhados de perto pela equipe de investimentos, para que sejam realizados ajustes estratégicos em sua carteira, sempre que necessário, garantindo o equilíbrio entre rentabilidade e a manutenção da saúde financeira do plano no longo prazo. Afinal, o patrimônio do Previ Futuro já soma mais de R\$ 34,5 bilhões em ativos sob gestão.

Em 2024, a Previ participou ativamente de debates que levaram a importantes avanços regulatórios. Destacamos a Lei 14.803, que passou a permitir a opção pelo regime de tributação no momento do recebimento do benefício e não mais logo após a adesão ao plano. Foi uma grande vitória para os associados, assim como a publicação da Resolução CNPC 61, que retirou a obrigação de se contabilizar títulos públicos federais a mercado em planos como o Previ Futuro. Essa obrigatoriedade aumentava desnecessariamente a volatilidade de perfis de investimento mais conservadores.

Nós, conselheiros consultivos do Previ Futuro, também acompanhamos de perto em 2024 aprimoramentos de processos e tecnologias que vão permitir um salto de qualidade na gestão do plano. Uma nova estrutura de fundos de investimento exclusivos, criada a partir do Projeto Cotas, otimizará a gestão dos perfis de investimento, dando mais flexibilidade à calibração de risco e retorno, e permitindo ainda mais transparência na divulgação dos resultados.

Essa evolução constante é fundamental para nós, associados do Previ Futuro, pois nosso plano depende de decisões tomadas desde a adesão até o momento de receber o benefício. Convidamos cada participante a ser protagonista do seu futuro, acompanhando, investindo e participando ativamente da gestão do seu plano de benefícios. Agradecemos sua confiança e desejamos uma boa leitura deste Relatório Anual e das informações detalhadas sobre o desempenho do Previ Futuro e sobre a atuação da Previ em 2024.





A Previ GRI 2-1, 2-2, 2-6

Fundada em 1904, a Previ – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil é uma entidade fechada de previdência complementar (EFPC) sem fins lucrativos. Seus participantes são funcionários e aposentados do Banco do Brasil, pensionistas, colaboradores do quadro próprio da Previ e familiares desses associados.

A Previ, com sede no Rio de Janeiro (RJ), é a maior EFPC do Brasil e está entre os maiores fundos de pensão da América Latina. Sua fundação precede até mesmo a previdência oficial brasileira, criada quase 20 anos depois. Tal longevidade representa a solidez e a maturidade de sua gestão, voltada para garantir um futuro mais seguro e sustentável para os seus associados.

A atuação da Entidade consiste em investir os recursos aportados por associados e patrocinador com o objetivo de gerar as reservas necessárias para o pagamento de benefícios. Alinhada ao seu tempo, a Previ se renova constantemente e atua orientada pelos aspectos ambiental, social, de governança e integridade (ASGI) para gerar resultados positivos, sustentáveis e perenes.

120 ANOS

A Previ completou 120 anos em 16 de abril de 2024. Fundada por 52 funcionários do Banco do Brasil, conta hoje com cerca de 200 mil associados. O propósito dos pioneiros segue na raiz da atuação da Entidade: cuidar do futuro das pessoas. Para além da celebração da data, a Previ buscou realizar entregas que gerassem valor ao associado no decorrer de 2024. Entre elas, a disponibilização da nova versão do App Previ, a digitalização do requerimento de pecúlios da Capec (Capec Digital) e o lançamento do Cartão Previ digital. Também foi publicada uma série documental com histórias de associados e sua relação com a Previ, e foram realizados eventos como o Previ Day e a segunda edição do SIGA ([leia mais na página 126](#)).

Direcionadores empresariais

GRI 2-6

A Previ orienta suas ações e projetos a partir de seu propósito, de sua missão e de seus valores. Esses direcionadores fazem parte do Plano Estratégico e Tático da Entidade ([leia mais na página 43](#)), que é atualizado anualmente, na definição sobre como a organização deve atuar para gerar resultados sustentáveis para seus associados e para a sociedade.



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 2-6

Existem quatro planos de benefícios administrados pela Previ.

O Plano 1 e o Previ Futuro são de pagamento de natureza continuada, nos quais as contribuições mensais feitas pelos participantes são somadas de aportes na mesma proporção feitos pelo Banco do Brasil, para funcionários da empresa, ou pela Previ, no caso de profissionais do quadro próprio da Entidade.

O Plano 1 é um plano de previdência complementar do tipo benefício definido, enquanto o Previ Futuro enquadra-se na classificação de contribuição variável.

O Previ Família é aberto aos associados da Previ e seus familiares e tem natureza de contribuição definida.

Por fim, a Carteira de Pecúlios (Capec) oferece benefícios de pagamento único.

As contribuições são investidas de acordo com as Políticas de Investimentos, que

dispõem sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pela Previ. Nelas, são considerados o cenário macroeconômico, o Plano Estratégico e Tático e as diretrizes ASGI. Nos capítulos “[Governança e integridade](#)”, “[Estratégias](#)” e “[Investimentos](#)” do presente relatório, são detalhadas essas informações.

A principal atividade da Previ é a gestão de planos previdenciários, que abrangem cerca de 200 mil associados. A Entidade não auferi lucro ou resultados de vendas, operando por meio de arrecadações

administrativas destinadas exclusivamente à gestão de seus produtos, conforme apresenta em suas demonstrações financeiras. As receitas provenientes de contribuições e investimentos são revertidas às reservas previdenciárias dos associados, descontadas as taxas de administração e de carregamento, que se destinam ao custeio administrativo da Entidade.

Além dos planos de benefícios, a Previ oferece aos participantes do Plano 1 e Previ Futuro serviços de empréstimo e de financiamento imobiliário.



Saiba mais

sobre as características de investimentos de cada plano, bem como os resultados obtidos em 2024.

Plano	Características	Perfil
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.
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.
Previ Família	Plano de contribuição definida.	Aberto aos associados da Previ e seus familiares.
Capec	Paga pecúlios em caso de falecimento dos participantes ou dos seus cônjuges ou companheiros e em caso de invalidez dos participantes.	Aberto a funcionários do Banco do Brasil e da Previ, participantes de outros planos patrocinados da Previ e a integrantes do Pecúlio Especial que venham a optar pelo Pecúlio Manutenção.

Como são **garantidos os benefícios**



Recursos

- Contribuições dos participantes
- Contribuições do patrocinador



Investimentos

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



Patrimônio de cobertura

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



Cadeia de valor GRI 2-6

A cadeia de valor da Previ é composta por operações, serviços, infraestrutura, gestão de recursos humanos, desenvolvimento de tecnologia e compras. Isso inclui a administração de investimentos e planos de previdência, pagamento de benefícios, manutenção de infraestrutura tecnológica, treinamento de funcionários, inovação tecnológica e aquisição de bens e serviços essenciais. A governança e a sustentabilidade são pilares que garantem transparência e responsabilidade social, enquanto a comunicação mantém os associados informados sobre a gestão e resultados.

A Previ investe em empresas de variados setores econômicos e participa da indicação de conselheiros em algumas delas devido à sua relevância como acionista ([leia mais na página 59](#)). Não houve mudanças significativas na estrutura operacional, cadeia de valor ou relações comerciais em 2024.



Participação em **iniciativas** GRI 2-6, 2-28

A Previ acredita no associativismo como ferramenta de promoção de iniciativas coletivas para o fortalecimento do setor de previdência complementar, do mercado de capitais e empresarial no país, e da economia, de forma geral, trazendo benefícios para toda a sociedade brasileira.

É assim na Associação Brasileira de Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), em que a Previ é uma das 234 participantes, inclusive com presença no Conselho Deliberativo, que tem como presidente, desde janeiro de 2025, o diretor de Administração da organização, Márcio de Souza. Além disso, a Previ também é representada na instituição por diversos técnicos, que atuam ativamente em comissões e comitês para debater temas atuais e relevantes para o setor.

Em 2024, a Entidade participou de uma série de iniciativas junto à Associação para fomentar projetos com foco em governança, integridade e temas socioambientais. Uma delas foi o Pacto ASGI, uma parceria com a Abrapp para o compartilhamento entre as suas associadas da metodologia proprietária da Previ de estabelecimento

de rating ASGI ([leia mais na página 64](#)) para empresas investidas.

A Previ também participou ativamente na Abrapp da criação de dois comitês em 2024: o de Ouvidoria ([leia mais na página 35](#)) e o de Auditoria ([leia mais na página 29](#)). Outras ações importantes realizadas conjuntamente com a Associação foram as participações ativas nos debates sobre a Reforma Tributária, para defender um tratamento justo e adequado aos fundos de pensão, e nas discussões sobre a forma de contabilização de títulos públicos federais, propondo mudança regulatória que devolveu às entidades fechadas de previdência complementar a possibilidade de escolher entre a opção de marcação a mercado (quando o título é contabilizado com base no preço atual) ou na curva (quando é projetado o seu valor até o vencimento).

A Previ tem, ainda, um representante na Comissão de Fomento da Previdência Complementar Fechada (Cofom), instituída pela [Portaria 430/2024 da Superintendência Nacional de Previdência Complementar \(Previc\)](#), cujo objetivo é debater estratégias de ampliação, fortalecimento e



proteção à aposentadoria previdenciária complementar. A partir desses debates, a Comissão vai propor ações de curto, médio e longo prazos para estimular o desenvolvimento do setor.

Além da Abrapp, a Previ é signatária e faz parte do Conselho dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), comunidade global voltada ao fomento de práticas de investimentos sustentáveis, criada com o apoio da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006. Nesse mesmo ano, a Previ aderiu ao Pacto Global da ONU, iniciativa que busca disseminar a adoção de práticas ligadas a direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. A Entidade também é investidor membro do CDP, organização sem fins lucrativos que apoia investidores, empresas e governos na mensuração de riscos e oportunidades ligados às mudanças climáticas e outras questões ambientais com impacto nos negócios.

No Brasil, a Previ participa do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção e do Grupo de Trabalho sobre Integridade, ambos do Instituto Ethos, e do Grupo de Trabalho da Plataforma de Ação contra a Corrupção da Rede Brasileira do Pacto Global da ONU. Além disso, faz parte do Instituto Brasileiro de Governança

Corporativa, da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e do Movimento Mulher 360, associação independente sem fins lucrativos formada por mais de cem empresas, com ações voltadas para a promoção da equidade de gênero e para a ampliação da participação das mulheres nos ambientes corporativos, na cadeia de valor e na comunidade.



A Previ é signatária e faz parte do Conselho dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI)

Prêmios e reconhecimentos

- Selo Empresa Pró-Ética, certificação concedida pela Controladoria Geral da União (CGU) às instituições comprometidas com boas práticas de administração e combate à corrupção.
- Certificado Empresa Cidadã, concedido pelo Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro (CRCRJ). A certificação reconhece a qualidade e a transparência dos dados sociais, ambientais e contábeis publicados nos relatórios anuais das organizações.
- Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, dado pelo Governo Federal às empresas que possuem compromisso com a igualdade de gênero e raça e com a promoção da cidadania.
- Women on Board (WOB), selo apoiado pela ONU Mulheres, que reconhece empresas que contam com pelo menos duas mulheres nos Conselhos de Administração ou Consultivos.

Governança e integridade



Governança corporativa GRI 2-9

O sistema de governança da Entidade conta com políticas, normas, processos, controles internos e boas práticas bem definidos. Esses instrumentos servem para mitigar riscos, promover um ambiente de negócios saudável e reforçar a confiança dos associados, investidores e demais partes interessadas.

O Programa de Integridade da Previ, disponível no [site](#) da Entidade, abrange um conjunto de medidas de prevenção, detecção e resposta a irregularidades e desvio de conduta. Revisado periodicamente, conta com o apoio da alta gestão e contempla normas que estabelecem compromissos e diretrizes que fundamentam os relacionamentos da Entidade e que estão expressas nos documentos Código de Ética, Guia de Conduta e Política de Integridade. Um canal de denúncias, com garantia de sigilo, e treinamentos anuais em ética e *compliance* reforçam o comprometimento interno.

Adicionalmente, a composição paritária da Diretoria Executiva (diretores eleitos pelos associados e indicados pelo patrocinador Banco do Brasil) e a segregação de funções na gestão de investimentos, determinada pelo Estatuto da Entidade, demonstram o compromisso com a transparência e a responsabilidade.

As políticas e normativos que orientam a atuação da Previ são publicadas no [site institucional](#) da Entidade



ASGI: ambiental, social, governança e integridade GRI 2-12, 2-15, 2-17

O compromisso com o investimento responsável faz parte dos princípios de atuação da Previ. A Entidade inclui explicitamente a integridade como dimensão fundamental da sua governança corporativa, trazendo a letra "I" na sigla ASGI (ambiental, social, governança e integridade).

A Previ entende que a análise de aspectos ASGI é essencial para a tomada de decisões de investimentos. Empresas com práticas ambientais insustentáveis podem apresentar lucratividade a curto prazo, mas sua capacidade de gerar valor a longo prazo pode ser comprometida por desafios futuros, como a implementação de impostos sobre emissões de carbono ou restrições regulatórias, controvérsias em temas sociais, irregularidades na gestão, etc.

A análise realizada pela Entidade considera as características e vulnerabilidades específicas de cada empresa, com ênfase na governança e na integridade em todos os segmentos. Essa abordagem estratégica garante a sustentabilidade dos investimentos e a proteção do patrimônio dos participantes dos planos da Previ.

A Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, norteadora das ações da Previ em sustentabilidade, é construída pelas

gerências executivas e submetida à aprovação do Conselho Deliberativo após avaliação da Diretoria Executiva.

Para que os temas ASGI sejam de conhecimento amplo dos membros da alta administração da Previ, a Entidade utiliza o programa de treinamento dos órgãos de governança. A iniciativa está estruturada em dois pilares: a formação de novos conselheiros (*onboarding*) e a atualização contínua ao longo de seus mandatos.

Entre as ações destinadas à atualização, destaca-se o evento Previ Integração, que promove a troca de ideias, o fortalecimento de estratégias e o compartilhamento de conhecimentos, capacitando os conselheiros a enfrentarem os desafios, as transformações macroeconômicas, os compromissos atuariais e as exigências regulatórias.

Para atualização contínua, foi oferecida, em 2024, a capacitação Princípios e Conceitos Fundamentais em ESG, além de um espaço exclusivo para conselheiros no Portal de Educação da Previ, com uma trilha composta por nove cursos. Desses, oito abordam temas como gestão de riscos, controles internos, ética, integridade e segurança da informação, e um é dedicado à ambientação (*Onboarding Previ*).





Estrutura de governança GRI 2-9, 2-10

A governança corporativa da Previ está estruturada para assegurar a eficácia na implementação de seus princípios e compromissos de sustentabilidade, integrando os princípios ASGI.

Os Conselhos Deliberativo, Fiscal e Consultivos, bem como a Diretoria Executiva, mantêm uma composição paritária, com representantes eleitos pelos associados e indicados pelo patrocinador.

A Previ possui um processo estruturado para seleção e nomeação dos conselheiros e diretores que compõem sua estrutura organizacional. É requisito legal para exercício dos mandatos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal e na Diretoria Executiva ter experiência

comprovada de, no mínimo, três anos em áreas como finanças, administração, contabilidade, direito, fiscal, atuária, previdência ou auditoria, além de não possuir condenações criminais transitadas em julgado ou penalidades administrativas.

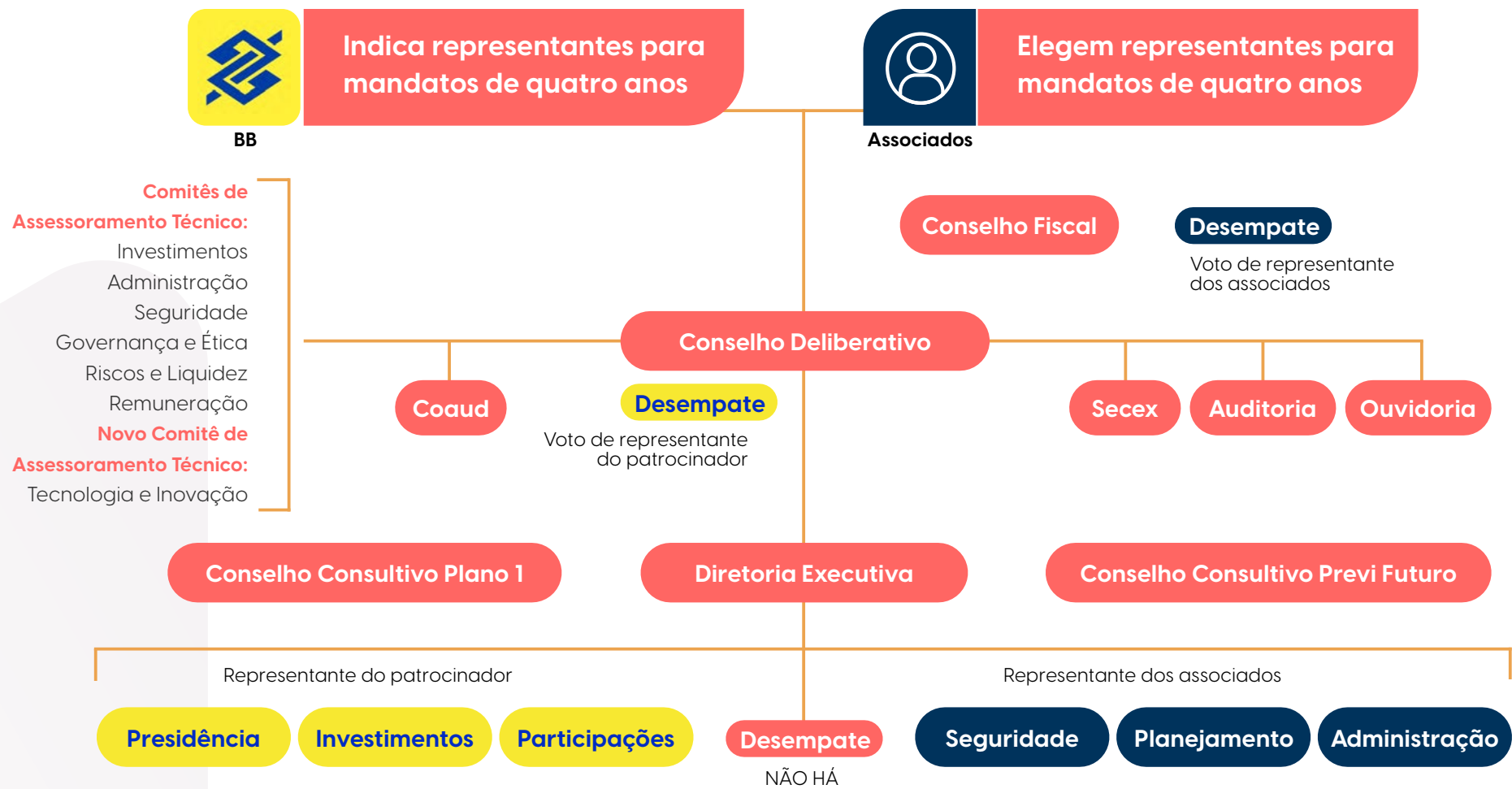
O Estatuto da Previ vai além dessas exigências e requer, adicionalmente, que os conselheiros deliberativos e fiscais e os diretores sejam participantes ou assistidos da Previ, com no mínimo 25 anos de idade e dez anos de filiação a um dos planos de benefícios. O Estatuto também garante a independência desses órgãos, vedando a participação de funcionários da Entidade em qualquer cargo ou função nos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

A governança corporativa da Previ está estruturada para assegurar a eficácia na implementação de seus princípios e compromissos de sustentabilidade

Em 2024, de 12 a 26 de abril, em cumprimento às normas estatutárias, foram realizadas eleições para a escolha de representantes dos associados na Diretoria Executiva e nos Conselhos. Foram preenchidos os seguintes cargos:

- **CONSELHO DELIBERATIVO:** dois membros titulares e dois membros suplentes;
- **CONSELHO FISCAL:** um membro titular e um membro suplente;
- **DIRETORIA EXECUTIVA:** diretor de Seguridade;
- **CONSELHO CONSULTIVO DO PLANO DE BENEFÍCIOS 1:** um membro titular e um membro suplente;
- **CONSELHO CONSULTIVO DO PLANO DE BENEFÍCIOS PREVI FUTURO:** um membro titular e um membro suplente.

A composição atualizada dos órgãos de governança da Previ pode ser consultada na [página 21](#).



Diretoria Executiva

GRI 2-9, 2-13

Composta por seis membros, a Diretoria Executiva da Previ conta com uma estrutura equilibrada e representativa. O patrocinador, Banco do Brasil, indica três representantes, responsáveis pela Presidência, Diretoria de Investimentos e Diretoria de Participações. Os associados elegem outros três representantes, responsáveis pela Diretoria de Seguridade, Diretoria de Planejamento e Diretoria de Administração. Essa paridade de representação vai além das exigências legais e reforça práticas de boa governança. Com a atribuição de reportar-se ao Conselho Deliberativo, a Diretoria

A gestão dos impactos econômicos, sociais, ambientais e de integridade é delegada à Diretoria Executiva

executa as políticas e diretrizes aprovadas, desempenhando papel crucial na gestão das operações.

Os mandatos de quatro anos, com renovação de metade das cadeiras a cada dois anos, asseguram a estabilidade, a representatividade e a consistência da gestão.

Na Previ, a gestão dos impactos econômicos, sociais, ambientais e de integridade é delegada à Diretoria Executiva, responsável por propor e executar as diretrizes e políticas aprovadas pelo Conselho Deliberativo. As Diretorias de Planejamento, Participações e Investimentos se concentram

nos impactos econômicos, por meio da gestão das Políticas de Investimentos e dos riscos financeiros dos planos. A Diretoria de Administração é responsável pela gestão de recursos humanos e a Diretoria de Seguridade gerencia o relacionamento com os associados. O impacto socioambiental é tratado de forma transversal pelas Diretorias, com a Presidência assumindo a gestão institucional do tema.

As responsabilidades pela gestão dos impactos incluem desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade, avaliar e monitorar o desempenho sustentável, garantir conformidade com regulamentações, integrar a sustentabilidade em processos e operações, engajar partes interessadas, promover iniciativas sustentáveis, publicar os relatórios de sustentabilidade, educar e conscientizar, incentivar inovação e pesquisa, além de avaliar riscos e oportunidades.

O acompanhamento da gestão dos impactos é realizado por meio de reuniões mensais do Conselho Deliberativo, nas quais a Diretoria Executiva apresenta reportes gerais e as gerências das seis Diretorias da Previ fornecem atualizações específicas sobre questões econômicas, de pessoas e de sustentabilidade. Caso um tema exija atenção imediata, reuniões extraordinárias podem ser convocadas.

Nome	Diretoria	Representação	Início	Fim
João Luiz Fukunaga	Presidência	Indicado	28/2/2023	31/5/2026
Cláudio Antônio Gonçalves **	Investimentos	Indicado	3/6/2024	31/5/2028
Márcio Antônio Chimento*	Participações	Indicado	31/7/2024	31/5/2028
Paula Regina Goto	Planejamento	Eleita	1/6/2022	31/5/2026
Márcio de Souza	Administração	Eleito	1/6/2022	31/5/2026
Wagner de Sousa Nascimento **	Seguridade	Eleito	3/6/2024	31/5/2028

* Indicado em virtude da renúncia de Fernando Sabbi Melgarejo.
** Iniciaram o segundo mandato.

Conselho Deliberativo GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-14, 2-16, 2-24

Instância máxima de governança, o Conselho Deliberativo da Previ define os rumos estratégicos da Entidade, incluindo as diretrizes relacionadas à sustentabilidade. Sua composição paritária – três membros titulares e respectivos suplentes eleitos pelos associados e três titulares e respectivos suplentes indicados pelo Banco do Brasil – garante equilíbrio e representatividade.

Os mandatos dos conselheiros são de quatro anos, com renovação escalonada de metade das vagas a cada dois anos. Funciona da seguinte maneira: em anos pares não bissextos, um membro titular e um suplente representando os participantes e dois membros titulares e dois suplentes indicados pelo patrocinador são renovados. Nos anos pares bissextos, a renovação envolve dois membros titulares e dois suplentes representativos dos participantes e um membro titular e um suplente indicado pelo patrocinador.

É função do Conselho Deliberativo aprovar o Plano Estratégico da Previ, que abrange o propósito, missão, valores, objetivos, direcionadores e indicadores estratégicos da Entidade. Sua elaboração se dá de forma participativa, envolvendo conselheiros

deliberativos, fiscais e consultivos, diretores, gerentes executivos e outros níveis hierárquicos.

O órgão tem também a responsabilidade de supervisionar os processos de identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais, bem como os compromissos assumidos em políticas relacionadas ao tema. Para isso, delega funções para a Diretoria Executiva, que implementa suas deliberações. Mensalmente, a Diretoria Executiva reporta ações ao Conselho, apresentando atas, documentos e relatórios.

O Conselho Deliberativo conta com o suporte de sete Comitês de Assessoramento Técnico, de caráter consultivo, e um Comitê de Auditoria para subsidiar suas decisões, com análises especializadas. A nomeação dos membros desses órgãos é realizada pelo próprio Conselho, respeitando a paridade entre representantes eleitos e indicados. A Diretoria Executiva intermedeia o engajamento do Conselho com os *stakeholders*, assegurando a execução das deliberações.

Os comitês responsáveis por supervisionar tópicos relacionados a impactos na

economia, no meio ambiente e nas pessoas são os de Administração; Governança e Ética; Investimentos e Participações; Segurança; e Riscos e Liquidez.

As reuniões ordinárias mensais do Conselho incluem reportes da Diretoria Executiva e apresentação de temas específicos pelas equipes técnicas, como indicadores gerenciais sobre gestão financeira, pessoas, relacionamento com *stakeholders* e engajamento social.

O Conselho Deliberativo recebe também reportes trimestrais da Ouvidoria, que, em 2024, acolheu 200 demandas de um total de 1.897 registros, incluindo 29 denúncias e 171 reclamações de segunda instância. A Ouvidoria também identificou 14 oportunidades de melhoria nos processos internos.

Além dos reportes trimestrais, a Ouvidoria também pode acionar, de forma tempestiva, o Comitê de Auditoria e o presidente do Conselho Deliberativo para informar sobre qualquer denúncia envolvendo diretores ou conselheiros da Previ, ou casos que apresentem riscos financeiros e de imagem relevantes para a Entidade.

Adicionalmente, o Conselho Deliberativo é informado sobre todos os ofícios recebidos de órgãos de supervisão ou fiscalização.

Comitês de Assessoramento Técnico ao Conselho Deliberativo

Comitê de
Administração;

Comitê de
Governança e Ética;

Comitê de
Investimentos e Participações;

Comitê de
Segurança;

Comitê de
Riscos e Liquidez;

Comitê de
Ética; e

Comitê de
Tecnologia e Inovação.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 2-18

Para assegurar a eficiência e eficácia da sua atuação, o Conselho Deliberativo realiza anualmente autoavaliação de desempenho, conduzida em dois blocos principais: a atuação do colegiado como um todo; e a atuação individual de cada conselheiro. Os resultados são analisados de forma consolidada, permitindo a identificação de

oportunidades de melhoria e a elaboração de planos de ação específicos. Com base nos resultados, são implementadas medidas como programas de treinamento e desenvolvimento, além de outras ações corretivas, como a realização de eventos de integração e troca de conhecimento.

O Conselho Deliberativo realiza anualmente autoavaliação de desempenho

Conselho Deliberativo^{1, 2, 3} GRI 2-9

Representação	Titulares (em 31/12/2024)	Suplentes (em 31/12/2024)
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Marisa Reghini Ferreira Mattos ^{1,2}	Júlio Cesar Vezzano ²
	Francisco Augusto Lassalvia (presidente) ²	Daniel Almeida Bogado Leite ²
	Rosiane Barbosa Laviola ^{1,2}	Sandro Jacobsen Grando ²
Eleitos pelos associados	Antonio Sérgio Riede ²	Luciana Athaide Brandão Bagno ^{1,2}
	Nilton Brunelli de Azevedo ²	Fábio Santana dos Santos Léo ²
	José Eduardo Rodrigues Marinho ²	Rene Nunes Dos Santos ²

Alterações em 2024:

Carlos Alberto Guimarães de Sousa
Término do mandato como conselheiro titular eleito em 2/6/2024, substituído por Nilton Brunelli de Azevedo;

Ernesto Shuji Izumi
Término do mandato como conselheiro titular eleito em 2/6/2024, substituído por José Eduardo Rodrigues Marinho;

João Vagnes de Moura Silva
Término do mandato como conselheiro titular indicado pelo Banco do Brasil em 2/6/2024, substituído por Rosiane Barbosa Laviola;

Odali Dias Cardoso
Término do mandato como conselheiro suplente eleito em 2/6/2024, substituído por Rene Nunes dos Santos;

Rosiane Barbosa Laviola
Foi indicada como conselheira titular, substituída na suplência por Sandro Jacobsen Grando a partir de 17/6/2024.

¹ Pertence a grupo social sub-representado: sexo feminino.

² Não exerce função executiva e/ou outros cargos na Previ, não é independente (relações institucionais com a organização) e cumpre mandato de quatro anos.

³ Não é solicitada autodeclaração de raça ou deficiência dos conselheiros. Por esse motivo, só é possível identificar as mulheres como pertencentes a grupos sub-representados.

Conselho Fiscal

GRI 2-9, 2-12

O Conselho Fiscal da Previ, órgão estatutário de controle interno, desempenha função essencial na supervisão da gestão econômico-financeira e administrativa da Entidade. Sua composição paritária – dois membros titulares e seus respectivos suplentes eleitos pelos associados, e dois titulares e respectivos suplentes indicados pelo Banco do Brasil – garante a independência e a representatividade.

Mandatos de quatro anos, com renovação escalonada de metade das vagas a cada dois anos e vedação a recondução, asseguram a imparcialidade e a continuidade do trabalho. O Conselho Fiscal supervisiona as atividades da Previ em nome dos associados e do patrocinador, atuando como guardião da integridade e da transparência das operações.

Representação	Titulares (em 31/12/2024)	Suplentes (em 31/12/2024)
Eleitos pelos associados	Getúlio Mendes Maciel (presidente)	Wagner Fonseca de Lacerda
	Rafael Leite de Figueiredo	Priscila Rodrigues Aguirres
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Karine Etchepare Wernz	Geraldo Morete Junior
	Iram Alves de Souza	Mariana Pires Dias

Alterações em 2024:

José Eduardo Rodrigues Marinho
Foi eleito conselheiro deliberativo titular, substituído por Rafael Leite Figueiredo a partir de 3/6/2024;

Rene Nunes dos Santos
Foi eleito conselheiro deliberativo suplente, substituído por Priscila Rodrigues Aguirres a partir de 3/6/2024;

Giselle Cilaine Ilchechen Coelho
Término do mandato como conselheira titular indicada pelo Banco do Brasil em 16/6/2024, substituída por Karine Etchepare Wernz;

Christianne Maria Pires Ferreira Marão
Término do mandato como conselheira suplente indicada pelo Banco do Brasil em 16/6/2024, substituída por Geraldo Morete Junior.

Previ Integração – suporte aos conselheiros

GRI 2-18

Em 2024, foram realizados dois eventos de integração destinados aos membros dos Conselhos Fiscal, Deliberativo, Consultivos e Comitê de Auditoria. O primeiro destacou a gestão da Previ (planos, visão atuarial, funcionamento, regras e legislação), enquanto o segundo contou com palestra sobre temas atuais ligados à previdência complementar e à previdência social.

Para 2025, está programada a realização de novas edições do evento.

A composição paritária do Conselho Fiscal garante a independência e a representatividade

Conselhos Consultivos do Plano 1 e do Previ Futuro

GRI 2-9

Criados em 2006, os Conselhos do Previ Futuro e do Plano 1 são compostos por seis membros titulares e suplentes, com composição paritária entre representantes eleitos e indicados pelo Banco do Brasil.

Conselho Consultivo do Plano 1

Representação	Titulares (em 31/12/2024)	Suplentes (em 31/12/2024)
Eleitos pelos associados	Carlos Guilherme Haeser (coordenador)	Eleucipio Vera Barreto
	José Carlos Vasconcelos	Francisco dos Santos Filho
	Cláudio José Zucco	Fernanda Duclos Carísio
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Adriano Weber Scheeren	Flávio Alexandre Ferreira de Medeiros
	Alexandre Bocchetti Nunes	Sérgio Gonçalves Freire
	Leandro de Carvalho Vieira	Alexandre Teófanos Pissolatto



Alterações em 2024:

Mirian Cleusa Fochi
Término do mandato como conselheira titular eleita em 2/6/2024, substituída por Cláudio José Zucco;

Rita de Cássia de Oliveira Mota
Término do mandato como conselheira suplente eleita em 2/6/2024, substituída por Fernanda Duclos Carísio;

Ronaldo Simon Ferreira
Término do mandato como conselheiro titular indicado pelo Banco do Brasil em 2/6/2024, substituído por Alexandre Bocchetti Nunes;

Samir Soares dos Santos
Término do mandato como conselheiro suplente indicado pelo Banco do Brasil em 2/6/2024, substituído por Sérgio Gonçalves Freire;

Alexandre Carneiro Cerqueira
Término do mandato como conselheiro titular indicado pelo Banco do Brasil em 2/6/2024, substituído por Leandro de Carvalho Vieira.

Conselho Consultivo do Previ Futuro

Representação	Titulares (em 31/12/2024)		Suplentes (em 31/12/2024)
Eleitos pelos associados	André Luiz Alves (coordenador)		Elisa de Figueiredo Ferreira
	Carlos Eduardo Bezerra Marques		Cleiton dos Santos Silva
	Juliana Carminato Nascimento Gava		–
Indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A.	Andrea Santana Santinoni		Ronal Mascarello
	Bruno Monteiro Martins		Antonio Germano dos Santos Junior
	Marcelo Gusmão Arnosti		Denísio Augusto Liberato Delfino

Nota: em janeiro de 2025, Denísio Augusto Liberato Delfino tomou posse como membro titular do Conselho Consultivo do Previ Futuro, em virtude da renúncia do conselheiro titular Marcelo Gusmão Arnosti.

Alterações em 2024:

Maria Cristina Vieira dos Santos
Término do mandato como conselheira titular eleita em 2/6/2024, substituída por Juliana Carminato Nascimento Gava;

Tânia Dalmau Leyva
Término do mandato como conselheira suplente eleita em 2/6/2024, substituída por Daniele Bittencourt Azevedo Perich;

Thiago Afonso Borsari
Término do mandato como conselheiro suplente indicado pelo Banco do Brasil em 2/6/2024, substituído por Antonio Germano dos Santos Junior;

Daniele Bittencourt Azevedo Perich
Conselheira suplente eleita, tomou posse em 3/6/2024 e faleceu em 22/7/2024.



Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria (Coaud) é vinculado diretamente ao Conselho Deliberativo e atua para assessorá-lo. O órgão tem como responsabilidade 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, além de outras funções que contribuem para fortalecer o sistema de controles.

É composto por três membros: um deles indicado pelos conselheiros deliberativos representantes do patrocinador, um pelos conselheiros deliberativos representantes dos associados e um membro independente.

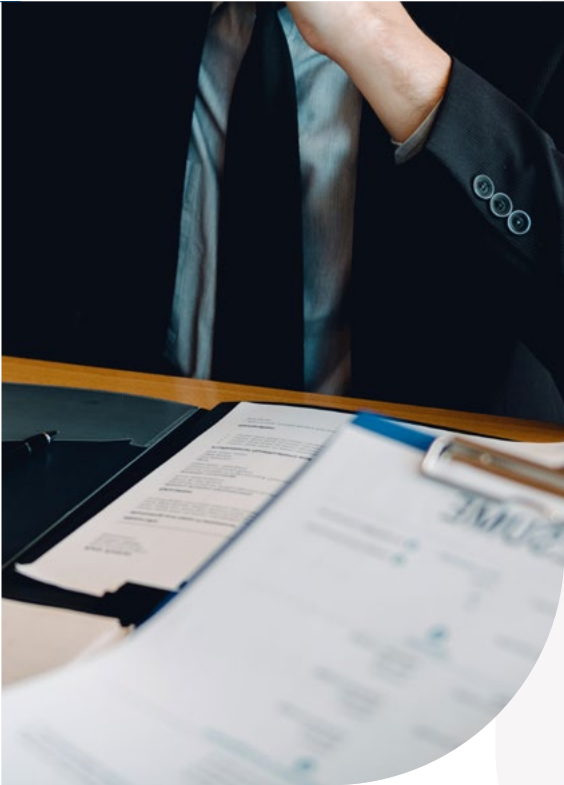
O Comitê tem a responsabilidade de realizar a análise da eficácia dos processos de gestão de impactos. O órgão avalia e monitora a qualidade dos processos internos, propõe correções ou melhorias e mantém o Conselho Deliberativo informado sobre suas ações. Relatórios detalhados são emitidos anualmente, complementados por interações regulares com o colegiado. **GRI 2-12**

Representação	Titulares (em 31/12/2024)
Membro indicado pelos conselheiros deliberativos dos associados	Fabiano Romes Maciel
Independente	Ludmila de Melo Souza
Membro indicado pelos conselheiros deliberativos do patrocinador	Eslei José de Moraes

Alterações em 2024

Jorge Roberto Manoel
Término do mandato como membro independente em 9/12/2024, substituído por Ludmila de Melo Souza;

Renato Sobral Pires Chaves
Término do mandato como membro indicado pelos conselheiros deliberativos dos associados em 9/12/2024, substituído por Fabiano Romes Maciel.



AUDITORIA INTERNA

A Auditoria Interna realiza avaliações de forma independente e objetiva, visando ao aprimoramento da governança corporativa e do gerenciamento de riscos e controles, contribuindo para o alcance dos objetivos estratégicos da Previ.

Está inserida no sistema de controles internos da Entidade e, como terceira linha de defesa ([ver página 37](#)), busca interações com as demais, porém, preservando a sua autonomia e independência. Sua atuação é pautada por um planejamento estratégico anual aprovado pelo Conselho Deliberativo. Além disso, mantém pautas periódicas nos Conselhos Deliberativo, Fiscal e Comitê de Auditoria.

Em 2024, a Auditoria intensificou o uso de ferramentas de *analytics* e de análise de dados nas avaliações, contribuindo para conclusões mais assertivas e geração de eficiência na realização de trabalhos. Inclusive, foi apresentado case sobre uso dessas técnicas em trabalho de auditoria no Congresso Brasileiro de Previdência Privada, da Abrapp.

Também merece destaque a automatização da gestão das recomendações que são emitidas para as diversas áreas da Previ. Essa inovação permitiu a integração de todo o fluxo dentro de um único sistema, ampliando a eficiência e permitindo a geração de informações gerenciais para subsidiar as áreas gestoras e reportes à governança da Entidade.

Ética e integridade

GRI 2-23, 2-24, 2-26, 3-3 (Ética, integridade e compliance), SASB SV-PS-510a.1, SASB SV-PS-510a.2

Ética e integridade são pilares da governança corporativa e essenciais para a sustentabilidade da Previ. A Entidade dispõe de um Programa de Integridade, iniciado em 2014, que se baseia no Código de Ética, no Guia de Conduta e na Política de Integridade para orientar as condutas internas e externas, prevenindo e mitigando riscos de irregularidades. A Gerência de Gestão de Riscos e Compliance coordena o Programa, assegurando sua implementação em todos os níveis.

A Política de Integridade, aprovada pelo Conselho Deliberativo, estabelece diretrizes para relações comerciais e de negócios com fornecedores e prestadores de serviços, priorizando parceiros comprometidos com a prevenção e o combate à fraude e à corrupção, e com a observância da legislação trabalhista e de proteção de dados. Essas diretrizes também são refletidas nas políticas de Compras e Contratações e de Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços, que preveem cláusulas específicas contra trabalho escravo e infantil, além de orientações sobre conflito de interesses, a Lei Anticorrupção e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A Política de Governança de Investimentos, por sua vez, orienta, entre outros aspectos, a avaliação da

qualidade das práticas ASGI das empresas em que a Previ investe.

A Previ adota ainda uma Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas Ambientais, Sociais, de Governança e Integridade, comprometendo-se a promover a capacitação contínua de seus colaboradores em práticas ASGI, assegurar relações pautadas por ética, transparência, inclusão e combate à corrupção, estimular tais condutas entre parceiros e fornecedores, participar de iniciativas nacionais e internacionais de investimento responsável, fomentar o tema e ações relacionadas a ele entre entidades de previdência complementar e aprimorar ferramentas de análise ASGI. Além disso, monitora impactos climáticos em suas operações e portfólio, adota objetivos estratégicos de longo prazo e garante transparência em suas práticas por meio de relatórios anuais.

Os compromissos da Previ alinham-se ao Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A Política de Integridade e o Código de Ética incorporam o princípio da precaução e enfatizam a responsabilidade socioambiental. A proteção aos direitos humanos é uma diretriz transversal.



Todas as políticas e compromissos da Previ são divulgados para os *stakeholders* no [portal da Entidade](#).

Internamente, a campanha anual de adesão ao Código de Ética, ao Guia de Conduta e à Política de Integridade demonstra o comprometimento da Previ em fortalecer a cultura ética entre seus funcionários e membros dos órgãos de governança. Em 2024, 97% do público interno, incluindo funcionários, diretores e conselheiros, aderiram ao Código de Ética; 96% ao Guia de Conduta; e 97% à Política de Integridade.

Adicionalmente, para garantir a implementação de seus compromissos, a Previ oferece diversos treinamentos para os funcionários, como a Trilha Ética, com cursos sobre ética, integridade, prevenção e combate à corrupção e assédio. Outros treinamentos realizados em 2024 incluíram temas como letramento em diversidade para gestores, materialidade, governança corporativa e critérios ASGI. Também foram disponibilizados cursos autoinstrucionais sobre temas ASGI no Portal de Educação da Previ e na Universidade Corporativa do Banco do Brasil.

Impactos e riscos

GRI 3-3 (Ética, integridade e compliance)

Para fazer a gestão do tema material Ética, integridade e *compliance*, a Previ mapeia impactos positivos potenciais e impactos negativos tanto reais quanto potenciais visando desenvolver ações de controle e mitigação.

Os impactos reais positivos incluem o aumento do uso de canais de denúncia, com processos de apuração seguros e eficientes. Por outro lado, os impactos reais negativos envolvem casos de corrupção em empresas investidas e conflitos decorrentes de comportamentos antiéticos com colaboradores ou parceiros da cadeia de valor.

Os impactos reais negativos são tratados por meio de um canal de denúncias gerenciado de forma independente pela empresa Contato Seguro [\(leia mais na página 34\)](#).

Por sua vez, entre os impactos potenciais negativos mapeados e monitorados estão a possibilidade de

ocorrência de casos de corrupção na cadeia de valor, fraudes financeiras na própria Entidade e em contratos com parceiros comerciais e fornecedores.

A Previ utiliza metas e indicadores específicos para avaliar suas ações na gestão do tema, como o monitoramento do volume de denúncias recebidas e seu resultado (procedentes ou improcedentes); processos suscetíveis a fraudes, para avaliar se estão dentro do apetite de risco estabelecido; e avaliações de fornecedores, para assegurar a aplicação das diretrizes da Política de Integridade [\(leia mais na página 125\)](#).

Para gerenciar os impactos, a Previ monitora o risco de imagem e o risco de governança/integridade, por meio da Matriz de Riscos Corporativos, avaliando questões como transparência e controles. A eficácia das medidas é avaliada pelo Programa de Integridade, que inclui auditorias internas e externas, além de indicadores como o percentual de funcionários que concluíram a Trilha Ética e aderiram às campanhas anuais relacionadas ao Código de Ética, Guia de Conduta e Política de Integridade.



Todas essas medidas são revisadas periodicamente para aperfeiçoamento. Os aprendizados obtidos envolvem melhorias nos controles adotados em processos, incluindo a revisão de procedimentos e instrumentos utilizados para devida diligência de integridade. Nesse trabalho de melhoria contínua, o *feedback* dos *stakeholders* é essencial para a revisão e o aprimoramento das práticas implementadas.

Comitê de Ética

GRI 2-24, 2-26

O Comitê de Ética da Previ desempenha papel fundamental na promoção e no desenvolvimento contínuo de uma cultura ética sólida na Entidade, sendo responsável pela elaboração e implementação de um plano anual, com programas permanentes e campanhas esporádicas de conscientização e educação ética. Sua atuação abrange a proposta de revisão e aprimoramento dos normativos de integridade, incluindo o Código de Ética, a gestão de assuntos específicos relacionados à ética e a garantia de um padrão de conduta alinhado aos valores da organização. O órgão é subordinado ao Conselho Deliberativo e composto por membros indicados pelo presidente e diretores da Previ, além de membros eleitos pelos funcionários.

O Comitê também deve se manifestar sobre conflitos e dilemas éticos de caráter institucional, sempre que consultado ou quando acionado, e pode sugerir melhoria dos processos com o propósito de prevenir desvios éticos.

O órgão é responsável pela realização periódica do seminário Reflexões Éticas,

evento que visa fortalecer a conscientização sobre os compromissos e valores institucionais. Em 2024, aconteceu sua quarta edição, com a participação de diretores, conselheiros, gestores e demais funcionários, totalizando 255 presentes. No período, também foi realizado o *workshop* Cultura de Integridade, direcionado a gerentes executivos, gerentes de núcleo e correlatos, que contou com a participação de 47 gestores da Entidade.

Combate à corrupção

GRI 205-1, 205-3

O combate à corrupção está incluído nas ferramentas e instrumentos de integridade de que dispõe a Previ. O fortalecimento da cultura ética se dá por meio da disseminação das políticas junto aos funcionários e demais *stakeholders* e por treinamentos.

Anualmente, é aplicada a Matriz de Riscos Operacionais da Entidade. Nela, são identificados os riscos operacionais associados a todos os processos conduzidos pela Previ, incluindo os relacionados à corrupção. Esses riscos têm suas criticidades calculadas com base na probabilidade de materialização e nos impactos em caso de sua ocorrência.

Os riscos classificados dentro do apetite a riscos da Entidade são monitorados continuamente pelas áreas responsáveis. Já aqueles fora desse enquadramento são tratados, visando à sua mitigação, por meio da implementação de planos de ação.

Em 2024, foram analisados 766 processos, nos quais foram identificados quatro riscos relacionados à corrupção envolvendo a possibilidade de pagamentos indevidos. Esses riscos são incluídos na Matriz de Riscos Operacionais para constante monitoramento.

A Previ avalia riscos de corrupção por meio de processos abrangentes. Ações como contratação de fornecedores e prestadores de serviços possuem normas e procedimentos específicos para devida diligência, incluindo avaliação de integridade ([leia mais na página 125](#)).

Em 2024, não foram registrados casos confirmados de corrupção envolvendo a Previ

Comunicação e treinamento anticorrupção

GRI 205-2

A Previ possui 12 membros no mais alto órgão de governança e todos (100%) foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção.

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anti-corrupção, por região

GRI 205-2

Região	2024		
		Comunicados	Capacitados
	Número		
Brasília		5	3
	%	100,00	60,00
Rio de Janeiro	Número	509	469
	%	97,70	90,02
TOTAL	NÚMERO	514	472
	%	97,72	89,73

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anti-corrupção, por categoria funcional

GRI 205-2

Categoria funcional	2024		
		Comunicados	Capacitados
	Número		
Diretoria		6	6
	%	100,00	100,00
Gerência	Número	18	18
	%	100,00	100,00
Chefia/Coordenação	Número	52	50
	%	100,00	96,15
Técnica/Supervisão	Número	4	1
	%	100,00	25,00
Administrativo	Número	336	323
	%	96,55	92,82
Operacional	Número	98	74
	%	100,00	75,51
TOTAL	NÚMERO	514	472
	%	97,72	89,73

Parceiros de negócios que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região¹² GRI 205-2

Região		Comunicados
Norte	Número	2
	%	100,00
Nordeste	Número	18
	%	100,00
Centro-Oeste	Número	16
	%	100,00
Sudeste	Número	204
	%	100,00
Sul	Número	26
	%	100,00
Total	Número	266
	%	100,00

¹ Os fornecedores e prestadores de serviços da Previ, mediante cláusula contratual, declaram ciência do inteiro teor do Código de Ética e da Política de Integridade, bem como comprometem-se a observá-los.
² Não houve capacitação para parceiros de negócios.



A Previ conta com um canal de denúncias aberto para toda a sociedade

CANAL DE DENÚNCIAS

GRI 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3

Para quaisquer casos de violações da legislação brasileira ou das normas da Previ, a Entidade conta com um canal de denúncias aberto para toda a sociedade. Ele é operacionalizado pela empresa Contato Seguro, garantindo o acolhimento das denúncias por um ente externo, independente e isento. Fica disponível 24 horas por dia pelo [site](#) da Entidade e pelo telefone 0800 515 0001. Os denunciantes podem optar por relatar seus casos de forma anônima.

As denúncias recebidas são encaminhadas à Ouvidoria da Previ, que realiza análise preliminar para endereçamento à instância competente.

Em 2024, foram registradas 29 queixas. As denúncias trataram de questões como indícios de desvio de conduta, indícios de fraude, e indícios de violação de normas.

As queixas registradas em 2024 foram distribuídas da seguinte forma: seis arquivadas, cinco delas por falta de materialidade e uma por estar fora do escopo de atuação; dezoito tiveram o tratamento concluído; e cinco estão sob tratamento.

OUVIDORIA

Em 2024, a Ouvidoria manteve o seu compromisso de atuar como instância mediadora entre os seus públicos e a Previ, conforme preceitua a sua política que estabelece as diretrizes para a atuação dialógica, educativa, imparcial, com autonomia e independência do canal de denúncias e recursal.

A Ouvidoria promoveu avanços tecnológicos com novas funcionalidades na Plataforma de Relacionamento, que tornaram as rotinas operacionais mais eficientes para atender melhor às necessidades dos públicos. Adicionalmente, foi implementado um painel de informações em tempo real, em substituição aos antigos relatórios trimestrais para o Conselho Deliberativo. Essa ação proporciona o acesso facilitado a dados relevantes, como quantidade de demandas, tipos de denúncia, público-alvo e temas mais frequentes.

A pesquisa de satisfação do canal 0800 apresentou os seguintes resultados em 2024: 53,6% de adesão e 96% de avaliações com nota máxima (10).

Internamente, a Ouvidoria realizou uma apresentação sobre assédio moral e sexual durante a Semana Interna de Prevenção

de Acidentes de Trabalho (Sipat), reforçando seu papel na promoção de um ambiente seguro e inclusivo.

No âmbito externo, em parceria com outras oito entidades, participou da criação do Comitê de Ouvidoria da Abrapp, reforçando o protagonismo da Previ na promoção da boa governança no setor.

A Ouvidoria promoveu avanços tecnológicos com novas funcionalidades na Plataforma de Relacionamento



Conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27

A Previ mantém um rigoroso programa de conformidade legal, atuando proativamente para assegurar o cumprimento de todas as normas e regulamentações aplicáveis às EFPCs. A implementação contínua de medidas preventivas reforça a integridade institucional e garante a gestão ética e transparente dos recursos dos participantes.

Em 2024, não foram identificados casos significativos de não conformidade, que são aqueles que resultam em penalidades aplicadas pelo órgão fiscalizador da Entidade. No ano, ocorreram cinco casos de multas aplicadas, totalizando R\$ 8.675,57, referentes a taxas e impostos recolhidos fora do prazo. Esses casos são registrados internamente como falhas operacionais visando ações de mitigação do risco de novas ocorrências.

Conflito de interesses GRI 2-15

A Política de Integridade da Previ ([leia mais na página 30](#)) estabelece diretrizes claras e abrangentes para o tratamento de situações reais, potenciais ou aparentes de conflitos de interesse, assegurando a isenção e a transparência nas decisões e ações da Entidade. Um capítulo específico desse documento orienta dirigentes e colaboradores sobre a identificação e o reporte de situações em que interesses pessoais possam influenciar indevidamente as decisões da Previ.

As diretrizes estabelecidas orientam a implementação de processos claros e estruturados para prevenir e mitigar conflitos de interesse, que incluem procedimentos específicos, divulgação pública de possíveis conflitos, programas de educação e treinamento, incentivo à construção de uma cultura organizacional pautada pela integridade, e a supervisão contínua por meio de mecanismos de *compliance*.

Em caso de conflito de interesse, a conduta esperada é a declaração formal do conflito, a abstenção de participação na discussão e a ausência de voto em assuntos relacionados, reforçando os princípios de independência, imparcialidade e transparência na tomada de decisões.

Entre os principais conflitos divulgados estão a participação acionária cruzada com fornecedores e *stakeholders*, relações com partes relacionadas, incluindo transações e saldos pendentes, e a participação cruzada em órgãos de administração. O Estatuto da Previ veda a participação cruzada entre seus órgãos sociais e a nomeação de conselheiros deliberativos, ao término de mandato, para o cargo de conselheiro fiscal no mandato subsequente. A Política de Integridade regula essas situações, estabelecendo restrições claras aos funcionários, como a vedação de envolvimento em processos com parentes ou pessoas de relacionamento próximo em posições decisórias de entidades contratadas, gerenciamento de contratos com empresas nas quais tenham interesse pessoal ou familiar, e participação em seleções para cargos ou funções envolvendo familiares até o terceiro grau.

Nos relacionamentos comerciais e negociações, a Previ busca identificar possíveis situações de conflito, como a presença de ex-funcionários em cargos relevantes da contraparte que possam ter tido acesso a informações sensíveis durante seu tempo na Entidade. Eventuais casos são reportados à Diretoria Executiva para análise. Além disso, no relacionamento com prestadores de serviços, a contraparte deve manifestar-se sobre a existência

de ex-funcionários da Previ envolvidos nos trabalhos realizados.

O Conselho Deliberativo também aprova a Política de Transações com Partes Relacionadas, que estabelece diretrizes para assegurar que todas as decisões envolvendo essas partes sejam tomadas com foco nos interesses da Previ, seus associados e a sociedade. Anualmente, todos os funcionários assinam um Termo de Autodeclaração sobre Partes Relacionadas, no qual devem declarar vínculos pessoais ou familiares com instituições que transacionem com a Entidade, exceto o patrocinador.

A Política de Integridade da Previ estabelece diretrizes claras e abrangentes para o tratamento de situações reais, potenciais ou aparentes de conflitos de interesse



Gestão de riscos e dever fiduciário

GRI 2-13, 2-25, 3-3 (Ética, integridade e compliance)

A Previ adota uma gestão de riscos pautada na avaliação da probabilidade e impacto de materialização de eventos operacionais e corporativos, consolidados em matrizes específicas. A análise abrange impactos diretos e indiretos, buscando proteger os interesses dos associados e a sustentabilidade dos planos da Entidade.

Para prevenir impactos negativos potenciais, a Previ adota o Modelo Referencial de Linhas (MRL), que estrutura uma governança de defesa para a Entidade. A primeira linha é representada pelas unidades organizacionais, responsáveis pela identificação e controle de riscos. A segunda linha, composta pela Gerência Gestão de Riscos e Compliance, apoia e monitora a primeira linha, disseminando a cultura em gestão de riscos e de conformidade. A terceira linha, representada pela Auditoria Interna, avalia, de forma independente e objetiva, a eficácia da governança e do gerenciamento de riscos e controles. Procedimentos de devida diligência e de integridade também são aplicados para garantir que parceiros comerciais adotem práticas éticas ([leia mais na página 125](#)).

Com relação aos investimentos, a Entidade adota uma postura proativa e realiza ações de engajamento com as empresas investidas para prevenir e mitigar potenciais impactos adversos. Essa atuação, alinhada à Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, considera os pilares ambiental, social, de governança e de integridade. O monitoramento se dá por meio de questionário ASGI proprietário, aplicado às empresas do portfólio, e seus resultados são insumos para a avaliação dos riscos ASGI e climáticos, que compõem a Matriz de Riscos Corporativos da Previ.

Em 2024, foi formalizada a transferência da gestão de riscos corporativos da Gerência de Inteligência de Mercado e Risco de Negócios para a Gerência de Gestão de Riscos e Compliance, de forma a centralizar em uma mesma unidade organizacional as atividades de segunda linha de defesa.

Por sua vez, o modelo de ALM (sigla em inglês para *asset liability management*), uma técnica de gestão de riscos para equilibrar ativos e passivos que tem o objetivo de aliar segurança e rentabilidade, está sendo





aprimorado, integrando maior gama de critérios ASGI.

A gestão de riscos da Previ é periodicamente avaliada pelo patrocinador Banco do Brasil, tendo recebido nota 9 (sendo 10 a nota máxima) no último ciclo de avaliação, concluído no primeiro semestre de 2023.

Riscos socioambientais FS2

Os procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios da Previ envolvem processos robustos e integrados.

Em nível corporativo, esses riscos são avaliados semestralmente pela Gerência de Estratégia, Governança e Sustentabilidade

e, no contexto das empresas participadas, pela Gerência de Participações Mobiliárias. A avaliação segue a metodologia da Matriz de Riscos Corporativos e conta com o apoio da Gerência Gestão de Riscos e Compliance, que conduz a revisão desses riscos.

No âmbito dos investimentos em renda variável, a Gerência de Participações Mobiliárias aplica anualmente, ou de forma extraordinária em casos relevantes, o questionário ASGI a todas as empresas do Índice Ibovespa e a companhias relevantes fora do índice ([leia mais na página 64](#)). As principais fontes de informação incluem provedores de dados, a B3, sites de relações com investidores, relatórios de sustentabilidade, órgãos governamentais e outros provedores de informações. Paralelamente, a Gerência de Inteligência de Mercado e Risco de Negócios utiliza a Matriz de Atratividade Setorial, que analisa estruturalmente os setores da economia, incluindo aspectos socioambientais e governança.

Os procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios da Previ envolvem processos robustos e integrados

Segurança cibernética e da informação

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

A Previ mantém um foco constante na segurança cibernética, essencial ao ambiente virtual e tecnológico. Prevenção e combate ao roubo ou vazamento de dados de funcionários, associados e demais públicos relacionados são prioridades. Ações regulares de conscientização e capacitação são implantadas para fortalecer a cultura de segurança cibernética entre os colaboradores. São utilizados serviços em nuvem, com controles rigorosos de prevenção e tratamento de incidentes exigidos das empresas terceirizadas, conforme detalhado na Política de Utilização de Computação em Nuvem e em processos específicos.

A Previ adota uma abordagem abrangente para identificar, gerenciar e se proteger contra os riscos de segurança de dados, implementando práticas e estruturas robustas em suas operações. Também realiza exercícios contínuos para testar a resiliência e a velocidade dos processos de recuperação de desastres e segurança cibernética, assegurando uma eficaz

preparação contra ameaças e para a mitigação de riscos.

Testes realizados pelo patrocinador Banco do Brasil e pelo encarregado pelo tratamento de dados pessoais garantem a revisão constante da gestão, resiliência cibernética, controles e proteção de dados. Análises periódicas de riscos em pessoas, ativos de TI e ambientes, permitem a identificação proativa de ameaças e seus potenciais impactos. O Comitê de Segurança da Informação define ações anuais, baseadas em tendências, boas práticas e análises SWOT (técnica de gestão para identificar pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças) para aprimorar a gestão e a proteção de dados, garantindo a continuidade dos negócios.

Nesse contexto, são realizadas ações para gerir vulnerabilidades nas camadas de proteção tecnológica, incluindo revisões no controle de acesso a sistemas e salas críticas. Os procedimentos para gerenciar



riscos incluem medidas que garantem a proteção de dados pessoais ao longo de todo o seu ciclo de vida, desde a classificação e armazenamento até o descarte.

Os contratos com terceiros possuem cláusulas de confidencialidade e proteção de dados, detalhando responsabilidades, tipos de dados tratados e ações necessárias em caso de incidentes. As políticas e normativos internos, que abrangem segurança da informação e proteção de dados pessoais, são amplamente divulgados e acompanhados por ações contínuas de conscientização e capacitação dos colaboradores.

Periodicamente, a Matriz de Riscos Corporativos passa por um rigoroso processo de revisão ([leia mais na página 37](#)), que inclui avaliações de impacto, probabilidade, vulnerabilidade e velocidade dos riscos cibernéticos.

Os sistemas da Previ enfrentam ataques cibernéticos comuns ao setor, mitigados por uma estrutura de defesa em camadas. Foram bloqueadas aproximadamente 1,7 milhão de mensagens por filtros de tráfego e mitigados 47 mil ataques pelo sistema de prevenção de intrusões (IPS), em 2024.

Não foram reportadas violações de privacidade ou de perda de dados no ano, ressaltando a eficácia dos controles implementados no período analisado. Também não foram constatadas violações de dados envolvendo informações de clientes ou de identificação pessoal, confirmando o cumprimento aos princípios de confidencialidade e integridade na Previ.

Para conscientizar e capacitar o corpo funcional, a Previ utiliza uma plataforma educacional que aborda temas como segurança cibernética, proteção de dados e segurança da informação. Em 2024, foram disponibilizados cursos para mitigar os riscos de golpes virtuais, um problema crescente no mercado atual.

LGPD

A Previ atua em total conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira. As operações que envolvem esses dados são listadas em um inventário, que é revisado anualmente.

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 é um subsídio para a verificação de conformidade da aplicação da LGPD. A partir dele, quando é identificado algum tipo 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). Nele são descritas as medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de riscos.

A Previ atua em total conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira

Políticas e normativos

GRI 3-3 (Inovação e tecnologia), SASB SV-PS-23Oa.1, SV-PS-23Oa.2

A segurança cibernética e da informação na Previ é orientada por uma série de políticas e normativos, construídos com base em regulações brasileiras da área, com destaque para a LGPD, e atualizadas constantemente.

Além da LGPD, também são relevantes nesse contexto:

- **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.

Para aferir a maturidade dos controles de segurança, a Previ utiliza padrões de mercado (*frameworks*) conhecidos mundialmente. Nos últimos três anos, a Entidade foi avaliada pela Unidade de Segurança Digital do Banco do Brasil (USD/BB), que utilizou o *framework* NIST SP 800-53 até 2024, obtendo notas anuais crescentes de 2,73, 2,84 e 2,85, em uma escala que vai de 1 até 5. Em novembro de 2024, foi iniciada uma nova avaliação baseada no *framework* CIS Controls, cujo resultado está previsto para ser entregue no primeiro trimestre de 2025.

A partir das diretrizes estabelecidas pelas normas seguidas pela Previ e pelas suas políticas, a Entidade classifica as informações que trata em três níveis: confidenciais, internas e públicas. Essa categorização determina as medidas de proteção aplicáveis ao longo de todo o ciclo de vida da informação.

Os responsáveis pela segurança dessas informações, denominados custodiantes, devem zelar pela sua confidencialidade, integridade e disponibilidade, aplicando as medidas de segurança correspondentes à sua classificação.

A Previ mantém um inventário de dados pessoais atualizado anualmente pelas áreas de negócio, que serve como base para verificar a conformidade da Entidade em relação à proteção de dados. Ele documenta informações como a finalidade de tratamento dos dados, os tipos de dados

A Previ conta com as seguintes políticas relacionadas à segurança cibernética e da informação:

- **POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO:** confere diretrizes para manuseio, controle e proteção da informação, visando preservar sua confidencialidade, disponibilidade e integridade, com seção específica sobre segurança cibernética;
- **POLÍTICA DE GESTÃO DA CONTINUIDADE DE NEGÓCIOS:** regulamenta a gestão da continuidade de negócios, visando garantir a continuidade das operações da Previ em situações de incidentes, crises ou contingências;
- **POLÍTICA DE USO DE DISPOSITIVOS MÓVEIS:** apresenta 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.

pessoais tratados (comuns e sensíveis), as bases legais que autorizam o tratamento e os terceiros com quem os dados são compartilhados. Essas informações permitem uma visão abrangente e sistemática das operações de tratamento de dados, facilitando o monitoramento e a mitigação de riscos relacionados à privacidade e segurança.

Para aferir a maturidade dos controles de segurança, a Previ utiliza padrões de mercado conhecidos mundialmente



Estratégia

Plano Estratégico e Tático 2024-2028

O Plano se estrutura em quatro pilares: aprimoramento da jornada do associado; eficiência, eficácia e inovação; sustentabilidade dos planos; e a construção da Previ do Futuro

A Previ realiza anualmente seu processo de planejamento estratégico, buscando garantir melhoria contínua. O trabalho é feito a partir da análise de tendências e cenários macroeconômicos e previdenciários, além da coleta de percepções de seus públicos de relacionamento. Esse processo, conduzido de forma participativa, resulta no Plano Estratégico, com objetivos e direcionadores, mensurados por indicadores e metas de acompanhamento, para um horizonte de cinco anos.

Após definida a estratégia, o Plano é desdobrado em resultados-chave e planos de ação. Ao fim dessa etapa, é consolidado o Plano Estratégico e Tático (PET), documento que desempenha papel fundamental para apontar a direção que a Previ deve seguir. Somados, o PET e a Política de Investimentos são os principais orientadores estratégicos da Entidade e direcionam a definição do planejamento orçamentário

e do acordo de trabalho, alinhando as ações de todas as áreas internas ao propósito e à missão.

Durante o ano de 2024, a Previ trabalhou para alcançar os objetivos, direcionadores e resultados esperados definidos em seu Plano Estratégico e Tático 2024-2028, que se estrutura em quatro pilares (objetivos estratégicos): aprimoramento da jornada do associado; eficiência, eficácia e inovação; sustentabilidade dos planos; e a construção da Previ do Futuro.

A partir desses pilares, o Plano direcionou a Entidade a buscar alternativas de melhoria da experiência dos associados por meio de um melhor entendimento das diversas jornadas e de eventuais pontos de aprimoramento. O incentivo ao uso do aplicativo da Previ foi uma das frentes de atuação, com resultado verificado no aumento de usuários recorrentes da ferramenta.



Na gestão interna, a Previ vem buscando investir em tecnologia e metodologias ágeis para se adaptar às constantes mudanças de cenário, cada vez mais velozes. Programas de *reskilling* (desenvolvimento de novas competências que permitam assumir funções diferentes dentro da organização) e *upskilling* (aprimoramento de competências dentro da mesma área de atuação) já estão em andamento para preparar a força de trabalho frente aos desafios de um cenário cada vez mais automatizado. A evolução da cultura organizacional também foi foco, com a execução de um amplo plano de ação que envolve liderança e demais funcionários.

Isso se reflete também na administração dos planos de benefícios, que têm desafios específicos. No Plano 1, o foco é o equilíbrio e a liquidez; no Previ Futuro, a busca pela *performance* alinhada aos perfis de risco dos associados, além de ações voltadas a ampliar o engajamento e a cultura previdenciária de longo prazo; na Capec, as ações buscam o equilíbrio e o rejuvenescimento da carteira; e no Previ Família, a ampliação da base de associados e a retenção do patrimônio do plano.

Por fim, no pilar Previ do Futuro, o Plano Estratégico e Tático buscou direcionar a Entidade a soluções que proporcionem

proteção integral a associados e seus familiares, para além do pagamento dos benefícios e em linha com a missão da Previ, alterada em 2023. Mais aproximação com a Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (Cassi) é um dos resultados que começam a surgir desse trabalho, assim como a presença constante da Previ em eventos de funcionários e de aposentados, buscando fortalecer o senso de pertencimento e a proximidade. Outras soluções, no entanto, estão sendo discutidas pois, em 2025, o trabalho terá continuidade.

Atualização estratégica

No segundo semestre de 2024, a Previ conduziu o processo de atualização de seu Plano Estratégico e Tático. Foram consideradas as mudanças de cenário ocorridas desde a última atualização, realizada ao fim de 2023, bem como a evolução das ações realizadas e a percepção dos públicos de relacionamento consultados.

Sem alterações nos fundamentos do Plano Estratégico (propósito, missão e valores),



nem em seus principais pilares (objetivos estratégicos), os ajustes de rota ocorreram nos direcionadores estratégicos e seus indicadores. Consequentemente, foram empreendidas mudanças no nível tático para contemplar esses novos direcionamentos.

No segundo semestre de 2024, a Previ conduziu o processo de atualização de seu Plano Estratégico e Tático

Conheça os objetivos estratégicos e direcionadores definidos para o ciclo 2025-2029:

Objetivo estratégico: aprimoramento da jornada do associado no relacionamento com a Previ

Direcionadores

- Simplificar a jornada do associado;
- Ampliar a satisfação com a Previ;
- Ampliar o engajamento por meio da cultura de longo prazo;
- Melhorar a experiência digital do associado de todos os planos.

Objetivo estratégico: sustentabilidade da Previ por meio de uma gestão eficiente, eficaz e inovadora

Direcionadores

- Evoluir a cultura organizacional;
- Manter a sustentabilidade do PGA;
- Acelerar a transformação digital.

Objetivo estratégico: gestão sustentável dos planos de benefícios

Direcionadores

- Manter equilíbrio do Plano 1;
- Aperfeiçoar o Previ Futuro;
- Consolidar 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 a oferta de produtos e serviços aos associados e seus familiares;
- Fortalecer o senso de proximidade, pertencimento e espírito associativo;
- Avaliar oportunidades na economia da longevidade;
- Implementar um programa de diversidade na Previ;
- Fortalecer a previdência complementar.

Associado - a razão de ser da Previ

A Previ mantém seu compromisso com a construção de uma relação sólida e duradoura com seus associados. Para alcançar esse objetivo, adotou diversas iniciativas, que serão apresentadas a seguir, focadas no associadocentrismo e na parceria ao longo de todo o ciclo de vida do participante. Essas ações incluem a digitalização de processos, o incentivo à educação previdenciária e a criação de uma plataforma integrada de relacionamento e atendimento.

Gerência de Gestão de Produtos e Jornada do Associado

Criada em 2023, a Gerência de Gestão de Produtos e Jornada do Associado (Gepro) se consolidou em 2024, trabalhando no mapeamento das jornadas do associado, o que tem permitido uma melhor compreensão

das suas necessidades e das oportunidades de aprimoramento que a Previ implementar em seus processos. O objetivo é identificar lacunas e pontos de fricção de forma proativa para entregar ainda mais valor para os associados. Para dar mais eficiência e alcance a esse processo, a Gepro entrou na era da inteligência artificial generativa e do aprendizado de máquina ao implantar as ferramentas mais avançadas desse novo campo tecnológico, para que a Previ possa aproximar-se do seu associado num mundo em constante transformação, com soluções cada vez mais alinhadas às suas necessidades.

Um dos principais guias dessas ações é o quarto objetivo estratégico da Previ: Construir a Previ do Futuro, que visa avaliar soluções para garantir o atendimento às necessidades dos associados, mesmo em um futuro mais distante, considerando o aumento da longevidade da população e as diferentes necessidades ao longo da vida. Para concretizar esse objetivo, será preciso pensar em novos tipos de benefícios, produtos e serviços.



A Previ mantém seu compromisso com a construção de uma relação sólida e duradoura com seus associados

Comunicação transparente, relacionamento e satisfação dos associados

GRI 2-29, 3-3, SASB SV-PS-230a.2, FN-AC-270a.3

A Previ mantém uma estratégia de comunicação *omnichannel*, priorizando a transparência e o acesso à informação para seus associados. Além dos canais tradicionais (Central 0800, Fale Conosco, Assessoria Previdenciária, Previ Presente, site, Relatório Anual e notícias na imprensa), a Entidade vem fortalecendo sua presença digital por meio de redes sociais ([Instagram](#), [Facebook](#) e [LinkedIn](#)) e aprimorou seu canal de conteúdo no [YouTube](#). O chatbot PreviX, lançado em março para contatos pelo WhatsApp, ampliou a disponibilidade de informações aos participantes em um novo canal. A modernização da plataforma de telefonia aumentou a eficiência e reduziu custos operacionais.

A Entidade adota um compromisso com a satisfação dos associados, expresso no Plano Estratégico e Tático 2025-2029 ([leia mais na página 43](#)), com foco na simplificação de processos, ampliação da satisfação, aumento do engajamento e melhoria da experiência digital. A Política e Diretrizes de Comunicação Institucional orienta práticas de comunicação com os associados, complementadas por pesquisas de satisfação periódicas que avaliam serviços, produtos e atendimento.

A implementação da plataforma de relacionamento digital Salesforce, em 2024, representa um marco na evolução da comunicação com os associados, proporcionando uma visão integrada do relacionamento. A Ouvidoria ([leia mais na página 35](#)), pioneira no uso dessa tecnologia, obteve ganhos significativos em eficiência e segurança da informação.

Adicionalmente, a criação das modalidades de Assessoria Previdenciária Escrita, exclusiva para o Previ Futuro, e Coletiva, para o Previ Futuro e o Plano 1, contribuiu para a redução do tempo de atendimento e para a ampliação da gama de serviços oferecidos, aumentando a satisfação dos participantes.

A transparência na comunicação é reforçada pela seção [Prestação de Contas](#) no site da Previ, que centraliza informações de desempenho, relatórios anuais e demonstrativos contábeis. A Entidade mantém a divulgação mensal de [podcasts no Spotify](#), ampliando os canais de comunicação e tornando a informação ainda mais acessível.



Satisfação e transparência no relacionamento com associados GRI 3-3

Na gestão do tema material Satisfação e transparência no relacionamento com associados, a Previ identifica os impactos positivos e negativos, tanto reais quanto potenciais, para desenvolver ações de controle e mitigação.

Os impactos reais positivos identificados são resultantes da melhoria dos processos de atendimento. Entre eles está o aumento da satisfação dos associados devido a mais eficácia e personalização do serviço.

Os impactos negativos estão relacionados à insatisfação causada por falta de suporte e eficácia na resolução de problemas, além do aumento de reclamações relacionadas à transparência e ao relacionamento com a Previ.

Para mitigar e abordar impactos negativos, a Previ realiza monitoramento contínuo da qualidade do atendimento, com *feedbacks* aos atendentes, treinamentos e ajustes nos processos. Serviços como contratação de empréstimos simples, financiamento imobiliário e autoadesão ao Previ

Família são acompanhados por indicadores de satisfação (NPS), que embasam melhorias contínuas. A ampliação da presença nas redes sociais fortaleceu o relacionamento com os associados, permitindo mais proximidade e transparência.

Os impactos positivos são gerenciados por meio de metas e indicadores como o Índice de Satisfação com o Atendimento (Central O800, Fale Conosco, Assessoria Previdenciária) e o NPS, monitorados em painéis gerenciais e relatórios trimestrais. Metas são estabelecidas para superar a média histórica dos últimos cinco anos.

Os aprendizados obtidos incluem melhorias nos fluxos de atendimento, ampliação de equipes, simplificação de processos e mais integração na comunicação. Esses aprendizados foram incorporados aos normativos e processos da Previ, gerando resultados positivos. O *feedback* dos *stakeholders* apoia a Entidade na realização de mudanças em processos de atendimento aos clientes. Novas pesquisas de satisfação continuarão avaliando a percepção dos associados sobre os aprimoramentos implementados.

Comunicação sobre produtos e serviços FN-AC-270a.3

A Previ busca garantir a transparência e a eficácia na comunicação com seus associados e demais públicos de interesse. A responsabilidade dessa ação é do núcleo de Marketing e Comunicação da Gerência de Governança, Estratégia e Sustentabilidade, sendo normatizada pela Política e Diretrizes de Comunicação da Entidade. O documento estabelece diretrizes para que todas as formas de comunicação sigam princípios éticos de transparência, clareza, qualidade, tempestividade e objetividade. Além disso, mantém correlação com o Código de Ética e o Guia de Conduta da Entidade.

O foco da comunicação com os associados e seus familiares é prestar contas sobre a gestão e o desempenho dos planos de benefícios, promover a cultura

previdenciária, além de informar sobre planos, produtos e direitos para preparar os participantes para decisões conscientes. A frequência de divulgações varia conforme a estratégia e os normativos, como o cumprimento da Resolução CNPC nº 32/2019 para divulgações periódicas.

A comunicação inclui conteúdos detalhados sobre riscos, benefícios, custos e limitações dos produtos e serviços, assegurando que os associados tomem decisões bem-informadas. Isenções de responsabilidade legais são apresentadas de forma clara e acessível. A estratégia se diferencia entre os públicos de relacionamento, ajustando o conteúdo e o estilo para atender às necessidades específicas de cada segmento.

A Previ busca garantir a transparência e a eficácia na comunicação

Educação financeira e previdenciária

GRI 3-3 (Inclusão e educação financeira/previdenciária), 4: FS16

A educação financeira e previdenciária permanece como prioridade estratégica da Previ, reforçando seu compromisso com a transparência e o acesso à informação para os participantes.

Instituído em 2010, o Mais Previ, programa de disseminação de conhecimento sobre planejamento financeiro e previdenciário, é revisado anualmente com a participação das áreas técnicas, da Diretoria Executiva e dos Conselhos Consultivos do Plano 1 e Previ Futuro, assegurando o alinhamento às necessidades dos participantes e às mudanças do cenário econômico e de previdência. Relatórios semestrais e anuais monitoram a eficácia das ações, apresentando indicadores de impacto e subsidiando ajustes contínuos para otimizar os resultados. Esses documentos ficam disponíveis para a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), órgão de supervisão das EFPCs, para eventual solicitação no âmbito do Programa Anual de Fiscalização (PAF).

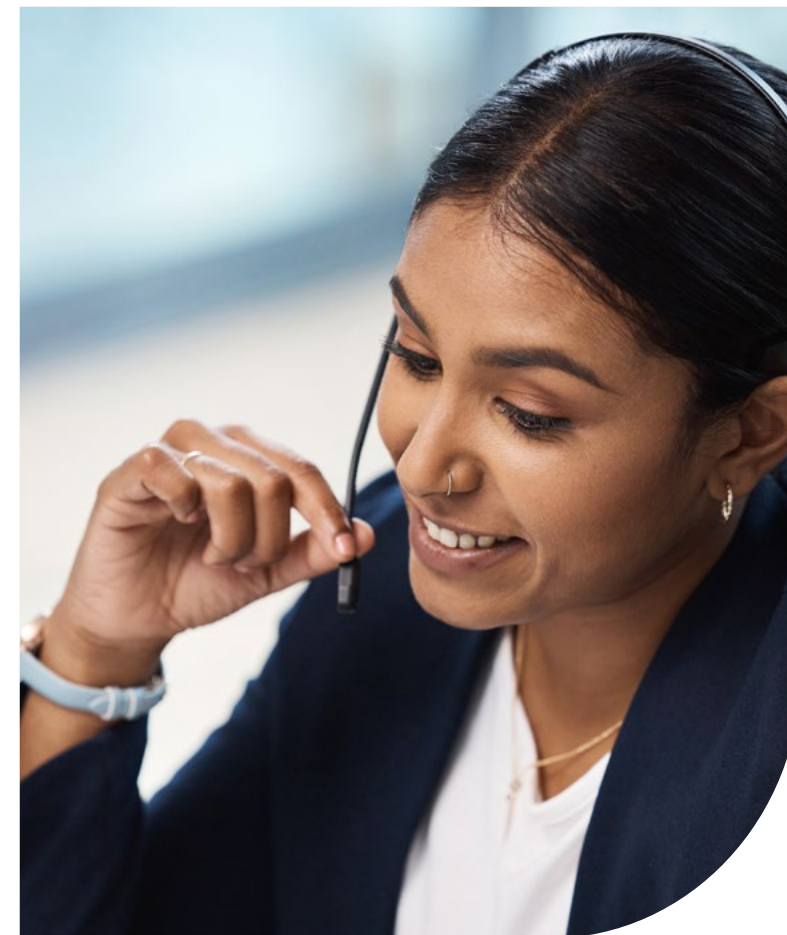
O programa é conduzido pelo Comitê Mais Previ, que realiza reuniões bimestrais para acompanhar e discutir as iniciativas em andamento. Entre os objetivos do programa estão a promoção da organização financeira dos participantes e a abordagem segmentada para os diferentes públicos dos planos de benefícios.

Os indicadores para acompanhar o sucesso do programa incluem o estoque acumulado das filiações ao Plano Previ Futuro, a adesão à contribuição adicional (2B) no teto, o acompanhamento da contribuição complementar (2C) mensal, o estoque acumulado de adesões à Capec e as interações com participantes em eventos.

Em 2024, foi introduzido um objetivo específico voltado para a organização financeira dos participantes, e os indicadores foram atualizados para incluir a participação da Previ em palestras e outras atividades durante os eventos do Previ Presente.

No âmbito da Assessoria Previdenciária, novos modelos de atendimento, como assessoria coletiva, escrita e por chatbot, ampliaram a capacidade de alcance, resultando em um aumento significativo no número de atendimentos: de 3.211 em 2023, para mais de 5.800 em 2024. O lançamento dessas iniciativas ocorreu no segundo semestre, de forma experimental. Espera-se, por isso, que em 2025 exista elevação ainda mais expressiva nesse indicador.

O processo de desenvolvimento das iniciativas de educação financeira e previdenciária considera as necessidades dos *stakeholders*, identificadas por meio de interações, engajamento medido pelos indicadores acompanhados e resultados de pesquisas de satisfação. O *feedback* dos *stakeholders* é utilizado para avaliar e ajustar as iniciativas.



Principais iniciativas em 2024 FS16

Destaques do Programa Mais Previ 2024	Objetivos	Principais atividades e resultados alcançados
Novas modalidades de Assessoria Previdenciária	Ampliar a disseminação do planejamento previdenciário e a disponibilidade de horários, e reduzir a distância na agenda da Assessoria Previdenciária.	Lançamento de modalidades: Assessoria Coletiva (orientações gerais em grupo para Previ Futuro e Plano 1); Assessoria Escrita (informações individualizadas para Previ Futuro); e Assessoria pelo Chatbot Previx (orientações por temas para Previ Futuro e Plano 1). Realização de 5.875 assessorias em 2024. Modalidades Coletiva e Escrita foram testadas como piloto e estão previstas para o público geral em 2025, ampliando a disponibilidade de agendamentos.
Curso "O que é Previdência?" na UniBB	Difundir conhecimentos sobre o sistema previdenciário.	Curso disponibilizado na área pública da Universidade Corporativa do Banco do Brasil (UniBB) em junho. Produzido pela Previ, faz parte da Trilha de Educação Previdenciária e está acessível no site www.unibb.com.br , ampliando o alcance do conhecimento previdenciário.
Previ de Portas Abertas	Aproximar a Previ de associados formadores de opinião para fomentar o papel de multiplicadores de informações sobre planos e serviços.	Evento realizado em outubro, com 24 participantes (representantes sindicais e associações de aposentados de vários estados, Cassi, Dipes e BB Asset). Programação incluiu apresentações sobre a história da Previ, planos como Previ Família, tour pelas dependências da Entidade e discussões com a Diretoria Executiva.
Videocast "Quem vai cuidar de você quando envelhecer"	Promover a educação financeira e previdenciária, integrando a Semana Nacional de Educação Financeira (Semana Enef).	Produção e exibição de quatro episódios, entre 13 e 16/5/2024, no canal do YouTube e Spotify da Previ. Os temas abordaram longevidade, economia prateada e cultura de cuidado, com participação de especialistas como Victor Sodré (atuário da Previ) e Alexandre Kalache. Os episódios tiveram mais de 2 mil reproduções.
Previ Futuro e Capec nos eventos de posse	Promover os planos Previ Futuro e Capec durante eventos de posse de novos funcionários do Banco do Brasil, incentivando a adesão aos planos.	Participação em eventos presenciais e on-line de posse de 2.408 novos funcionários entre fevereiro e setembro. Técnicos da Previ apresentaram os planos e esclareceram dúvidas presencialmente e pelo chat. Adesão digital alcançou mais de 80% para Previ Futuro e 40% para Capec. Para reforço, foi enviada uma jornada de mensagens personalizadas por e-mail com informações sobre vantagens, regimes de tributação e perfis de investimento.
Previ Presente	Realizar atendimentos personalizados e palestras para difundir a educação previdenciária e fortalecer o relacionamento com associados.	Realização de 13 eventos, em 2024, com 2.220 atendimentos personalizados e 361 participantes em palestras. Foram abordados temas como contribuições, aposentadoria, perfis de investimento e planos como Capec, Previ Família e Previ Futuro. Como resultado, 73 inscrições na Capec, 9 no Previ Futuro e 178 no Previ Família foram registradas.

Inovação e tecnologia

GRI 3-3 (Inovação e tecnologia)

É prioridade para a Previ investir continuamente em inovação e tecnologia para trazer soluções modernas, práticas, seguras e atrativas para os associados. Esses temas estão ligados à sustentabilidade de longo prazo da Entidade e por isso constam no Plano Estratégico e Tático ([leia mais na página 43](#)).

A Previ conta com o Programa Inove, que incentiva os funcionários a apresentarem ideias criativas, uma ferramenta importante para a promoção de uma cultura atualizada dentro da organização.

Por sua vez, as iniciativas voltadas à evolução tecnológica são estruturadas no Plano Estratégico de Tecnologia da Informação, revisado anualmente, como um desdobramento do Plano Estratégico e Tático da Previ.

Em 2024, a Previ prosseguiu com o programa de treinamento voltado para os funcionários utilizando a plataforma Service Now. O programa visa à capacitação na tecnologia *low code*, uma técnica de desenvolvimento de *software* que permite

às áreas de negócios criarem aplicativos com uma quantidade mínima de codificação manual. No ano, foram desenvolvidas sete novas soluções utilizando essa técnica, uma a mais que em 2023. No total, 60 novos funcionários e 20 desenvolvedores de 15 gerências receberam treinamentos. A continuidade desse programa pela Previ se deve aos resultados positivos e às melhorias para os associados, além da otimização de processos internos

A Previ conta com o Programa Inove, que incentiva os funcionários a apresentarem ideias criativas



Projeto Nova Seguridade

O Projeto Nova Seguridade faz parte do movimento de atualização tecnológica dos sistemas da Previ, focado na área de seguridade. O Projeto está sendo executado utilizando metodologias ágeis de gestão visando à implementação de melhorias de sistemas em ciclos menores e mais frequentes. Em 2024, foi entregue e implantado um novo sistema para a conciliação dos benefícios recebidos do INSS na folha de pagamentos da Previ. Para 2025, estão previstas as entregas das melhorias nos sistemas de Cadastro e Operações com Participantes.

O Projeto Nova Seguridade faz parte do movimento de atualização tecnológica dos sistemas da Previ, focado na área de seguridade

Projeto Plataforma de Investimentos

Em 2024, foi realizada a contratação da plataforma Lote45 para substituir os sistemas legados de controle e gestão dos investimentos da Previ, após processo de prospecção e análise técnica que avaliou 13 potenciais soluções no mercado. Em uma abordagem *front-to-back*, a nova plataforma abrange todas as etapas do macroprocesso de investimentos, contribuindo para sua modernização e mais eficiência. Em 2024, foram implementados os módulos de boletagem e conciliação de carteiras e fundos, análise de risco e *compliance*. A conclusão do projeto está prevista para o primeiro semestre de 2025.

Gestão de impactos e riscos GRI 3-3

Entre os impactos reais positivos identificados no tema material Inovação e tecnologia estão a melhoria da experiência dos associados, por meio de serviços mais direcionados às suas necessidades, como interfaces mais amigáveis, e a contribuição para o desenvolvimento de tecnologias mais eficientes e sustentáveis, como ferramentas de avaliação de desempenho ESG. Por outro lado, os impactos reais negativos incluem a redução da satisfação dos associados devido ao uso de tecnologias obsoletas, como baixa digitalização de serviços e processos.

A Previ possui compromissos relacionados ao tema, como os analisados anualmente no âmbito do Comitê de Segurança da Informação, que avalia tendências tecnológicas e regulatórias em segurança da informação, cibernética e proteção de dados pessoais ([leia mais na página 39](#)).

Os impactos positivos são gerenciados por meio de eventos como a Academia da Inovação, que dissemina conhecimentos tecnológicos internamente, e o

Papo de Inovação, que fomenta discussões sobre novos desafios e soluções. No evento Calçadão da Inovação no SIGA ([leia mais na página 126](#)), os associados interagiram com tecnologias inovadoras, enquanto no aplicativo Meu Benefício, simulações de cenários ajudam os associados no planejamento previdenciário. Adicionalmente, a Previ promove *hackathons* e capacitação em metodologias como *low code* ([leia mais na página 39](#)).

A eficácia das medidas tomadas pela Entidade na gestão desses impactos é rastreada por meio de testes das soluções tecnológicas e planos de recuperação de desastres, garantindo a adequação às necessidades operacionais.

Feedbacks dos stakeholders são coletados ao fim dos eventos e por meio de fóruns estratégicos, orientando ajustes e melhorias. Os aprendizados oriundos dessa ação de escuta incluem a identificação de *gaps* tecnológicos e o aprimoramento da cultura de inovação.

Criação do Comitê de Tecnologia e Inovação

A criação do Comitê de Tecnologia e Inovação da Previ foi uma medida estratégica implantada em 2024 com o objetivo de auxiliar o Conselho Deliberativo na gestão desse tema. Uma de suas principais atribuições é discutir os processos de inovação e os projetos da Entidade, analisando questões importantes para sua organização.

Sua criação reforça o compromisso da Previ em modernizar as tecnologias utilizadas pela Entidade e aprimorar seus processos, preparando a instituição para os desafios futuros do setor.

Previx

Em 2024, a Previ lançou o Previx, um *chatbot* que representa um avanço na estratégia de transformação digital da Entidade e na melhoria da experiência do participante. Ainda em sua versão inicial, foi implementado como um canal adicional de atendimento, visando agilizar o acesso à informação e solucionar dúvidas de forma mais rápida e eficiente.

Atualmente, o Previx oferece respostas para sete assuntos relacionados aos serviços da Entidade. As equipes de TI e Atendimento planejam expandir continuamente as funcionalidades do *chatbot*, adicionando novas perguntas e respostas, de forma a torná-lo um canal de autoatendimento cada vez mais completo e abrangente.



Sustentabilidade



Sustentabilidade e fundos de pensão

GRI 2-22

A sustentabilidade é pilar fundamental para a gestão dos planos da Previ. A Entidade reflete em sua estratégia de investimentos as diretrizes da Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, visando ao desempenho positivo de longo prazo.

A aderência das empresas investidas aos valores socioambientais, de governança corporativa e de integridade da organização é considerada diretriz primordial das Políticas de Investimentos da Previ ([leia mais na página 60](#)). O objetivo é o de gerar valor para os associados e para a sociedade em geral.



Práticas ASGI da Previ

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

A Previ mantém um firme compromisso com os princípios ASGI, que orientam suas decisões de investimentos, e busca promover práticas sustentáveis nas empresas participadas. Com objetivos de longo prazo, a Previ atua como indutora do investimento responsável e das melhores práticas ASGI em seus diversos públicos de relacionamento. Em 2024, os principais destaques foram:

• APRIMORAMENTO DA METODOLOGIA ASGI:

a Previ aprimora sua metodologia ASGI por meio de uma abordagem mais integrada e abrangente, expandindo a análise de riscos e oportunidades além dos critérios tradicionais. A avaliação de empresas e gestores inclui uma análise das práticas ASGI, possibilitando a criação de um *rating*. A partir de 2025, ativos com *rating* "F" (classificação concedida a ativos com práticas vedadas pela Entidade) terão restrições a novas aquisições e serão priorizados para desinvestimento, de acordo com critérios estabelecidos na Política de Investimentos.

• **ENGAJAMENTO ATIVO:** a Previ promove a adoção de práticas sustentáveis nas empresas em que investe, mantendo sempre o foco nos aspectos ASGI. Em 2024, a Previ engajou-se ativamente com 44 empresas, após identificar 77 lacunas ASGI por meio de seu questionário proprietário. As ações de engajamento concentraram-se no pilar ambiental (49%), seguido por governança (29%), social (13%) e integridade (9%). Os resultados foram positivos em 29% dos casos, 5% geraram compromissos futuros, 27% demandaram tempo adicional para análise, e em 30% não houve receptividade. A participação em 49 assembleias de acionistas, com 14 registros de voto em ata, também reforça a influência da Previ no mercado.

• **PARCERIAS ESTRATÉGICAS:** a Previ mantém sua atuação em diversas iniciativas globais e nacionais que promovem a sustentabilidade, incluindo: Princípios para o Investimento Responsável (PRI), Pacto Global, Investidores pelo Clima (IPC), CDP, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, Movimento Mulher 360, além do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção e o GT Integridade (ambos no Instituto Ethos). Em parceria com essas entidades, a Previ promove ações de engajamento com seus diversos públicos de relacionamento.

• **INVESTIMENTO RESPONSÁVEL:** alinhada ao PRI (Princípios para o Investimento Responsável), a Previ se compromete com a transparência, a ética e a responsabilidade socioambiental, buscando contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável por meio de suas ações e parcerias.

• **INVENTÁRIO GEE:** em 2024, a Previ publicou, pelo terceiro ano consecutivo, seu inventário de gases de efeito estufa (GEE), relativo ao ano de 2023. O inventário recebeu o Selo Ouro, a mais alta categoria de certificação, concedida às empresas que atendem a todos os critérios de transparência, com a publicação completa e auditada das suas emissões nos Escopos 1, 2

e 3. As informações atualizadas estão disponíveis no *site* da Previ.

• **NOVOS PADRÕES CONTÁBEIS DE SUSTENTABILIDADE:** em junho de 2023, o International Sustainability Standards Board (ISSB), órgão responsável por estabelecer padrões de divulgação de dados de sustentabilidade, emitiu as normas IFRS S1, que traz a estrutura conceitual padrão, e IFRS S2, que é a primeira norma temática voltada especificamente para dados relacionados ao clima. No Brasil, essas normas foram traduzidas pelo Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade (CBPS). A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) tornou obrigatória sua adoção para seus regulados (empresas de capital aberto e fundos de investimentos) a partir do exercício de 2026 com divulgação em 2027. Entre as entidades fechadas de previdência complementar ainda não há um indicativo de obrigatoriedade de adoção desse novo padrão. No entanto, a Previ buscou antecipar-se ao movimento por reconhecer sua importância, e criou, em 2024, um grupo de trabalho específico para tratar do tema, no intuito de aprimorar a disponibilização de informações relevantes e comparáveis sobre sustentabilidade e sua conexão com os resultados da Entidade.

Política de Sustentabilidade GRI 2-24, 3-3 (Investimento responsável)

A Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI da Previ define o conjunto de diretrizes a serem observadas para conservar a perenidade da Entidade e a eficiência de sua atuação. Pautada em princípios éticos, transparência, respeito, equidade, diversidade e proteção aos direitos humanos, busca garantir relações internas e externas baseadas em elevados padrões de responsabilidade.

Em 2024, a Previ conduziu uma revisão da Política para mantê-la atualizada frente à constante evolução dos temas ASGI. Entre os principais aprimoramentos, destacam-se:

- Formalização dos principais papéis e atribuições do Conselho Deliberativo, Diretoria Executiva e Comitê de Sustentabilidade;
- Inclusão de diretriz vinculando objetivos de longo prazo ASGI com políticas de remuneração, quando aplicável, em alinhamento ao recomendado no Código de Melhores Práticas ASGI da Previ;
- Atualização da diretriz de mudanças climáticas, para refletir a urgência do tema e a necessidade de monitoramento e análise de impactos.

Para assegurar a efetividade dessa Política, a Previ conta com um Comitê de Sustentabilidade, composto por representantes indicados pela Diretoria. Esse Comitê tem como atribuições propor estratégias e ações para investimento responsável, gestão de riscos ASGI, adesão ou desligamento de iniciativas e atualizações do Plano Diretor de Sustentabilidade e da própria Política de Sustentabilidade. Uma diretriz-chave é o apoio e a participação em programas e fóruns nacionais e internacionais que promovam o investimento responsável e a sustentabilidade, como o PRI (Princípios para o Investimento Responsável). Em 2023, o então diretor de Investimentos e atual conselheiro consultivo da Entidade, Denisio Augusto Liberato Delfino, foi eleito para o Conselho do PRI, marcando o retorno da Previ ao principal colegiado da Iniciativa e reforçando o posicionamento da Entidade nos debates internacionais sobre investimento responsável.

A integração dos compromissos da Política nas estratégias organizacionais da Previ é realizada por meio de metas, desenvolvimento de procedimentos operacionais, treinamento e conscientização. A Entidade conta com dois direcionadores no Plano Estratégico diretamente relacionados ao tema: diversidade na liderança e gestão de investimentos ASGI.

Além disso, a Matriz de Riscos Corporativos monitora riscos socioambientais, climáticos, de governança e integridade. Aspectos ASGI são considerados nos processos de investimento e contratos com fornecedores ([leia mais na página 125](#)), com cláusulas específicas contra trabalho escravo, infantil e outras formas de trabalho degradante, e em conformidade com legislações como a Lei Anticorrupção e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

A Previ também promove engajamento com empresas investidas para mitigar riscos e impactos negativos indiretos, conforme diretrizes da Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI. Essa iniciativa ocorre por meio de planos de ação baseados em avaliações internas, com foco na indução de boas práticas ASGI e na divulgação de emissões de gases de efeito estufa. As ações são realizadas de forma individual, em parceria com outros acionistas ou por meio de conselheiros indicados com o apoio institucional da Previ ou em conjunto com outras iniciativas que a Entidade apoia.



Investimentos

Investimentos

GRI 3-3 (Investimento responsável), 4: FS1, FS2

Em 2024, a Previ buscou implantar uma estratégia sólida na sua carteira de investimentos, conciliando rentabilidade com responsabilidade social e sustentabilidade, com foco no longo prazo. A gestão dos diferentes planos considerou suas realidades específicas e os desafios de um mercado volátil.

As Políticas de Investimentos ([leia mais na página 60](#)) da Previ estão em conformidade com a Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) 4.994/22, que regulamenta a aplicação de recursos garantidores dos planos de benefícios das EFPCs, e passam por revisão anual obrigatória. A Diretoria de Planejamento é responsável pela elaboração enquanto o Conselho Deliberativo aprova as diretrizes, conforme exigido pela norma.

A Previ exclui investimentos em empresas cujo principal ramo de atuação envolva a comercialização de fumo ou armas. Para prevenir práticas de lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo ou corrupção, todas as transações financeiras devem ocorrer por meio de contas bancárias no Brasil, salvo exceções específicas que envolvam domicílios

comerciais no exterior ou operações vinculadas diretamente à contraparte.

Na avaliação de novos ativos, são analisadas informações constantes no Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) e no Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), mantidos pela Controladoria-Geral da União, no Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão, mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, além de dados disponíveis em sites das empresas, relatórios anuais, formulários de referência e informações fornecidas por gestores terceirizados. Em relação a títulos públicos federais e títulos privados de instituições financeiras, essas análises são dispensadas devido às características dessas classes de ativos, sendo consideradas as premissas e regulamentações específicas da Previ para decisões de investimentos. Análises de investimentos em títulos privados de emissão de empresas não financeiras estão sujeitas à avaliação do rating ASGI do Emissor, cuja nota implica ágio ou deságio em relação à curva de crédito de mercado.



Os investimentos no setor imobiliário são feitos mediante avaliação de determinados aspectos (ambiental, social, de governança e de integridade) embora, desde 2018, aportes diretos em imóveis estejam vetados por determinação da Resolução CMN 4.661/18, posteriormente substituída pela Resolução CMN 4.994/22, que manteve essa vedação.

A Previ dá prioridade a ativos que estejam alinhados às suas diretrizes ASGI, destacando os seguintes documentos como referência:

- Diretrizes do PRI;
- Código Previ de Melhores Práticas ASGI;

- Guia Previ de Melhores Práticas ASGI em Investimentos;

- Política de Integridade da Previ; e

- Guias de Melhores Práticas para Fundos de Pensão da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc).

Essas orientações são aplicadas tanto na gestão própria de recursos quanto no relacionamento com gestores terceirizados, reforçando o compromisso com a excelência e a aderência às melhores práticas do mercado.

O site da Previ divulga as [Políticas de Investimentos dos planos de benefícios e a Política de Governança de Investimentos](#). Os códigos e manuais também são [publicados no site](#).

Políticas de Investimentos

As Políticas de Investimentos da Previ, elaboradas pela Diretoria de Planejamento, aprovadas pelo Conselho Deliberativo e executadas pela Diretoria de Investimentos, asseguram a governança e a gestão eficiente dos recursos dos participantes, visando garantir benefícios sustentáveis a longo prazo. Essa segregação de funções reforça a transparência e a responsabilidade na tomada de decisão.

As Políticas buscam o equilíbrio entre riscos e retornos, alinhados aos objetivos de cada plano de benefícios. Elementos essenciais como missão, tolerância ao risco, objetivos de investimento, composição de ativos, estrutura de gestão e avaliação de desempenho orientam o gerenciamento estratégico de ativos.

As Políticas buscam o equilíbrio entre riscos e retornos, alinhados aos objetivos de cada plano de benefícios



Estrutura e gestão de investimentos

GRI 3-3 (Investimento responsável), FS1, FS2

A Previ opera com um rigoroso processo de investimento estruturado em planejamento, execução e controle, com clara segregação de funções entre as Diretorias. As Políticas de Investimentos, atualizadas anualmente pela Diretoria de Planejamento, orientam as decisões, garantindo adaptabilidade a cenários econômicos complexos.

A Diretoria de Investimentos executa essas políticas, analisa propostas e monitora o mercado, incorporando critérios ASGI (ambiental, social, de governança e de integridade) em sua avaliação. A tomada de decisão é embasada em simulações de impacto e análises de risco elaboradas pela Diretoria de Planejamento, com colaboração da Diretoria de Participações.

A análise de novos investimentos considera estudos de sensibilidade a variáveis macroeconômicas, utilizando projeções e cenários alternativos da Diretoria de Planejamento. Critérios de diversificação da alocação de recursos entre gestores externos, emissores e setores econômicos são empregados para mitigar riscos.

Também é levado em conta o impacto das perspectivas econômicas sobre os planos das empresas e os preços dos ativos. A autorização final para investimentos é concedida pelos comitês, Diretoria Executiva ou Conselho Deliberativo, conforme alçada. O processo de controle, iniciado após cada transação, envolve monitoramento contínuo, garantindo a conformidade com as condições aprovadas. Relatórios mensais são emitidos, incluindo dados de conformidade, rentabilidade, métricas de risco e panorama estratégico.

O acompanhamento das variáveis macroeconômicas e a projeção de sua evolução também são pontos fundamentais no processo de gestão de investimentos. A Previ tem destacado-se constantemente entre as instituições que mais acertam projeções macroeconômicas no país (Top 5 do Banco Central), demonstrando a solidez dos trabalhos desenvolvidos.

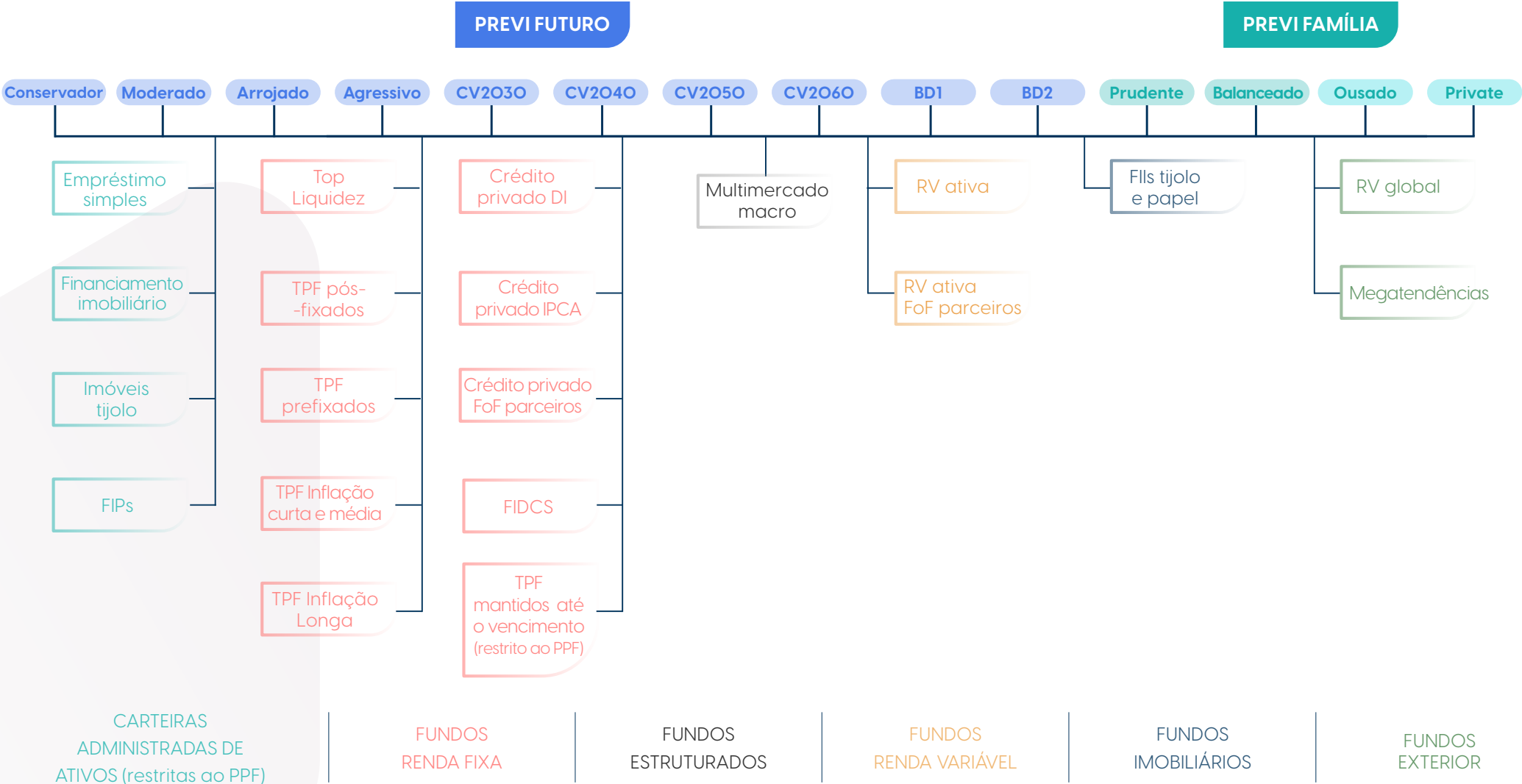


Projeto Cotas

O Projeto Cotas é uma iniciativa do Plano Estratégico e Tático que visa modernizar a gestão de investimentos, melhorando a experiência do participante e reforçando o alinhamento da Previ às melhores práticas de mercado. Seu escopo inclui a revisão do processo de apuração das cotas dos planos Previ Futuro e Previ Família, mediante a implementação de uma estrutura de fundos de investimento exclusivos geridos pela Previ, ilustrada na figura a seguir:

Estrutura de investimentos

Composição de carteiras administradas e fundos



A implementação do projeto, prevista para ser concluída em 2025, visa uma série de melhorias, incluindo:

OTIMIZAÇÃO DE PORTFÓLIOS:

A segregação dos ativos em estratégias específicas e da composição das carteiras dos perfis permitirá executar planos de alocação mais aderentes aos objetivos de risco e retorno de cada perfil de investimento.

REDUÇÃO DE TEMPO:

A implementação do novo modelo de cálculo das cotas dos perfis permitirá melhorar a tempestividade da divulgação dos resultados aos associados.

CONTROLE DE RISCOS:

O processo de controle de movimentação, posições de ativos e apuração de rentabilidade passa a contar com modelo de dupla verificação (*double check*), a partir do processamento das carteiras e fundos por administrador fiduciário (BB Asset) e conciliação pela Previ, por meio da nova Plataforma de Investimentos ([leia mais na página 60](#)).

MELHORIA DA EXPERIÊNCIA DO PARTICIPANTE:

O novo modelo permitirá aprimorar a prestação de contas da *performance* aos associados, com detalhamento da composição das carteiras dos perfis e fundos de investimento, e da atribuição de *performance* (quanto cada estratégia contribuiu para a rentabilidade do perfil no período). Será um reforço na transparência e clareza das informações prestadas.

ESCALABILIDADE:

O novo modelo permitirá conectar novos planos e perfis de investimentos à estrutura de fundos e carteiras, com agilidade, baixo custo e reduzidos impactos operacionais.

Gestão de investimentos ASGI

FS1, FS2, GRI 2-29, GRI 3-3 (Investimento responsável), SASB FN-AC-410a.2



Dentre os fundamentos para as decisões de investimentos da Previ estão as Diretrizes ASGI das Políticas de Investimentos. Esse direcionamento promove a sustentabilidade dos negócios, gera valor para os associados e contribui para a longevidade das empresas investidas. A avaliação das empresas de renda variável, realizada pela Previ, gera um *rating* ASGI baseado em um questionário elaborado pela Diretoria de Participações. Ele abrange critérios qualitativos e quantitativos, incluindo filtro negativo de integridade, análise de materialidade setorial, oportunidades e controvérsias. O *rating* obtido e a mensuração dos riscos ASGI subsidiam as decisões da Diretoria de Investimentos.

Com base nesse *rating* ASGI, a Previ engaja ativamente as empresas de sua carteira de renda variável, buscando melhorias e propondo a adoção de práticas que revertam riscos identificados. Essa iniciativa pode ser individual ou em conjunto com outros acionistas, por meio de conselheiros indicados e eleitos com o apoio institucional da Previ ou por meio de iniciativas das quais a Previ é signatária, como PRI, IPC e CDP. Em 2024, foram realizados 77 engajamentos com empresas, selecionadas após a identificação de lacunas ASGI.

A Previ também realiza estudos sobre megatendências, como economia da

longevidade, mudanças climáticas e inovação tecnológica, monitorando ativos financeiros com potencial impacto positivo no trinômio risco, retorno e realidade, como *green bonds*, créditos de carbono e tecnologias limpas. Esses estudos contribuem para alinhar a alocação estratégica de ativos às tendências globais.

A seleção de gestores de fundos externos é criteriosa, priorizando aqueles que demonstram adesão às melhores práticas de governança e investimento responsável. O processo inclui avaliação de políticas de integridade, códigos de conduta, ações para prevenção de fraude e corrupção, além de práticas ASGI na escolha de ativos. A Previ monitora periodicamente os gestores habilitados e realiza reuniões de esclarecimento, quando necessário, para garantir alinhamento às suas diretrizes.

A aplicação das Políticas de Investimentos em 2024 aprofundou a implantação das Diretrizes ASGI, integrando os princípios ambientais, sociais, de governança e de integridade nas estratégias de cada um dos planos. O capítulo sobre Princípios ASGI destaca a propriedade ativa, engajamento de investidores, impacto social positivo, diversidade, pegada de carbono e transição energética, em linha com o investimento responsável.

Os eixos ambiental e social das Políticas de Investimentos incluem:



Ambiental

Foco em retornos sustentáveis ajustados ao risco ambiental de longo prazo, com destaque para mudanças climáticas e transição energética. Premissas incluem manejo sustentável, redução de emissões de gases de efeito estufa, combate ao desmatamento, preservação de biomas, ecossistemas e recursos hídricos.



Social

Integração de aspectos sociais no processo de investimento, promovendo uma transição socioeconômica justa. As estratégias incluem engajamento em programas de equidade de raça e gênero, combate à discriminação, respeito aos direitos humanos e apoio às comunidades e povos originários, quando aplicável.

As políticas abordam o Risco ASGI e as mudanças do clima para mapear e monitorar os riscos e impactos no portfólio da Previ. Os riscos climáticos são classificados como físicos, decorrentes de mudanças nos padrões climáticos; e de transição, associados a mudanças econômicas e sociais rumo a uma economia de baixo carbono.

Como mencionado em Práticas ASGI da Previ ([leia mais na página 56](#)), a partir de 2025, ativos com nota final 'F' no rating ASGI terão restrições, como vedação a posições superiores ao seu peso no índice B3/benchmark e priorização de desinvestimentos. Ativos fora do índice terão restrição total para novas compras.

Investimento responsável

Entre os impactos reais positivos da política de investimento responsável da Previ nas empresas participadas estão a promoção da cultura previdenciária entre colaboradores e a cadeia de valor, incentivando a transição para uma economia mais sustentável.

Entre os impactos negativos destacam-se a baixa contribuição para a mitigação de impactos ambientais, devido a investimentos em setores de alto impacto e a ausência de critérios sociais mais robustos na seleção de empresas investidas.

As medidas para abordar impactos negativos incluem engajamento direto com empresas investidas e conselheiros eleitos com o apoio institucional da Previ, além da possibilidade de litígios em casos que afetem direitos da Previ como acionista.

Os objetivos e metas vinculados ao tema material incluem a aplicação do Questionário ASGI, a identificação de lacunas nas práticas ASGI das empresas, a elaboração de planos de ação



com foco em engajamento e a execução de 100% das ações programadas. Esses indicadores são monitorados e alinhados ao Plano Estratégico e Tático da Previ.

O envolvimento de stakeholders foi fundamental para o aprimoramento da metodologia de avaliação ASGI. Áreas técnicas internas e a auditoria da Previ contribuíram com sugestões incorporadas ao processo, assegurando que as necessidades de controle e gestão dos investimentos fossem atendidas. Externamente, iniciativas como PRI e Abrapp ([leia mais na página 16](#)) também colaboraram no fortalecimento das melhores práticas ASGI por meio de engajamentos coletivos e *feedbacks*.

Mudanças climáticas

GRI 3-3 (Mudanças climáticas), GRI 3-3 (Investimento responsável), FS2

A gestão responsável de investimentos inclui na abordagem ASGI para tomada de decisões da Previ o tema Mudanças climáticas, considerado material para a Entidade.

A Previ adota normas e compromissos relacionados ao tema, como as políticas de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI, de Investimentos, Código Previ de Melhores Práticas ASGI e Guia Previ de Melhores Práticas ASGI em Investimentos. Além disso, é signatária de iniciativas como CDP e IPC, reforçando sua responsabilidade climática.

Na gestão do tema material Mudanças climáticas, a Previ identifica impactos reais positivos, como a contribuição para a descarbonização do setor por meio do engajamento da Entidade como investidora institucional responsável, refletido na atuação de conselheiros eleitos em empresas participadas.

Por outro lado, os impactos negativos incluem o acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) devido a emissões fora do controle operacional da Entidade. São os GEE do Escopo 3, relacionados a atividades de

fornecedores, parceiros comerciais, associados e carteira de investimentos. Além deles, há as emissões operacionais da própria organização (Escopos 1 e 2, relacionadas às atividades dos seus escritórios).

Em 2024, o consumo total de energia dentro da Previ foi de 3.251,81 GJ, proveniente exclusivamente de eletricidade adquirida para consumo próprio. Não houve consumo de combustíveis não renováveis ou renováveis, nem vendas de excedentes de eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor autogerado. **GRI 302-1**

A eficácia das medidas é monitorada com base nos resultados dos engajamentos com os stakeholders relacionados ao tema material, na avaliação da evolução das práticas climáticas das empresas e *follow-ups* para tratar questões não solucionadas.

Os aprendizados obtidos, como a necessidade de aprimorar políticas e guias, foram incorporados em processos e normativos, incluindo revisões na metodologia de aferição de riscos climáticos e no Código e Guia de Melhores Práticas ASGI.

Emissões diretas de gases de efeito estufa (tCO₂ equivalente)^{1,2,3,4} GRI 305-1, 305-2, 305-3, TCFD 4.B

2023	
Escopo 1	
	52,8
Escopo 2	Abordagem de localização
	36,7
	Abordagem de escolha de compra - aquisição de energia
	30,1
Escopo 3	
2.141.449,9	
TOTAL DE EMISSÕES	
2.141.569,6	

¹ Os gases incluídos no cálculo do Escopo 1 são: CO₂ e HFCs.
² Os gases incluídos no cálculo dos Escopos 2 e 3 são: CO₂, CH₄ e N₂O.
³ É utilizada a ferramenta do GHG Protocol, especificamente para cálculo de emissões de transporte, e, para o consumo de energia, o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN).
⁴ Este indicador não era reportado em ciclos anteriores. Neste ciclo, por se tornar um tema material, optou-se por apresentar os dados de 2023, pois os de 2024 ainda não foram finalizados. Após a finalização, poderão ser acessados no link: <https://registropublicodeemissoes.fgv.br/estatistica/estatistica-participantes/4160>.

Reduções de emissões de GEE (tCO₂ equivalente)^{1,2,3} GRI 305-5

2023	
Escopo 1	30,0
Escopo 2	-3,7
Escopo 3	41.015,4

¹ No Escopo 1, houve um aumento na emissão de GEE devido ao retorno dos funcionários ao trabalho presencial no pós-pandemia, impactando o uso de extintores e ar-condicionado. Já no Escopo 2, observou-se uma redução nas emissões de GEE em função da utilização de créditos de energia provenientes da Usina Fotovoltaica.
² É utilizada a ferramenta do GHG Protocol, especificamente para cálculo de emissões de transporte, e, para o consumo de energia, o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN).
³ Este indicador não era reportado em ciclos anteriores. Neste ciclo, por se tornar um tema material, optou-se por apresentar os dados de 2023, pois os de 2024 ainda não foram finalizados. Após a finalização, poderão ser acessados no link: <https://registropublicodeemissoes.fgv.br/estatistica/estatistica-participantes/4160>.

Oportunidades e riscos climáticos

GRI 201-2, 3-3 (Mudanças climáticas), FS2

A Previ identifica e gerencia riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, com foco principal nas empresas de renda variável em que possui investimentos. Eles incluem riscos físicos (agudos e crônicos) e de transição (reputacional, de mercado, tecnológico, regulatório e legal), classificados conforme as definições do Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). A materialização desses eventos pode resultar em desvalorização ou valorização das ações, impactando diretamente os investimentos da Entidade.

Em 2024, a Previ formalizou uma metodologia para aferir a criticidade dos riscos climáticos em seus planos de benefícios. Essa metodologia considera fatores como a exposição das empresas aos riscos físicos e de transição, a gestão climática das companhias, o volume de investimentos e o número de empresas avaliadas. Aspectos como emissões de GEE e estratégias de descarbonização das empresas investidas são analisados por meio do Questionário ASGI.

Com base na criticidade apurada, são elaborados planos de ação para mitigar os riscos, compostos por ações de engajamento. A criticidade é reavaliada semestralmente

e o andamento dos planos de ação é acompanhado trimestralmente, utilizando indicadores-chave de risco (KRIs). A metodologia também permite avaliação individual das empresas investidas, possibilitando uma análise aprofundada de sua exposição climática e a criação de planos de engajamento assertivos.

O mapeamento de riscos climáticos considera potenciais mudanças substanciais

nas operações, receitas ou despesas das empresas investidas. Embora ainda não haja um sistema para calcular as implicações financeiras ou os custos associados à materialização desses eventos, a Previ planeja iniciar estudos para mensurá-las. A metodologia atual classifica os riscos de forma qualitativa, com níveis de criticidade categorizados como baixo, moderado, alto ou extremo.



As mudanças climáticas podem afetar o portfólio de investimentos da Previ, principalmente o de renda variável, sob diversas formas. São 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; e
- 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 em que pode beneficiar empresas com emissões abaixo do permitido, que poderão auferir receita por meio de créditos e direitos de carbono ou acesso a mercados mais restritivos.

Relação com as empresas participadas

A Previ atua ativamente no engajamento de suas empresas investidas para a adoção das melhores práticas ASGI, buscando fortalecer a reputação corporativa, aproveitar oportunidades e criar valor de forma sustentável. Os conselheiros fiscais e de administração dessas empresas, indicados pela Previ ou eleitos com seu apoio institucional, contribuem para a tomada de decisões estratégicas, o monitoramento das atividades e o incentivo às melhores práticas socioambientais, de governança e de integridade.

A seleção criteriosa e transparente de conselheiros é fundamental para a composição de colegiados robustos e diversos. É priorizada a indicação de profissionais capazes de agregar valor, protegendo os interesses da companhia, colaboradores e demais stakeholders. Essa escolha representa um compromisso com a perenidade das empresas, contribuindo para o futuro da instituição e da sociedade.

Empresas participadas

Empresas	Segmento	Plano 1 (%)	Previ Futuro (%)	Previ Família (%)
521 PARTICIPAÇÕES S.A.	Utilidade pública	100	–	–
ALLOS S.A.	Imobiliário	1,15	0,35	0,0016
B3 S.A - BRASIL, BOLSA e BALCÃO	Financeiro	–	0,26	–
BANCO BRADESCO S.A.	Financeiro	0,84	0,13	–
BANCO DO BRASIL S.A.	Financeiro	4,50	0,13	–
BB SEGURIDADE PARTICIPAÇÕES S.A.	Financeiro	0,30	0,12	0,0006
BRF S.A.	Consumo não cíclico	5,17	0,13	–
CAIXA SEGURIDADE PARTICIPAÇÕES S.A.	Financeiro	1,15	–	–
CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A. - ELETROBRAS	Utilidade pública	0,54	0,33	0,0015
COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS - CEMIG	Utilidade pública	–	0,70	–
FRAS-LE S.A.	Bens industriais	10,00	–	–
GERDAU S.A.	Materiais básicos	0,24	0,22	0,0009
HMOBI PARTICIPAÇÕES S.A.	Bens industriais	23,49	–	–
IGUATEMI S.A.	Imobiliário	1,04	0,61	0,0071
INVESTIMENTOS E PARTICIPAÇÕES EM INFRAESTRUTURA S.A. - INVEPAR	Bens industriais	25,56	–	–
ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.	Financeiro	1,03	0,17	0,0007
ITAÚSA S.A.	Financeiro	1,26	0,14	–

Empresas	Segmento	Plano 1 (%)	Previ Futuro (%)	Previ Família (%)
LITEL PARTICIPAÇÕES S.A.	Materiais básicos	80,62	–	–
LITELA PARTICIPAÇÕES S.A.	Materiais básicos	80,62	–	–
LOCALIZA RENT A CAR S.A.	Consumo cíclico	0,78	0,24	–
LOJAS RENNER S.A.	Consumo cíclico	0,81	0,26	–
METALÚRGICA GERDAU S.A.	Materiais básicos	0,13	–	–
MULTIPLAN EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS S.A.	Imobiliário	–	0,58	0,0063
NEOENERGIA S.A.	Utilidade pública	30,29	–	–
NEWTEL PARTICIPAÇÕES S.A.	Comunicações	22,54	–	–
PETRÓLEO BRASILEIRO S. A. - PETROBRAS	Petróleo, gás e biocombustíveis	1,15	0,14	–
RAIA DROGASIL S.A.	Saúde	0,19	0,20	–
RANDON S.A. IMPLEMENTOS E PARTICIPAÇÕES	Bens industriais	3,13	–	–
COMPANHIA DE SANEAMENTO BÁSICO DO ESTADO DE SÃO PAULO - SABESP	Utilidade pública	–	0,26	–
SUL 116 PARTICIPAÇÕES S.A.	Comunicações	11,17	–	–
TUPY S.A.	Bens industriais	24,84	–	–
VALE S.A.	Materiais básicos	8,50	0,25	–
VIBRA ENERGIA S.A.	Petróleo, gás e biocombustíveis	9,22	0,24	–

Impacto econômico

GRI 201-2, 201-3, 203-2

A Previ, como maior EFPC do Brasil, busca promover melhores práticas nas empresas participadas, contribuindo para a sustentabilidade de seus negócios e o desenvolvimento socioeconômico. A atuação junto a essas empresas visa a mitigar riscos, identificar oportunidades e criar valor de forma responsável, influenciando decisões estratégicas por meio de conselheiros indicados e eleitos com o apoio institucional da Previ e assegurando colegiados robustos e diversos. Essa atuação abrange relacionamentos com múltiplos stakeholders, incluindo gestores de ativos, conselheiros e fornecedores, gerando impactos positivos, como a criação de empregos e o cumprimento de normas e agendas ASGI.

A Matriz de Atratividade Setorial, aplicada anualmente, mitiga o risco de

concentração setorial, integrando a análise de riscos ASGI e climáticos às Políticas de Investimentos. A metodologia pondera o valor investido pelo risco associado, revelando a exposição do portfólio a esse fator. Os custos associados à gestão do tema e oportunidades incluem a contratação de provedores de dados ASGI, a participação em iniciativas setoriais e o engajamento direto com empresas investidas.

A Previ também busca influenciar positivamente o ambiente regulatório por meio de ações diretas e/ou em conjunto com a Abrapp, incluindo a participação em audiências públicas e proposição de melhorias para o setor de previdência complementar.

Valor econômico direto gerado (em R\$ mil) GRI 201-1

9.557.642

Valor econômico distribuído (em R\$ mil) GRI 201-1

Custos operacionais	5.755.320
Salários e benefícios de empregados	292.230
Pagamentos a provedores de capital	
Pagamentos ao governo	76.105
Investimentos na comunidade	18.574.784
TOTAL	24.698.439,00

Valor econômico retido (em R\$ mil) GRI 201-1

"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"

-15.140.797

Macroalocação por plano

Plano 1 – Macroalocação (%)

Segmentos	2023		2024		2025	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	24,66	33,36	24,40	33,00	23,58	31,90
Renda fixa	50,72	74,59	52,51	77,23	53,33	78,43
Investimentos imobiliários	3,63	8,47	3,40	7,94	3,43	8,01
Operações com participantes	0,54	4,88	0,57	5,15	0,00	6,08
Investimentos estruturados	0,00	1,98	0,00	0,81	0,00	0,26
Investimentos no exterior	0,00	4,09	0,00	1,51	0,00	1,89

Previ Futuro – Macroalocação (%)

Segmentos	2023		2024		2025	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	0,00	70,00	0,00	70,00	0,00	65,98
Renda fixa	7,00	95,00	7,00	95,00	0,00	100,00
Investimentos imobiliários	0,00	8,00	0,00	8,00	0,00	10,53
Operações com participantes	5,00	15,00	5,00	15,00	0,00	15,00
Investimentos estruturados	0,00	5,00	0,00	5,00	0,00	4,18
Investimentos no exterior	0,00	8,00	0,00	8,00	0,00	8,40

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
0,00%-0,00%	5,50%-16,50%	19,98%-37,10%	43,56%-59,56%	0,00%-12,20%	16,19%-30,06%	33,18%-49,18%	49,98%-65,98%

Capec – Macroalocação (%)

Segmentos	2023		2024		2025	
	Indexador	Alocação máxima	Indexador	Alocação máxima	Indexador	Alocação máxima
Renda fixa	IMA-Geral	100,00	IMA-Geral	100,00	IMA-Geral	100,00

PGA – Macroalocação (%)

Segmentos	2023		2024		2025	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	0,00	30,00	0,00	30,00	0,00	30,00
Renda fixa	70,00	100,00	70,00	100,00	70,00	100,00
Investimentos imobiliários	-	-	-	-	-	-
Operações com participantes	-	-	-	-	-	-
Investimentos estruturados	-	-	-	-	-	-
Investimentos no exterior	-	-	-	-	-	-

Previ Família – Macroalocação (%)

Segmentos	2023		2024		2025	
	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima	Alocação mínima	Alocação máxima
Renda variável	0,00	60,00	0,00	60,00	0,00	60,00
Renda fixa	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00
Investimentos imobiliários	0,00	15,00	0,00	15,00	0,00	15,00
Operações com participantes	-	-	-	-	-	-
Investimentos estruturados	0,00	15,00	0,00	15,00	0,00	15,00
Investimentos no exterior	0,00	10,00	0,00	10,00	0,00	10,00

Limites aprovados na Política de Investimento para alocação em Renda variável

Prudente	Balanceado	Ousado	Private 1
0,00%-0,00%	0,00%-30,00%	30,00%-60,00%	0,00%-60,00%

Operações com participantes

A Previ oferece aos participantes opções de crédito flexíveis e acessíveis: o empréstimo simples (ES) e o financiamento imobiliário (FI). Nesses produtos, a Entidade emprega os menores encargos permitidos por lei. Isso traz benefícios para os participantes e contribui para o equilíbrio dos planos.

O empréstimo simples conta com modalidades diversificadas: ES rotativo, ES renegociação, ES 13º salário, ES Finimob (para quitação do financiamento imobiliário) e ES reingresso (para retorno ao Previ Futuro), garantindo adaptabilidade e conveniência.

O financiamento imobiliário (FI), disponível para associados do Plano 1 e Previ Futuro com, no mínimo, dez anos de filiação, abrange financiamentos de imóveis residenciais em boas condições, localizados em áreas urbanas e devidamente registrados.



Empréstimo simples	Plano 1			Previ Futuro		
	2024	2023	Variação (%)	2024	2023	Variação (%)
Contratações	36.726	38.691	-5,08	43.868	50.249	-12,70%
Renovações	50.205	43.372	15,75	73.602	57.472	28,07
Valor líquido (R\$ milhões)	1.240,86	1.231,64	0,75	1.042,41	910,44	14,50
Estoque carteira (quantidade de contratos)	93.378	91.972	1,53	98.113	98.836	-0,73%
Volume (R\$ milhões)	6.042,93	5.693,17	6,14	3.487,78	2.968,59	17,49

Financiamento imobiliário	Plano 1			Previ Futuro		
	2024	2023	Variação (%)	2024	2023	Variação (%)
Contratações	77	107	-28,04	246	133	84,96
Valor das concessões (R\$ milhões)	32,28	48,38	-33,28	80,37	39,53	103,30
Estoque carteira (quantidade de contratos)	6.830	7.237	-5,62	1.323	1.213	9,07
Volume (R\$ bilhões)	4.982,86	4.618,95	7,88	317,09	277,77	14,15

Nota: os números apresentados acima incluem todos os saldos gerenciais de operações com participantes (empréstimo simples e financiamento imobiliário), inclusive os inadimplentes baixados contabilmente.

Contingências

Valores recuperados em 2024



Volume total recuperado em 2024 (R\$):

R\$ 76,04 milhões



Variação com relação ao valor total recuperado em 2023 (%):

-2,66%



Valor recuperado em financiamento imobiliário:

R\$ 35,37 milhões



Valor recuperado em dívidas previdenciárias:

R\$ 19,73 milhões



Valor recuperado em empréstimo simples:

R\$ 20,94 milhões



Valor acumulado em crédito recuperado nos últimos cinco anos:

R\$ 404,08 milhões



Desempenho e planos administrados

Cenário econômico em 2024

O cenário macroeconômico foi desafiador no ano de 2024, com a combinação de elevada taxa de juros, inflação persistente e câmbio volátil. A interação entre esses fatores tornou o ambiente ainda mais complexo, exigindo atuação ativa da gestão de riscos e máxima cautela na definição de estratégias de montagem de carteiras de investimentos.

Um dos principais protagonistas da conjuntura econômica brasileira em 2024 foi a taxa básica de juros (Selic). Após iniciar uma trajetória de queda até o nível de 10,50% ao ano, houve uma piora na percepção de risco no ambiente externo e interno que implicou a reversão da trajetória, levando o Comitê de Política Monetária (Copom) a voltar a elevá-la a 12,25% a.a. em dezembro, com indicações de novas altas em 2025. As expectativas iniciais de redução não se concretizaram devido à persistência da inflação acima da meta estabelecida pelo Banco Central, de 3% a.a., com teto de 4,5% a.a. e piso de 1,5% a.a. A decisão de manter os juros altos, embora crucial para combater a inflação, trouxe impactos econômicos importantes, como aumento do custo de capital, com as empresas enfrentando

maiores taxas para obter financiamento, o que afeta diretamente seus investimentos e planos de expansão.

A inflação permaneceu um desafio significativo, mesmo com a alta taxa de juros. Os principais fatores que contribuíram para isso foram o forte crescimento da atividade econômica, a desvalorização da taxa de câmbio e eventos climáticos adversos, que impactaram a oferta de alguns produtos.

A taxa de câmbio (real/dólar) também mostrou volatilidade, em 2024, chegando a alcançar o valor nominal recorde de R\$ 6,30, em dezembro, influenciada pela incerteza no cenário político-econômico internacional, especialmente nos EUA, e uma percepção de que é necessária uma previsibilidade maior da trajetória da dívida pública.

Os resultados de rentabilidade para todos os planos da Previ – Plano 1, Previ Futuro, Previ Família, Carteira de Pecúlios (Capec) e Plano de Gestão Administrativa (PGA) – são detalhados a seguir.



Planos administrados

Plano 1

O Plano 1 da Previ, instituído em 1967, é um plano de benefício definido destinado aos funcionários do Banco do Brasil e da Previ que ingressaram até 1997. Patrocinado por ambas as organizações, está em fase madura e opera sob um regulamento que define os benefícios, critérios de acesso e aspectos operacionais. Atualmente, o Plano 1 conta com 106.757 participantes e assistidos, dos quais 74,9% são beneficiários de aposentadoria, 2,9% estão na ativa e 22,2% são pensionistas. O total de ativos sob gestão chegou a R\$ 239,42 bilhões no fim do ano passado.

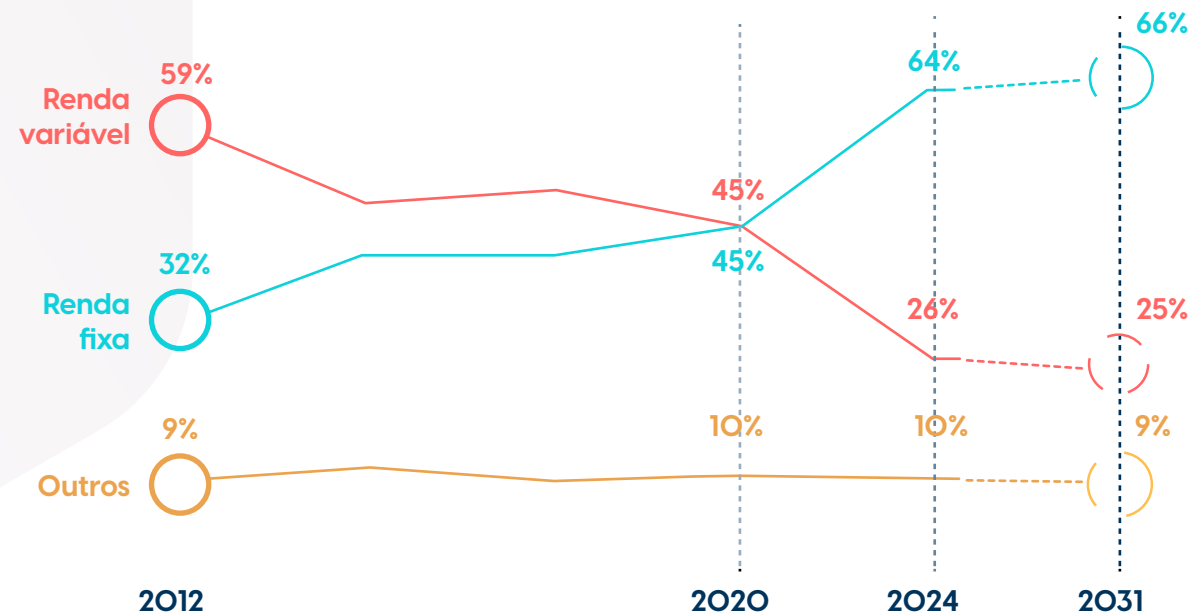
Em 2024, a estratégia de investimento para o Plano 1, considerando sua maturidade e a prioridade no pagamento de benefícios, deu continuidade à imunização do passivo por meio da aquisição de NTN-Bs (títulos públicos indexados à inflação), aproveitando aumento do prêmio de risco nas taxas de juros reais, que chegaram a ultrapassar 7% ao ano.

Esse ativo é o instrumento ideal para o Plano 1, pois permite a redução do *duration gap* (diferença entre o prazo médio dos ativos e dos passivos), proteção contra inflação, apresenta baixo risco de crédito a taxas superiores à meta atuarial do plano por longo prazo, recebimento de cupom semestral de 6% ao ano e favorece a manutenção de baixa volatilidade, uma vez que são contabilizados na categoria “Títulos mantidos até o vencimento” ou “marcados na curva”. Tal estratégia é denominada *liability driven investment* (LDI) ou investimento orientado ao passivo. Em um cenário macroeconômico caracterizado pela alta da taxa Selic, mostrou-se eficaz na manutenção da liquidez e na garantia do cumprimento dos compromissos financeiros com os participantes.

Essa estratégia está alinhada ao direcionamento que a Previ vem aplicando há mais de uma década à gestão do Plano 1, sempre privilegiando a visão de longo prazo e a segurança dos associados. A alocação dos investimentos no início dos anos 2000 era majoritariamente em renda variável e rendeu frutos que são colhidos até hoje. Foi a estratégia acertada para um momento em que ainda havia muitos associados na ativa no Plano 1. Mas, já naquela época, se antevia a

necessidade de transição para um portfólio menos suscetível à volatilidade do mercado, devido à maturidade do plano que, em 2024, pagou mais de R\$ 1,3 bilhão por mês em benefícios. No entanto, uma mudança como essas não se faz de uma hora para outra, por isso vem sendo realizada de forma cuidadosa e gradativa, como evidencia o gráfico a seguir:

Atualmente, o Plano 1 conta com 106.757 participantes e assistidos, dos quais 74,9% são beneficiários de aposentadoria, 2,9% estão na ativa e 22,2% são pensionistas



O Plano 1 ainda tem uma parcela do portfólio investida em renda variável, que é muito importante para garantir o recebimento de dividendos fundamentais para o fluxo de pagamento de benefícios. Logo, não é completamente imune a variações de valor de mercado das ações de seu portfólio. Porém, essa exposição hoje é muito menor, graças à já mencionada estratégia de imunização da carteira, o que tende a manter o resultado do plano equilibrado mesmo em períodos de alta volatilidade.

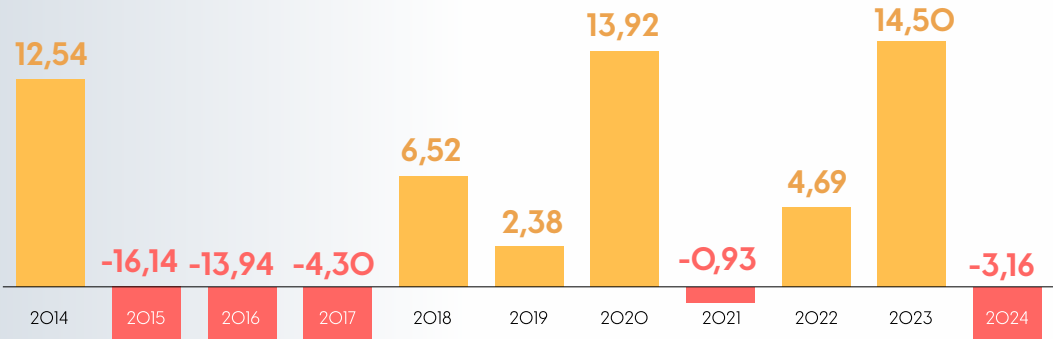
Por isso, mesmo na conjuntura econômica desafiadora de 2024, em que houve depreciação de alguns ativos da carteira de investimentos e o resultado foi negativo em R\$ 17,6 bilhões, o Plano 1 manteve-se solvente e muito distante de qualquer necessidade de acionar plano de equacionamento. O exercício foi encerrado com um déficit acumulado de R\$ 3,16 bilhões e só haveria plano de

equacionamento se esse déficit acumulado fosse de R\$ 18,8 bilhões.

É sempre importante avaliar esses números sob uma ótica de longo prazo e não um retrato exclusivo do ano corrente. Assim podemos verificar tanto a importância da estratégia de imunização da carteira como da construção dos “colchões” de segurança, em períodos de valorização do portfólio, representados por resultados superavitários que constituem reserva de contingência. Essa conjunção permite que o plano atravesse, com tranquilidade, os ciclos mais voláteis, garantindo a solidez e a sustentabilidade do Plano 1.

RESULTADOS DO PLANO 1 - 2014 A 2024

Evolução do resultado acumulado (R\$ bilhões)



Benefícios pagos (R\$)

	2020	2021	2022	2023	2024
Previ *	13.117.048.883,34	14.054.028.409,58	15.311.472.935,95	16.101.164.833,02	16.486.574.756,78
INSS**	3.348.077.212,09	3.440.811.973,50	3.714.253.642,92	3.893.353.358,35	3.981.199.505,70
Banco do Brasil***	150.617.363,30	144.222.428,45	141.112.205,92	135.077.367,53	125.159.488,36
TOTAL	16.615.743.458,73	17.639.062.811,53	19.166.838.784,79	20.129.595.558,90	20.592.933.750,84

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

2020	2021	2022	2023	2024
3,06	3,03	3,20	3,24	3,20

* 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.

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

População - Reavaliação atuarial 12/2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Total de ativos¹	7.071	4.452	3.786	3.354	3.066
Ativos normais²	6.709	4.112	3.495	3.093	2.807
Ativos externos³	362	340	291	261	259
Autopatrocínados	129	111	64	39	38
BPD	233	229	227	222	221
Total de Aposentados	82.050	82.871	82.029	81.126	79.994
Aposentados normais²	78.336	79.163	78.330	77.445	76.371
Aposentados externos⁴	3.714	3.708	3.699	3.681	3.623
Autopatrocínados	3.457	3.450	3.443	3.425	3.374
BPD	257	258	256	256	249
Pensionistas	22.259	22.896	23.015	23.322	23.697
TOTAL	111.380	110.219	108.830	107.802	106.757

¹ Desconsideramos uma matrícula rejeitada no Plano 1 em 2024.
² Participantes com contribuição do patrocinador.
³ Inclui autopatrocínados, Benefício Proporcional Diferido (BPD) e participantes ainda sem opção.
⁴ Inclui autopatrocínados e Benefício Proporcional Diferido (BPD).

Rentabilidade dos investimentos

	2020	2021	2022	2023	2024
Renda fixa	9,74%	10,49%	12,43%	11,21%	8,07%
Renda variável	29,18%	-1,79%	16,78%	16,99%	-12,02%
Invest. imob.	11,09%	8,57%	10,96%	14,77%	3,48%
Op. particip.	10,40%	17,61%	12,95%	8,15%	9,27%
Inv. estrut.	13,02%	-0,51%	5,66%	5,26%	-7,37%
Inv. exterior	42,70%	10,20%	-32,84%	24,30%	40,40%
TOTAL PL1	17,20%	7,13%	13,51%	13,53%	1,45%
ATUARIAL Plano 1	10,46%	15,39%	10,96%	8,63%	9,74%
IBrX	3,50%	-11,18%	4,02%	21,27%	-9,71%
IBrX-50	3,62%	-10,54%	5,72%	20,06%	-8,13%
TMS	2,76%	4,42%	12,40%	13,05%	10,87%
IBOVESPA	2,92%	-11,93%	4,69%	22,28%	-10,36%
IGP-DI	23,08%	17,74%	5,03%	-3,28%	6,86%

Alocação dos ativos de investimento do Plano 1, por segmento

Segmento	Alocação (em R\$)	Alocação (em % da carteira)
Renda fixa	143.851.663.149	63,91%
Renda variável	59.935.227.503	26,63%
Operações com participantes	6.457.139.264	2,87%
Investimentos imobiliários	13.050.264.272	5,80%
Investimentos estruturados	246.785.720	0,11%
Investimentos no exterior	1.558.552.978	0,69%

Custos com a administração terceirizada de recursos

Plano 1	
Itens de custo	Valor
Administração/gestão	7.235.997,89
Performance	252.687,75
Custódia	2.305.521,42
Corretagem	1.048,40
Consultorias/assessorias	194.711,76
Honorários advocatícios/despesas jurídicas	146.443,92
Auditoria	219.161,78
Outras	12.607.187,86
TOTAL	22.962.760,78

Previ Futuro

O Previ Futuro, plano de contribuição variável, contempla funcionários do Banco do Brasil admitidos após 24 de dezembro de 1997, além daqueles do quadro próprio da Previ. As contribuições dos participantes são complementadas, em valor equivalente, por aportes de ambas as organizações para seus respectivos colaboradores. Os benefícios são pagos na aposentadoria, em valor proporcional ao saldo acumulado.

A ferramenta Meu Benefício, disponível no aplicativo Previ, possibilita a simulação da aposentadoria, o monitoramento do progresso da acumulação e ajustes no plano conforme a fase de vida do participante. Essa ferramenta auxilia na definição da expectativa de benefício e da contribuição mensal necessária e permite personalizar o plano de acumulação previdenciária, com ajustes contínuos ao longo do tempo.

Diferentemente do Plano 1, o Previ Futuro está em fase de acumulação de reservas para os benefícios futuros de seus participantes. A gestão de seus investimentos tem como desafio a busca por rentabilidade alinhada aos perfis escolhidos pelos associados, considerando a visão de longo prazo que caracteriza a gestão de planos previdenciários.

Em 2024, o Banco do Brasil deu posse a 2.402 novos funcionários e ocorreram 2.023 filiações ao Previ Futuro, o que significa um percentual de adesão de 84,22%. Também ocorreu o reingresso de 86 participantes. No ano, foram enviados cerca de 369 mil e-mails marketing com informativos sobre a possibilidade de aumentar a contribuição para o plano.

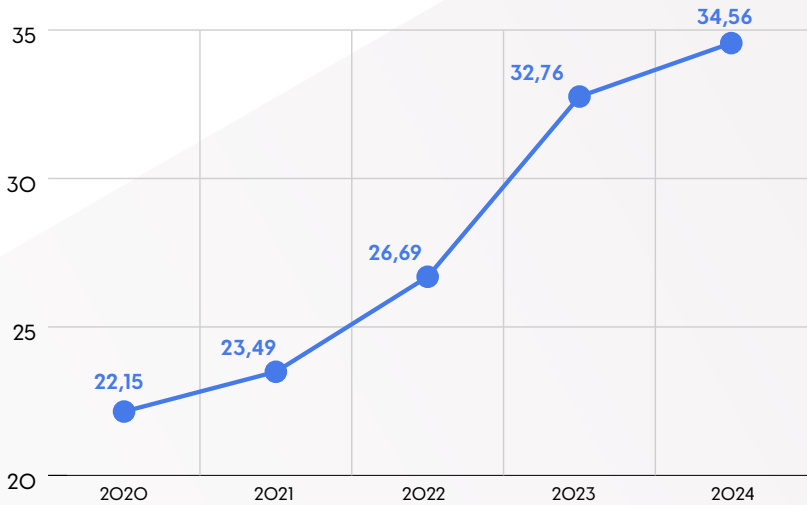
Apesar do crescimento de R\$ 1,8 bilhão no total de ativos sob gestão, a rentabilidade consolidada de 2024 do Previ Futuro ficou em -0,20%, portanto abaixo do índice de referência INPC + 4,62% (9,61%). No entanto, esse é o resultado apurado em um recorte muito curto de tempo (um ano) quando falamos de um plano como o Previ Futuro, cujo prazo de acumulação de reservas e de pagamento de benefícios pode se estender por décadas. E o ano de 2024 foi particularmente desafiador, devido à alta da taxa Selic e à abertura da curva de juros, especialmente para os perfis mais agressivos, por impactar negativamente a rentabilidade de ativos de renda variável. Para mitigar esses efeitos, houve um reforço na alocação de recursos em ativos mais conservadores, de renda fixa, como os indexados à Selic e títulos de curto e médio prazos indexados à inflação, buscando a redução da volatilidade dos perfis.

Além disso, a execução da estratégia performance seeking portfolio, focada na busca por melhores rendimentos, incluiu, além da

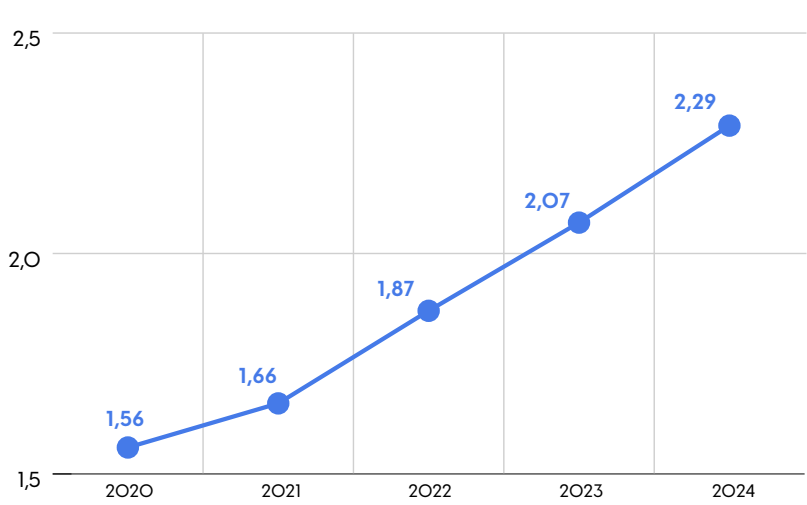
aquisição de NTN-Bs, a alocação de recursos em títulos pós-fixados, aproveitando as taxas de juros elevadas, buscando calibrar a composição da carteira de acordo com o cenário. Embora o movimento de aumento das taxas reais das NTN-Bs possa trazer um resultado negativo no curto prazo, em função da marcação a mercado, garantirá bons rendimentos por um período mais longo de tempo, além de assegurar retorno acumulado muito superior ao índice de referência, caso os títulos sejam mantidos até o vencimento.

A equipe de investimentos acompanha a evolução da taxa Selic e os indicadores macroeconômicos para realizar ajustes estratégicos em sua carteira, buscando o equilíbrio entre rentabilidade e a manutenção da saúde financeira dos planos a longo prazo.

Evolução do patrimônio acumulado (R\$ bilhões)*



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



* Valores referentes às contribuições dos participantes e do patrocinador.

Benefícios pagos (R\$)

	2020	2021	2022	2023	2024
Previ *	43.205.991,03	67.903.594,42	86.312.962,49	106.787.023,49	121.635.490,83
INSS**	52.762.839,56	54.870.060,39	61.463.685,49	67.892.810,67	73.174.399,68
Banco do Brasil***	50.619,85	53.239,81	58.432,70	151.995,61	366.356,97
TOTAL	96.019.450,44	122.826.894,62	147.835.080,68	174.801.829,77	195.176.247,48

*Os Benefícios Previ compreendem o Complemento Previ (benefícios de risco), o Benefício Proporcional Diferido 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 Convênio Prisma.
***O Banco do Brasil é responsável pelo pagamento de benefícios provenientes de obrigações originadas de demandas trabalhistas.

População - Reavaliação atuarial 12/2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Total de ativos	81.695	78.899	79.867	80.451	81.583
Ativos normais¹	74.803	71.780	73.417	74.076	75.221
Ativos externos²	6.892	7.119	6.450	6.375	6.362
Autopatrocinados³	1.947	2.114	1.381	1.283	1.283
BPD	4.945	5.005	5.069	5.092	5.079
Total de aposentados	1.539	2.526	2.766	3.119	3.454
Aposentados normais¹	1.371	2.261	2.458	2.785	3.098
Aposentados externos⁴	168	265	308	334	356
Autopatrocinados	38	58	77	102	120
BPD	130	207	231	232	236
Pensionistas	1.038	1.259	1.311	1.422	1.508
TOTAL	84.272	82.684	83.944	84.922	86.545

¹ Normais – ativos no patrocinador ou aposentados com vínculo ao patrocinador, ao se aposentar.
² Inclui autopatrocinados, Benefício Proporcional Diferido (BPD) e participantes ainda sem opção.
³ Desconsideramos duas matrículas rejeitadas no Previ Futuro em 2024.
⁴ Inclui autopatrocinados e Benefício Proporcional Diferido (BPD).

Rentabilidade dos investimentos

	2020	2021	2022	2023	2024
Renda fixa	6,48%	4,01%	7,79%	15,89%	0,30%
Renda variável	3,97%	-13,11%	4,32%	21,17%	-10,18%
Invest. imob.	15,84%	2,31%	8,66%	20,16%	0,67%
Op. particip.	9,62%	16,62%	12,13%	8,30%	9,26%
Inv. estrut.	11,23%	6,73%	9,37%	8,11%	5,74%
Inv. exterior	36,77%	13,04%	-31,56%	20,48%	43,96%
TOTAL PPF	6,61%	0,75%	7,41%	16,12%	-0,20%
Índice de referência PPF	10,32%	15,25%	10,83%	8,50%	9,61%
IBrX	3,50%	-11,18%	4,02%	21,27%	-9,71%
IBrX-50	3,62%	-10,54%	5,72%	20,06%	-8,13%
TMS	2,76%	4,42%	12,40%	13,05%	10,87%
IBOVESPA	2,92%	-11,93%	4,69%	22,28%	-10,36%
IGP-DI	23,08%	17,74%	5,03%	-3,28%	6,86%

Alocação dos ativos de investimento do Previ Futuro, por segmento

Segmento	Alocação (em R\$)	Alocação (em % da carteira)
Renda fixa	22.923.128.009	67,44%
Renda variável	5.253.437.415	15,46%
Operações com participantes	3.767.822.166	11,08%
Investimentos imobiliários	981.459.950	2,89%
Investimentos estruturados	714.684.400	2,10%
Investimentos no exterior	349.849.166	1,03%

Custos com a administração terceirizada de recursos

Itens de custo	Valor
Administração/gestão	2.647.003,49
Performance	–
Custódia	1.315.817,05
Corretagem	53,87
Consultorias/assessorias	23.128,56
Honorários Advocatícios/despesas jurídicas	3.513,74
Auditoria	111.837,84
Outras	2.823.002,07
TOTAL	6.924.356,63



Análise de resultado dos perfis de investimento

Em 2024, os planos Previ Futuro e Previ Família tiveram seus resultados influenciados tanto pelo desempenho do segmento de renda fixa, quanto de renda variável. O período foi marcado por um cenário de grandes incertezas e alta volatilidade, impactado por um conjunto de fatores internos e externos.

Entre os fatores internos, há o impacto de mudanças em políticas econômicas, como ajustes fiscais e tributários, e a influência do ambiente de inflação e juros altos. Já os fatores externos estão relacionados com a condução da política monetária externa e com tensões geopolíticas.

No ano, os índices de renda fixa de curto prazo (IMA-B5 e IRF-M1) apresentaram desempenho significativamente superior aos índices de longo prazo (IMA-B5+ e IRF-M1+), em função, principalmente, da deterioração das expectativas em relação aos riscos fiscais. Nesse período, o IMA-B5 apresentou variação de 6,16% e o IRF-M1 cresceu 9,46%. Por outro lado, os indicadores IMA-B5+ e IRF-M1+ caíram 8,63% e 1,81%, respectivamente.

O IMA-B5 é composto por títulos indexados ao IPCA com prazo até cinco anos e o IMA-B5+ por títulos com prazo acima de cinco anos. Já o IRF-M1 é representado por títulos prefixados até um ano e o IRF-M1+ por títulos prefixados acima de um ano.

O desempenho do mercado de renda variável foi diretamente influenciado por essa combinação de risco fiscal, juros e inflação. Dessa forma, o índice Ibovespa caiu mais de 10%, registrando o menor desempenho desde 2021.

O Plano Previ Futuro oferece oito perfis de investimento, o que permite a gestão de reservas de acordo com a tolerância ao risco e estratégia previdenciária de cada participante. Esses perfis são rentabilizados por meio de dois segmentos: Composto e Renda Variável, conforme definido na Política e Diretrizes de Investimentos do plano.

O segmento Composto, em 2024, foi constituído pelos investimentos em renda fixa, operações com participantes e investimentos em imóveis. Já o segmento Renda Variável foi constituído pelos investimentos



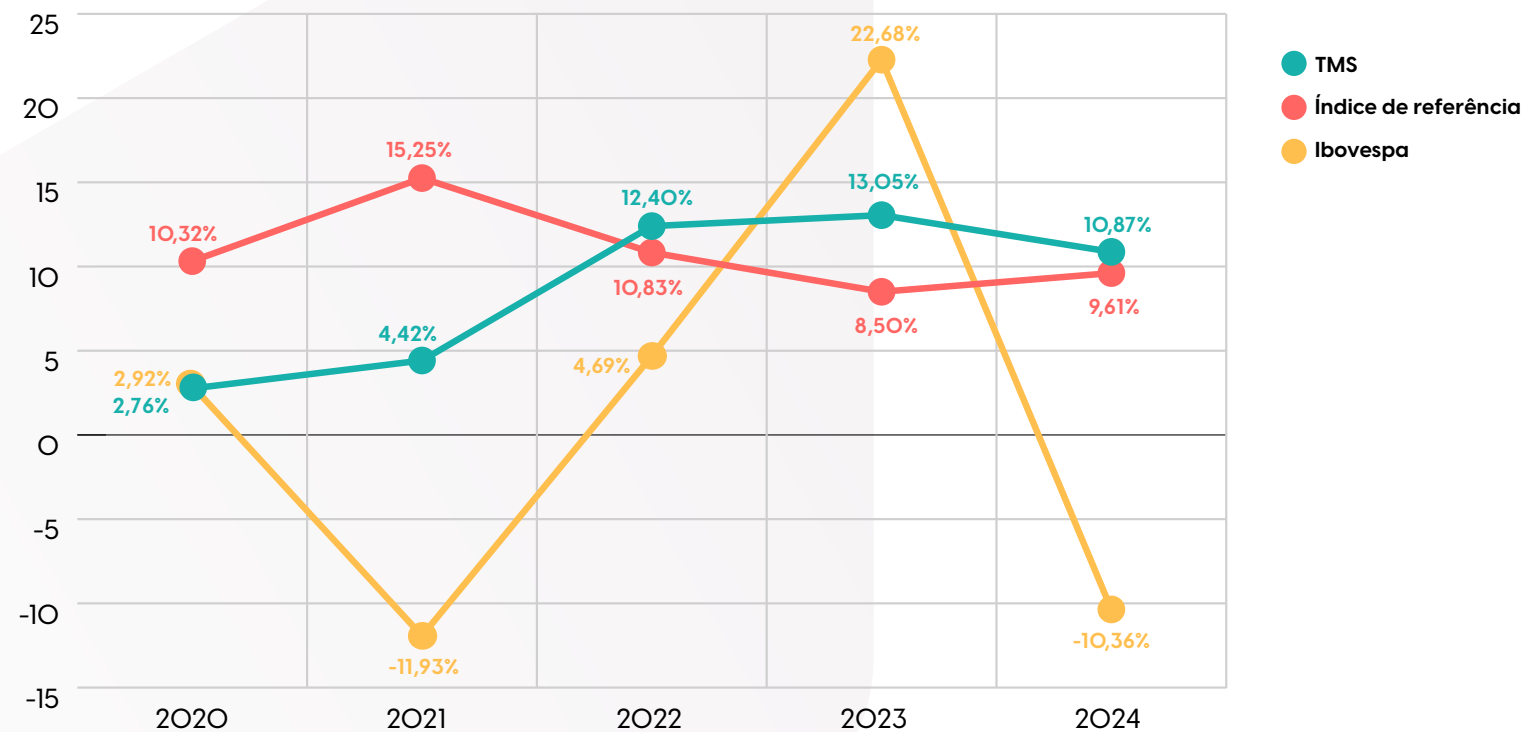
em renda variável, investimentos estruturados e investimentos no exterior.

O Previ Futuro opera com uma carteira única e a rentabilidade de cada perfil varia de acordo com a proporção de alocação em cada segmento. As diferenças de rentabilidade entre os perfis refletem, portanto, suas composições específicas nesses segmentos. Essa estrutura será substituída quando da implementação do Projeto Cotas [\(leia mais na página 62\)](#).

Os perfis de investimento estão divididos em duas categorias: risco-alvo, determinada pelo percentual de alocação no segmento Renda Variável (conservador, moderado, arrojado e agressivo); e data-alvo, definida pela data de aposentadoria desejada (Ciclo de Vida 2030, 2040, 2050 e 2060). Essa estrutura permite que cada participante escolha a opção mais adequada à sua necessidade e expectativa de retorno, garantindo um planejamento previdenciário personalizado e alinhado às suas metas.

Perfis x índices: rentabilidade ano a ano e acumulada 2020 a 2024 (%)

Índices



PERFIL CONSERVADOR

É o mais conservador entre os perfis do Previ Futuro e busca proteger o valor real do patrimônio ao longo tempo. A maior parte dos recursos está alocada numa cesta de títulos públicos federais com marcação a mercado a taxas prefixadas ou pós-fixadas. Nesse perfil, a marcação a mercado pode aumentar a percepção de volatilidade, especialmente em momentos

de turbulência. Oscilações de curto prazo no mercado (causadas por eventos como mudanças nas taxas de juros) acabam sendo refletidas imediatamente no valor apresentado ao associado. Porém, é importante considerar que a gestão está focada no longo prazo, característica maior de um planejamento previdenciário. Os investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/2024
Renda Variável	0,00	0,00	0,94*
Composto	100,00	100,00	99,06

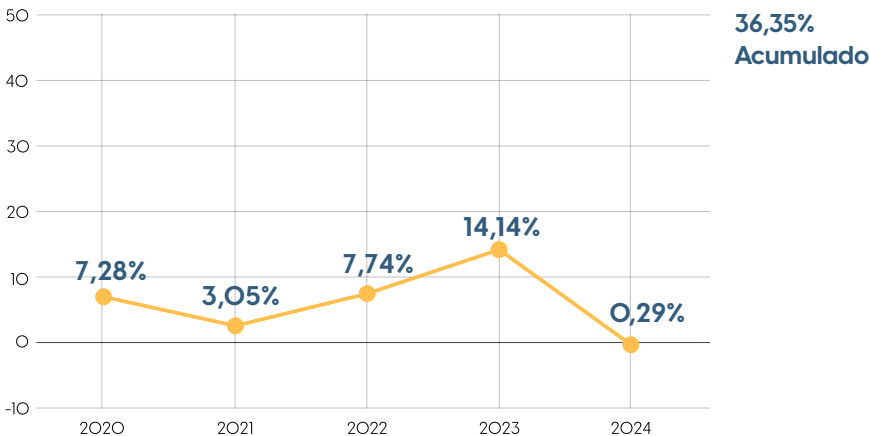
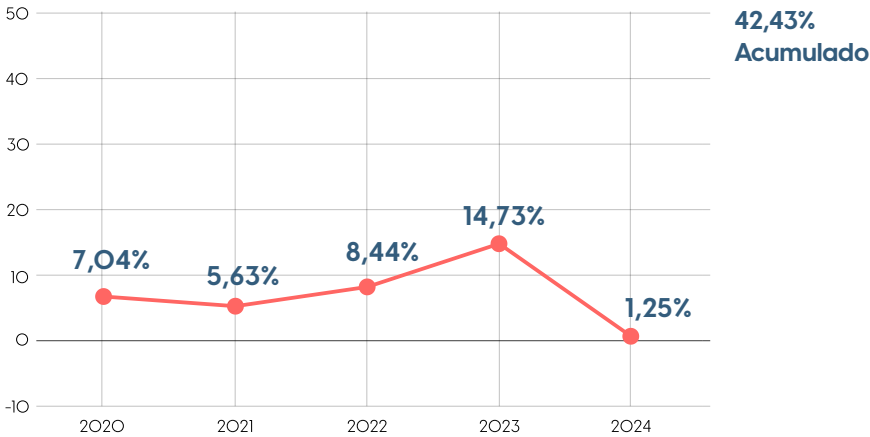
* É ocasionado pelo montante em renda variável oriundo das migrações dos demais perfis para o perfil conservador. O prazo de reenquadramento ocorre conforme o Regulamento do Programa de Perfis de Investimento.

PERFIL MODERADO

Adequado aos participantes que toleram algum risco, sem abrir mão da segurança nas suas aplicações. Embora possua exposição à renda variável, a maior parcela dos recursos é 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 31/12/2024
Renda Variável	0,00	30,00	14,95
Composto	70,00	100,00	85,05

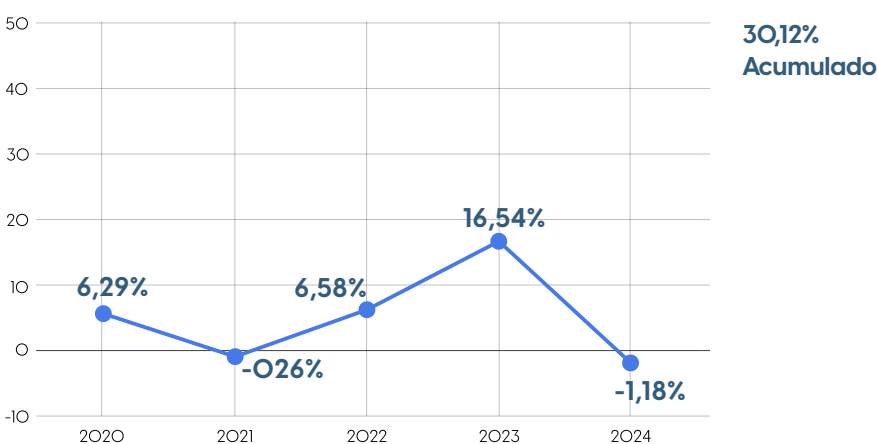


PERFIL ARROJADO

Possui relevante exposição a ativos de risco, apresentando variações mais intensas de mercado. É o antigo Perfil Previ, no qual estão alocados os participantes filiados ao plano até abril de 2017 e que nunca

procederam a alguma migração, além daqueles que migraram para esse perfil posteriormente. Os investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/2024
Renda Variável	20,00	50,00	34,15
Composto	50,00	80,00	65,85

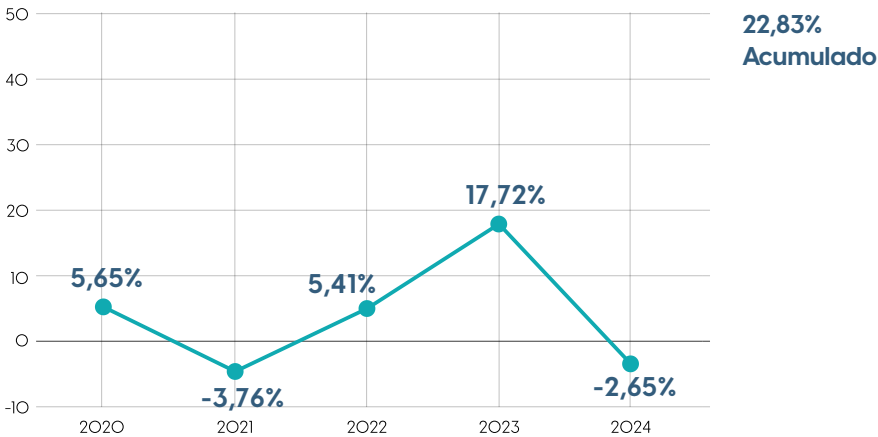


PERFIL AGRESSIVO

É o de mais elevada exposição em ativos de alto risco. De forma 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 31/12/2024
Renda Variável	40,00	70,00	53,67
Composto	30,00	60,00	46,33



PERFIS CICLO DE VIDA

O modelo de Ciclo de Vida estabelece mais exposição a ativos de risco no início do ciclo de acumulação, fase em que os indivíduos apresentam elevada capacidade laboral e maior horizonte de tempo para poupar.

Ao longo do tempo, ocorre uma redução gradual a essa exposição, aumentando a alocação em ativos de menor risco, que oferecerão mais proteção ao capital acumulado no fim do ciclo.

PERFIL CICLO DE VIDA 2030

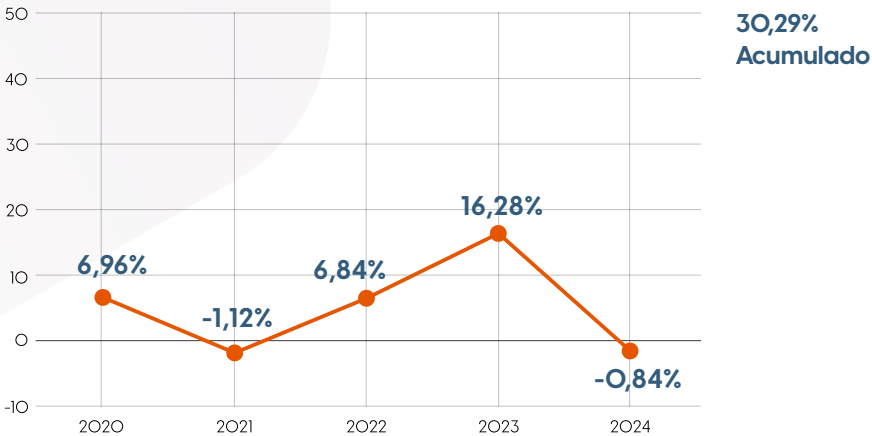
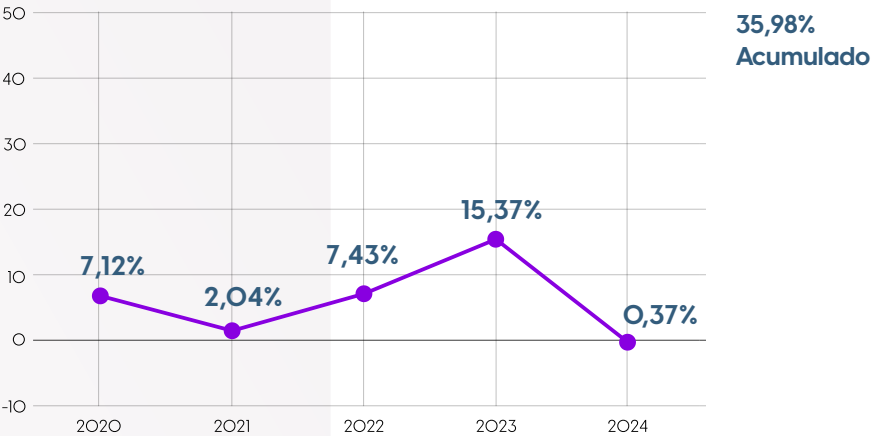
O Perfil Ciclo de Vida 2030 destina-se a quem pretende se aposentar entre 2026 e 2035. Seus investimentos apresentam a seguinte alocação:

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/2024
Renda Variável	0,00	20,00	9,65
Composto	80,00	100,00	90,35

PERFIL CICLO DE VIDA 2040

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

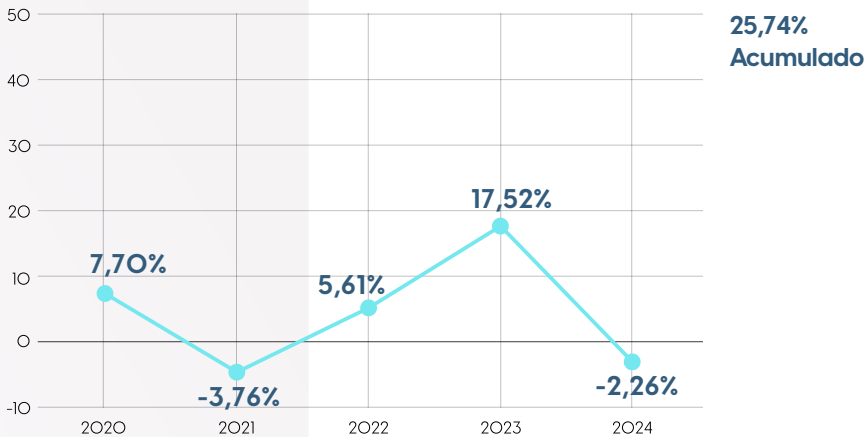
Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/2024
Renda Variável	20,00	40,00	29,11
Composto	60,00	80,00	70,89



PERFIL CICLO DE VIDA 2050

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

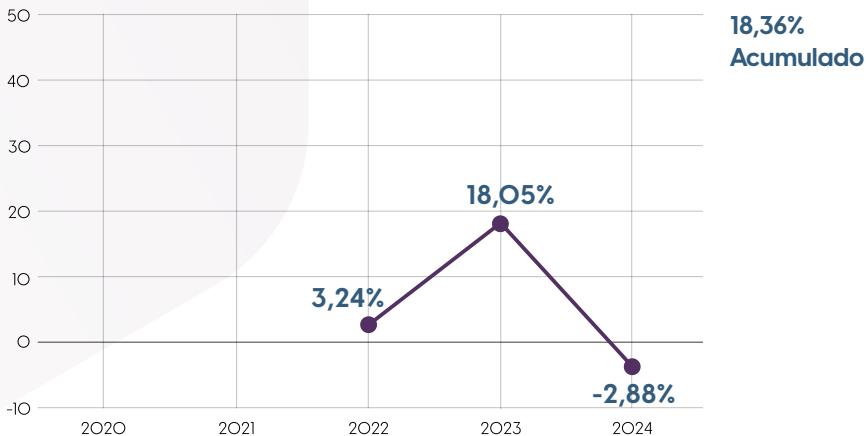
Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/2024
Renda Variável	35,00	55,00	47,72
Composto	40,00	60,00	52,28



PERFIL CICLO DE VIDA 2060

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

Segmento	Mínimo (%)	Máximo (%)	Alocação (%) em 31/12/2024
Renda Variável	50,00	70,00	55,91
Composto	30,00	50,00	44,09



Observação: os resultados passados não garantem rentabilidade futura.
Observação 2: os perfis Ciclo de Vida foram disponibilizados a partir de 30/9/2019.
Observação 3: o perfil Ciclo de Vida 2060 foi lançado em janeiro/2022.

Total de participantes por perfil de investimento

Perfil	2020	2021	2022	2023	2024
Agressivo	6.930	6.839	4.704	4.115	3.839
Arrojado	57.962	53.681	47.549	42.205	39.372
Moderado	6.112	7.334	8.824	9.718	10.132
Conservador	9.584	9.892	15.177	19.414	21.355
Ciclo de Vida 2030*	480	371	459	580	835
Ciclo de Vida 2040*	548	592	1.065	1.395	1.842
Ciclo de Vida 2050*	298	505	1.746	2.414	3.060
Ciclo de Vida 2060**	-	-	412	847	1.234
TOTAL	81.914	79.137	79.936	80.688	81.669

* 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, lançado em março de 2020, é um plano de previdência complementar destinado a familiares de participantes dos Planos I, Previ Futuro e Capec, abrangendo parentes até o quarto grau consanguíneo e segundo grau por afinidade. O plano oferece quatro perfis de investimento (Prudente, Balanceado, Arrojado e Private), permitindo a escolha de acordo com o apetite ao risco do participante.

Além das contribuições regulares, há a opção de aportes voluntários (contribuições esporádicas), de forma a possibilitar a construção de uma reserva de acordo com suas necessidades e metas individuais.

A campanha Pé-de-Meia, lançada pela Previ em 2024, representou uma iniciativa inovadora na estratégia de comunicação e captação de novos participantes para o Plano Previ Família. Com foco na atração de um público-alvo específico (crianças de 0 a 12 meses), a campanha ofereceu um atrativo: uma contribuição extra no valor de R\$ 100,00 por conta da Previ.

Como parte da divulgação dessa campanha, foram enviados pares de meia via malote para os associados da ativa com filhos de até 12 meses. A promoção, que não se restringiu apenas aos filhos - qualquer criança (0 a 12 meses) familiar até o quarto grau de associado pôde participar - foi prorrogada para o ano de 2025.

As contribuições ao Previ Família 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 2024, a base de participantes aumentou em 4,65%, chegando a um total de 5.284 planos ativos. O patrimônio sob gestão diminuiu em 7,11%, fruto de portabilidades e resgates, características de um plano mais flexível como o Previ Família.

Patrimônio acumulado em 31/12/2024	
Perfil de investimento	Valor (R\$)
Balanceado	109.118.079,18
Ousado	46.731.768,06
Prudente	112.002.745,93
Private	11.965.038,29
Private II	8.667.271,09
Private III	8.364.200,10
Private IV	9.547.839,37
Total geral	306.396.942,02

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

2020	2021	2022	2023	2024
24,95	129,45	101,79	37,99	48,59

* Valores referentes às contribuições dos participantes inclusive portabilidades advindas de outras entidades e migrações dos Planos 1 e Previ Futuro.

Planos ativos em 31/12/2024

Planos ativos por vínculo	2020	2021	2022	2023	2024
Plano 1	87	169	252	331	364
Previ Futuro	269	1.249	1.980	2.249	2.105
Exclusivo Capec	1	7	7	11	14
Pensionista	4	11	13	16	17
Somente Previ Família	762	1.490	1.848	2.442	2.782
Total	1.123	2.926	4.100	5.049	5.284

Rentabilidade dos investimentos

	2020	2021	2022	2023	2024
Renda fixa	1,40%	-2,08%	9,89%	14,97%	3,35%
Renda variável	0,81%	-11,34%	5,11%	22,62%	-10,43%
Invest. imob.	-	-	-	-	-4,35%
Inv. estrut.	-	-	-	9,39%	7,06%
Inv. exterior	-	-	-	-	-
TOTAL Previ Família	-0,19%	-5,08%	9,21%	16,34%	1,39%
105% CDI Previ Família	2,49%	4,65%	13,05%	13,74%	11,45%
CDI	2,37%	4,42%	12,39%	13,05%	10,87%
IBrX	3,50%	-11,18%	4,02%	21,27%	-9,71%
IBrX-50	3,62%	-10,54%	5,72%	20,06%	-8,13%
TMS	2,76%	4,42%	12,40%	13,05%	10,87%
IBOVESPA	2,92%	-11,93%	4,69%	22,28%	-10,36%
IGP-DI	23,08%	17,74%	5,03%	-3,28%	6,86%

Alocação dos ativos de investimento do Previ Família, por segmento

Segmento	Alocação (em R\$)	Alocação (em % da carteira)
Renda fixa	240.563.090	78,37%
Renda variável	46.374.802	15,11%
Investimentos imobiliários	1.846.602	0,60%
Investimentos estruturados	18.158.406	5,92%
Investimentos no exterior	–	–

Custos com a administração terceirizada de recursos

Itens de custo	Valor
Administração/gestão	581.947,56
Performance	-
Custódia	9.796,07
Corretagem	-
Consultorias/assessorias	-
Honorários advocatícios/despesas jurídicas	-
Auditoria	822,68
Outras	160.857,08
TOTAL	753.423,39

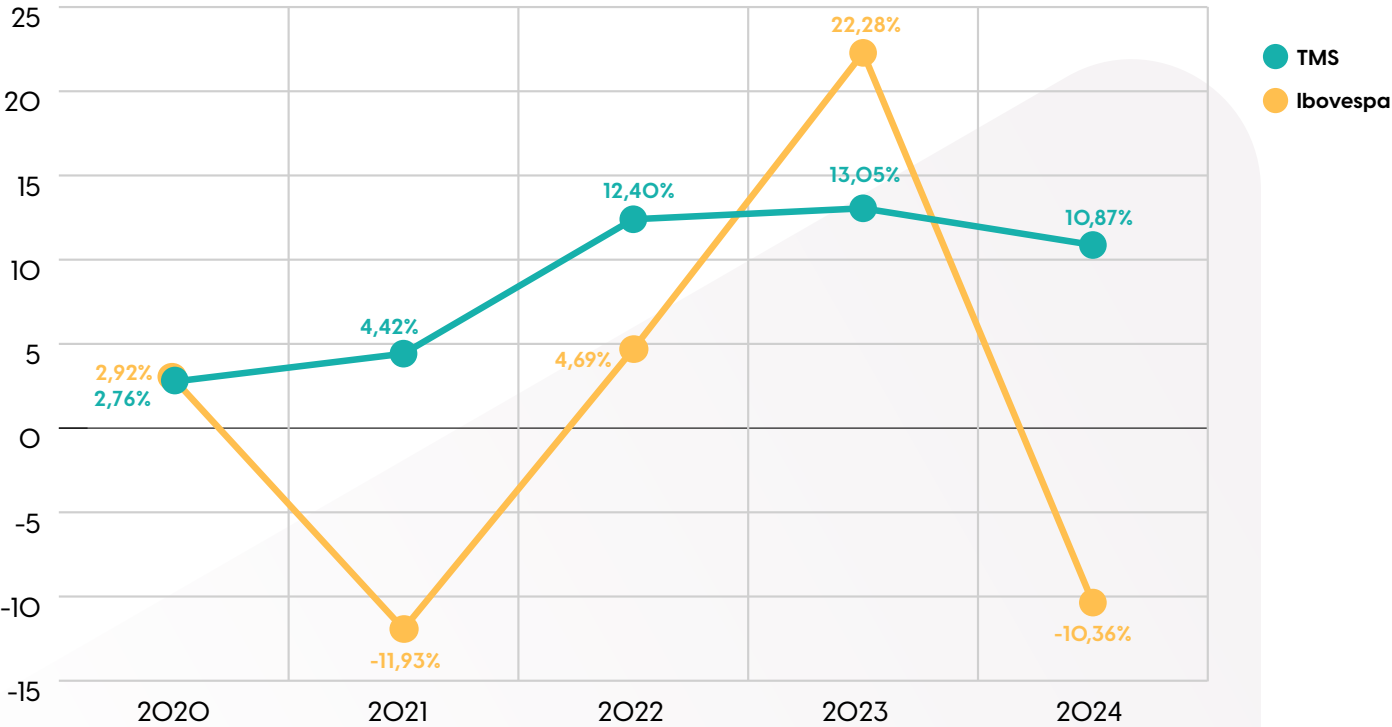
O Previ Família oferece perfis de investimento diferenciados por seu nível de risco e estratégia de alocação de ativos. A Política de Investimentos do plano, elaborada com base em cenários macroeconômicos, define os limites de alocação de recursos, buscando o melhor desempenho no longo prazo.

A gestão estratégica do Previ Família prioriza a liquidez dos ativos, antecipando-se às necessidades de resgates e portabilidades futuras, sem comprometer a busca por rentabilidade. O desempenho do plano busca uma relação direta entre a rentabilidade e a composição de cada perfil, considerando o desempenho individual de cada classe de ativos.



Perfis x índices: rentabilidade ano a ano e acumulada 2020 a 2024 (%)

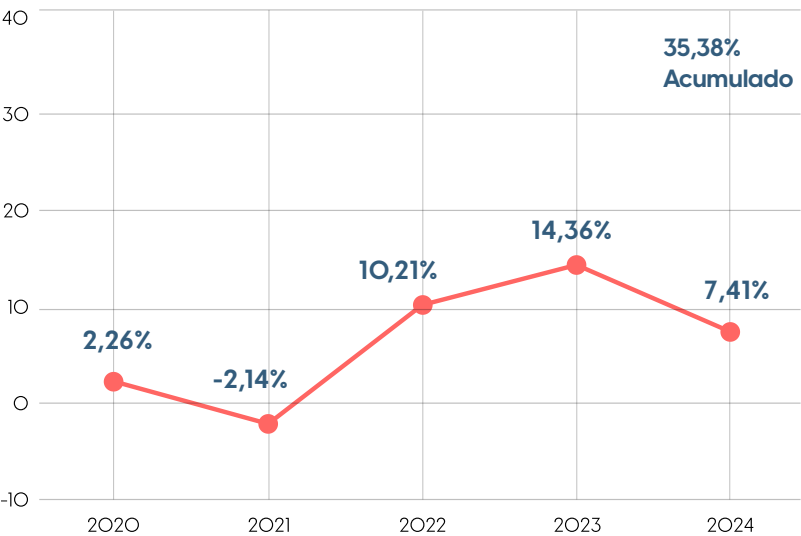
Índices



Perfis Previ Família

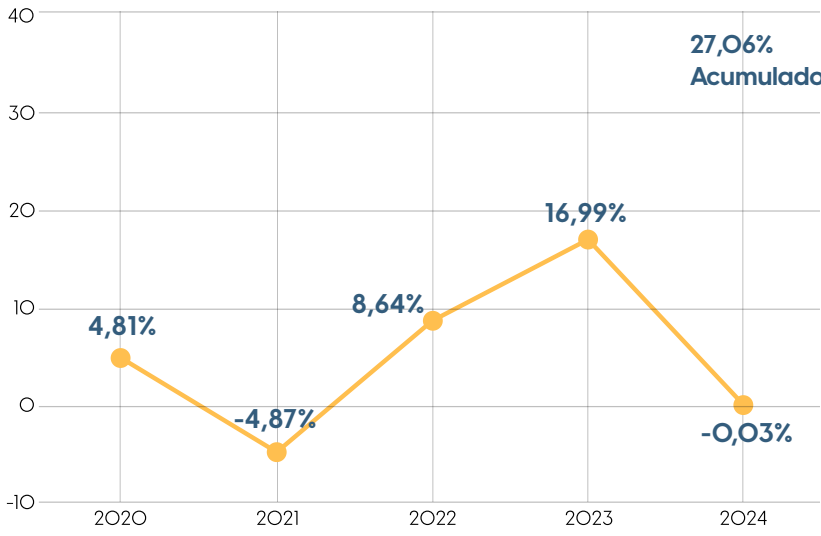
PERFIL PRUDENTE:

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 2024, teve rentabilidade de 7,41%.



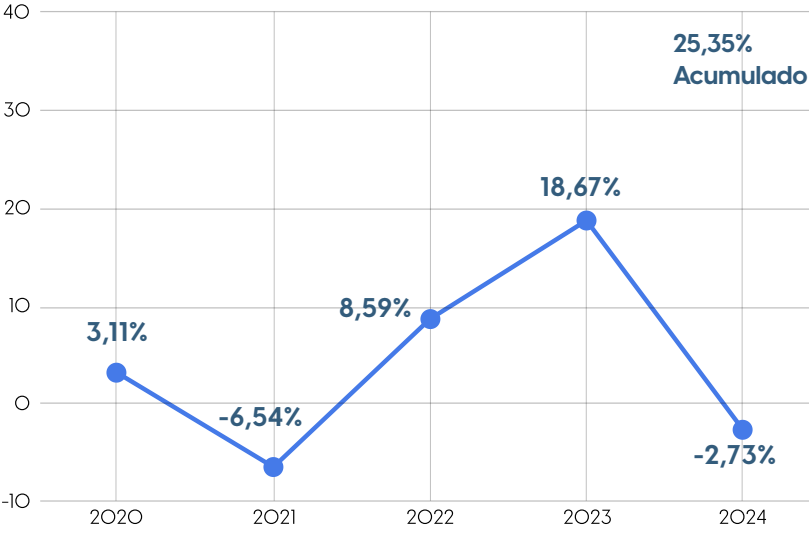
PERFIL BALANCEADO:

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 22% em renda variável. Sua rentabilidade, em 2024, foi de -0,03%.



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 45% dos recursos aplicados em renda variável. Sua rentabilidade, em 2024, foi de -2,73%.



PERFIS PREVI FAMÍLIA PRIVATE:

Criados a partir de março de 2023 como forma de aprimoramento do produto Previ Família e utilizados como ferramenta de retenção de participantes que se desligam dos demais planos.

	2020	2021	2022	2023	2024	Acumulado
Private 1				21,06%	-14,08%	4,01%
Private 2					-9,36%	-9,36%
Private 3					-6,07%	-6,07%
Private 4					0,16%	0,16%

Observação: os resultados passados não garantem rentabilidade futura.
Observação 2: o Plano Previ Família foi lançado em março de 2020.
Observação 3: o perfil Private 1 foi criado em março de 2023, o Private 2 em julho de 2024 e os Private 3 e 4 em dezembro de 2024.



Total de participantes por perfil de investimento

Perfil	2020	2021	2022	2023	2024
Prudente	196	563	1.020	1.527	1.769
Balanceado	581	1.466	1.944	2.273	2.345
Ousado	346	897	1.136	1.248	1.166
Private				1	1
Private II					1
Private III					1
Private IV					1
TOTAL	1.123	2.926	4.100	5.049	5.284

Carteira de Pecúlios (Capec)

A Carteira de Pecúlios da Previ (Capec), instituída em 1904, oferece benefícios em parcela única para os eventos de morte, invalidez e morte do cônjuge, por meio de cinco modalidades. Em 2024, foram registradas 2.265 filiações aos planos de pecúlios e desembolsados quase R\$ 450 milhões, pagos a 4.648 beneficiários.

O número de participantes da Capec vem decrescendo ao longo dos anos devido ao fluxo contínuo de saídas, principalmente por óbitos dos participantes vinculados ao Plano I. Além disso, o fluxo de entradas no plano não está sendo capaz de cobrir essas saídas, mesmo com o aumento do número de participantes do Previ Futuro na Capec. A Entidade vem desenvolvendo uma série de iniciativas para reverter esse quadro, incluindo a oferta de serviços sem custo adicional, como assistência residencial, a animais domésticos, suporte para uso de *smartphone* e computador, montagem e reparos de bicicleta.

Em 2024 a Previ também disponibilizou uma nova ferramenta para facilitar o processo de solicitação de pagamentos de pecúlios: a Capec digital. Com acesso pelo site da Previ, essa nova solução permite

que os beneficiários solicitem o pagamento do pecúlio, acompanhem o andamento do processo, verifiquem a data prevista para crédito e resolvam questões administrativas com rapidez e transparência, tudo em um só lugar.

Além disso, um novo regulamento para a Carteira de Pecúlios passou a vigorar, em dezembro de 2024, buscando trazer mais modernidade, flexibilidade e segurança aos associados do plano. Entre as mudanças, destacam-se a possibilidade de oferta pela Previ da contratação da cobertura por invalidez de forma independente ao Pecúlio Morte, a possibilidade de extensão da Capec aos participantes do Previ Família – a critério da Previ –, além de ajustes nas regras para atualização e correção do valor dos pecúlios.

Em 2024, foram registradas 2.265 filiações aos planos de pecúlios e desembolsados quase R\$ 450 milhões, pagos a 4.648 beneficiários

Evolução histórica – Número de participantes

Plano	2020	2021	2022	2023	2024
Plano 1	81.947	79.961	78.271	76.731	75.115
Previ Futuro	34.759	34.831	35.991	38.012	39.239
Outros*	9.777	10.276	10.331	10.337	10.266
TOTAL	126.483	125.068	124.593	125.080	124.620

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

Custos com a administração terceirizada de recursos

Itens de custo	Valor
Administração/gestão	219.488,38
Performance	-
Custódia	22.044,71
Corretagem	20,64
Consultorias/assessorias	-
Honorários advocatícios/despesas jurídicas	-
Auditoria	5.254,23
Outras	108.443,72
TOTAL	355.251,68

Capec – Pecúlios e valores pagos

Plano	2020	2021	2022	2023	2024
Beneficiários	4.568	5.871	5.003	4.799	4.648
Valores pagos (R\$ milhões)	361,50	498,35	449,38	454,57	449,81

Plano de Gestão Administrativa (PGA)

O Plano de Gestão Administrativa (PGA) da Previ desempenha um papel crucial na sustentabilidade financeira da Entidade, garantindo a cobertura das despesas administrativas relacionadas à gestão da previdência e dos investimentos dos planos. Sua gestão eficiente assegura que a Previ possa cumprir com seus compromissos financeiros e operacionais de forma contínua.

Os recursos do PGA são provenientes das taxas de carregamento e de administração dos planos de benefícios, suplementados pelo Fundo Administrativo quando necessário. A alocação desses recursos é guiada por uma Política de Investimentos específica, que busca equilibrar riscos e rentabilidade.

Custos com a administração terceirizada de recursos

Itens de custo	Valor
Administração/gestão	440.259,32
Performance	-
Custódia	43.306,61
Corretagem	-
Consultorias/assessorias	-
Honorários advocatícios/despesas jurídicas	-
Auditoria	5.731,89
Outras	181.220,20
TOTAL	670.518,02

Demonstração do Plano de Gestão Administrativa (Consolidada)

DESCRIÇÃO	2024	2023	Variação (%)
A) Fundo administrativo do exercício anterior	1.517.960	1.344.192	12,9
1. Custeio da gestão administrativa	424.578	653.777	(35,1)
1.1 Receitas	424.578	653.777	(35,1)
Custeio administrativo da gestão previdencial	143.509	135.753	5,7
Custeio administrativo dos investimentos	213.743	194.611	9,8
Taxa de administração de empréstimos e financiamentos	19.976	16.652	20,0
Receitas diretas	1.434	1.508	(4,9)
Atualização de depósitos judiciais/recursais	33.023	92.208	(64,2)
Outras receitas	4.932	3.838	28,5
Resultado positivo líquido dos investimentos	7.961	209.207	(96,2)

DESCRIÇÃO	2024	2023	Variação (%)
2. Despesas administrativas	(408.019)	(378.286)	7,9
2.1. Administração dos Planos Previdenciais	(408.019)	(378.286)	7,9
Pessoal e encargos	(292.230)	(272.274)	7,3
Treinamentos / congressos e seminários	(3.481)	(2.681)	29,8
Viagens e estadias	(3.161)	(3.177)	(0,5)
Serviços de terceiros	(33.893)	(35.475)	(4,5)
Despesas gerais (*)	(52.652)	(42.051)	25,2
Depreciações e amortizações	(11.269)	(10.838)	4,0
Tributos	(10.342)	(10.308)	0,3
Outras despesas	(991)	(1.482)	(33,1)
2.2. Provisão para perdas	-	-	-
2.3. Administração da Gestão Assistencial	-	-	-
2.4. Remuneração - Antecipação de contribuições dos patrocinadores	-	-	-
2.5. Fomento	-	-	-
2.6. Outras despesas	-	-	-

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

DESCRIÇÃO	2024	2023	Variação (%)
3. Constituição/Reversão de Contingências Administrativas	(58.974)	(101.715)	(42,0)
4. Reversão de recursos para o Plano de Benefícios	(6)	(8)	(25,0)
5. Resultado negativo líquido dos investimentos	-	-	-
6. Sobra/Insuficiência da Gestão Administrativa (1-2-3-4-5)	(42.421)	173.768	(124,4)
7. Constituição/Reversão do Fundo Administrativo (6)	(42.421)	173.768	(124,4)
8. Operações transitórias	-	-	-
B) Fundo Administrativo do exercício atual (A+7+8)	1.475.539	1.517.960	(2,8)

Indicadores de gestão

	2024	2023
Taxa de administração	0,143%	0,128%
Taxa de carregamento	1,770%	1,684%
Despesas administrativas/participantes	2.047,73	1.905,15
Despesas administrativas/recursos garantidores	0,156%	0,139%
Despesas administrativas/ativo total	0,148%	0,1317%
Despesas administrativas/receitas administrativas	0,98	0,85
Despesas de pessoal	71,62%	71,98%
Evolução do fundo administrativo	0,972	1,129

Rentabilidade por segmento x metas e índices de referência

Rentabilidade 2024

Renda fixa

Plano 1	8,07%
Previ Futuro	0,30%
Previ Família	3,35%
Atuarial + 0,25% PL1 *	10,02%
Índice de Referência + 0,25% PPF *	9,88%
IMA-B**	-2,44%

Indicadores de mercado

TMS	10,87%
IMA-B	-2,44%
IMA Geral	5,10%

*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	-12,02%
Previ Futuro	-10,18%
Previ Família	-10,43%
Ibovespa + 0,5%*	-9,91%
Indicadores de mercado	
Ibovespa	-10,36%
IBrX-50	-8,13%

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



Investimentos imobiliários

Planos	Rentabilidade	Meta de rentabilidade
Plano 1	3,48%	12,10%*
Previ Futuro	0,67%	12,10%**
Previ Família	-4,35%	-7,25%***

* Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Plano 1: INPC + 7,0% a.a.
** Meta de rentabilidade do segmento definida na Política de Investimentos do Previ Futuro: INPC + 7,0% a.a.
*** Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Previ Família: superar o índice IFIX.

Investimentos no exterior

Planos	Rentabilidade	Meta de rentabilidade*
Plano 1	40,40%	49,65%
Previ Futuro	43,96%	49,65%

* MSCI World Index + variação cambial.

Operações com participantes

Planos	Rentabilidade	Meta de rentabilidade
Plano 1	9,27%	9,74%*
Previ Futuro	9,26%	9,61%**

* Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Plano 1: INPC + 4,75% a.a.
** Meta de rentabilidade do segmento definido na Política de Investimentos do Previ Futuro: INPC + 4,62% a.a.

Investimentos estruturados

Planos	Rentabilidade	Meta de rentabilidade
Plano 1	-7,37%	12,10%*
Previ Futuro	5,74%	12,10%*
Previ Família	7,06%	12,10%*

* Meta de rentabilidade do segmento definida na Política de Investimentos do Plano 1, Previ Futuro e Previ Família.



Gestão de relacionamentos

Relacionamentos

GRI 2-29

O compromisso com o associadocentrismo continuou sendo o elemento norteador das ações em 2024

A Previ presta serviços previdenciários a aproximadamente 200 mil associados. O compromisso com o associadocentrismo – uma abordagem centrada nas necessidades e na experiência dos participantes, semelhante ao clientecentrismo em outras empresas – continuou sendo o elemento norteador das ações em 2024.

A Previ priorizou o aprimoramento contínuo da experiência do associado, buscando inovações e melhorias nos serviços oferecidos. Em 2024, um dos principais focos foi o incremento nos canais de atendimento, com a utilização da estratégia de comunicação omnichannel, oferecendo múltiplos canais para o contato com os associados, que inclui desde os mais tradicionais (Central 0800, Fale Conosco e Assessoria Previdenciária) até uma maior presença nos meios digitais ([Instagram](#), [Facebook](#) e [LinkedIn](#)) e seu canal de conteúdo no [YouTube](#).

A modernização da plataforma telefônica e a implementação do chatbot Previx ([leia mais na página 53](#)) foram outras medidas adotadas para agilizar o atendimento e solucionar dúvidas de forma eficiente. Novos recursos de autoatendimento foram implementados, especialmente para o Previ Família, permitindo que os participantes acessem e gerenciem seus planos com mais autonomia.

A Previ realizou ainda ações proativas de retenção, visando prevenir e mitigar impactos negativos relacionados à redução do número de associados. Ações específicas de apoio aos participantes em situações de adversidade, com concessão especial de empréstimo simples e suspensões de prestações aos afetados pelas enchentes no Rio Grande do Sul, também demonstram o compromisso social da Entidade.



Nossos colaboradores

GRI 2-7, 2-8

Manifesto Cultural

Como parte das ações de celebração dos seus 120 anos, a Entidade lançou junto aos funcionários o seu Manifesto Cultural. A proposta é convidá-los a serem protagonistas da jornada que construirá a Previ do Futuro.

O documento define os imperativos de negócio e os comportamentos-chave para uma cultura de valor. O Manifesto tem foco em ações a serem desenvolvidas até 2025 e foi elaborado coletivamente pela Diretoria Executiva, gerentes executivos e líderes facilitadores de mudança, com o apoio da consultoria Walking The Talk ([leia mais na página 119](#)).

INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS^{1, 2, 3} GRI 2-7

Região e gênero

Região	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Rio de Janeiro	267	238	505	258	227	485	275	246	521
Brasília	2	3	5	3	4	7	2	3	5
TOTAL	269	241	510	261	231	492	277	249	526

Tipo de emprego e gênero

Tipo de emprego	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	263	212	475	252	207	459	267	217	484
Jornada parcial	6	29	35	6	30	36	10	32	42
TOTAL	269	241	510	258	237	495	277	249	526

Contrato de trabalho e região

Região	2022			2023			2024		
	Jornada integral	Jornada parcial	Total	Jornada integral	Jornada parcial	Total	Jornada integral	Jornada parcial	Total
Rio de Janeiro	470	35	505	452	36	488	479	42	521
Brasília	5	0	5	7	0	7	5	0	5
TOTAL	475	35	510	459	36	495	484	42	526

¹ Os dados apresentados foram retirados de planilhas baseadas em sistemas internos da Previ, no relatório enviado pela Diretoria de Pessoas do Banco do Brasil e no mapa de dotação. A metodologia utilizada foi a contagem direta, considerando todos os empregados registrados, incluindo aqueles em tempo integral e parcial, com base nos dados disponíveis ao término do período de relato.

² Não possui em seu quadro empregados sem garantia de carga horária e temporários, sendo todos os empregados contratados em regime permanente.

³ Não foram observadas flutuações significativas no número de empregados.

Trabalhadores que não são empregados por categoria funcional¹ GRI 2-8

Categoria funcional	2023	2024 ³
Aprendizes	9	8
Estagiários	12	21
Terceiros ²	64	53
TOTAL	85	82

¹ A metodologia adotada para contabilizar o número de trabalhadores foi a contagem direta, incluindo todos os trabalhadores, tanto em tempo integral quanto parcial, que não são formalmente empregados pela empresa. O número total de trabalhadores é baseado nos dados ao término do período de relato. Não houve flutuações significativas no número de trabalhadores durante o período coberto pelo relatório.

² Os serviços realizados por terceiros incluem: limpeza, mensageria, recepção, atendimentos em TI, vigilante, manutenção predial e atividade documental.

³ Três terceirizados foram selecionados em um processo interno para o cargo de atendente, resultando na exclusão de três vagas de terceirizados. Os selecionados passaram a integrar a Previ como funcionários nesse cargo.



Rotatividade dos associados por gênero¹ GRI 401-1

2022					2023				2024			
Gênero	Número de novos contratados	Taxa de novas contratações	Número total de desligados	Taxa de rotatividade	Número de novos contratados	Taxa de novas contratações	Número total de desligados	Taxa de rotatividade	Número de novos contratados	Taxa de novas contratações	Número total de desligados	Taxa de rotatividade
Homens	3	1,12	15	3,35	9	3,49	18	5,23	29	10,47	10	7,04
Mulheres	4	1,66	23	5,6	7	2,95	9	3,38	26	10,44	12	7,63
Faixa etária												
Abaixo de 30 anos	1	50	1	50	0	0	1	50	1	100	1	100
Entre 30 e 50 anos	3	0,73	19	2,67	13	3,44	16	3,84	49	12,47	8	7,25
Acima de 50 anos	3	3,13	18	10,94	3	2,59	10	5,60	5	3,79	13	6,82
Região												
Rio de Janeiro	7	1,39	37	4,36	15	3,07	27	4,30	55	10,56	22	7,39
Brasília	0	0	1	10	1	14,29	0	7,14	0	0	0	0
TOTAL	7	1,37	38	4,41	16	3,23	27	4,34	55	10,46	22	7,32

¹ Os dados de 2022 e 2023 foram revisados e ajustados. GRI 2-4



Capacitação e treinamento

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

A Previ oferece três grades de capacitação para o desenvolvimento contínuo de suas equipes:

Capacitação específica:

Focada no aprimoramento de competências para mais eficiência nos processos, alinhada aos desafios estratégicos da Previ, a capacitação específica permite que gestores indiquem seus funcionários para cursos selecionados no mercado.

Capacitação fundamental:

Cursos alinhados ao Plano Estratégico e às competências essenciais para a atuação na Previ.

Capacitação gerencial:

Ações de desenvolvimento e aprimoramento de competências gerenciais, alinhadas ao Plano Estratégico e ao Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos (PDGT), visando à melhoria contínua na gestão da Previ.

A Previ manteve, em 2024, os seguintes programas de desenvolvimento de colaboradores:

• **Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos (PDGT):** voltado para gerentes de núcleo, assessores e analistas seniores, avalia desempenho, potencial e prontidão para cargos de mais complexidade, mapeando as competências estratégicas da Previ. Com base nessa avaliação, a área de gestão de pessoas define ações de desenvolvimento e o gestor, em conjunto com o colaborador, elabora um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para os 12 meses seguintes. O objetivo é desenvolver talentos e mitigar riscos sucessórios;

• **Gestão de Desenvolvimento Profissional (GDP):** aplicado semestralmente a todos os funcionários, em modelo 360°, avalia o desempenho individual, permitindo a criação de planos de desenvolvimento para aprimorar competências, habilidades e atitudes;

• **Mentoria:** programa que promove o compartilhamento de conhecimento e experiência entre funcionários de diferentes níveis hierárquicos (gerenciais e técnicos), desenvolvendo competências profissionais em gestão de pessoas, processos e negócios;

• **Programa de Estágio Interno:** iniciativa que promove a rotação temporária de funcionários entre áreas e gerências, para estimular o desenvolvimento de competências, ampliar o conhecimento e a integração e mitigar a cultura de silos.

Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

	2022	2023	2024
Homens	54,31	60,66	71,54
Mulheres	45,77	64,60	63,82
MÉDIA TOTAL	50,62	62,38	67,88

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2022	2023	2024
Técnicos em informática	38,50	65,05	56,37
Gerentes de núcleo e correlatos	37,10	64,04	62,83
Gerentes executivos e correlatos	21,39	62,61	52,39
Assistentes técnicos	50,58	62,25	174,06
Analistas I e correlatos	50,04	61,98	72,58
Analistas II e correlatos	57,96	60,95	58,89
Diretores¹	–	–	65,00
Auditores II e Advogados II¹	–	–	102,13
Assessores¹	–	–	30,71
Quadro próprio¹	–	–	6,88
MÉDIA TOTAL	50,62	62,38	67,88

¹ Categorias incluídas neste ciclo GRI 2-4

Diversidade, equidade e acessibilidade

GRI 2-23, 405-1, 405-2, 406-1, SASB SV-PS 330a.1

O compromisso da Previ com a promoção da diversidade, equidade e acessibilidade é expresso no Código de Ética e no Guia de Conduta da Entidade ([leia mais na página 30](#)).

O Código repudia qualquer discriminação, assédio e trabalho degradante, infantil, compulsório ou escravo. O Guia estabelece a responsabilidade de todos – conselheiros, dirigentes, funcionários e colaboradores – em respeitar a dignidade e o direito à diferença de cada indivíduo, sem distinção de ordem política, étnico-racial, religiosa, cultural, de gênero, sexualidade, idade, condição física ou mental, ou qualquer outra, proibindo expressamente preconceito, discriminação, constrangimento, assédio de qualquer natureza, e desqualificação pública, ofensa, intimidação ou ameaça.

Em 2024, com uma abordagem que vai além das práticas tradicionais de responsabilidade corporativa, a Entidade reafirmou a importância de construir ambientes inclusivos, visando implementar ações concretas destinadas a fomentar a diversidade em todos os níveis de sua estrutura organizacional.

Em janeiro, a Diretoria da Previ aprovou um novo regimento para o Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, que passou a ser denominado Comitê Consultivo de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I). Essa mudança reflete um avanço significativo em sua estrutura e governança. Os membros, que anteriormente eram indicados pela Diretoria Executiva, agora são prioritariamente eleitos.

O Comitê desempenha papel central na promoção de igualdade de oportunidades e tratamento para todas as pessoas que possuem vínculo de trabalho com a Entidade. Seu compromisso abrange ações voltadas à eliminação de discriminações relacionadas a gênero, raça, orientação sexual, crença religiosa, idade, origem, deficiência e necessidades especiais. O órgão trabalha para combater desigualdades no acesso, na remuneração, na ascensão e na permanência no emprego, e conta com 13 integrantes, incluindo o gestor da área de gestão de pessoas, que atua como coordenador. Os demais membros são representantes eleitos e suplentes de diferentes grupos de afinidade, garantindo a pluralidade das perspectivas abordadas. Esses grupos incluem os seguintes eixos:

- **Raça e etnia**
- **Gênero**
- **LGBTQIAPN+**
(orientação sexual)
- **PcD**
Pessoas com Deficiência (PcDs) e responsáveis por PcDs
- **Multigeracional**
- **Outras diversidades**
como regionalismo, diversidade religiosa, cultural, social e estética

A Diretoria da Previ aprovou um novo regimento para o Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, que passou a ser denominado Comitê Consultivo de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

O Comitê, em parceria com a área de gestão de pessoas, reforça continuamente os princípios de conduta socialmente responsável esperados na Previ, promovendo ações e eventos voltados para a temática da diversidade. Foram criados grupos autônomos coordenados pelos representantes eleitos, visando debater os temas pelos eixos citados para capturar ideias do corpo funcional, que se transformem em ações voltadas a reforçar o compromisso da Previ com a diversidade, equidade e inclusão. As iniciativas seguem as diretrizes éticas estabelecidas nos normativos da Entidade, como o Código de Ética e o Guia de Conduta ([leia mais na página 30](#)), fortalecendo o compromisso com um ambiente inclusivo, ético e alinhado aos seus valores.

A Previ mantém um canal terceirizado para recepção de denúncias, assegurando um espaço acessível para o registro de casos relacionados à discriminação ([leia mais na página 34](#)).

Em 2024, não houve registro de casos de discriminação na Previ.

Em 2024, a Previ participou, por meio do novo Comitê DE&I, da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, realizada em Brasília, na sede do Banco do Brasil. A ação reforça a posição da Entidade de apoio à construção coletiva de um país mais democrático, solidário e inclusivo.



Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Em 2024, a Previ publicou sua Política de Diversidade, Equidade e Inclusão. O documento traz diretrizes para auxiliar o desenvolvimento de ações e metas dentro desse tema, ajudando na construção de um ambiente de trabalho com segurança psicológica e livre de discriminação. A Política foi uma entrega do novo Comitê DE&I e norteia o relacionamento entre os funcionários da Previ, abrangendo ainda a atuação da Entidade com fornecedores, empresas participadas e demais partes interessadas.

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%) GRI 405-1

2022	Homens	83,30
	Mulheres	16,70
	TOTAL	100,00
2023	Homens	83,30
	Mulheres	16,70
	TOTAL	100,00
2024	Homens	75,00
	Mulheres	25,00
	TOTAL	100,00

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária (%) GRI 405-1

2022	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	33,30
	Acima de 50 anos	66,70
	TOTAL	100,00
2023	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	44,44
	Acima de 50 anos	55,56
	TOTAL	100,00
2024	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	50,00
	Acima de 50 anos	50,00
	TOTAL	100,00



Empregados, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

Categoria funcional	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	83,33	16,67	83,33	16,67	83,33	16,67
Gerência	75,00	25,00	76,47	23,53	73,68	26,32
Chefia/Coordenação	63,83	36,17	62,50	37,50	64,71	35,29
Técnica/Supervisão	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
Administrativo	55,94	44,06	53,59	46,41	53,16	46,84
Operacional	33,00	67,00	35,29	64,71	38,78	61,22
TOTAL	52,75	47,25	52,96	47,04	52,66	47,34



Empregados, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	0	66,67	33,33	0	50,00	50,00	0	66,67	33,33
Gerência	0	62,50	37,50	0	58,82	41,18	0	57,89	42,11
Chefia/Coordenação	0	78,72	21,28	0	79,17	20,83	0	84,31	15,69
Técnica/Supervisão	0	50,00	50,00	0	50,00	50,00	0	50,00	50,00
Administrativo	0,29	82,03	17,68	0	77,84	22,16	0	74,71	25,29
Operacional	1,00	81,00	18,00	1,18	75,29	23,53	1,02	74,49	24,49
TOTAL	0,39	80,78	18,82	0,20	75,69	24,11	0,19	74,71	25,10

Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%) GRI 405-1

	Negros*	PcDs
Diretoria	16,67	0
Gerência	31,58	0
Chefia/Coordenação	21,57	0
Técnica/Supervisão	25,00	0
Administrativo	22,70	1,44
Operacional	35,71	1,02
TOTAL	25,29	1,14

* Inclui negros e pardos.

ISONOMIA ENTRE HOMENS E MULHERES

GRI 405-2

Não existe distinção de salários ou benefícios entre colaboradores e colaboradoras que desempenham as mesmas funções e ocupam os mesmos cargos na Previ. A razão matemática entre os salários e remunerações de homens e mulheres na Previ é igual a 1 em todas as categorias funcionais.

Associados homens e mulheres também recebem tratamento equitativo no cálculo e na concessão de benefícios.

Em 2024, a Previ conquistou o selo Women On Board (WOB), um reconhecimento pela presença de liderança feminina na Diretoria e nos Conselhos. O WOB é uma iniciativa independente, apoiada pela ONU, que reconhece, valoriza e promove ambientes corporativos nos quais as mulheres façam parte dos conselhos, demonstrando os

benefícios da diversidade ao mundo empresarial e à sociedade. Para conquistá-lo é necessário ter, no mínimo, duas mulheres efetivas em conselhos de administração ou conselhos consultivos.

COMPROMISSOS

A Previ, desde 2010, integra o Programa Pró-Equidade de Gênero e de Raça do Governo Federal, combatendo a discriminação e promovendo a equidade por meio de ações afirmativas. Desde 2018, participa da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, abordando amplamente a diversidade étnico-racial no mercado de trabalho. Também é integrante do Movimento MM360, desde 2018, que objetiva acelerar o avanço da equidade de gênero no segmento corporativo e conta com 110 empresas associadas.

Em 2024, a Previ conquistou o selo Women On Board (WOB), um reconhecimento pela presença de liderança feminina na Diretoria e nos Conselhos



Ações e resultados de 2024

Diversidade de gênero e raça na liderança:

em 2024, a Previ estabeleceu e monitorou metas para a promoção da diversidade de gênero e raça em seus cargos de gestão. Além de fazer parte do Plano Estratégico e Tático, essas metas também foram alguns dos itens considerados no cálculo da remuneração variável da Diretoria. Para 2024, a meta de diversidade de raça na liderança, que inclui negros e pardos, ficou em 26% e a de diversidade de gênero, que conta as líderes mulheres, ficou em 34%.

Terceirizados: uma das ações de destaque, em 2024, foi a realização de um processo seletivo voltado exclusivamente aos funcionários terceirizados da Entidade para a Central de Atendimento da Previ, que é composta por funcionários do quadro próprio da Entidade. O processo foi realizado de uma forma diferente, com ações de desenvolvimento para que houvesse capacitação em novas competências, além de habilitar para oportunidades que possam surgir no mercado. Dessa forma, foi possível reter talentos que já faziam parte do quadro de colaboradores da Entidade e reduzir o número de funcionários terceirizados sem impactos sociais. Nos próximos anos, a redução do número de terceirizados priorizará a aposentadoria voluntária, minimizando impactos sociais.

Jovens Aprendizes: o programa foi reformulado para incluir um componente de aprendizado prático, com o auxílio de funcionários voluntários. A iniciativa buscou trazer a diversidade para o programa, com foco na inclusão de jovens negros. O programa-piloto mostrou resultados positivos e já foi planejado para ser expandido no futuro.

Programa de Estágios: a Previ também implementou ações afirmativas para promover a diversidade em seu Programa de Estágios. Foram definidos critérios prioritários para inserção dos públicos sub-representados como LGBTQIAPN+, negros, mulheres e PcDs. Essa estratégia foi aplicada para diversas áreas, como TI, contabilidade, atuária, comunicação e jurídica.

Integração: a Semana da Diversidade foi realizada pela primeira vez na Previ, com palestras, debates e letramento, que reforçaram os temas de diversidade, equidade e inclusão. Para finalizar, os Jogos da Diversidade contaram com a participação dos terceirizados e

promoveram a integração dos funcionários, reforçando a importância da inclusão na cultura da Previ. A área de gestão de pessoas também implementou mudanças na ambiente física do escritório para promover um ambiente mais acolhedor e colaborativo.

Programas de

Desenvolvimento: os programas Desenvolvimento e Gestão de Talentos e Desenvolvimento Profissional foram mantidos. Um novo ciclo para analistas está previsto para 2025. Já o programa de mentoria está em reformulação para melhor atender às necessidades da equipe de gestão, composta por um número maior de profissionais mais jovens.

Promoção da saúde e segurança GRI 403-5, 403-6

A Previ tem o compromisso de zelar pelo bem-estar de seus colaboradores e de construir uma cultura organizacional mais saudável e produtiva. Para isso, investe em iniciativas estratégicas que promovem a saúde física e mental e o desenvolvimento de uma cultura de trabalho positiva e colaborativa. Em 2023 e 2024, diversas parcerias foram implementadas para alcançar esses objetivos:

- **Parceria com a Fundação Dom Cabral:** a parceria auxiliou na definição e implementação de ações de transformação cultural, focando no desenvolvimento de valores-chave como *accountability*, espírito de equipe, adaptabilidade e associadocentrismo. Os resultados esperados são de um ambiente de trabalho mais colaborativo e produtivo;

- **Consultoria com a Walking the Talk:** atuou de forma complementar à Fundação Dom Cabral no processo de transformação cultural. Seu apoio foi fundamental para a identificação de comportamentos e práticas a serem aprimorados, focando em mais alinhamento entre a alta liderança

e os gerentes executivos e na melhoria da experiência do colaborador, contribuindo para a construção de uma cultura de alta *performance*;

- **Programa de Saúde Física e Mental:** a Previ investiu em programas que promovem a saúde física e mental de seus funcionários, priorizando o bem-estar como fator fundamental para o sucesso da organização. As parcerias com a Gympass e a Wellz, que oferecem acesso a atividades físicas e programas de bem-estar, contribuem para uma melhor saúde física e mental dos colaboradores.

A Previ oferece ainda treinamentos em saúde e segurança para os seus funcionários, com atividades presenciais e *on-line*. Entre os cursos presenciais estão a capacitação em ergonomia, voltada para profissionais da Central de Atendimento, conforme diretriz da Norma Regulamentadora 17 (NR17), do Ministério do Trabalho e Emprego; formação de “cipeiros”, de acordo com a NR5; e primeiros socorros. No âmbito digital, o Portal de Educação disponibiliza as trilhas Saúde Integral e Gestão das

Emoções, com foco na sensibilização para o autocuidado e prevenção de doenças.

Adicionalmente, a Entidade promove todos os anos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), além de palestras e *workshops* voltados para a promoção da saúde. Esses eventos abordam temas como saúde mental e física, alimentação saudável, prevenção de câncer e doenças crônicas, e segurança no trabalho.

A Previ assegura o sigilo das informações pessoais relacionadas à saúde dos trabalhadores. A Cassi, responsável pela saúde ocupacional, garante que os dados médicos sejam tratados com confidencialidade, preservando a relação médico-paciente e evitando qualquer uso para tratamento favorável ou desfavorável aos funcionários.

A Previ investe em iniciativas estratégicas que promovem a saúde física e mental



PREVInir

Por meio de um compromisso sólido com o bem-estar de seus colaboradores, a Previ intensificou, em 2024, sua atenção e investimentos na promoção da saúde e segurança no ambiente de trabalho por meio do Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, o PREVInir. Esse programa é estruturado em ações primárias e secundárias, além de contar com o suporte da Cassi para as ações terciárias, com foco na prevenção de adoecimentos e na melhoria da saúde e qualidade de vida dos funcionários.

O Programa PREVInir tem quatro pilares principais: saúde física, mental, financeira e social. Por meio deles, promove ações diversificadas para atender às necessidades de saúde integral, além de proporcionar integração, conforto, segurança e bem-estar físico e mental a todos os colaboradores.

Entre as iniciativas permanentes do programa, destaca-se a oferta de um espaço zen para terapias manuais como *shiatsu*, aulas de ginástica laboral e *mindfulness*, massoterapia, além de convênios com academias e sessões de ginástica vocal destinadas aos funcionários da Central de Atendimento.

O programa incentiva ainda a corrida de rua, jogos esportivos e realiza palestras e campanhas de saúde. O PREVInir é destinado a todos os funcionários da Previ, com ações amplamente divulgadas na intranet. A Entidade também disponibiliza um aplicativo para facilitar o agendamento de sessões de massoterapia e atividades sazonais voltadas ao bem-estar.



O PREVInir tem quatro pilares principais: saúde física, mental, financeira e social

Parceria com a Cassi

GRI 403-6

Em 2024, a Previ se aproximou da Cassi por meio de uma parceria que permitiu ações como a realização de eventos para promover o bem-estar dos funcionários, e a inauguração de uma clínica de saúde (Clínica C) dentro de suas instalações. Esse novo serviço oferece atendimento médico aos funcionários, representando um investimento significativo no bem-estar desses profissionais. A iniciativa, além de oferecer suporte médico, busca uma abordagem mais integrada de saúde, promovendo um acompanhamento próximo e personalizado. Foram mais de 2.500 atendimentos prestados entre 31 de julho, data da inauguração da clínica, e 31 de dezembro.

Licença-maternidade/paternidade **GRI 401-3**

		2022	2023	2024
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	Homens	269	258	277
	Mulheres	241	237	249
Empregados que tiraram a licença	Homens	10	5	5
	Mulheres	10	5	5
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	10	5	5
	Mulheres	10	5	5
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	10	5	5
	Mulheres	10	4	4
Taxa de retorno	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	80%	100%
Taxa de retenção	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	80%	100%

Remuneração **GRI 2-19, 2-20**

Os princípios de transparência, equidade e o alinhamento aos objetivos estratégicos da Previ são as bases para a política de remuneração da Entidade. Sua estrutura busca atrair e reter talentos, fomentando uma cultura organizacional sólida e orientada para resultados.

O processo para desenvolvimento dessa política inclui o estabelecimento de objetivos e filosofia de remuneração, além de análises de mercado para garantir competitividade e alinhamento com práticas do setor. Esse trabalho é supervisionado pelo Comitê de Remuneração, responsável por definir os critérios da remuneração variável da Diretoria Executiva.

A remuneração definida para o corpo funcional se baseia em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). No caso de funcionários cedidos pela patrocinadora, o reajuste é igual ao praticado no acordo entre sindicato dos bancários e o Banco. Essa equivalência é estabelecida no convênio de cessão. Para os funcionários do Quadro Próprio da Previ é aplicado o reajuste estabelecido em

ACT firmado entre a Previ e o Sindicato dos Empregados em Previdência Privada - Sin-depperj.

No caso da remuneração da alta liderança, há valores fixos e variáveis. Os pagamentos variáveis da Diretoria Executiva, limitados a 12 salários por ano, estão vinculados aos Indicadores de Acionamento estabelecidos pelo Comitê de Remuneração do Conselho Deliberativo. Contemplam ainda benefícios como auxílio mudança, auxílio moradia, bolsa de idiomas e reembolso de certificações de mercado.

Esses valores variáveis são concedidos de acordo com o cumprimento dos gatilhos e metas acordadas, e são antecipados ao fim do primeiro semestre e ajustados conforme o desempenho final do exercício. Caso as metas não sejam alcançadas, ocorre o desconto dos valores antecipados.

Não há distinção nas taxas de contribuição ou nos planos de benefícios de aposentadoria entre altos executivos e demais empregados.

Quanto às políticas de remuneração, é importante destacar que os integrantes da Diretoria Executiva e dos Conselhos são



estatutários ([leia mais na página 21](#)). Ao fim de seus mandatos, os diretores retornam ao Banco do Brasil e têm direito a 12 meses de remuneração. Os integrantes dos Conselhos, por sua vez, não possuem dedicação exclusiva à Previ e não recebem pagamentos de rescisão.

O Banco do Brasil, como patrocinador da Previ, acompanha e orienta as movimentações relacionadas à remuneração. A estrutura fixa da remuneração da Diretoria Executiva da Previ reflete esses alinhamentos estratégicos e operacionais, sendo proporcional ao que é praticado pela empresa patrocinadora.

A remuneração fixa da Diretoria Executiva 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.

A proporção entre a remuneração total anual do colaborador mais bem pago e a remuneração total anual média dos demais empregados, excluindo o mais bem pago, é de 3,63. Em relação ao aumento na remuneração, a proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual mediano na remuneração total anual de todos os empregados, excluindo-se o mais bem pago, foi de 1,01. **GRI 2-21**



O aumento percentual mediano na remuneração total anual dos empregados foi de

3,46%

Demais partes interessadas

GRI 2-29

A Previ adota uma abordagem estratégica para engajamento de *stakeholders*, com destaque para associados, patrocinador, governos, fornecedores, parceiros de negócios, outros fundos de pensão, organizações da sociedade civil, empregados e sindicatos. Essa ação é realizada por meio de comunicação transparente, canais diversificados, responsabilidade social corporativa, relatórios de sustentabilidade, treinamentos, sensibilização e avaliações contínuas.

Nesse trabalho de relacionamento, a Previ identifica impactos reais e potenciais junto aos seus públicos de interesse. A partir disso, define ações de prevenção, mitigação e gerenciamento de riscos e oportunidades, visando à construção de relacionamentos duradouros que cumpram requisitos regulatórios, promovam a sustentabilidade, resolvam conflitos e incentivem a inovação.

Na Previ, busca-se a divulgação de informações de forma transparente, objetiva e eficaz

Relacionamento institucional e governamental

GRI 2-29, 3-3 (Relações governamentais e agenda positiva/advocacy)

Na Previ, busca-se a divulgação de informações de forma transparente, objetiva e eficaz. A Entidade está sempre preparada para atender às solicitações de fiscalização e responder a questionamentos provenientes do poder público, órgãos reguladores e fiscalizadores.

Para gerir as Relações governamentais e agenda positiva/advocacy, a Previ considera os impactos reais positivos e negativos relativos ao tema.

Entre os impactos reais positivos identificados estão a defesa de interesses coletivos e do bem-estar social, que são resultados de ações proativas como a garantia do pagamento de benefícios aos associados e a promoção do diálogo com diferentes *stakeholders*, especialmente por meio da participação em associações e organizações setoriais, como a Abrapp e o PRI ([leia mais na página 16](#)). Além disso, a Previ

também exerce seu relacionamento institucional de forma direta, contribuindo em audiências e consultas públicas, realizando eventos que fomentem os temas ASGI e de investimento responsável, bem como os ligados à previdência complementar.

Os impactos reais negativos identificados incluem a insegurança de *stakeholders* diante de exigências regulatórias que podem impactar adversamente a governança de fundos de pensão e patrocínios. Para preveni-los, a Previ atua de forma protagonista na defesa de pautas regulatórias e de boas práticas ASGI. Essa atuação ocorre por meio de fóruns nacionais e internacionais, engajamento de conselheiros indicados em empresas investidas e apoio de uma consultoria especializada em relações institucionais e governamentais, que auxilia no acompanhamento de pautas regulatórias no Congresso Nacional e junto a órgãos reguladores.



Em 2024, a Previ atuou em parceria com a Abrapp, entidades representativas dos participantes e outros fundos de pensão, para levar aos Poderes Legislativo e Executivo a importância de se manter a isenção tributária das EFPC no âmbito da Reforma Tributária que criou a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) e o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS). Essa movimentação teve resultado positivo, com a manutenção da isenção, e evitou prejuízos aos associados dos planos.

Ainda no âmbito da Reforma Tributária, a Previ e demais entidades reivindicaram a não incidência de Imposto de Transmissão por Causa Mortis e Doação (ITCMD) sobre reservas destinadas a herdeiros e pensionistas. Os argumentos apresentados foram suficientes para que uma emenda do relator retirasse esse item do projeto de lei. Essas ações foram realizadas com o suporte da consultoria de relações institucionais.

A Previ também participou do movimento para mudança do momento de escolha do regime de tributação, que resultou na Lei nº 14.803/2024. A lei permite aos participantes e assistidos de planos de previdência complementar optarem pelo regime de tributação na obtenção do benefício ou do primeiro resgate. Representa um marco para a previdência complementar, pois, até então, a opção era obrigatoriamente feita na adesão aos planos, o que era considerado prejudicial, já que nesse momento é difícil prever a

opção mais vantajosa no futuro. A opção de regime de tributação é válida apenas para os planos de benefícios de contribuição variável (CV) e contribuição definida (CD), como o Previ Futuro e o Previ Família.

Outras pautas importantes que contaram com apoio da Previ foram a aprovação da Resolução CNPC nº 60/2024, que possibilita a inscrição automática em planos de benefícios oferecidos pelas entidades fechadas de previdência complementar, e da Resolução CNPC nº 61/2024, que voltou a permitir a marcação de títulos públicos federais na curva em planos de contribuição variável (como o Previ Futuro) e de contribuição definida.

As posições defendidas e as ações realizadas consideraram as necessidades dos *stakeholders*, que têm representação direta nos órgãos de gestão da Previ. Com isso, as pautas estratégicas tratadas pela Entidade refletem os interesses dos associados e patrocinadores.

O relacionamento institucional da Previ é estruturado com base nas características específicas de cada público alinha-se ao propósito e missão da Entidade. O objetivo central é assegurar que todos tenham acesso fácil e compreensível às informações compartilhadas, fortalecendo a confiança e promovendo um entendimento mútuo.

Tribunal de Contas da União – Levantamento de informações

A Previ recebeu, em fevereiro de 2025, equipe de auditores do Tribunal de Contas da União (TCU) para um levantamento de informações. O objetivo foi conhecer a governança da Previ e os processos de gestão dos investimentos visando a um entendimento mais claro do resultado do Plano 1 no período de janeiro a novembro de 2024.

A Diretoria Executiva da Previ teve a oportunidade de apresentar aos auditores as informações necessárias para uma compreensão da robustez da governança da Entidade, que passa por segregação de funções e decisões colegiadas, sempre baseadas em estudos técnicos produzidos por funcionários que são associados dos planos geridos pela Previ.

Uma grande quantidade de documentos e relatórios foi fornecido à equipe do TCU, como forma de detalhar claramente o resultado do Plano 1 no período foco da análise.

Como entidade fechada de previdência complementar, a Previ é fiscalizada pela Previc, auditada de forma permanente pelo Banco do Brasil e por sua auditoria interna, e, anualmente, por auditoria independente realizada pelas mais conceituadas empresas de mercado. Mas reconhece a contribuição do TCU para o desenvolvimento de uma administração pública mais efetiva, ética, ágil e responsável, em benefício da sociedade.

A Previ seguirá colaborando com os órgãos de fiscalização, prestando todas as informações necessárias, de forma técnica e objetiva, sempre guiada pelas diretrizes estabelecidas na legislação vigente, pela transparência e responsabilidade na gestão dos recursos dos participantes, com foco na solidez e sustentabilidade dos planos.

Sindicato e associações GRI 2-19, 2-20

Na Previ, 100% dos colaboradores são abrangidos por acordos de negociações coletivas, reforçando o compromisso com relações laborais justas e equilibradas. **GRI 2-30**

A Previ possui uma longa e colaborativa parceria com sindicatos e associações do setor. Por meio de ações estratégicas, a Entidade intensifica seus laços com essas organizações, demonstrando seu empenho em promover um diálogo aberto e construtivo com os representantes dos trabalhadores e demais atores do setor previdenciário.

Fornecedores e parceiros GRI 2-6

A cadeia de fornecedores inclui 266 empresas de diferentes segmentos, como serviços de consultoria, tecnologia da informação, limpeza, organização de eventos, treinamento e materiais de escritório.

Em 2024, os pagamentos aos fornecedores totalizaram R\$ 92.677.561,32. Esses fornecedores incluem empresas locais, nacionais e internacionais, de pequeno, médio e grande portes, fornecendo produtos e serviços que suportam as operações da Entidade.

Todas as contratações são formalizadas por meio de contratos ou cartas-contratação, com prazos variados, que podem ser de curto ou longo prazo.

Desde 2022, a Previ dispõe de um Questionário de Avaliação Prévia à Contratação para todos os fornecedores. A iniciativa visa garantir um processo de devida diligência com critérios de avaliação que enfatizam o cuidado no estabelecimento de relações comerciais, conforme as diretrizes da Política de Integridade da Previ e a estratégia ASGI.

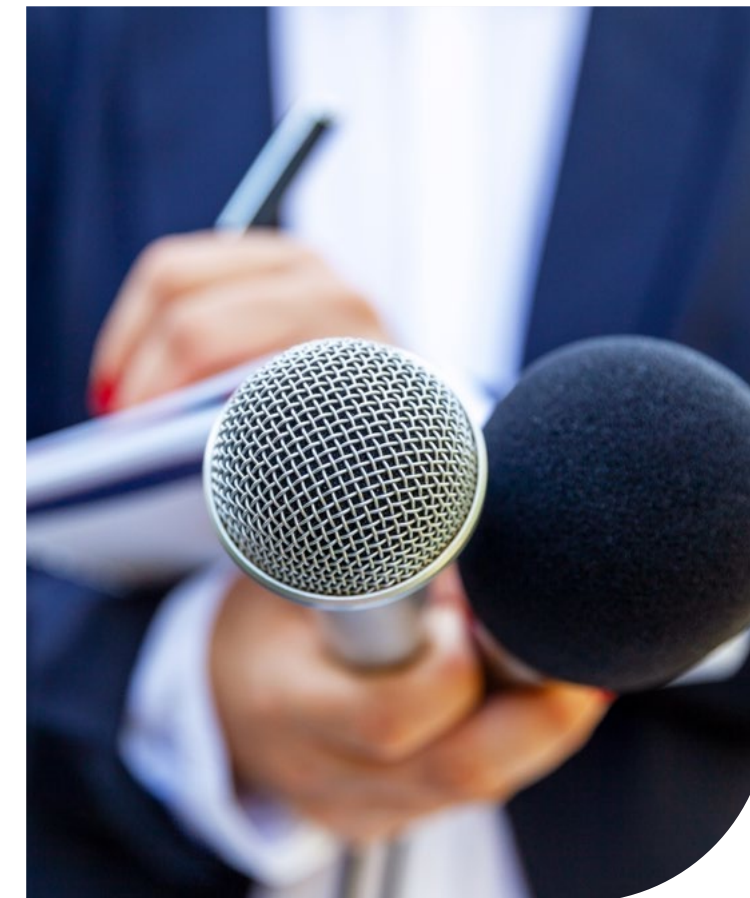
Todas as contratações seguem a Política de Compras e Contratações da Previ, que define compromissos claros, incluindo a não realização de negócios com fornecedores que possuam práticas de trabalho degradantes.

Imprensa GRI 2-29

Os meios de comunicação profissionais possuem papel fundamental na promoção dos debates públicos pautados pela ética e pela transparência. São também essenciais para a disseminação de informações de interesse social.

Nesse contexto, a Previ considera o relacionamento com a imprensa como crucial em sua estratégia de comunicação. Em 2024, a Entidade valorizou-a como disseminadora de informações relevantes sobre suas atividades.

O compromisso com a transparência e assertividade é evidenciado não só nas entrevistas concedidas pelo presidente e outros porta-vozes, mas também na disposição imediata em fornecer posicionamentos e esclarecimentos necessários em resposta a notícias que requerem atenção da Entidade para informar a sociedade.



A Previ possui uma longa e colaborativa parceria com sindicatos e associações do setor

SIGA e Previ Day

GRI 2-29

Em 2024, a Previ realizou, de forma inédita, o Previ Day. O evento fez parte das celebrações de 120 anos da Entidade. Sua programação contou com debates sobre oportunidades de investimento e melhores práticas de investimento sustentável no Brasil. Participaram parceiros, representantes do mercado, das empresas que figuram entre as mais valiosas do país e funcionários da Previ, demonstrando o compromisso da organização com a transparência e o diálogo aberto.

Os temas dos painéis do Previ Day foram Macroeconomia e cenários, Oportunidades de investimentos no Brasil, ASGI Além do Financeiro - Melhores Práticas e Principais Desafios e Minério de Ferro - Perspectivas da Demanda Chinesa e Mercado Global.

Em 2024, também foi realizada a segunda edição do SIGA – Seminário de Investimentos, Governança e Aspectos Jurídicos. O evento concentrou-se em temas de sustentabilidade e gestão sustentável, reconhecendo a forte correlação entre sustentabilidade e decisões de investimento. A estratégia demonstra o compromisso da Previ com a transparência e a comunicação efetiva de suas ações em áreas-chave, reforçando a visão de longo prazo e o investimento responsável.



Sobre o relatório



Sobre este relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

A construção deste relatório tem por base as Normas 2021 da GRI e diretrizes do SASB

O Relatório Anual 2024 da Previ apresenta os resultados das ações e projetos desenvolvidos pela Entidade no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro, com publicação em 31 de março de 2025. O documento contempla informações financeiras e de sustentabilidade. Sua produção mostra como a organização atua para aliar rentabilidade às diretrizes ASGI e ao investimento responsável.

A construção deste relatório tem por base as Normas 2021 da Global Reporting Initiative (GRI) e diretrizes do Sustainability Accounting Standards Board (SASB). A estrutura editorial do documento foi elaborada para apresentar informações completas sobre a gestão dos temas de nossa matriz de materialidade, conectando-os com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), do qual a Previ é signatária. Os conteúdos relacionados a esses *frameworks* estão sinalizados ao

longo do relatório. Além disso, são referenciados ao fim do documento, no Sumário de conteúdo GRI, SASB e ODS.

Este documento contou com verificação externa dos dados financeiros-contábeis por terceira parte independente, a Grant Thornton. A única Entidade considerada nas demonstrações financeiras e nos dados contemplados neste relatório é a Previ, que não possui subsidiárias, *joint ventures* ou afiliadas. Ambos os documentos têm a mesma periodicidade. A aprovação final do material é feita pelo Conselho Deliberativo da Entidade.

Para obter informações adicionais sobre este relatório ou sobre a estratégia e gestão de sustentabilidade da Previ, acesse: <https://www.previ.com.br/portal-previ/fa-le-conosco/>.



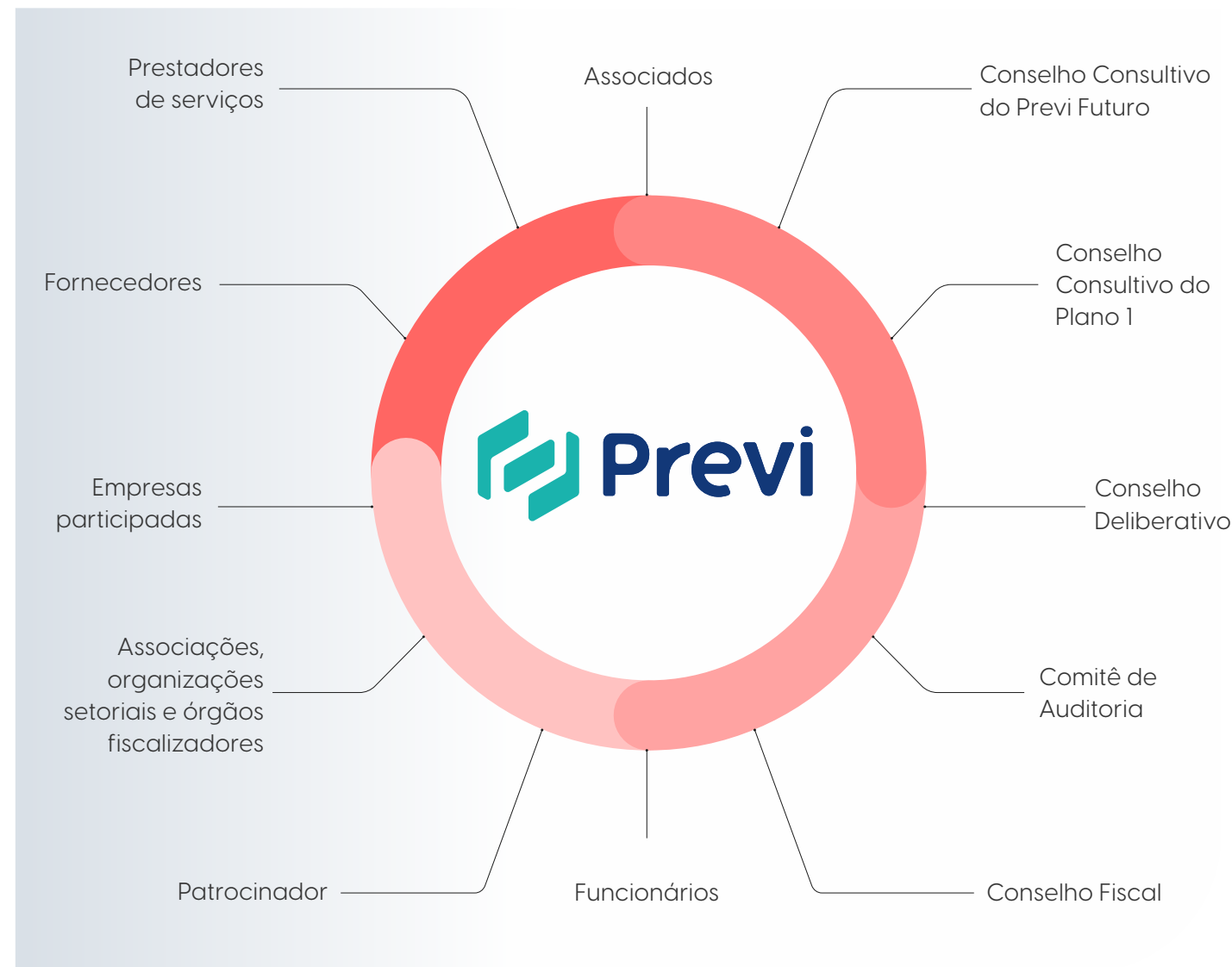
Materialidade

GRI 3-1, 3-2

A Previ realizou a atualização completa de sua matriz de materialidade, em 2024, e incluiu uma abordagem de dupla materialidade, abrangendo as atividades da organização, bem como as atividades *upstream* e *downstream*. Seguindo a definição interna de fazê-la a cada dois anos, a Entidade concluiu o processo de renovação em novembro. Sua elaboração, feita por uma empresa de consultoria especializada, se deu em cinco etapas:

- 1 Definição: propósito, escopo e ferramentas a serem utilizadas;
- 2 Identificação: mapeamento de *stakeholders* e refinamento da lista inicial de tópicos;
- 3 Priorização: levantamento das perspectivas de impacto e financeira dos executivos, *stakeholders* e especialistas;
- 4 Análise: análise de resultados, elaboração da matriz de materialidade e recomendações (relato e estratégia);
- 5 Validação: validação dos tópicos e recomendações com a alta liderança.

O escopo definido para o trabalho considerou as perspectivas de riscos financeiros, de impactos socioambientais e de relevância dos temas para os *stakeholders* da organização. Os públicos de relacionamento mapeados foram:



Ainda na etapa de identificação, foi criada uma lista de temas potencialmente materiais para a Previ, dividindo-os entre as áreas ambiental (Investimento responsável; Mudanças climáticas; Atributos ASGI no portfólio de investimentos), social (Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores; Diversidade, equidade e inclusão; Saúde e bem-estar; Satisfação e transparência no relacionamento com associados; Inclusão e educação financeira) e de governança (Ética, integridade e *compliance*; Inovação e tecnologia; Privacidade e segurança de dados; Relações governamentais e *advocacy*/órgãos reguladores).

Na fase de priorização, foi realizada uma escuta ativa dos *stakeholders*, para que eles pudessem indicar os temas que consideram mais importantes para a atuação da Previ. Os métodos utilizados foram de reuniões de trabalho junto aos especialistas internos, para ouvi-los sobre a materialidade socioambiental; consultas *on-line* com representantes das empresas participadas, de fornecedores e prestadores de serviços, associações, organizações setoriais e órgãos fiscalizadores, associados e funcionários, para que pudessem expor suas percepções de relevância dos tópicos; e também consultas *on-line* com membros

dos Conselhos Deliberativo, Fiscal, Consultivo do Plano 1, Consultivo do Previ Futuro, do Comitê de Auditoria e do patrocinador, para que pudessem opinar sobre a materialidade financeira. Ao todo, participaram desses processos 954 pessoas.

Os critérios para priorização dos temas materiais e seus impactos consideraram a probabilidade e severidade (intensidade, extensão e reversibilidade), a probabilidade e magnitude, além da relevância para os *stakeholders*.



Ao todo, 954 pessoas participaram do processo de construção da materialidade

Após a análise da escuta dos *stakeholders*, foram identificados 12 temas materiais mais relevantes. E, por fim, chegou-se à validação, junto à alta administração da organização, de uma matriz de materialidade com sete tópicos:

- Inclusão e educação financeira/previdenciária;
- Inovação e tecnologia;
- Relações governamentais e agenda positiva/*advocacy*;
- Investimento responsável;
- Satisfação e transparência no relacionamento com associados;
- Mudanças climáticas; e
- Ética, integridade e *compliance*.


Em relação à matriz de materialidade de 2023, houve três exclusões: Desempenho econômico e gestão eficiente dos recursos; Desenvolvimento, sucessão e cuidado com os colaboradores; e Gestão de riscos e dever fiduciário. São novos: Relações governamentais e agenda positiva/*advocacy*; e Mudanças climáticas.




Alguns temas mantiveram sua essência, mas tiveram ajustes em seus nomes para melhor refletir os objetivos atuais da Previ. "Educação financeira e previdenciária" passou a ser "Inclusão e educação financeira/previdenciária"; "Inovação, segurança cibernética e da informação" tornou-se "Inovação e tecnologia"; "Gestão de investimentos ASGI" foi simplificado para "Investimento responsável"; "Comunicação transparente, relacionamento e satisfação dos associados" foi ajustado para "Satisfação e transparência no relacionamento com associados"; e "Governança, ética e integridade" agora é "Ética, integridade e compliance". **GRI 2-4**



O Conselho Deliberativo não é responsável pela análise e aprovação dos temas materiais da organização, mas acompanhou o processo de definição da nova matriz de materialidade. Isso se deve à divisão clara de responsabilidades na estrutura de governança da Previ. **GRI 2-14**



Gerenciamento dos temas materiais GRI 3-3



Tema material	Descrição	Impactos socioambientais	Riscos financeiros	Efeitos financeiros	Oportunidades financeiras	ODS correlatos
<div></div> <div>Inclusão e educação financeira/previdenciária</div>	<p>Ações de apoio e fomento à inclusão financeira e previdenciária por meio de produtos acessíveis (linguagem clara e descomplicada, com baixo custo, diversidade de canais de pagamento etc.) e direcionados (para público jovem, maduro, de baixa escolaridade etc.), e de programas de educação financeira - tanto para associados quanto para população em geral - para conscientização e formação sobre soluções previdenciárias, permitindo a democratização dos produtos, a construção de uma cultura de proteção e o planejamento financeiro.</p>	<p>Ampliação da proteção previdenciária e da cultura de longo prazo por meio da oferta de produtos a novos públicos (familiares de associados);</p> <p>Comunicação com linguagem adaptada para segmentos específicos de público, ampliando acesso aos serviços e à informação;</p> <p>Letramento social e incentivo à visão de planejamento financeiro (familiar ou individual) e de vida, para construção de uma cultura de educação previdenciária;</p> <p>Os impactos mapeados são positivos e vêm sendo explorados pela Previ por terem forte conexão com o propósito da Entidade e serem transformadores para a sociedade no longo prazo.</p>	<p>A baixa disseminação de cultura de longo prazo e de educação financeira/previdenciária pode resultar na redução da base de associados, no exercício de opções desfavoráveis pelos associados, que impactem suas reservas previdenciárias; e em dificuldade de acionar novos mercados para os planos de benefícios e demais produtos/serviços oferecidos pela Entidade.</p>	<p>Menor arrecadação de receita pela redução do alcance dos planos, o que pode comprometer a capacidade de oferta de novos produtos e serviços; menores contribuições para os planos previdenciários.</p>	<p>Ampliar a inclusão de pessoas hoje fora do sistema previdenciário, em sintonia com a economia da longevidade; maior arrecadação de contribuições para os planos previdenciários resultando em reservas maiores e melhores benefícios.</p>	<div><div>1ERRADICAÇÃO DA POBREZA</div><div>8TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</div></div>



Tema material	Descrição	Impactos socioambientais	Riscos financeiros	Efeitos financeiros	Oportunidades financeiras	ODS correlatos
<div><div>Inovação e tecnologia</div></div>	<p>Investimento em inovação de modelo de negócio, produtos e serviços que influencie positivamente a experiência do associado, o cenário de sustentabilidade, a vida das pessoas impactadas pela atuação da empresa e a excelência operacional. Acompanhar as mudanças de comportamento do associado, incentivar o uso de tecnologias digitais e pesquisa científica para resiliência de gestão ASGI aos novos cenários e tendências de mercado.</p>	<p>Melhoria da experiência do associado com oferta de serviços mais direcionados às suas necessidades;</p> <p>Contribuição para o desenvolvimento de tecnologias mais eficientes e sustentáveis, e para avanços no setor.</p> <p>Os impactos mapeados são positivos e estão alinhados à estratégia da Previ de investir em inovação e tecnologia para a oferta de uma experiência cada vez melhor aos associados.</p>	<p>Não acompanhar a velocidade das mudanças tecnológicas no que diz respeito às suas plataformas, sistemas e acessibilidade; manutenção de processos pouco digitais, lentos e burocráticos; baixa produtividade por obsolescência das tecnologias, ferramentas e processos empregados na operação; ascensão de novos modelos de negócios e mais agilidade de concorrentes.</p>	<p>Perda de receita devido à redução de associados; aumento de custos devido à perda de eficiência nos processos e competitividade.</p> <p>O tema é visto como um ponto que demanda constante aprimoramento, dada a velocidade de sua evolução. É relacionado com privacidade e segurança dos dados, no sentido de oferecer mais digitalização de forma ética.</p>	<p>Ganhos de eficiência e redução de custos operacionais, aliados à oferta de uma experiência cada vez melhor para os associados.</p>	<div><div><div>7</div><div>ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL</div></div><div><div>9</div><div>INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA</div></div></div>

Tema material	Descrição	Impactos socioambientais	Riscos financeiros	Efeitos financeiros	Oportunidades financeiras	ODS correlatos
<div><div>Relações governamentais e agenda positiva/advocacy</div></div>	Relacionamento pautado na defesa de interesses coletivos e do bem-estar social, por meio de ações proativas que promovam o avanço das causas apoiadas pela Previ.	<p>Abertura no diálogo com diferentes stakeholders por meio da participação em associações e organizações setoriais;</p> <p>Defesa de interesses coletivos e do bem-estar social por meio de ações proativas da Entidade, atuando em fóruns que discutem pautas ASGI e aprimoramentos regulatórios no setor de previdência complementar.</p> <p>Os impactos positivos se destacaram, pois o atual momento se mostrou positivo para aprimoramentos regulatórios na previdência complementar e para o fortalecimento da atuação conjunta com associações setoriais e demais fundos de pensão. Além disso, a Previ atua ativamente na promoção e fortalecimento da agenda de sustentabilidade, tanto via iniciativas ligadas ao tema como por meio de sua participação nos Conselhos das empresas investidas.</p>	Alterações no cenário regulatório e fiscal que prejudiquem o modelo de negócios, bem como modificações na legislação tributária; aumento de processos e sanções a fundos de pensão relacionados ao não alinhamento a disposições regulatórias.	<p>Necessidade de adequação a novas exigências e aumento de custos relacionados; Perda de receita devido à menor demanda pelos produtos associados aos fundos de pensão.</p> <p>Os riscos foram avaliados em média com uma probabilidade parcial de ocorrência e magnitude moderada.</p>	Atuação ativa dos conselheiros nas empresas participadas impulsionando a agenda de sustentabilidade; avançar e retomar o protagonismo da Previ nas entidades setoriais como o PRI; aperfeiçoamento do arcabouço regulatório da previdência complementar.	

Tema material	Descrição	Impactos socioambientais	Riscos financeiros	Efeitos financeiros	Oportunidades financeiras	ODS correlatos
<div><div>Investimento responsável</div></div>	<p>Atuação como investidor em frentes de promoção da sustentabilidade e da mitigação das mudanças climáticas, buscando participar de investimentos que avaliem e incorporem critérios ASGI alinhados à visão de geração de valor no longo prazo e ao dever fiduciário assumido pela Previ, elevando assim a qualidade das garantias e o risco de crédito associado às entidades financiadas. Promoção da cultura de investimentos responsáveis junto a colaboradores e cadeia de valor na transição para uma economia mais verde.</p>	<p>Promoção do investimento responsável e da agenda de sustentabilidade junto à cadeia de valor na transição para uma economia mais sustentável;</p> <p>Portfólio ainda conta com empresas de setores de alto impacto socioambiental.</p> <p>A Previ vem gerindo esses impactos, que possuem intensidade de média a alta, por meio de atuação protagonista em temas relacionados à promoção do investimento responsável. Também trabalha ativamente o engajamento das empresas investidas nesse tema, tendo como uma de suas metas estratégicas o aprimoramento de seu portfólio em aspectos ASGI.</p>	<p>Mais volatilidade de investimentos em empresas com forte exposição a riscos ASGI (como desastres naturais, instabilidade social ou escândalos de governança); exposição a ativos de alto risco climático por meio de investimento em setores intensivos em carbono.</p>	<p>Desvalorização dos ativos, à medida que as regulamentações ambientais se tornam mais rigorosas; baixo retorno pela probabilidade dessas empresas terem efeitos financeiros negativos relevantes por sua atuação; perda de receita devido à menor demanda pelos produtos do fundo de pensão.</p> <p>Os impactos foram avaliados em sua maioria como prováveis de ocorrer e com magnitude severa se os riscos se materializarem, o que reforça a importância da estratégia ASGI da Entidade.</p>	<p>Ir além do <i>checklist</i> (<i>rating</i> médio) e buscar mais formas de promover mudanças nas empresas investidas em sinergia com sua Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI; avançar na análise das metas e planos das empresas ligados à sustentabilidade, desenvolvendo capacidades internas para agregar valor a essas análises.</p>	<div></div>

Tema material	Descrição	Impactos socioambientais	Riscos financeiros	Efeitos financeiros	Oportunidades financeiras	ODS correlatos
<div></div> <div>Satisfação e transparência no relacionamento com associados</div>	<p>Gestão e investimentos para garantir a alta qualidade e segurança do serviço. Fortalecer e aproximar a relação com associados com linguagem acessível e simplificada (considerando perfil, comportamento e maturidade digital) na venda e na comunicação dos produtos e serviços. Acompanhar o associado em todos os momentos ao longo de sua experiência, com atendimento ágil e customizado (seja presencial, telefônico, via WhatsApp ou outros canais digitais de autosserviço).</p>	<p>Aumento da satisfação dos associados impulsionado por processos de atendimento estruturados e focados em suas necessidades;</p> <p>Insatisfação dos associados devido à falta de suporte e à ineficácia na solução de problemas, resultante de canais de atendimento que não são adaptados às necessidades de cada perfil e à maturidade digital dos associados.</p> <p>A Previ tem ações e controles para melhorar a experiência e relacionamento com os associados, mas ainda há bastante espaço de evolução para reduzir casos de reclamações vindas dos associados em relação à comunicação e transparência. São impactos que têm acontecido em intensidade alta e vêm sendo tratados por meio de modernização das ferramentas de atendimento e busca por comunicação mais simplificada e direcionada.</p>	<p>Aumento de processos e sanções relacionadas à falta de transparência sobre os produtos e operações; portabilidade de associados para outras entidades de previdência complementar; pouca transparência na divulgação dos produtos oferecidos; imagem da Entidade associada à falta de transparência com seus públicos de relacionamento.</p>	<p>Custos adicionais relacionados às tratativas legais; perdas financeiras associadas à redução do número de associados; perda de confiança dos associados; multas regulatórias e custos de conformidade e de remediação; perda de receita devido à menor demanda pelos serviços do fundo de pensão; aumento de custos relacionados à recuperação reputacional.</p> <p>São impactos potenciais, com probabilidade parcial de ocorrência e magnitude moderada, cujos riscos vêm sendo mitigados por uma série de ações estratégicas ligadas ao aprimoramento da jornada do associado com a Previ.</p>	<p>Melhorar a visibilidade sobre a alocação dos investimentos ligados às reservas previdenciárias dos associados; mais digitalização dos canais de comunicação e aprimoramento da linguagem utilizada, trazendo informações mais simplificadas e customizadas.</p>	<div></div> <div>16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES</div>

Tema material	Descrição	Impactos socioambientais	Riscos financeiros	Efeitos financeiros	Oportunidades financeiras	ODS correlatos
<div><div>Mudanças climáticas</div></div>	<p>Gestão de emissões de gases de efeito estufa (GEE) abrangendo emissões diretas (instalações), indiretas e as provenientes da cadeia de valor. Ações de conscientização e engajamento de colaboradores e da cadeia de valor, e financiamento de projetos que promovam a redução de emissões. Gestão de riscos (físicos e de transição) e oportunidades associadas à materialização das mudanças climáticas.</p>	<p>Acúmulo de GEE na atmosfera devido às emissões fora do controle operacional da Entidade (Escopo 3 - consumo de energia nos fornecedores, parceiros comerciais, associados e carteira de investimento).</p> <p>O impacto é abrangente e de intensidade média. Acontece no momento porque é inerente à atividade da Previ, principalmente no que diz respeito às emissões das empresas investidas.</p>	<p>Estabelecimento de um mercado de carbono regulado; incrementos nas premissas legais e regulatórias sobre mudanças climáticas, podendo aumentar os custos operacionais para empresas que geram altas emissões de GEE, com consequente desvalorização de ativos; potenciais danos de reputação ligados a investimentos em setores de mais impacto climático, como o de combustíveis fósseis.</p>	<p>Custos adicionais devido à internalização do preço de carbono nas operações; perda da confiança dos associados, resultando em possíveis perdas de receita e impacto negativo na imagem; necessidade de empresas do portfólio terem que se adequar a novas premissas e regulações sobre o tema, gerando potencial desvalorização de ativos.</p> <p>A Previ vem monitorando o impacto potencial das mudanças climáticas no portfólio e desenvolvendo estratégias para mitigação, pois são riscos mapeados como prováveis de se materializarem e de magnitude moderada.</p>	<p>O tema foi bastante citado em sinergia com o de investimento responsável. Os pontos que se destacam são: a falta de padronização de reporte de dados pelas empresas; a demanda por capacitação específica para análise desses dados; a crescente necessidade de preparação e orientação para conselheiros sobre o tema; e o desafio de gerenciar o progresso (ou não) das empresas investidas após a análise da ferramenta de <i>rating</i> da Previ.</p>	<div></div>

Tema material	Descrição	Impactos socioambientais	Riscos financeiros	Efeitos financeiros	Oportunidades financeiras	ODS correlatos
<div><div>Ética, integridade e compliance</div></div>	Transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais, e combate a práticas anticompetitivas e ao suborno. Atuar no ecossistema de forma proativa, influenciando sua cadeia de valor e sendo referência no tema para elevar a sociedade a um novo patamar ético.	<p>Ocorrência de casos de corrupção, bem como de fraudes financeiras em empresas investidas; já houve registro de ocorrência desse tipo de impacto, que é de característica irreversível, com alta intensidade e abrangente.</p> <p>Aumento do uso dos canais de denúncia para registro de comportamentos antiéticos e de violação dos direitos humanos em função de processos de apuração seguros e eficientes dentro da Previ.</p>	<p>Associação da Previ à propagação de comportamentos antiéticos; aumento de processos e incrementos em premissas legais e regulatórias relacionadas à exposição a eventos de corrupção, fraude e integridade.</p> <p>A Previ busca mitigar esses riscos por meio de sua estrutura de governança e pelo posicionamento da Entidade em questionamentos ligados a empresas investidas que se relacionem de alguma forma com a atuação da Previ como investidora institucional.</p>	<p>Perda de receita devido à menor demanda pelos produtos do fundo de pensão; custos adicionais relacionados às tratativas legais dos processos e de necessidade de adequação às novas premissas e regulações sobre o tema.</p> <p>Os riscos são parcialmente prováveis e severos em magnitude.</p>	—	



Sumário de conteúdo GRI, SASB e ODS

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 para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada	1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI e outras	GRI 4: Divulgação do Setor de Serviços Financeiros 2013 SASB Professional & Commercial Services 2018 SASB Asset Management & Custody Activities 2018

GRI Standards	Conteúdo	Localização		Omissão	ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Considerações gerais					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	11	–	–	–
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	11 e 128	–	–	–
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4 e 128	–	–	–
	2-4 Reformulações de informações	Quando aplicável, as diferentes abordagens e reformulações de informações são descritas nos indicadores.	–	–	–

GRI Standards	Conteúdo	Localização		Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Considerações gerais						
	2-5 Verificação externa	O Relatório Anual da Previ de 2024 não passará por verificação externa, exceto para os dados contábeis-financeiros, sendo a auditoria Grant Thornton a responsável.	–	–	–	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11 - 16 e 125	–	–	–	
	2-7 Empregados	107	–	–	–	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	108	–	–	–	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	19, 21 e 23 - 27	–	–	–	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	21 e 24	–	–	–	5, 16

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão		ODS	
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Considerações gerais						
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	O presidente do Conselho Deliberativo da Previ não exerce função executiva, pois conforme o Estatuto da Previ, não podem exercer mandato no Conselho Deliberativo, nem no Conselho Fiscal, participantes que estejam em efetivo exercício na própria organização, em qualquer cargo ou função.	–	–	–	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	20 , 24 , 26 e 29	–	–	–	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	23 e 37	–	–	–	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	24 e 131	–	–	–	
	2-15 Conflitos de interesse	20 e 36	–	–	–	16

GRI Standards	Conteúdo	Localização		Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Considerações gerais						
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	24	–	–	–	–
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	20 e 110	–	–	–	–
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	25 e 26	–	–	–	–
	2-19 Políticas de remuneração	121 e 125	–	–	–	–
	2-20 Processo para determinação da remuneração	121 e 125	–	–	–	–
	2-21 Proporção da remuneração total anual	122 	–	–	–	–
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5 e 55 	–	–	–	–

GRI Standards	Conteúdo	Localização		Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Considerações gerais						
	2-23 Compromissos de política	30 e 112	–	–	–	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	24 , 30 , 32 , 57 e 110	–	–	–	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	34 e 37	–	–	–	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	30 , 32 e 34	–	–	–	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	35	–	–	–	
	2-28 Participação em associações	16	–	–	–	
	2-29 Abordagem ao engajamento do stakeholder	47 , 64 , 105 , 123 e 125	–	–	–	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Na Previ, 100% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva.	–	–	–	8

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão		ODS	
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Considerações gerais						
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	129	–	–	–	–
	3-2 Lista de temas materiais	129	–	–	–	–
Inclusão e educação financeira/previdenciária						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49	–	–	–	–
GRI 4O6: Não discriminação 2016	4O6-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	112	–	–	–	5,8
GRI 4: Divulgação do setor de Serviços Financeiros 2013	FS 16 Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiário	49	–	–	–	–

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Inovação e tecnologia					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39 , 41 e 51	–	–	–
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	39	–	–	16
SASB Serviços profissionais e comerciais 2023: Segurança de Dados	SV-PS-23Oa.1 Descrição para identificar os riscos de segurança de dados	39 e 41	–	–	–
	SV-PS-23Oa.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas a coleta, uso e retenção das informações dos clientes	39 , 41 e 47	–	–	–
	SV-PS-23Oa.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	39	–	–	–

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Relações governamentais e agenda positiva/advocacy					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	123	–	–	–
Investimento responsável					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57 , 59 , 61 , 64 e 66	–	–	–
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	67 e 70	–	–	13
Satisfação e transparência no relacionamento com associados					
GRI 3: Temas materiais 2021 econômico 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	48	–	–	–
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	70	–	–	8,9
SASB Gestão de ativos e atividades de custódia 2023: Informações transparentes e conselhos justos para os clientes	FN-AC-270a.3 Descrição da abordagem para informar os clientes sobre produtos e serviços	47 e 48	–	–	-

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Mudanças climáticas					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	66 e 67	–	–	–
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	66	–	–	–
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	66	–	–	–
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	66	–	–	–
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	66	–	–	–
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	66	–	–	–

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 4: Divulgação do setor de Serviços Financeiros 2013	FS 1 Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócio	59 , 61 e 64	–	–	–
	FS 2 Procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios	38 , 59 , 61 , 64 , 66 e 67	–	–	–
SASB: Gestão de ativos e atividades de custódia 2023: 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	64	–	–	–

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão		ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Ética, integridade e compliance (conformidade)					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	30 , 31 e 37	–	–	–
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	32 e 34	–	–	–
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	33 e 34	–	–	–
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	32 e 34	–	–	–
Disclosures GRI extras: Indicadores não contemplados na materialidade, mas que a Previ decidiu reportar por serem estratégicos, para manter a série histórica e comparabilidade					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	109	–	–	5, 8, 10
	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	121	–	–	5,8

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 4O3: Saúde e segurança do trabalho 2018	4O3-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	119	–	–	–	8
	4O3-6 Promoção da saúde do trabalhador	119 e 120	–	–	–	3
GRI 4O4: Capacitação e educação 2016	4O4-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	110 e 111	–	–	–	5, 8
GRI 4O5: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	4O5-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	112 e 117	–	–	–	5, 8, 10

Sumário de conteúdo TCFD*

Sumário TCFD

Recomendação	Divulgação recomendada	Localização
Governança	a. Descrição da supervisão do conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	Central de Indicadores ASGI
	b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	Central de Indicadores ASGI
Estratégia	a. Descrição dos riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	Central de Indicadores ASGI
	b. Descrição dos impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	Central de Indicadores ASGI
	c. Descrição da resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários relacionados ao clima, incluindo um cenário de 2 °C ou menos	Central de Indicadores ASGI
Gestão de risco	a. Descrição dos processos da organização utilizados para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima	Central de Indicadores ASGI
	b. Descrição dos processos organizacionais utilizados para gerenciar os riscos relacionados ao clima	Central de Indicadores ASGI
	c. Descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização	Central de Indicadores ASGI
Métricas e metas	a. Informar as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados ao clima de acordo com a estratégia e o processo de gestão de riscos	Central de Indicadores ASGI
	b. Informar as emissões de gases de efeito estufa de Escopos 1 e 2 e, se apropriado, de Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	66 e Central de Indicadores ASGI
	c. Descrição das metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados ao clima, e a <i>performance</i> com relação às metas	Central de Indicadores ASGI

* sigla para Task Force on Climate-Related Financial Disclosures.

Créditos



O Relatório Anual 2024 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

Consultoria de indicadores, conteúdo, *design* e diagramação

Grupo Report

Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde

Imagens

freepik

