



FUNDAÇÃO
Libertas

RELATÓRIO ANUAL 2016 PREVIDÊNCIA

NOVO PLANO COPASA

CNPB nº 2010.0022-29
MODALIDADE CD



40
ANOS

FUNDAÇÃO LIBERTAS

O melhor ainda está por vir.

A Fundação Libertas acumula inúmeras conquistas e segue buscando a evolução constante de seus serviços em previdência e saúde.

Sua missão é contribuir para proteção e segurança dos nossos participantes e beneficiários, construindo com eles, patrocinadores e instituidores uma sociedade melhor.

Em outras palavras, o que importa para a Fundação Libertas é continuar fazendo a diferença na vida dos participantes, assistidos e beneficiários.



EXPEDIENTE

DIRETORIA EXECUTIVA

Edevaldo Fernandes da Silva - Diretor-Presidente

Cláudia Ferreira Vieira Machado da Cunha Balula - Diretora de Seguridade Social

Eugenia Bossi Fraga - Diretora Administrativa e Financeira

CONSELHO DELIBERATIVO

Natália Soares Bitencourt - Presidente

José Geraldo Sant'Ana - Suplente

Juana Clara Ribeiro Diniz Azevedo - Titular

Aline Gonzaga Araújo - Suplente

Milton Luiz Costa - Titular

Welinton Rais da Silva - Suplente

Gustavo Guimarães Garreto - Titular

Antônio José Soares - Suplente

Rodrigo Antônio de Faria - Titular

Milene de Carvalho - Suplente

Marconi Eugenio - Titular

Lincoln Avelino de Barros - Suplente

CONSELHO FISCAL

Renilton Barreiros Filho - Presidente

Rubens Teixeira - Suplente

Andréa Thereza Pádua Faria - Titular

Cesário Silva Palhares - Suplente

Helter Verçosa Morato - Titular

Mônica Borda D'Água - Suplente

Reginaldo Vicente de Resende - Titular

Eduardo Andrade Oliveira Netto - Suplente

SUMÁRIO

Mensagem da Diretoria	5
A Fundação Libertas	7
Patrocinadoras	8
Participantes	10
Governança	10
Planos de Previdência	18
Planos de Assistência à Saúde	26
Patrimônio	29
Investimentos	30
Gestão de Riscos	43
Despesas Administrativas	45
Gestão de Pessoas	46
Supervisão	50
Fatos Relevantes em 2016	50
2º Ciclo do Planejamento Estratégico	56
Relacionamento Institucional	60
Desafios e Oportunidades	62
Novo Plano Copasa	63
Glossário	78

MENSAGEM DA DIRETORIA

O ano de 2016 foi muito desafiador, dada a quantidade de situações, no âmbito político, econômico e social, que nele ocorreram. Foi chocante ver o descortinar de um legislativo, representação máxima do povo brasileiro, que na Câmara e no Senado tratam de temas fundamentais e do futuro institucional do país e, passados alguns meses, sem debater com a sociedade, propõem alterações no emprego formal, nos benefícios da CLT e nas regras de aposentadoria, criando mais dificuldades para o futuro dos trabalhadores e de suas famílias.

Nesse contexto, a Fundação Libertas, de maneira ativa, assertiva e dialogando com os seus participantes, assistidos e beneficiários, deu sequência ao seu Planejamento Estratégico (PE), que está no 2º Ciclo, e já apresenta resultados significativos como a redução de riscos, a racionalização de custos e a adequação técnica dos Planos de Benefícios previdenciários e de assistência à saúde. Exemplo desse diálogo e, principalmente, do compromisso com o futuro dos nossos participantes, assistidos e beneficiários foram as assessorias previdenciárias, especialmente nos casos de:

- Adesão aos Programas de Desligamento Voluntário (PDVs) de nossas patrocinadoras Copasa e Prodemge – nos quais a equipe da Fundação informou, qualificou e apoiou as escolhas previdenciárias, possibilitando ganhos de, no mínimo, 18% frente aos produtos oferecidos por bancos e seguradoras, somente pela escolha do benefício concedido;
- Ampliação dos percentuais de contribuição, pelo segundo ano consecutivo; e
- Manutenção do benefício de aposentadoria, contrapondo a utilização dos institutos de resgate ou portabilidade, mesmo com os famosos “cantos de sereia” professados por bancos e seguradoras.

Os resultados decorrentes dessas ações de Educação Previdenciária contribuíram para as escolhas de nossos participantes e assistidos, que se beneficiaram de informações claras e seguras, e possibilitaram que obtivessem maiores benefícios e ganhos tributários pela disciplina de longo prazo.

Aprimorar e incentivar a qualificação da equipe, do corpo de governança e, principalmente, de nossos participantes (ativos e aposentados) é o principal objetivo da Fundação Libertas, que tem por missão colaborar com o esforço contributivo de patrocinadoras e seus empregados por uma cobertura previdenciária cada vez mais qualificada.

Ganhamos, em maio/2016, o recurso contra a Prefeitura de Belo Horizonte, que buscava cobrar o Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN) da Fundação Libertas, e que poderia afetar todas as entidades congêneres. Ficamos desobrigados de pagar o ISSQN sobre as contribuições dos participantes e suas patrocinadoras e também paramos de depositá-lo em juízo, o que, no longo prazo, reduz o custo previdenciário e de saúde dos milhares de trabalhadores que contribuem para seus Planos administrados.



A apresentação de resultados em 2016 da Libertas e de cada Plano de Benefício Previdenciário administrado traz, na primeira parte, uma visão mais comum da Fundação, com dados e informações que consolidam e aproximam os seus principais atores do dia a dia da Entidade. No segundo bloco, temos as informações detalhadas para cada Plano, demonstrando os resultados obtidos e as situações que impactam cada Participante, ativo e aposentado, na construção de sua proteção previdenciária, destacando e possibilitando manter um acompanhamento de curto, médio e longo prazo.

Em 2016 a bola previdenciária rolou leve e solta na Libertas, com uma correspondência de objetivos e ações que aproximou todos os atores com os mesmos propósitos de cobertura. A integração com participantes, ativos e aposentados, beneficiários e com as nossas patrocinadoras, além de maior proximidade, entendimento e confiança, possibilita integrar as diretrizes de Educação Previdenciária, do Planejamento Estratégico e de consolidação da Fundação Libertas como uma entidade focada em prover qualidade e excelência nas suas atuações.

Posição ratificada pelo acompanhamento e fiscalização executados pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), que avaliou a governança da Fundação e concluiu por sua adequação, além de ter apresentado recomendações e pontos de melhoria. O mesmo ocorreu com a avaliação pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) da atuação da Libertas como operadora da saúde suplementar, com o Índice de Desempenho da Saúde Suplementar (IDSS) tendo atingido seu pico, 0,81111, dentro da pontuação máxima, que fica entre 0,8 e 1.

Por fim, manter técnicos, conselheiros e empregados de suas patrocinadoras qualificados, informados e integrados para a construção dos resultados previdenciários e de assistência à saúde são itens fundamentais para o reconhecimento da boa gestão dos Planos administrados, e fortalecem o controle, a transparência e o acompanhamento por parte de nossas patrocinadoras. Exemplo dessa boa governança foi atestada por meio da análise técnica efetuada por consultoria especializada contratada pela Codemig, que avaliou positivamente a gestão dos Planos CodemigPrev, CDI e Comig.

Para encerrar, aproveitamos para reforçar o chamado proferido pela presidente da Copasa, Sinara Inácio Meireles Chenna, para que, juntos, Participantes, Beneficiários e Patrocinadores possamos reforçar o compromisso, conclamando a todos para buscar maximizar resultados, reduzir custos e manter o equilíbrio dos Planos de Benefícios, possibilitando a cobertura adequada para os riscos laborais e a construção de uma sociedade mais responsável, participativa e segura previdenciariamente.

Como dizemos em Minas Gerais: Bom demais! Nós da Libertas temos a certeza do muito a fazer, da vontade de servir e, cada vez mais, da importância da Previdência Complementar para apoiar e qualificar o esforço dos seus contribuintes na construção de um futuro melhor, mais protegido e seguro.

Saudações,

Diretoria Executiva



A FUNDAÇÃO LIBERTAS

Parabéns a você, Participante! Em 2017, a Fundação Libertas de Seguridade Social completará 40 anos, quatro décadas dedicadas à criação, administração e gestão de planos de benefícios de natureza previdenciária e assistencial à saúde. O aniversário é da sua contribuição, da sua disciplina e do seu estímulo para que a Fundação alcance cada vez mais a capacidade de contribuir para os seus objetivos.

Constituída como entidade fechada de previdência complementar (EFPC), a Fundação Libertas se confunde com a história de cada uma das empresas, seus Patrocinadores e, por que não dizer, do Estado de Minas Gerais, seja por serem na maioria patrocinadoras públicas, seja por ser o Estado sede onde todas empregam e atuam em suas atividades produtivas. E, principalmente, a Libertas que vincula cada vez mais com o seu participante, ativo e aposentado, que tem se comprometido com as empresas, famílias e a construção da nossa querida Minas Gerais.

Sem fins lucrativos, atuante também na suplementação à saúde, a Libertas está completando o primeiro ciclo previdenciário. Cada ciclo permite proteger uma geração de participantes, considerando desde a sua admissão na patrocinadora até a aposentadoria, hoje temos 4.831 aposentados e assistidos que percorreram, nesse intervalo, uma história repleta de nuances e passagens, que possibilitou entregar a cada um dos empregados ativos e assistidos, no longo prazo, resultados maiores do que qualquer investimento financeiro, com proteção e segurança.

A Libertas na administração dos Planos de Benefícios, a partir das contribuições de participantes e das empresas patrocinadoras, tem se comprometido com o caráter previdenciário dos planos administrados; de um lado, representa as obrigações com a manutenção de benefícios de aposentadoria e pensões, e, do outro, busca retorno nas aplicações nos mercados financeiro e de capitais, formando reservas garantidoras para cumprir seu objeto social.

O sistema de Previdência Complementar amplia e potencializa as aposentadorias dos empregados, além dos regimes de previdência oficiais. Criados a partir de políticas de retenção e proteção das empresas patrocinadoras, os planos são um diferencial muito importante para a vida de milhões de trabalhadores brasileiros e suas famílias.

No Brasil, de uma população total de 207 milhões de habitantes, cerca de 108 milhões com idade acima de 14 anos e inferior a 65 anos com capacidade de trabalho compõem a população economicamente ativa. Desses números, como contribuintes da previdência complementar, temos ao todo 3,8 milhões de brasileiros, formando esforços pela poupança ao invés do consumo e construindo pontes para segurança e proteção no período pós-emprego.

Ao longo dessa existência, todos que participaram, contribuindo por décadas, mantendo a disciplina e a confiança na Libertas, têm sido recompensados, uma vez que a Fundação tem provido retornos muito superiores a qualquer investimento, com menores riscos e maior capacidade de rentabilizar o esforço dos seus participantes e patrocinadores. Primeiro, por não ter finalidade lucrativa; depois, por alocar os seus recursos de forma diversificada e planejada para o longo prazo e, ainda, por ter todo um arcabouço regulador e fiscalizador, exercido por seus fóruns de governança, por seus patrocinadores e pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC).

Em 2016, a Libertas teve a sua Missão ajustada ao papel cada vez mais moderno e efetivo da Previdência Complementar. A Libertas tem a missão de contribuir diretamente para que o esforço contributivo de cada participante, juntamente com a empresa patrocinadora, construa a adequada proteção para si e sua família com segurança, rentabilidade e diversificação, provendo informações, orientações e apoio



às escolhas e decisões ao longo da vida contributiva, e, principalmente, na aposentadoria, formando a proteção e a segurança para o futuro de cada participante e seus dependentes.

MISSÃO

Contribuir para proteção e segurança dos nossos participantes e beneficiários, construindo com eles, patrocinadores e instituidores uma sociedade melhor.

VISÃO

Ser reconhecida pela excelência na gestão de planos de previdência complementar e de saúde.

VALORES

Ética, respeito, responsabilidade, comprometimento, profissionalismo, integridade, equidade, transparência, excelência e sustentabilidade.

PATROCINADORAS

Cada empresa que pensa, planeja e contribui para a proteção previdenciária dos seus empregados e institui, na Libertas, um Plano de Previdência Complementar recebe a denominação de Patrocinador. O papel da empresa que patrocina um Plano de benefícios previdenciários é de extrema importância, uma vez que atua de forma direta na construção de um benefício qualificado para a vida do seu empregado, valorizando-o e protegendo-o. Cada contribuição vertida pela empresa, no mesmo percentual dos seus empregados, forma um benefício direto ao empregado e amplia a ação da empresa para além da relação trabalhista, constituindo uma proteção pós-emprego.

Nessa complementação, a empresa atua apoiando o futuro do seu empregado e trazendo uma proteção diferenciada. No Brasil, número reduzido de empresas atua nessa condição; daí a sua importância e significado, diferenciando essas empresas das suas congêneres, tornando-as empresas melhores para se trabalhar. A seguir, apresentamos as empresas patrocinadoras dos planos administrados pela Fundação Libertas:



*Obs. A PREVIC autorizou, por meio da Portaria nº 516, de 01/11/2016, publicada no DOU 3/11/2016, a retirada total de patrocínio do patrocinador Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA do Plano de Benefícios 6 - RP6, registrado no Cadastro Nacional de Planos de Benefícios nº 1998.0005-83. O processo de retirada se encontra em curso com o pagamento aos participantes dos seus valores devidos.



Fui admitido na Copasa em 1990

e lá havia um plano de aposentadoria. Comecei a contribuir para a Libertas com a minha parte e a Copasa também. Depois de 27 anos na empresa, me aposentei em fevereiro de 2016 e, atualmente, a previdência complementar representa a maior parte da minha renda. Graças à Libertas, consegui manter meu padrão de vida mesmo após me aposentar. Estou cheio de saúde e disposição para aproveitar minha aposentadoria.

Haroldo Alves Nogueira

84 anos, ex-empregado da Copasa,
participante da Libertas desde 1993
e aposentado desde 2016.



PARTICIPANTES

Na Fundação Libertas, o participante é o principal ator da Previdência Complementar e contribui diretamente para os benefícios, que são estabelecidos para ele. Em síntese, participante é todo empregado de empresa patrocinadora que adere ao plano previdencial, visto que a adesão é voluntária. O participante e a patrocinadora contribuem e atuam diretamente na formação da reserva previdenciária, que corresponde ao benefício de aposentadoria no futuro, quando atingir as regras de elegibilidade para tal. Por sua vez, o assistido é o participante ou seu beneficiário em gozo de benefício, pago pelo plano previdencial; portanto, assistido é o aposentado ou seu pensionista.

Por analogia, a gestão de planos de assistência à saúde também pode ser assim visualizada: de um lado, empresas instituidoras e patrocinadoras de planos de saúde que se destinam à cobertura assistencial de seus empregados; de outro, os beneficiários (empregados inscritos) e seus dependentes. Ambas as atuações, nos planos administrados pela Libertas, possuem total segregação entre seus patrimônios, fontes de custeio e de receitas.



GOVERNANÇA

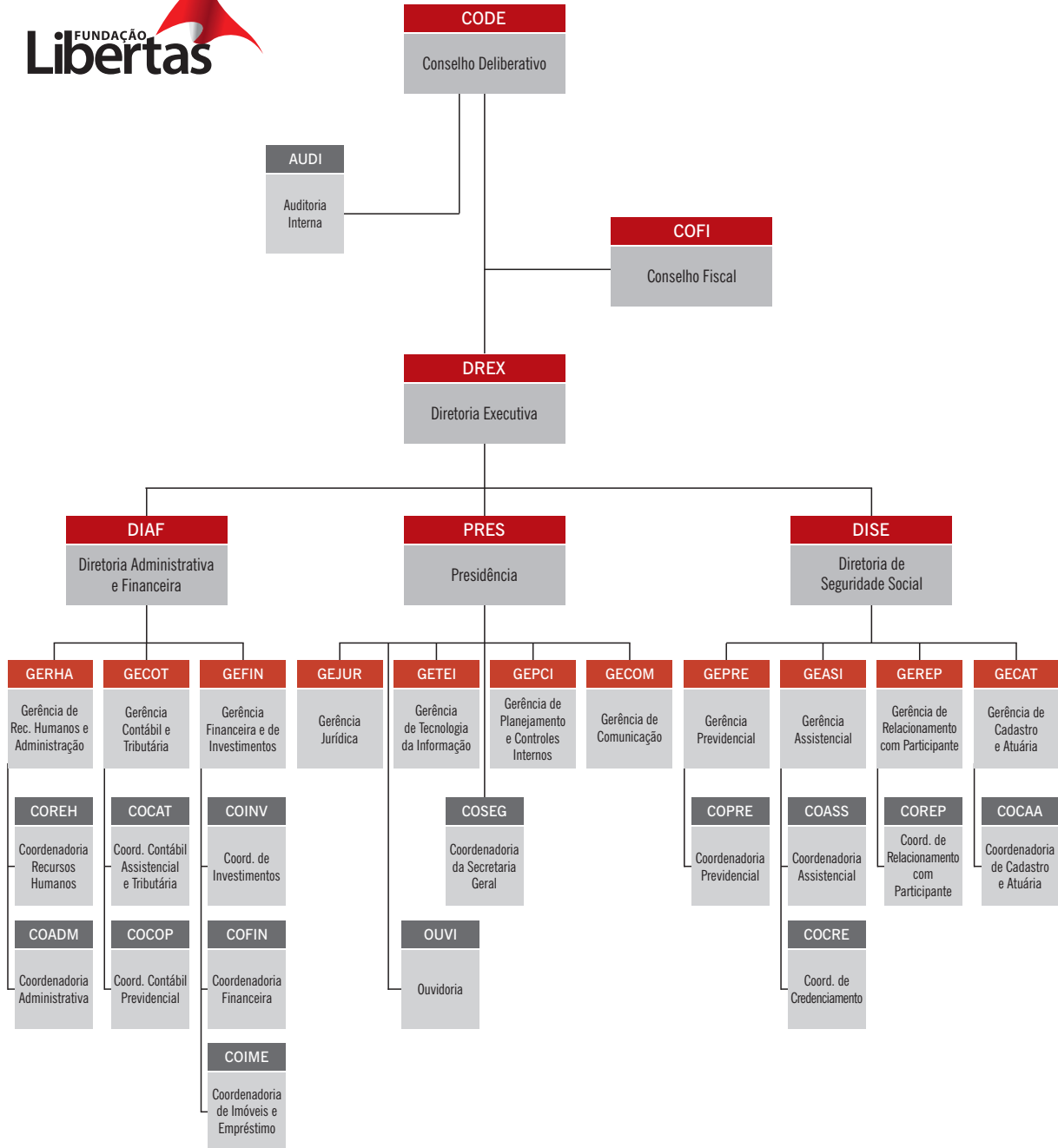
Governança Corporativa é um conjunto estruturado de normas que regula o funcionamento do fundo de pensão, que inclui gestão e monitoramento, e envolve os relacionamentos entre participantes, órgãos estatutários, patrocinadoras, órgãos de supervisão e controle.

O Estatuto é o principal normativo da governança da Fundação Libertas e define seus objetivos, a composição dos órgãos colegiados, a estrutura organizacional e aspectos ligados ao patrimônio e planos de custeio, entre outros itens. O Estatuto tem por base as Leis Complementares nº108 e nº109, de 29/05/2001, normas, resoluções e instruções específicas do Conselho Nacional da Previdência Complementar (CNPC), Superintendência Nacional da Previdência Complementar (Previc), do Conselho Monetário Nacional (CMN) e da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS.

Compõem a estrutura de gestão e governança da Libertas o Conselho Deliberativo, o Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva, órgãos autônomos e com papéis específicos na gestão da Fundação.



Estrutura Organizacional





Órgãos Estatutários

Conselho Deliberativo – Constituído como principal fórum de governança e tendo o papel de determinar as principais políticas e regramentos para o funcionamento da Libertas, o Conselho Deliberativo (CODE) é o principal órgão de representação de Participantes e Patrocinadores no atendimento da missão e do objeto social da Fundação.

Construído para nortear a linha mestra da entidade, o órgão delibera e aprova as principais políticas dos Planos de Benefícios e da Fundação. Determina a política de investimentos, de concessão de benefícios e cobertura de riscos, representadas nos contratos previdenciários e de assistência à saúde e, ainda, vincula o contrato de gestão da diretoria em atendimento às estratégias, políticas e diretrizes da Fundação Libertas.

Os mandatos dos conselheiros deliberativos visam integrar Patrocinadores e Participantes, norteados pelas intenções dos contribuintes com o futuro e a efetividade dos Planos administrados. Para tanto, os mandatos são intercalados a cada dois anos, permitindo a continuidade de gestão. Na atual composição, têm seus mandatos vencendo em 2018 os representantes dos participantes, e, em 2020, a representação dos patrocinadores.

Em 2016 o CODE realizou 12 reuniões ordinárias, mensais, e 14 reuniões extraordinárias, perfazendo quase duas reuniões por mês. Além da produtividade de reuniões e trabalhos, os membros do CODE efetuaram ao todo 132 horas de treinamento e de formação, perfazendo palestras, cursos, seminários, reuniões e congressos do setor, possibilitando a qualificação e a manutenção da certificação profissional dos seus componentes.

Em dezembro de 2016, tomaram posse os membros indicados das patrocinadoras, sendo a Sra. Natália Soares Bitencourt eleita presidente do Conselho Deliberativo. A conselheira é originária da Copasa e sucede o conselheiro Helder Verçosa Morato, representante da MGS, que esteve no mandato como presidente do CODE.



Conselheiros Marconi Eugenio (acima) e Lincoln Avelino de Barros (abaixo), respectivamente, titular e suplente, cuja posse se deu em 1º/6/2017.

A partir da esq.: Gustavo Guimarães Garreto, Rodrigo Antônio de Faria, Juana Clara Ribeiro Diniz Azevedo, Milton Luiz Costa e Natália Soares Bitencourt (Presidente).



Conselho Deliberativo			
Conselheiro titular	Conselheiro suplente	Mandato	Representação
Natália Soares Bitencourt (Presidente)	José Geraldo Sant'Ana	7/12/2016 a 6/12/2020	Patrocinadora COPASA
Juana Clara Ribeiro Diniz Azevedo	Aline Gonzaga Araújo	7/12/2016 a 6/12/2020	Patrocinadora MGS
Marconi Eugenio	Lincoln Avelino de Barros	1º/6/2017 a 6/12/2020	Patrocinadoras CODEMIG, COHAB, FUNDAÇÃO LIBERTAS, IMA e PRODEMGE
Milton Luiz Costa	Welinton Rais da Silva	11/11/2014 a 10/11/2018	Participantes COPASA
Gustavo Guimarães Garreto	Antônio José Soares	11/11/2014 a 10/11/2018	Participantes PRODEMGE
Rodrigo Antônio de Faria	Milene de Carvalho	11/11/2014 a 10/11/2018	Participantes MGS

Conselho Fiscal – O Conselho Fiscal (COFI) tem o papel de acompanhar, zelar e exercer o controle interno, a fiscalização e o monitoramento dos resultados da Fundação. Tem, portanto, a função de verificar e zelar pela fidúcia, manifestando-se e emitindo pareceres e relatórios que validam a prestação de contas e o atendimento ao contrato de gestão pelos demais fóruns de governança.

Para as EFPCs, um papel de primeira importância, visto que o COFI é o órgão primário de acompanhamento e de fiscalização da entidade, reportando e validando a gestão para seus participantes, assistidos e patrocinadoras.

Os conselheiros analisam os controles existentes, os registros dos fatos ocorridos, alertando quando verificado qualquer desvio e recomendando pontos a serem considerados na melhoria de sua gestão, nos aspectos organizacionais, contábeis, econômico-financeiros e atuariais.

O Conselho Fiscal não exerce atividades operacionais e não substitui a área de auditoria interna, da qual também é usuário, mantendo sua independência em relação aos demais órgãos de governança.

Em 2016, o Conselho Fiscal reuniu-se semanalmente e, extraordinariamente, tendo realizado 43 reuniões ordinárias e 7 extraordinárias. Em 2016 participaram de 140 horas de treinamento e de formação, participando de palestras, seminários, reuniões, cursos e congressos do setor e promovidos pela Libertas, com vistas à educação e certificação profissional dos seus componentes.



A partir da esq.: Reginaldo Vicente de Resende, Andréa Thereza Pádua Faria, Helter Verçosa Morato e Renilton Barreiros Filho (presidente).

Conselho Fiscal			
Conselheiro titular	Conselheiro suplente	Mandato	Representação
Renilton Barreiros Filho	Rubens Teixeira	11/11/2014 a 10/11/2018	Participantes PRODEMGE
Andréa Thereza Pádua Faria	Cesário Silva Palhares	11/11/2014 a 10/11/2018	Participantes COPASA
Helter Verçosa Morato	Mônica Borda D'Água	7/12/2016 a 06/12/2020	Patrocinadora MGS
Reginaldo Vicente de Resende	Eduardo Andrade Oliveira Netto	7/12/2016 a 06/12/2020	Patrocinadora COPASA

Diretoria Executiva – À Diretoria Executiva (DREX) da Libertas cabe executar as políticas emanadas pelo CODE, efetuar a representação da Fundação, nas formas do seu Estatuto, atuando diretamente na gestão da equipe e áreas de atuação da entidade. Portanto, a DREX executa o contrato de gestão, administrando, representando a Libertas e construindo as etapas da cadeia de valor.

Composta de técnicos e profissionais com várias passagens nas entidades de previdência complementar, a atual Diretoria da Libertas tem o papel de dirigir os trabalhos, tanto de forma colegiada, quanto segregados por áreas de atuação mais diretamente afetas. Possui um diretor-presidente que coordena as Gerências Jurídica, de Comunicação, de Tecnologia da Informação e de Controle Interno, além da Secretaria Geral e Ouvidoria. A Diretoria Administrativa e Financeira responde pelas Gerências Financeiri-



ra e de Investimentos, de Contabilidade e de Recursos Humanos. Por fim, a Diretoria mais importante, a de Seguridade Social, responsável pelas Gerências de Previdência, de Assistência à Saúde, de Atuária e Cadastro e de Relacionamento com o Participante.

Com periodicidade semanal, foram realizadas 14 reuniões ordinárias e 32 extraordinárias. A Diretoria Executiva ainda responde estatutariamente aos órgãos de supervisão e regulamentação, pelo dever fiduciário solidariamente, e por outras responsabilidades, tais como:

- Administrador Estatutário Tecnicamente Qualificado – AETQ, responsável perante a Previc pela gestão dos investimentos em todos os seus segmentos, hoje representado pelo diretor-presidente;
- Administrador Responsável pelo Plano de Benefícios – ARPB, responsável perante a Previc pela qualificação e gestão dos planos de benefícios administrados, pelas premissas e hipóteses de natureza atuarial e pela gestão da estrutura e modelagem dos planos, hoje representada pela diretora de Seguridade Social; e
- Administrador Responsável pelo Plano de Saúde Suplementar, responsável técnico perante a ANS pela gestão dos planos de saúde suplementar, hoje representado pelo diretor-presidente.

Diretoria Executiva		
Membro	Cargo	Mandato
Edevaldo Fernandes da Silva	Diretor-Presidente	6/4/15 a 5/4/19
Cláudia Ferreira Vieira Machado da Cunha Balula	Diretora de Seguridade Social	6/1/16 a 5/1/20
Eugenia Bossi Fraga	Diretora Administrativa e Financeira	6/1/16 a 5/1/20



A partir da esq.: Cláudia Balula, diretora de Seguridade Social, Edevaldo Fernandes da Silva, diretor-presidente, e Eugenia Bossi Fraga, diretora Administrativa e Financeira.



Diretora Administrativa e Financeira Eugenia Bossi Fraga e Carlos Vanderley Soares, presidente da MGS.

Órgãos de Assessoramento dos Planos de Assistência à Saúde

Conselho de Curadores – É o órgão de assessoramento dos planos de assistência à saúde administrados pela Libertas, e representa os beneficiários (titulares inscritos nos planos). Cada plano de assistência à saúde tem o seu Conselho de Curadores constituído de forma independente, formado por cinco membros. Compõem cada Conselho a diretora de Seguridade Social, Sra. Cláudia Balula, e a gerente Assistencial da Libertas, Sra. Maria Elisa Rocha Vianna Stancatti e os seguintes membros, de acordo com o plano de saúde correspondente:

Conselho de Curadores – Plano de Saúde da Prodemge	
Conselho titular	Mandato
Luciana Rosa Henrique Santos	19/8/15 a 18/8/17
Ricardo Nogueira de Matos	19/8/15 a 18/8/17
Marco Antônio de Melo Soares	19/8/15 a 18/8/17

Conselho de Curadores – Plano de Saúde da extinta MinasCaixa	
Conselho titular	Mandato
Alcenira Ferreira de Matos	14/7/15 a 13/7/17
Cláudio Roberto Ferreira Utsch	14/7/15 a 13/7/17
Maria Angélica de Souza Rojas	16/12/15 a 15/12/17

Obs.: Plano de Assistência à Saúde sem a figura da empresa patrocinadora; MinasCaixa foi liquidada extrajudicialmente em 1991.

Conselho de Curadores – Fundação Libertas		
Conselho titular	Conselheiro suplente	Mandato
Euler Roberto Souza Pinto	Ana Paula Izidório Teixeira	25/8/15 a 24/8/17
Patrícia Bastos Gonçalves	Sandra Inês Piconi Oliveira	25/8/15 a 24/8/17
Solange Martins Rosa	Thales Magno Dala Vedova de Melo	25/8/15 a 24/8/17



Órgão de Assessoramento dos Planos Previdenciais

Comitê de Investimentos – Responsável por assessorar e fundamentar a decisão sobre os investimentos da Fundação, em consonância com a Política de Investimentos definida para cada plano de benefícios, aprovada pelo Conselho Deliberativo. Presidido pelo diretor-presidente, o Comitê realiza uma reunião ordinária mensal e se reúne, extraordinariamente, quando necessário. Em 2016, foram realizadas 21 reuniões, e não se utilizou o voto de Minerva, sendo todas as alternativas de investimentos adotadas por consenso dos membros do Comitê.

Comitê de Investimentos – Composição
Diretor-Presidente
Diretora de Seguridade Social
Diretora Administrativa e Financeira
Gerente Financeiro e de Investimentos
Gerente Contábil e Tributário
Membro do Corpo Técnico Atuarial
Gerente de Planejamento e Controles Internos
Coordenador de Investimentos

Órgão de Assessoramento Institucional

Comissão de Ética – Órgão responsável pela apuração de responsabilidade por infração ao Código de Conduta e Ética da Fundação Libertas. É formada por três membros, sendo dois indicados pela Diretoria Executiva e um eleito pelos empregados da Libertas. O Código de Conduta e Ética da Fundação é uma declaração de referências e traça uma linha mestra de conduta social, constituindo-se em compromisso individual, coletivo e institucional.

Em 2016 o Código de Conduta e Ética da Fundação Libertas foi totalmente aprimorado, de forma a incorporar as atuais declarações corporativas da Fundação Libertas – missão, visão e valores – pautadas, principalmente, no compromisso com a excelência na execução das suas atividades e na forma com que a Libertas pretende se relacionar com os participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores e todos aqueles que, de algum modo, se dedicam a ela.

Dentre as suas principais alterações, merece destaque a ampliação do seu âmbito de abrangência, pois abarcou não apenas os integrantes do quadro corporativo da Fundação Libertas, como também os participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores, fornecedores e prestadores de serviços; o novo Código também estabeleceu condutas anticorrupção e tratou, em capítulo próprio, em analogia à Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de condutas e atos contra a Administração Pública; ademais, com o objetivo de facilitar o acesso à Comissão, foi criado um canal direto de comunicação através do e-mail: comissaodeetica@fundacaolibertas.com.br.

Importante ressaltar, ainda, que a Fundação Libertas aderiu expressamente ao Código de Princípios Éticos e de Condutas para o Regime Geral Fechado de Previdência Complementar, como forma de reafirmar e fortalecer o compromisso da Libertas com a observância de princípios e padrões de conduta que traduzam lisura, retidão, seriedade, imparcialidade e equidade, que devem sempre ser observados na gestão dos planos de previdência complementar e assistência à saúde.



Acompanhada da Diretoria Executiva, a Comissão de Ética da Fundação Libertas - a partir da esq. (sentados): Ayesha Salles, Leonardo da Silva Mendes e Maria Helena Oliveira.

Comissão de Ética	
Conselho titular	Mandato
Maria Helena Oliveira - presidente	2/7/15 a 2/7/17
Leonardo da Silva Mendes - secretário (eleito)	2/7/15 a 2/7/17
Ayesha Salles	2/7/15 a 2/7/17

Órgãos de Regulação e Supervisão

Os principais órgãos de supervisão da Libertas são: a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), para assuntos relativos à instituição e manutenção de planos de caráter previdenciário; a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), para a regulação dos assuntos referentes aos planos de assistência à saúde, o que envolve a criação de normas, controle e fiscalização; o Banco Central e a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), para as matérias relacionadas à gestão de investimentos, sendo as principais normas emanadas do Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e Conselho Monetário Nacional (CMN).

PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Em 31 de dezembro de 2016, a Libertas administrava 12 planos de benefícios previdenciais ativos vinculados às suas patrocinadoras, oferecendo proteção previdenciária a 21.520 participantes e assistidos.



Gráfico 1 – Plano de Benefícios por modalidade



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GEPRE e GECAT

Na Fundação Libertas, temos planos constituídos nas modalidades Benefício Definido (incluindo planos Saldados) e Contribuição Definida desde 2008, quando as estratégias previdenciárias passaram a adequar a gestão de riscos por meio de diminuição dos impactos pós-emprego determinada pelas patrocinadoras. Em 2016, o número de participantes e o patrimônio de cobertura dos planos CD superaram aos dos planos BD, conforme o quadro 1 e gráficos 2 e 3.

Quadro 1 – Alocação dos participantes e assistidos e patrimônio de cobertura por tipo de plano

Planos BD		Plano CD	
Patrimônio de Cobertura	Total de Participantes e Assistidos	Patrimônio de Cobertura	Total de Participantes e Assistidos
1.206.088.199,31	9.025	1.461.722.084,45	12.495

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT

Gráfico 2 – Representatividade dos participantes e assistidos por Tipo de Plano

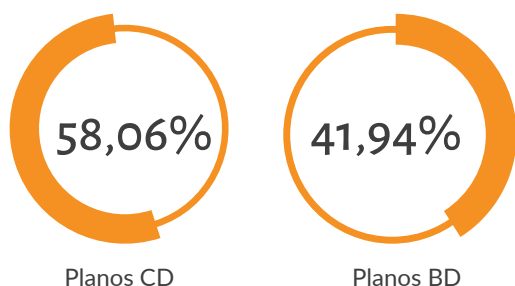
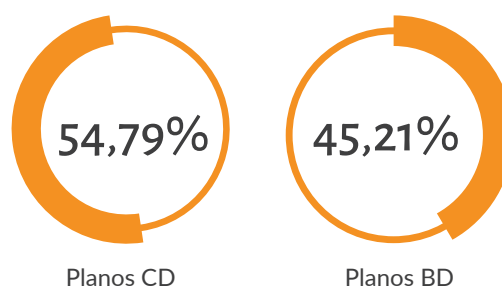


Gráfico 3 – Representatividade do patrimônio de cobertura por tipo de plano



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT

A patrocinadora Copasa mantém o maior número de participantes e assistidos, representando 69,95% do total. Em seguida, temos a MGS, com 20,80%, e, na sequência, a Prodemge, com 6,05%, sendo que as demais patrocinadoras representam 3,20%, conforme quadro 2 e gráfico 4.



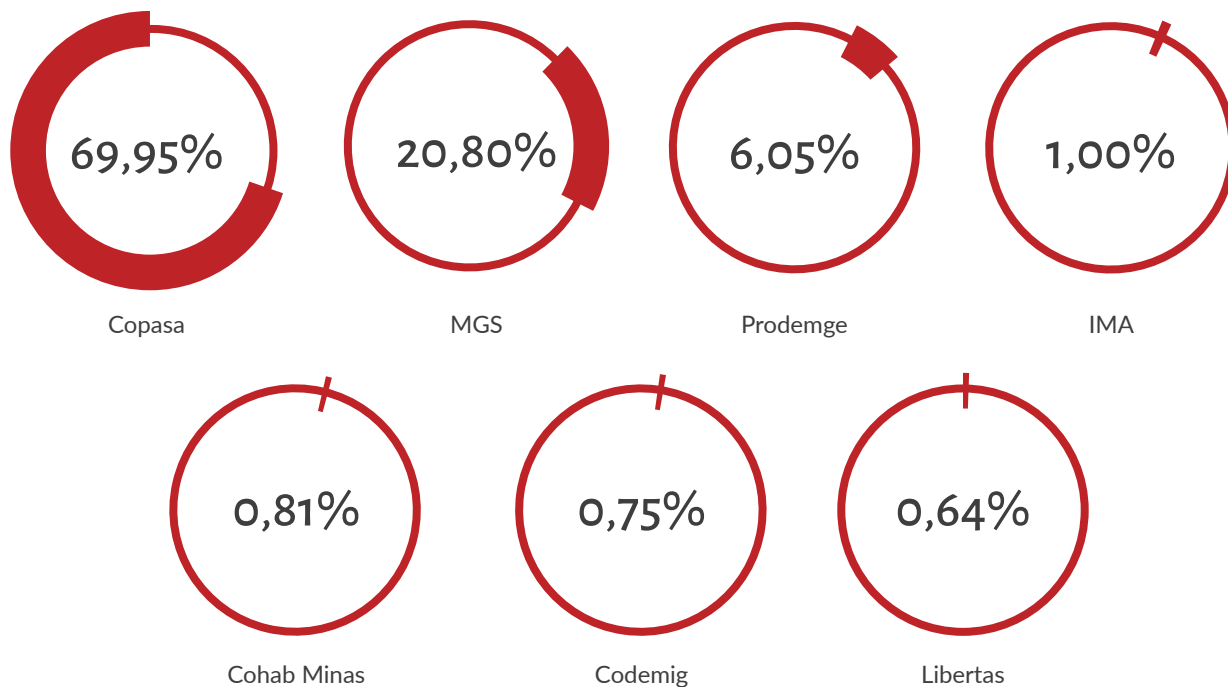
Quadro 2 – Alocação dos ativos, aposentados e grupos de pensão por plano e patrocinador

Patrocinador/ Planos Previdenciais	Participantes Ativos	Participantes Aposentados	Grupos de Pensão	Total
Codemig	110	42	9	161
CodemigPrev	110	42	9	161
Cohab Minas	116	37	21	174
Cohab Saldado (BD)	34	36	21	91
CohabPrev	82	1	0	83
Copasa	11.132	3.312	610	15.054
Copasa BD	108	200	113	421
Copasa Saldado (BD)	1.149	2.066	411	3.626
Novo Plano Copasa (CD)	9.875	1.046	86	11.007
Libertas	111	21	5	137
CDPrev	111	21	5	137
IMA	209	6	1	216
IMA	209	6	1	216
MGS	4.067	409	-	4.476
MGS	4.067	409	-	4.476
Prodemge	944	332	26	1.302
Prodemge RP5 II	7	9	6	22
Prodemge Saldado	9	151	13	173
Prodemgeprev	928	172	7	1.107
TOTAL	16.689	4.159	672	21.520

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT



Gráfico 4 – Representatividade de participantes e assistidos por patrocinador



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT

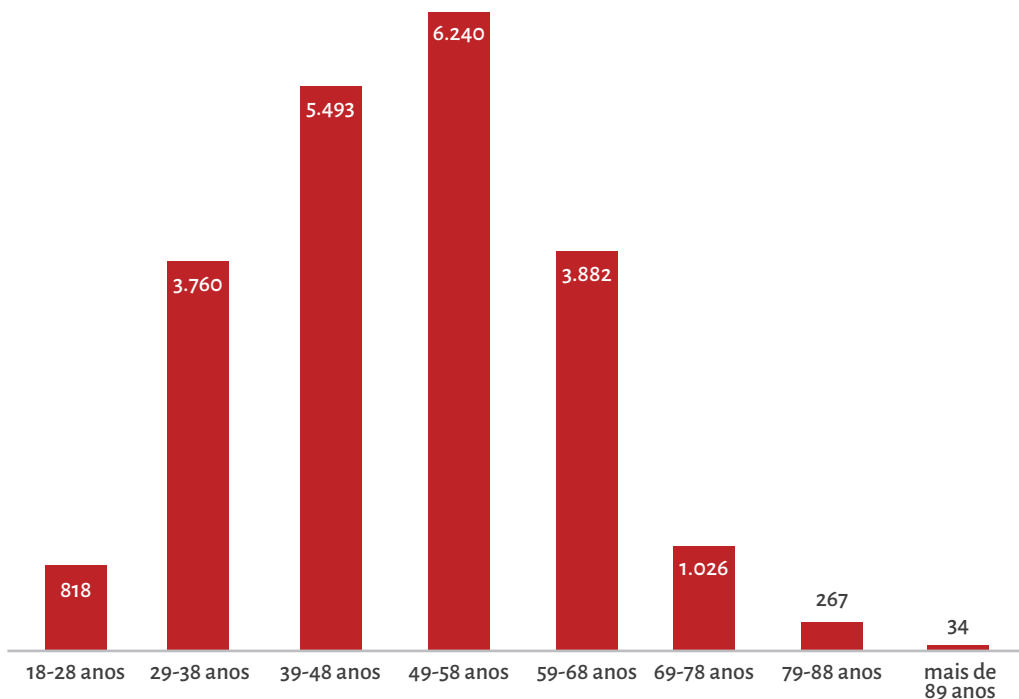
Gráfico 5 – Distribuição de participantes e assistidos



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT



Gráfico 6 – Distribuição de participantes e assistidos por idade

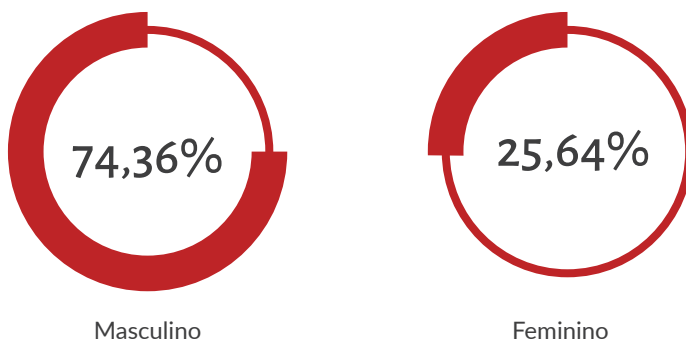


Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT

Em relação a 2015, o número de ativos diminuiu em aproximadamente 7,4%, enquanto o número de aposentados cresceu na proporção de 22,5%, em razão dos pedidos de aposentadorias dos participantes dos planos Copasa e Prodemge, que aderiram aos programas de desligamentos promovidos pelas patrocinadoras.

A distribuição de participantes e assistidos é, na sua maioria, do sexo masculino com 74,36%, enquanto o grupamento de mulheres representa 25,64%, conforme gráfico 6.

Gráfico 7 – Representatividade de sexo de participantes e assistidos



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT



Quanto aos participantes ativos, quando comparamos a idade média, faltam 15,07 anos, em média, para tornarem-se elegíveis aos benefícios de aposentadoria em relação à carência de idade mínima de 58 anos, prazo importante para se avaliar se o esforço contributivo atual está aderente ao planejamento para a formação de reservas para a sua aposentadoria.

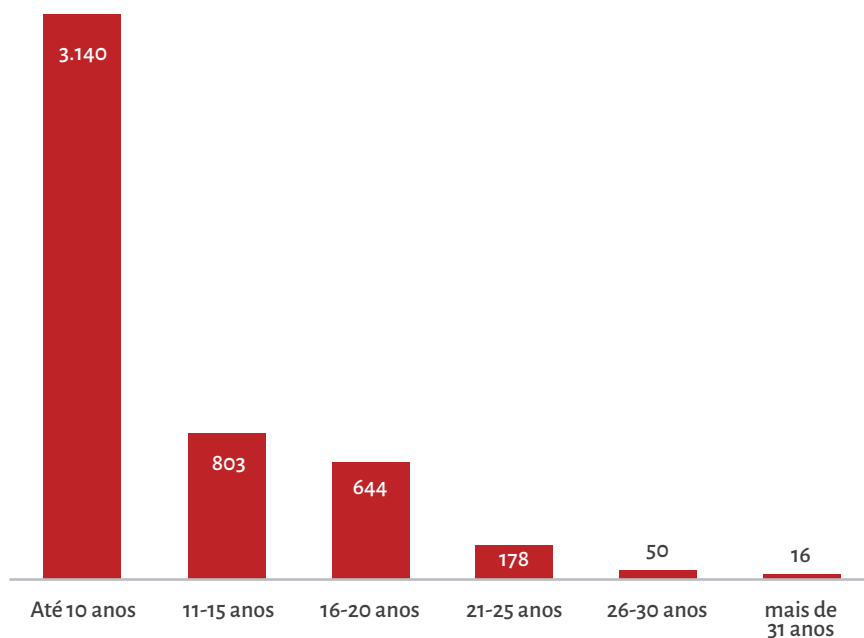
Em 2016, foram concedidos 921 benefícios de aposentadorias, pensões e auxílios, a maior parte relacionada aos trabalhadores que se aposentaram a partir dos PDVs. Os aposentados e pensionistas possuem em média 7,85 anos de usufruto dos benefícios pagos pela Libertas. No gráfico 8, consta a quantidade de participantes e assistidos por tempo de pagamento de benefícios.

Tabela 1 – Benefícios concedidos em 2016

Tipo de benefício	Quantidade
Aposentadoria	744
Pensão	26
Invalidez	22
Auxílio-doença Previdenciário	125
Auxílio-doença Acidentário	4
TOTAL	921

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT

Gráfico 8 – Quantidade de assistidos por tempo de pagamento de benefícios



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT



Para os participantes dos planos CD, reforçamos a dica: ao decidir pela aposentadoria, é fundamental pensar por quanto tempo pretende receber o benefício. Nessa análise, poder contar com uma entidade sólida, que possui beneficiários que já recebem complementação há mais de 31 anos, faz muita diferença. Em setembro/2017, a Libertas completa 40 anos, pagando rigorosamente em dia os seus aposentados e pensionistas.

Para decidir sobre qual é o melhor tipo de renda, deve-se levar em consideração que os brasileiros estão vivendo cada vez mais e que, com o passar do tempo, os custos de saúde são crescentes. Considerando a tábua de mortalidade do IBGE em 2015, os trabalhadores aos 58 anos de idade, vivem em média por mais 23,7 anos, sabendo-se que não temos um acordo com São Pedro, para conhecimento da data de nossa morte, é fundamental estarmos protegidos ao longo da nossa vida e não por um número pequeno de anos.

Portanto, a opção do participante deve contemplar o planejamento orçamentário e as características familiares: o que é bom para um, pode não ser o ideal para outro!

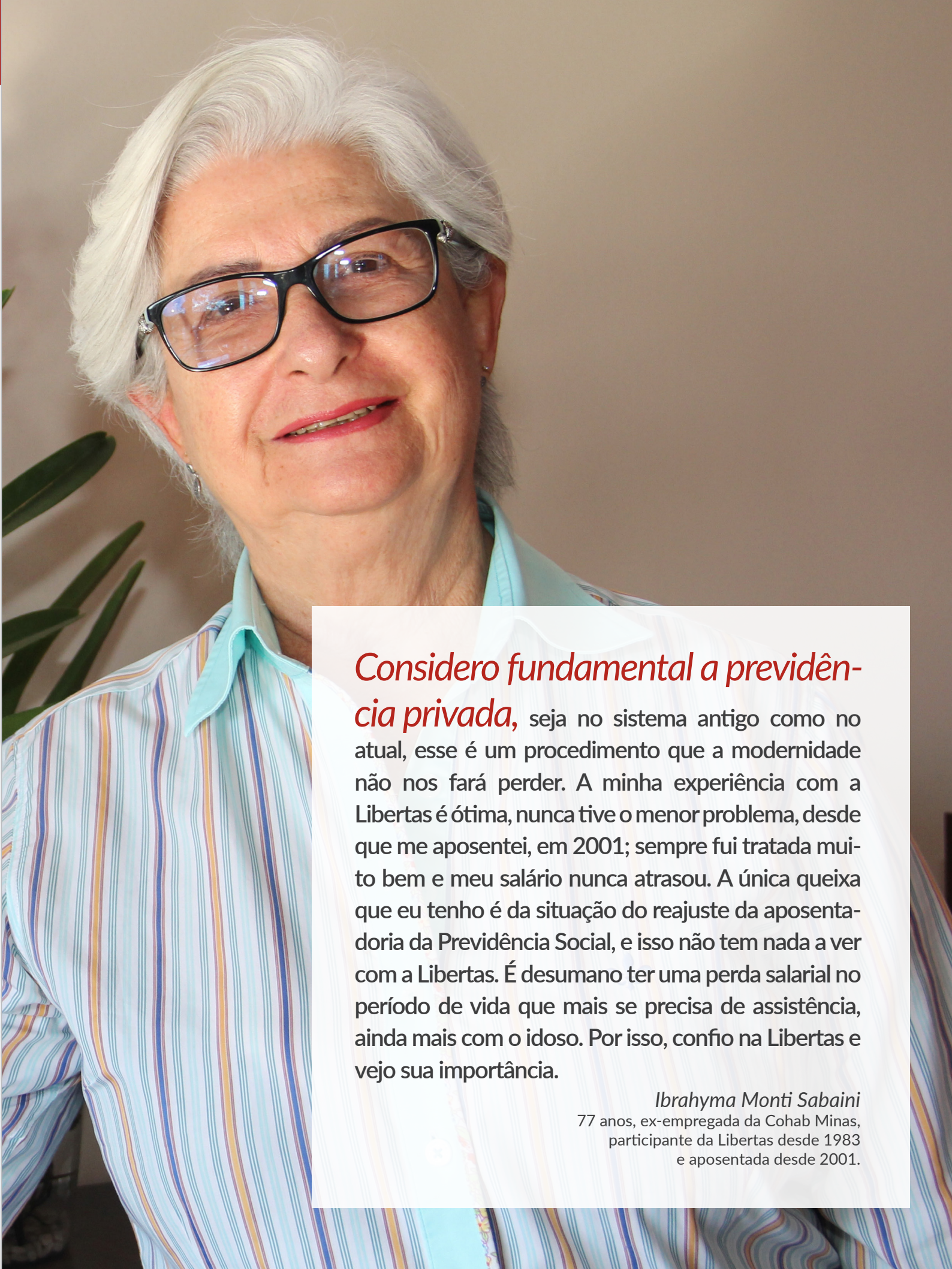
A escolha da Renda Por Prazo Indeterminado é uma decisão de quem pensa no futuro, pois garante tranquilidade e segurança, já que todo ano é recalculada atuarialmente, provendo maior segurança para si e sua família. Por sua vez, a opção pela Renda Por Prazo Certo ou a Certa Linear não é uma decisão de longo prazo, uma vez que, após o cumprimento do período estabelecido, o participante deixa de receber o benefício, restando, somente, o valor da aposentadoria do INSS, caso não tenha outra opção de renda.

Os benefícios dos planos CD são calculados com base no saldo de contas; portanto, quanto mais o participante contribui maior será o benefício. De forma que, quanto maior for a contribuição e por mais anos, maior será o benefício de aposentadoria e a cobertura de pensão para seus dependentes.

A contribuição média em 2016 foi de 6,52% do salário de participação, o que mostra que podemos efetuar uma melhor utilização da cobertura previdenciária, podendo ampliar a contribuição, independentemente da nossa idade. Lembrando que, se o participante passa a pagar uma contribuição maior, a patrocinadora paga o mesmo valor, contribuindo para um maior valor de renda na aposentadoria.

Principais prestadores de serviços da Libertas na gestão de planos de previdência:

- Gama Consultores Associados: avaliação atuarial dos planos previdenciais
- ADSPrev: sistemas integrados de gestão previdencial e assistencial
- Auditare - Assessoria, Consultoria e Gestão em Serviços de Saúde
- Baker Tilly Brasil MG Auditores Independentes: auditoria independente



Considero fundamental a previdência privada, seja no sistema antigo como no atual, esse é um procedimento que a modernidade não nos fará perder. A minha experiência com a Libertas é ótima, nunca tive o menor problema, desde que me aposentei, em 2001; sempre fui tratada muito bem e meu salário nunca atrasou. A única queixa que eu tenho é da situação do reajuste da aposentadoria da Previdência Social, e isso não tem nada a ver com a Libertas. É desumano ter uma perda salarial no período de vida que mais se precisa de assistência, ainda mais com o idoso. Por isso, confio na Libertas e vejo sua importância.

Ibrahyma Monti Sabaini

77 anos, ex-empregada da Cohab Minas,
participante da Libertas desde 1983
e aposentada desde 2001.



PLANOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

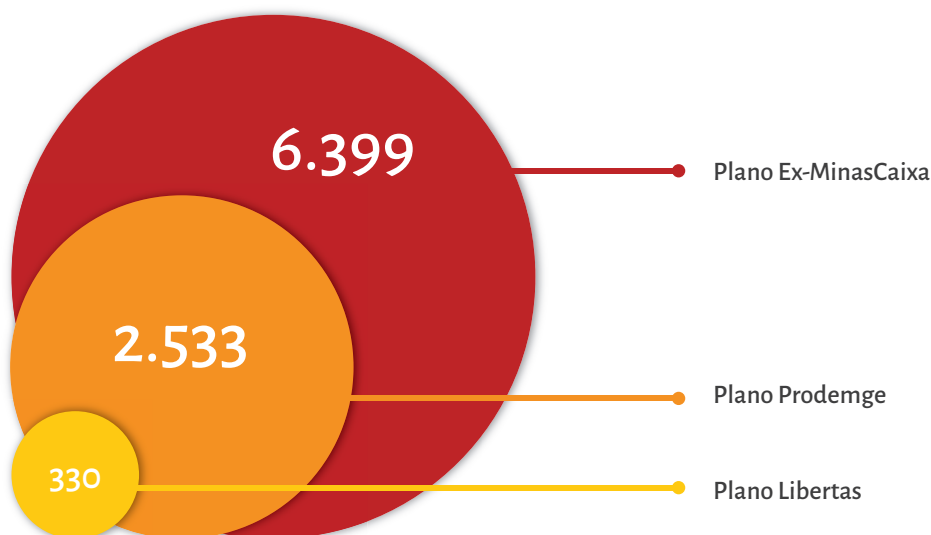
A Fundação Libertas opera 3 planos de saúde na modalidade de autogestão e está registrada na Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) sob o nº 37.821-6. Os planos não possuem finalidade lucrativa, uma vez que foram instituídos pelas próprias patrocinadoras para dar assistência a seus empregados. Os planos possuem abrangência estadual e obedecem, na sua integralidade, ao Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde definidos pela ANS.

Em dezembro de 2016, a Libertas administrava planos de assistência à saúde, vinculados às empresas patrocinadoras Prodemge e Fundação Libertas e aos ex-servidores da extinta MinasCaixa, para um total de 9.262 beneficiários. Em razão da liquidação extrajudicial da MinasCaixa, o plano de saúde correspondente é custeado somente por seus beneficiários.

Em 2016, a rede de credenciados da Fundação Libertas para atendimento aos planos de saúde possuía 2.003 pontos de atendimento (médicos, hospitais, clínicas e laboratórios), sendo 690 em Belo Horizonte e 1.313 no interior do estado.

Veja os números relativos aos planos de saúde operados pela Libertas:

Gráfico 9 – Distribuição de Vidas por Plano



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/JCAS

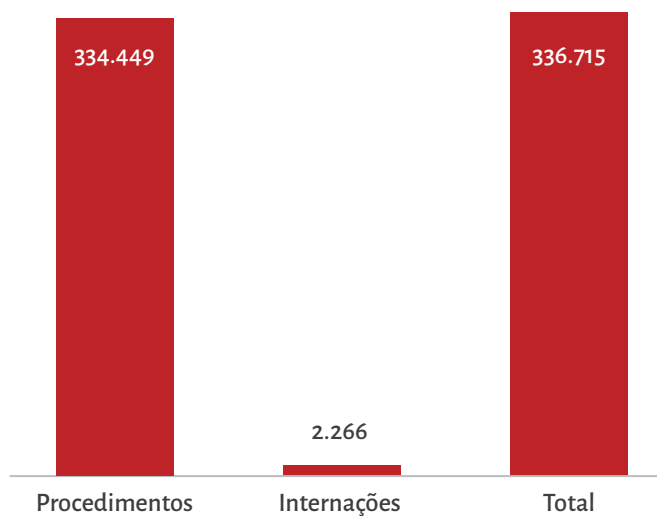


Quadro 3 – Evolução do número de Participantes por Plano

Plano Assistencial	2016	2015	Varição
Plano Ex-MinasCaixa	6.399	7.007	-8,68%
Plano Prodemge	2.533	2.452	3,30%
Plano Libertas	330	326	1,23%
TOTAL	9.262	9.785	-5,34%

Fonte: Fundação Libertas/DIAF/GECOT/FSN

Gráfico 10 – Processamento de Atendimentos Médicos



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GEASI/ACAS

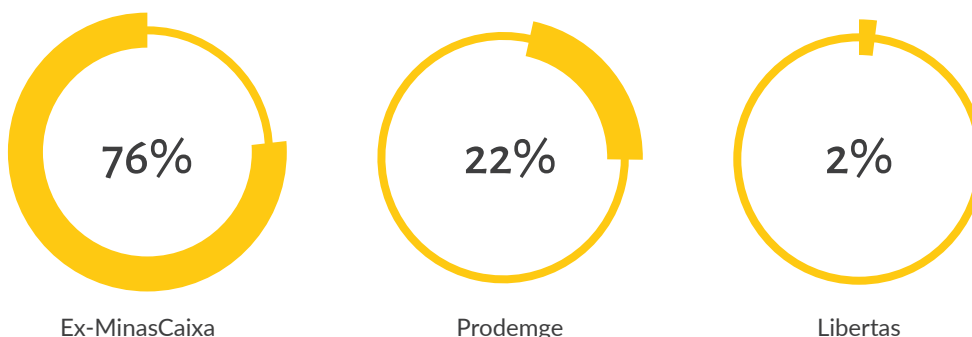
Despesa Assistencial (Rede Contratada)

As despesas assistenciais relativas a eventos avisados e ocorridos junto à rede contratada pela utilização dos nossos beneficiários e seus dependentes é composta por honorários médicos, consultas, internações, exames e despesas hospitalares (materiais usuais, medicamentos, OPME). Em 2016, os valores cobrados, líquidos das glosas, totalizaram R\$ 38.820.566,56, conforme a seguinte distribuição:



Gráfico 11 – Despesa Assistencial por Plano (Rede Contratada) - 2016

Plano Assistencial	2016	%
Ex-MinasCaixa	R\$ 29.466.675,04	75,90%
Prodemge	R\$ 8.661.683,61	22,31%
Libertas	R\$ 692.207,91	1,78%
TOTAL	R\$ 38.820.566,56	100,00%



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GEASI/MERVS

Principais prestadores de serviços da Libertas na gestão de planos de assistência à saúde:

- Auditare - Assessoria, Consultoria e Gestão em Serviços de Saúde: auditoria médica;
- Baker Tilly Brasil MG Auditores Independentes: auditoria independente;
- Enfermedicine - Serviços de Enfermagem em Medicina: serviços de enfermagem;
- Rodarte Nogueira - Consultoria em Estatística e Atuária: atuário responsável;
- ADSPrev: sistemas integrados de gestão previdencial e assistencial;
- GSMI – software de Gestão Estratégica: BI

PATRIMÔNIO DOS PLANOS PREVIDENCIÁRIOS

Balanco Patrimonial Consolidado

A Fundação Libertas apresenta, na tabela 2, as informações do Balanço Patrimonial Consolidado, que agrupam os Bens, Direitos e Obrigações do conjunto de Planos sob sua gestão, e são parte integrante das Demonstrações Contábeis da Fundação Libertas e dos Planos de Benefícios Previdenciários.



Tabela 2 – Balanço Patrimonial Consolidado – Exercício de 2016

ATIVO	2016	2015	PASSIVO	2016	2015
DISPONÍVEL	480	510	EXIGÍVEL OPERACIONAL	89.891	81.485
			Gestão Previdencial	84.862	78.536
REALIZÁVEL	2.993.194	2.737.725	Gestão Administrativa	4.979	2.754
Gestão Previdencial	150.975	177.063	Investimentos	50	195
Gestão Administrativa	19.200	18.221	EXIGÍVEL CONTINGENCIAL	167.643	160.247
Investimentos	2.823.019	2.542.441	Gestão Previdencial	3.657	3.485
Títulos Públicos	163.778	112.550	Gestão Administrativa	14.288	17.707
Fundos de Investimento	2.391.466	2.157.880	Investimentos	149.698	139.055
Investimentos Imobiliários	155.291	162.065	PATRIMÔNIO SOCIAL	2.736.604	2.496.875
Empréstimos e Financiamentos	58.188	50.156	Patrimônio de Cobertura do Plano	2.667.877	2.445.747
Depósitos Judiciais/Recursais	-	5.494	Provisões Matemáticas	2.806.206	2.569.170
Outros Realizáveis	54.296	54.296	Benefícios Concedidos	1.454.240	1.055.209
PERMANENTE	464	372	Benefícios a Conceder	1.354.971	1.516.943
Imobilizado	464	372	(-) Provisões Matemáticas a Constituir	(3.005)	(2.982)
			Equilíbrio Técnico	(138.329)	(123.423)
			Resultados Realizados	(138.329)	(123.423)
			(-) Déficit Técnico Acumulado	(138.329)	(123.423)
			FUNDOS	68.727	51.128
			Fundos Previdenciais	49.291	38.540
			Fundos Administrativos	15.981	9.468
			Fundos dos Investimentos	3.455	3.120
GESTÃO ASSISTENCIAL	32.611	25.574	GESTÃO ASSISTENCIAL	32.611	25.574
TOTAL DO ATIVO	3.026.749	2.764.181	TOTAL DO PASSIVO	3.026.749	2.764.181

Fonte: Fundação Libertas / DIAF / GECOT

Em 2016, o Patrimônio de Cobertura dos Planos, parcela dos recursos líquidos para cobertura dos benefícios previdenciários, apresentou uma variação de R\$ 222 milhões, chegando ao final de 2016 em R\$ 2,668 bilhões, justificada pelos seguintes eventos:



Contribuições de participantes e patrocinadoras	R\$ 94.898 mil
Rendimento dos contratos junto a patrocinadores	R\$ 22.948 mil
Rentabilidade dos investimentos	R\$ 413.113 mil
Pagamento de benefícios	(R\$ 143.598 mil)
Resgates e Portabilidade	(R\$ 106.852 mil)
Taxa de Administração	(R\$ 23.148 mil)
Provisionamento de contingências judiciais	(R\$ 16.070 mil)
Outros	(R\$ 19.161 mil)
TOTAL	R\$ 222.130 mil

INVESTIMENTOS

Provenientes das contribuições de participantes e das empresas patrocinadoras dos planos previdenciais e assistenciais à saúde, os recursos são investidos nos mercados financeiro e de capitais, em empréstimos aos participantes e no segmento de imóveis. Todos os resultados obtidos por rentabilidade, aluguéis e juros obtidos dos empréstimos são revertidos diretamente para cada plano de benefícios, de acordo com a sua carteira de investimentos.

Para prover segurança da gestão desses recursos e em conformidade com as práticas mais modernas de governança para as entidades fechadas de previdência complementar, na Libertas qualquer investimento é submetido a um processo decisório para garantir a máxima proteção aos ativos geridos.

No diagrama 1, são apresentados os principais fatores que envolvem o processo decisório de investimentos, perpassando os aspectos legais da Resolução n 3.792/2009, percorrendo as etapas de estratégia de alocação, processo seletivo de gestores, dos ativos, dos instrumentos de alocação, desde a legislação até a apresentação de contas das alocações realizadas, e segue por seu acompanhamento, controle e o desinvestimento.

Inicialmente, é oportuno esclarecer sobre o processo de investimentos realizado pela Libertas, que seguem Políticas de Investimentos específicas para cada Plano e está aderente a estratégias de alocação com vistas ao longo prazo, conforme a demonstração gráfica apresentada a seguir:



Diagrama 1 – Processo decisório de Investimentos



Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV

No centro do processo de investimentos em uma entidade fechada de previdência complementar, temos a Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.792, de 24 de setembro de 2009. Um regramento técnico que estabelece limites quantitativos e qualitativos, controles de riscos, chamada ao planejamento e a definição de parâmetros modernos para a aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados, para mitigação de riscos e planejamento da gestão.

Considerando a tríade da gestão da carteira de investimentos que envolve solvabilidade, liquidez e gestão de riscos, a Fundação busca agregar valor e prover ganhos oferecendo um amplo processo na gestão de longo prazo, considerando os seguintes itens:



- Diretrizes e limites de aplicação dos recursos dos planos;
- Avaliação e monitoramento de riscos;
- Elaboração anual da Política de Investimentos, que deve ser aprovada pelo Conselho Deliberativo; e
- Diversificação dos Investimentos.

A Fundação Libertas, anualmente, revisa as Políticas de Investimentos, buscando verificar a aderência das aplicações às necessidades de retornos de cada plano, considerando as suas particularidades em relação à liquidez de curto, médio e longo prazo, à solvabilidade e à gestão de riscos. Essa avaliação é feita pela equipe interna, com apoio de consultoria especializada, e é encaminhada para análise e aprovação do Conselho Deliberativo.

Aprovadas as diretrizes que nortearão a gestão dos recursos, a entidade, através de seu Comitê de Investimentos, monitora o mercado financeiro e avalia as oportunidades que podem agregar rentabilidade, porém, sempre com foco na melhor relação risco / retorno.

Ressalta-se que, das variáveis observadas na elaboração e execução das Políticas de Investimentos, a mais importante é a visão de longo prazo. Isso porque tal premissa é a que melhor caracteriza a vantagem da gestão de um plano previdenciário, ou seja, quanto maior o prazo de uma aplicação melhor o retorno esperado. De toda forma, é preciso entender que muitas vezes as aplicações trazem oscilações no curto e médio prazo, mas com a gestão adequada, pautada em controle acurado dos riscos, a tendência é de que os resultados sejam alcançados e superados no longo prazo.

Entre os aspectos mais importantes a serem destacados no processo decisório de investimentos, temos:

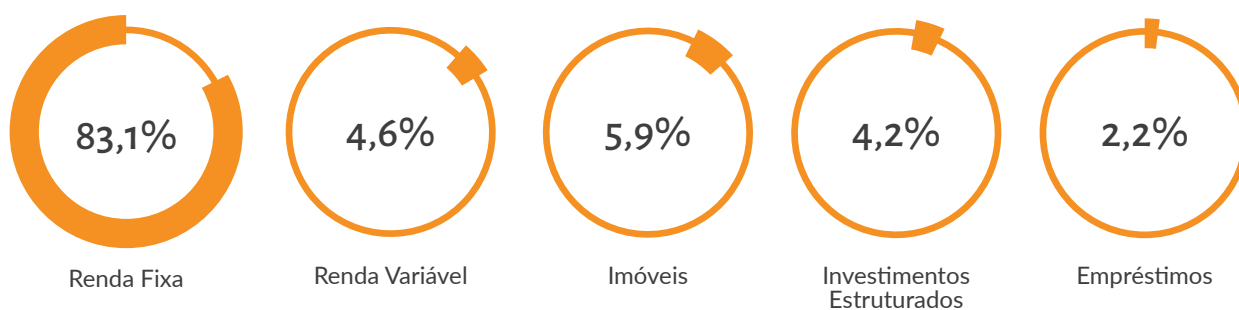
- Acompanhamento das características de cada plano e de seus participantes, verificando no dia a dia as variações das cotas dos planos CD ou resultados dos planos BD;
- Diversificação dos ativos, dos instrumentos de alocação e das instituições que atuam em nome da Fundação Libertas;
- Qualidade e solidez dos ativos investidos, acompanhados e monitorados simultaneamente pela Fundação e pelas empresas de custódia e avaliação de riscos, garantindo que os títulos sejam representativos da solvência de cada Plano;
- Pela definição das estratégias e políticas pelo Conselho Deliberativo, que atua na aprovação das diretrizes, das restrições e da Política de Investimentos de cada Plano;
- Pelo processo de gestão de riscos dos investimentos, responsável por verificar a aderência, acompanhar a condução dos investimentos e a sua conformidade com a legislação e a Política de Investimentos, para o qual temos a atuação concorrente do Conselho Fiscal, que também possui em sua composição 50% de eleitos pelos participantes; e
- Pela qualificação e profissionalização da área de investimentos, da Diretoria Executiva e dos controles que vêm sistematicamente maximizando a alocação tática e estratégica.



Posição e Resultados

A carteira de investimentos da Fundação Libertas totalizou, em 31 de dezembro de 2016, R\$ 2,8 bilhões, distribuída em cinco segmentos de alocação, de acordo com a necessidade dos planos previdenciais e assistenciais e conforme a legislação.

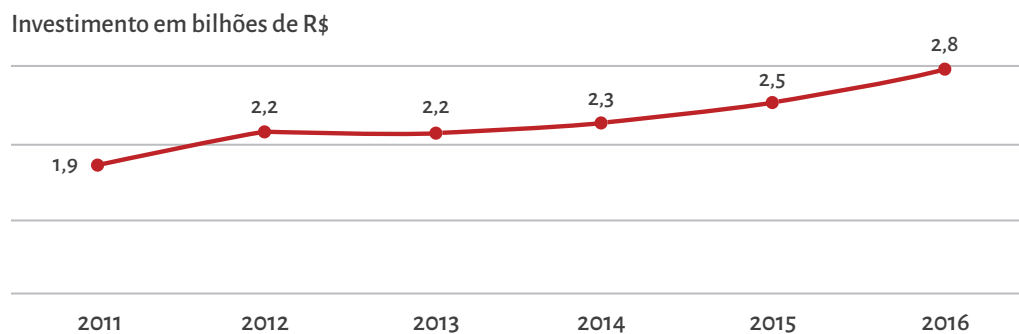
Gráfico 12 – Composição da Carteira de Investimentos – R\$ 2,8 bilhões



Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV

Percebe-se, de 2011 a 2016, um crescimento da carteira total na ordem de R\$ 916 milhões (48,9%), resultante da acumulação de contribuições, deduzidos os pagamentos de benefícios e somadas as rentabilidades dos investimentos.

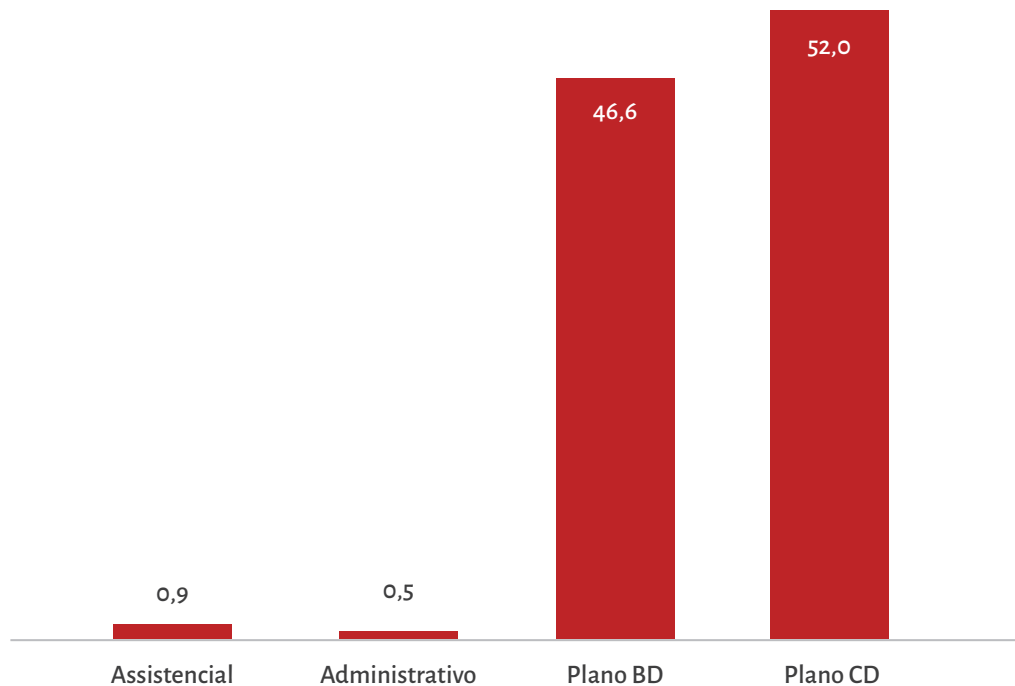
Gráfico 13 – Evolução dos investimentos (em R\$ bilhões)



Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV



Gráfico 14 – Distribuição dos Investimentos entre as modalidades de planos (em %)



Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV

A Fundação Libertas, na gestão dos recursos, avalia as particularidades de cada plano de benefícios, adequando políticas e carteiras de forma que, no processo de seleção dos investimentos, sejam identificadas as melhores opções. A tabela 3 apresenta, de forma resumida, as alocações realizadas com objetivo de auferir o melhor resultado adequado ao risco, através de diversificação que atenda aos compromissos de curto, médio e longo prazo de cada um dos planos.



Tabela 3 – Diversificação dos Investimentos por segmento (em R\$ milhões)

Segmento	2015	Alocação da Carteira - 12/2016		
		Valor	%	Limite CMN n° 3.792/09
Renda Fixa	2.063	2.197	83,12%	100%
Títulos Públicos Federais	1.637	1.790	67,73%	100%
Títulos Privados	396	369	13,95%	80%
FIDC/CRI	25	32	1,21%	20%
Fundos DI	5	6	0,23%	100%
Renda Variável	104	122	4,60%	70%
Fundo de Ações	104	122	4,60%	35%
Investimentos Estruturados	123	111	4,20%	20%
Fundos de Participações/FIEE	123	111	4,20%	20%
Imóveis	162	155	5,88%	8%
Aluguéis e Renda	162	155	5,88%	8%
Empréstimos/Financiamentos	50	58	2,20%	15%
	50	58	2,20%	15%
Exigíveis (Operacional e Contingencial)	139	150		
Carteira Total de Investimentos	2.502	2.793	100,00%	

Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV

Na tabela 3, observa-se a alocação dos investimentos da Fundação Libertas nos cinco segmentos: Renda Fixa, Renda Variável, Investimentos Estruturados, Imóveis e Empréstimos aos Participantes. A predominância da carteira de investimentos da Fundação é no segmento de Renda Fixa, com 83,12% dos recursos, composta na sua maioria por títulos públicos federais de diferentes vencimentos, permitindo a diversificação de safras de vencimentos, que possuem rendimentos atrelados ao índice de inflação somado à taxa de juros. Esses títulos funcionam como um colchão de segurança, proporcionando à carteira maior garantia e controle sobre os riscos inflacionários, ao mesmo tempo que ajudam na composição do fluxo de pagamento de benefícios, pois pagam os juros semestralmente.

Nos demais segmentos, a Fundação visa obter ganhos diferenciados, chamados prêmios de risco, possibilitando reduzir a concentração e retornos superiores à renda fixa no médio e longo prazo e visando proteger o patrimônio dos planos e prover retornos em mercados mais qualificados.



Benchmarks, Rentabilidade total e por segmento da entidade

A Fundação Libertas apresenta, a seguir, os principais índices de referência do mercado (benchmarks), que servem para comparar e qualificar os resultados obtidos pela Fundação em relação aos indicadores de mercado, cujas descrições são:

Plano de Previdência	Plano BD INPC + 5,5% aa: maior Meta Atuarial ¹ utilizada por plano administrado pela Libertas	Plano CD IPCA + 4,50% aa: índice de referência adotado para os planos de Contribuição Definida.	Setor Rentabilidade Estimada das EFPCs: resultado do consolidado estatístico da ABRAPP/SINDAPP ²
-----------------------------	--	---	---

Renda Fixa	CDI: taxa de referência para aplicações financeiras de Renda Fixa	IMA-B: índice que mede a rentabilidade do conjunto de NTN-B ³ – Notas do Tesouro Nacional – série B
-------------------	--	---

Renda Variável	IBRX: índice de referência para ações mais negociadas na bolsa brasileira e com maior valor de mercado	IBOVESPA: principal índice de Bolsa. É composto pelas ações mais negociadas no mercado
-----------------------	---	---

1 - Meta Atuarial: taxa de desconto utilizada pelo atuário para apuração do valor presente das obrigações futuras assumidas pelo plano. Essa taxa serve de parâmetro para a gestão dos investimentos, na busca pela melhor aplicação dos recursos.

2 - Rentabilidade Estimada das EFPCs: resultado do consolidado estatístico da ABRAPP/SINDAPP até novembro/2016; o índice referente a dezembro/2016 foi extraído do Estudo Comparativo de Desempenho da Aditus.

3 - NTN-B: título público indexado ao IPCA + taxa de juros pré-estabelecida.

Nos gráficos a seguir apresentamos as rentabilidades auferidas em diferentes períodos, tanto da carteira total como por segmento de aplicação. O objetivo é possibilitar a comparação das rentabilidades com as metas de retorno estabelecidas em suas Políticas de Investimentos, conforme a seguir:



Gráfico 15 – Rentabilidade Consolidada dos Investimentos da Libertas (em %)

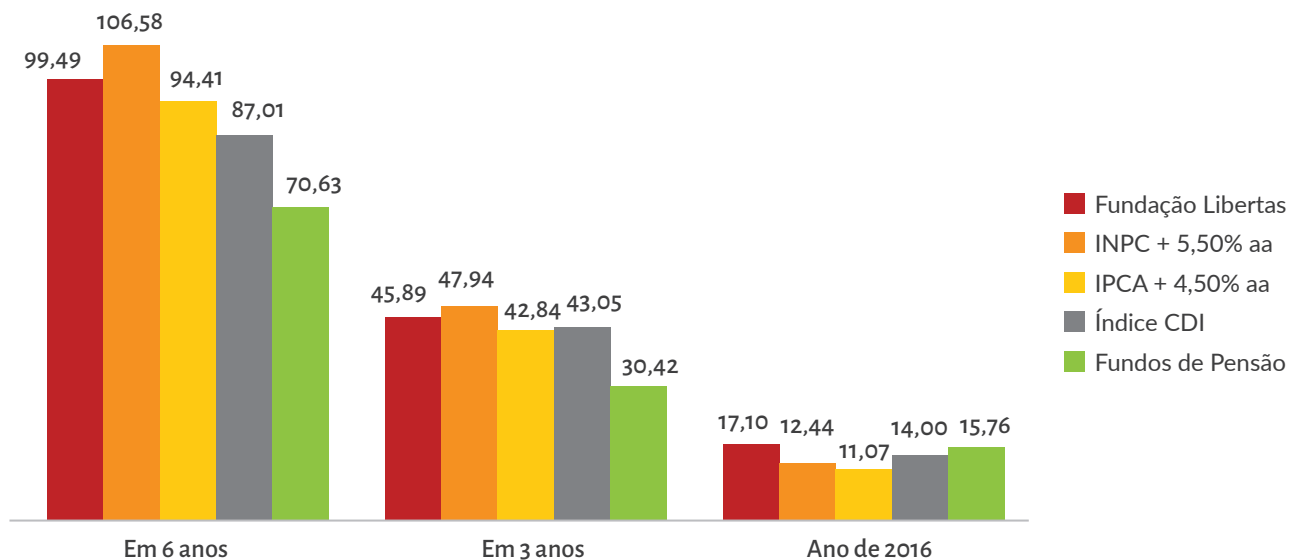


Gráfico 16 – Rentabilidade dos Investimentos – Renda Fixa - Libertas (em %)

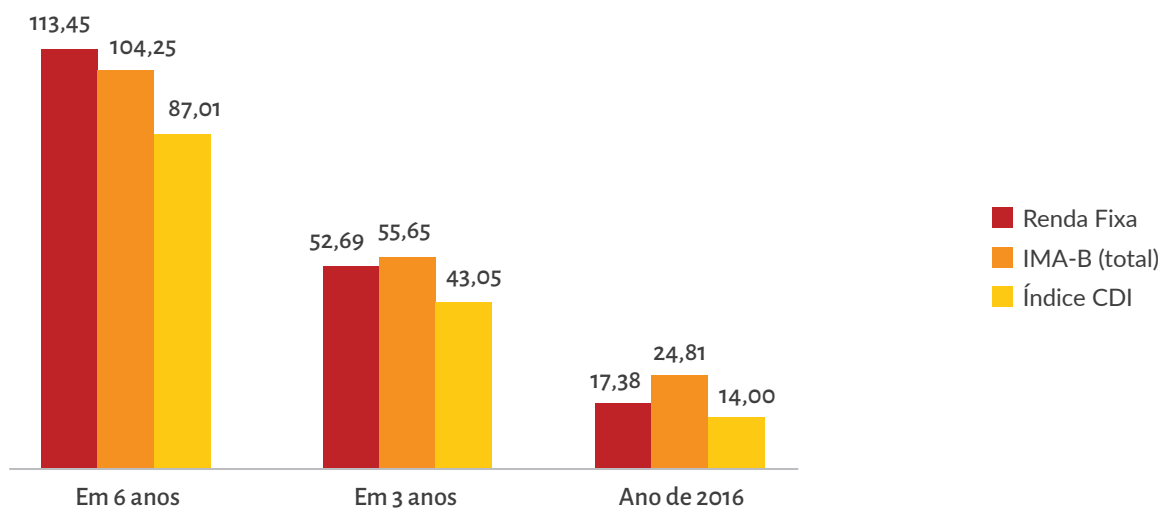
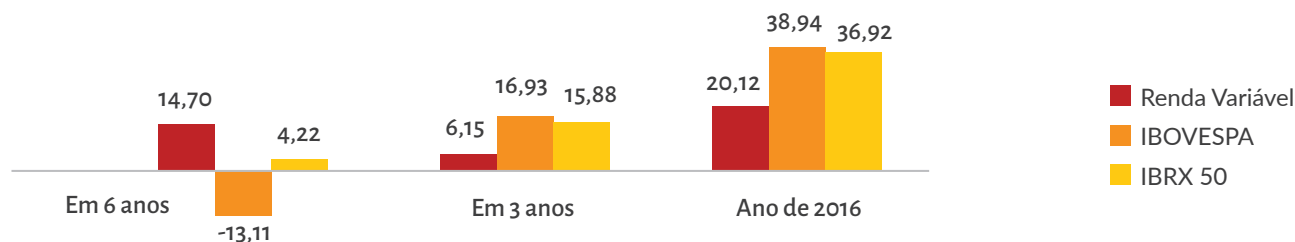


Gráfico 17 – Rentabilidade dos Investimentos – Renda Variável - Libertas (em %)



Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV



Gráfico 18 – Rentabilidade dos Investimentos – Investimentos Estruturados - Libertas (em %)

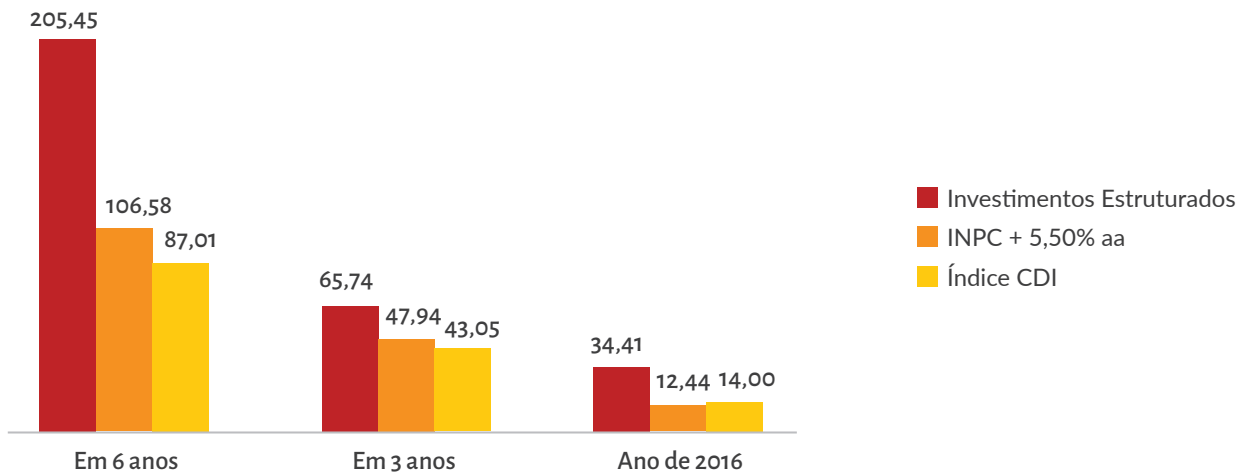


Gráfico 19 – Rentabilidade dos Investimentos – Imóveis - Libertas (em %)

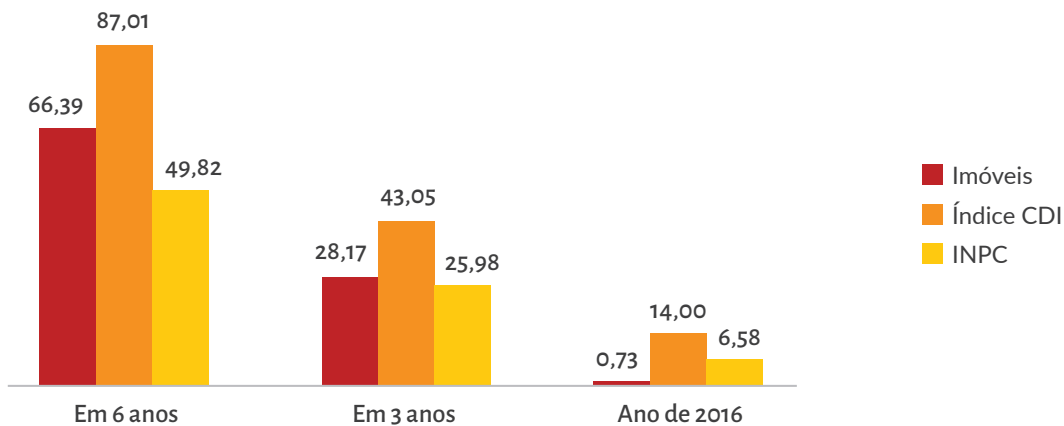
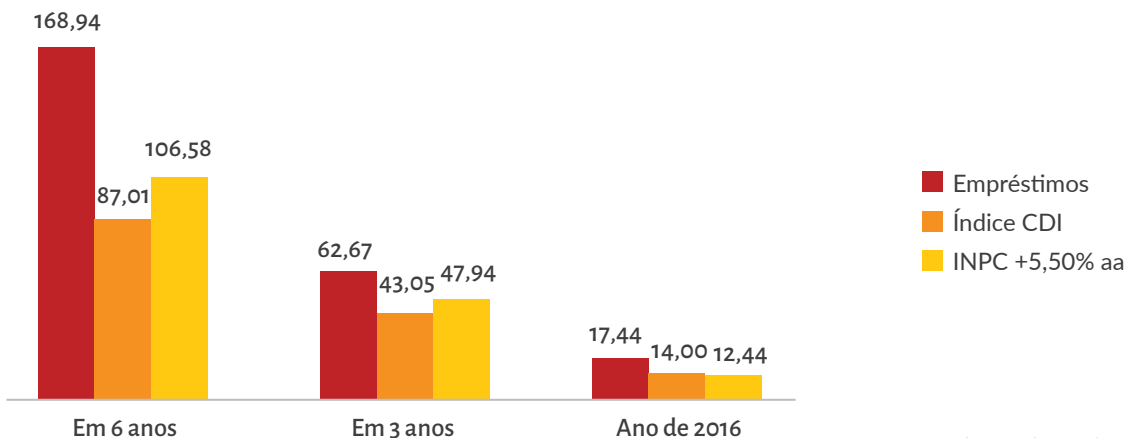


Gráfico 20 – Rentabilidade dos Investimentos – Empréstimos - Libertas (em %)



Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV



Na observação dos gráficos é possível perceber que o desempenho da Fundação Libertas, em todos os períodos, supera os principais índices de mercado utilizados como parâmetro para medição de sua performance, inclusive os índices de referência para os planos CD. Entretanto, quando analisamos os resultados frente à maior meta atuarial dos planos BD, observa-se que, no médio e longo prazo, não foi possível alcançar as metas nesse quesito.

A Libertas, embora tenha registrado resultado consolidado superior à média das entidades fechadas de previdência complementar e ao indicador CDI, não conseguiu com esse desempenho positivo atingir as principais metas dos planos BD no longo prazo.

Observa-se que a alocação em Renda Variável e imóveis foram os principais responsáveis pelo desempenho abaixo da meta. Os resultados obtidos nesses segmentos, quando comparados aos seus benchmarks, indicadores de referência, em todos os períodos apresentados não proveram alcançar as metas e impactaram fortemente na rentabilidade consolidada da Libertas.

Quando avaliamos a carteira de Renda Variável frente aos principais indicadores de ações (Ibovespa e IBRX-50), a Libertas alcançou resultado superior no longo prazo. Nos últimos 6 anos, a rentabilidade no segmento foi positiva em apenas 14,70%, enquanto o Ibovespa apresentou desempenho negativo de 13,11%.

No segmento de imóveis, a crise de 2015 e 2016 afetou a reavaliação dos ativos em carteira e a situação do mercado afetou os preços praticados nos aluguéis, afetando esse segmento, não provendo retornos superiores às metas.

Resultado da Fundação Libertas comparado com o Mercado de Fundos de Pensão

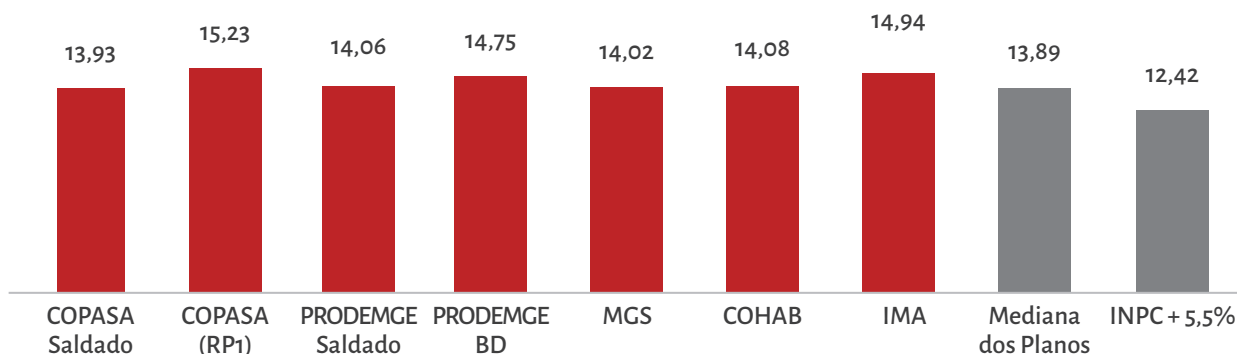
Ainda como elemento para a análise e comparação dos resultados da Fundação Libertas e dos Planos administrados, apresentamos a seguir o estudo comparativo realizado pela Aditus Consultoria Financeira para a Fundação, frente à amostra dos seus clientes da indústria de Fundos de Pensão. Nesse estudo, foram considerados 278 planos de benefícios, pertencentes a 115 entidades fechadas de previdência complementar, totalizando aproximadamente R\$ 202 bilhões em ativos mobiliários, conforme a seguir por modalidade de plano.

Planos BD

No ano de 2016, os planos de Benefício Definido administrados pela Fundação Libertas tiveram melhor retorno comparado à mediana dos planos da indústria dos Fundos de Pensão. O estudo compreende dados de 115 fundações e 121 planos BD.



Gráfico 21 – Retorno dos Planos de Benefício Definido vs. Mediana dos Planos BD (em percentual)

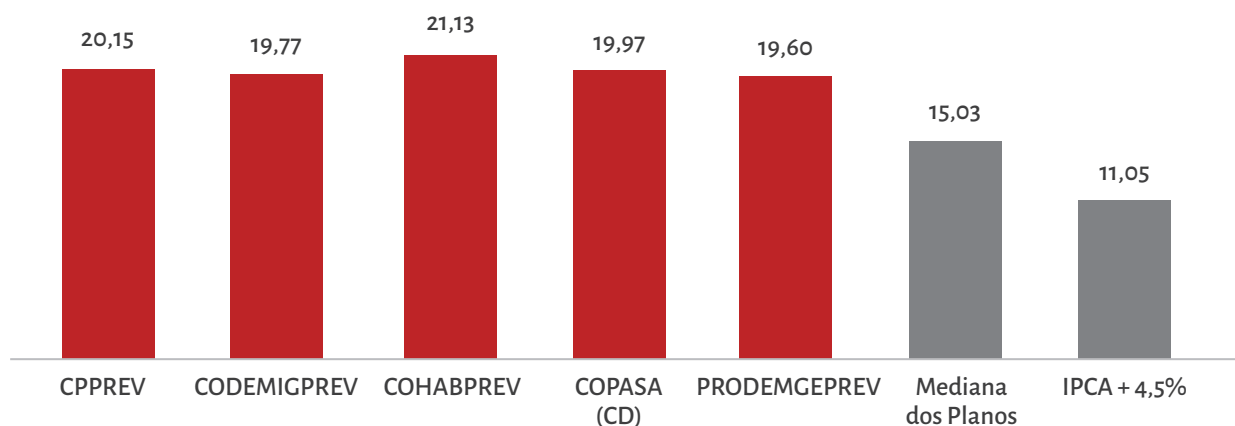


Fonte: Aditus – Análise de Desempenho

Planos CD

No ano de 2016, os planos de Contribuição Definida administrados pela Fundação Libertas tiveram melhor retorno comparado à mediana dos planos da indústria dos Fundos de Pensão. Para esse levantamento, foram considerados dados de 115 fundações e 86 planos CD. Em média, os planos CD da Libertas tiveram retorno acima da mediana do mercado em 4,2%, o que representa um ganho real frente à inflação de 12,8% em 2016.

Gráfico 22 – Retorno dos Planos de Contribuição Definida vs. Mediana dos Planos CD (em percentual)



Fonte: Aditus – Análise de Desempenho

Principais prestadores de serviços da Libertas na gestão de investimentos:

- Aditus Consultoria Financeira: assessoria em investimentos, compliance e riscos
- Baker Tilly Brasil MG Auditores Independentes: auditoria independente
- BEM DTVM – Bradesco: administração de fundos e custódia centralizada
- Bradesco, Itaú e Santander: gestão de recursos de Renda Fixa
- Sulamérica: gestão de recursos de Renda Variável



3 BILHÕES DE ATIVOS EM 2016

MAIS DO QUE UM VALOR, UMA GRANDE RESPONSABILIDADE

Em outubro de 2016, a Fundação Libertas bateu na casa dos R\$ 3 bilhões de ativos administrados. Um marco e uma certeza: estamos caminhando e construindo com segurança a poupança previdenciária de milhares de trabalhadores das nossas empresas patrocinadoras. A poetiza Cora Coralina tem uma frase que pode ser considerada um mantra previdenciário: “O que vale na vida não é o ponto de partida e, sim, a caminhada. Caminhando e semeando, no fim terás o que colher”.

Essa frase nos ensina que alcançar os R\$ 3 bilhões de ativos foi fruto da dedicação, da disciplina e da vontade de cada Participante, de sua Patrocinadora e da Libertas, que, mês a mês, tem contribuído e perseverado para que a condição de vida no futuro de seus participantes esteja melhor asseverada. A caminhada contributiva é longa, por pelo menos 27 anos, em média, para os nossos aposentados, e tem, com os resultados alcançados, demonstrado que vale cada contribuição e a disciplina previdenciária.

Todos os participantes que, ao longo dos anos, acreditaram e se esforçaram estão de parabéns e a Libertas se honra de ter entregue resultados superiores aos de qualquer investimento financeiro. Mesmo com qualquer situação ou descompasso havido, a Libertas conseguiu agregar valor, potencializar os ganhos e garantir que os recursos sejam destinados aos seus propósitos: Contribuir para o futuro dos seus participantes e assistidos.

A integração entre o planejamento, a qualificação contínua da equipe, a criação de melhores práticas, a formação de institucionalidade dos controles internos e a Educação Previdenciária e para a Saúde nos permitirá construir para as próximas décadas uma cultura voltada a proteger o trabalhador no período de pós-emprego, apoiar as suas escolhas nas diversas fases da vida, e a tomada das melhores decisões.

Portanto, a Libertas, ao comemorar o alcance dos R\$ 3 bilhões de ativos, reafirma o compromisso de transformá-lo na garantia de benefícios de aposentadoria e pensão e de qualidade para a saúde de milhares de trabalhadores das empresas patrocinadoras. Rumo aos R\$ 5 bilhões! Rumo à maior cobertura previdenciária e à atenção às necessidades de saúde dos nossos participantes. Parabéns.

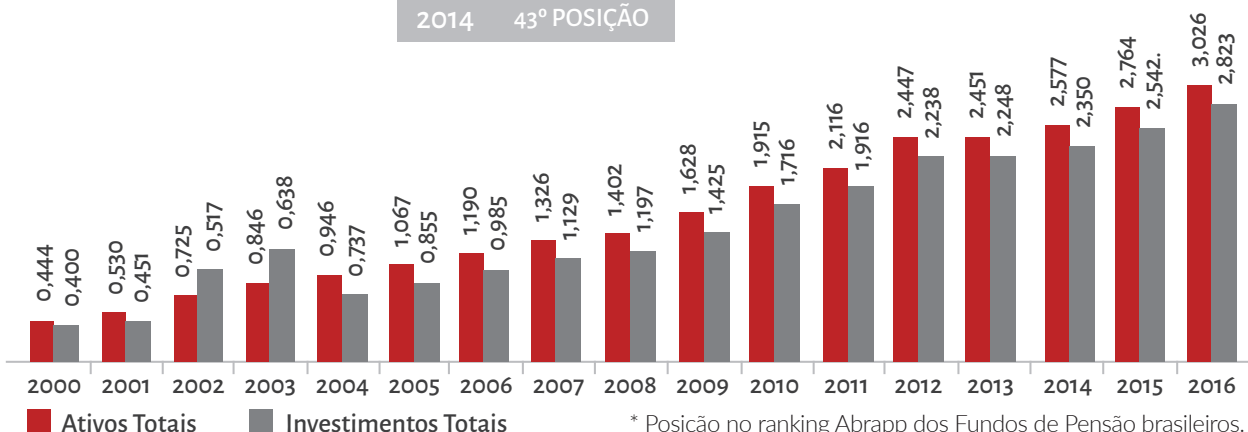


VALORES EM
R\$ EM BI



RANKING ABRAPP*

2016	40ª POSIÇÃO
2015	42ª POSIÇÃO
2014	43ª POSIÇÃO





GESTÃO DE RISCOS

As entidades de previdência complementar estão cada vez mais sendo chamadas a constituírem padrões de controles internos, que permitam mitigar e enfrentar os riscos adequados às características e complexidades inerentes a cada plano de benefício administrado. Os elementos de riscos a serem gerenciados dependem basicamente das características dos planos administrados e da operacionalização das suas atividades de suporte.

Na Fundação Libertas, a gestão de riscos passou a ser o grande objeto do Planejamento Estratégico e, desde 2015, vem enfrentando as questões do passado e construindo a capacidade de suplantar padrões de controle para os riscos futuros. De um lado, enfrentando processos e etapas de trabalho que remontam ao passado da Fundação e estavam em aberto, casos dos seguintes riscos: Tributários – baseados nas ações norteadas pelo Fisco local ou federal, ações do ISSQN, ganhas pela Libertas, e do IRPF, que tem questionamento administrativo; Equilíbrio dos Planos antigos – tratando premissas e hipóteses e analisando os aspectos técnicos não enfrentados e que perduraram até 2015; e, por fim, os Operacionais – assim como em todas as entidades, a falta de processos, controles e a busca por aplicar as melhores práticas e boa técnica.

O projeto de Gestão de Riscos da Fundação é composto por um conjunto de cinco ações específicas, destinadas a validar e acompanhar as atividades fim e qualificar a operação dos planos administrados.

Por ser multiplanos (doze planos de sete empresas patrocinadoras) e de diferentes características (BD e CD, abertos e fechados, superavitários e deficitários e com grandes e pequenas massas de participantes), a complexidade exige da Libertas uma estratégia mais alinhada ao pleno conhecimento, à necessária construção de controles e mapeamentos e, por fim, a mitigação constante dos riscos incorridos.

Diferentemente do senso comum, a gestão e análise de riscos coloca para a Fundação não maior complexidade, mas, ao contrário, maior padronização, exigindo de todos o entendimento das atividades de forma a unificar e integrar os controles e mitigadores, inicialmente sobre as obrigações pelos benefícios, nosso maior risco e, ao mesmo tempo, sobre o de investimentos, segundo maior risco e, como complemento, o de governança, terceiro maior grupo de riscos.

No cerne do projeto da Fundação Libertas, temos três etapas que visam atingir no curto, médio e longo prazo a adequada construção de uma gestão baseada em riscos, percorrendo as seguintes etapas:

1. Estruturação e mapeamento dos macroprocessos de trabalho da Fundação;
2. Construção de órgãos e fóruns de governança para controles de riscos;
3. Estabelecimento de uma política de gestão de riscos.



Fui admitido na Copasa em 1979, aos 47 anos. Tenho muito a agradecer à Fundação! Desde que comecei a contribuir, até hoje, com mais de 15 anos de aposentadoria, sempre fui muito bem tratado. Me sinto como um integrante da Família Libertas. Obrigado por tudo.

Lourival Alves

81 anos, ex-empregado da Copasa, participante da Libertas desde 1983 e aposentado desde 2001.



DESPESAS ADMINISTRATIVAS

As despesas administrativas da Fundação Libertas correspondem ao total de gastos necessários para gestão dos Planos de Benefícios Previdenciais e Assistenciais. Estes gastos são norteados pelo Orçamento Anual, elaborado pela Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho Deliberativo. O acompanhamento da execução orçamentária fica a cargo do Conselho Fiscal.

As despesas administrativas são agrupadas em:

- Despesas com pessoal e encargos;
- Despesas com a contratação de serviços de terceiros;
- Despesas administrativas;
- Despesas com tributos.

Os registros e os controles são feitos por meio de um Plano de Gestão Administrativa (PGA), em conformidade com regulamento próprio, também aprovado pelo Conselho Deliberativo. Na tabela 4, são demonstradas as Despesas Administrativas da Fundação Libertas, no exercício de 2016.

Tabela 4 – Despesas Administrativas do exercício de 2016 (Em R\$ mil)

Descrição	Despesas Administrativas	%
1 -Pessoal e encargos	13.830	53,98%
Pessoal Próprio	11.801	46,06%
Dirigentes	1.648	6,43%
Conselheiros	381	1,49%
2 - Serviços de terceiros	4.071	15,89%
Consultoria/Auditoria Atuarial	1.381	5,39%
Informática	1.204	4,70%
Auditoria de Contas Hospitalares	382	1,49%
Manutenção Administrativa	345	1,35%
Arquivo/Gestão de Documentos	261	1,02%
Consultoria de Investimentos	189	0,74%
Auditoria Contábil	151	0,59%
Consultoria Jurídica	37	0,15%
Outros	120	0,47%
3 - Despesas Administrativas	2.360	9,21%
Manutenção Administrativa	2.035	7,94%
Treinamentos	209	0,82%
Depreciações e Amortizações	72	0,28%
Viagens e Estadias	44	0,17%
4 - Despesas com Tributos	5.359	20,92%
TOTAL GERAL	25.620	100,00%

Fonte: Fundação Libertas / DIAF / GECOT

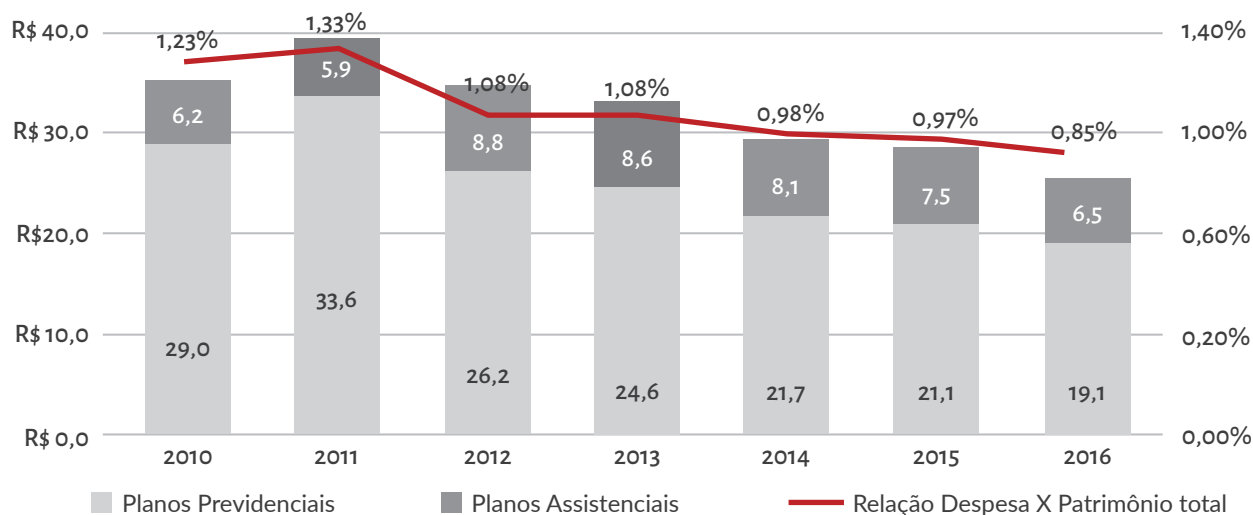


Dos R\$ 25,6 milhões de despesa administrativa da Fundação Libertas, R\$ 6,5 milhões referem-se exclusivamente às Despesas Administrativas relacionadas à Gestão dos Planos de Assistência à Saúde e R\$ 19,1 milhões referem-se às Despesas Administrativas relacionadas à Gestão dos Planos de Benefícios Previdenciais.

No Demonstrativo Contábil denominado “Demonstração do Plano de Gestão Administrativa”, disponível no site da Fundação, é possível acompanhar toda a movimentação que afeta o Fundo Administrativo, que, em dezembro de 2016, totalizava R\$ 15,9 milhões.

O efeito das Despesas Administrativas (Pessoal e Encargos, Serviços de Terceiros, Despesas Administrativas e Despesas com Tributos) em cada Plano de Benefício Previdenciário é observado pela incidência da Taxa de Administração, que será detalhada em item específico deste Relatório Anual de Informações.

Evolução despesa administrativa (deflacionada) (em R\$ milhões)



Obs: A apresentação das despesas administrativas acima, considera o efeito da inflação do período

Fonte: Fundação Libertas / DIAF / GECOT

GESTÃO DE PESSOAS

Ao final de 2016, a Fundação Libertas contava com 100 empregados qualificados e, na sua grande maioria, com graduação superior.

Escolaridade dos Funcionários	
Grau de Instrução	% de Funcionários
Até Ensino Médio	25%
Cursando Graduação	1%
Graduação	27%
Pós-graduação/MBA	45%
Mestrado	2%
TOTAL	100%



Para manter a Fundação Libertas qualificada e profissionalizada, foram realizados 42 treinamentos internos e externos, com a participação de empregados, diretores e conselheiros, com destaque para as seguintes áreas de conhecimento: Atuária, Contabilidade, Administração, Saúde, Previdência, Recursos Humanos, Comunicação, Relacionamento, Investimentos, Jurídico e Governança.

Treinamentos em 2016	
Conselho Deliberativo	132 horas
Conselho Fiscal	140 horas
Diretoria	77 horas
Empregados	512 horas

Destaques do Programa de Capacitação da Libertas

Em 2016 a Fundação Libertas estabeleceu um amplo programa de formação, qualificação e treinamento dos seus membros, contando com ações comuns às entidades do setor, das nossas patrocinadoras e organizadas pela própria Entidade. Nesse processo, além de reduzir custos e ampliar a tomada de conhecimento, foram constituídos quatro eixos:

- Eixo 1 – baseado nos conhecimentos de dirigentes e gestores da Fundação, que atuaram criando conteúdos de conhecimento e sistematizando processos de formação para a equipe, conselheiros, dirigentes e empregados das patrocinadoras;
- Eixo 2 – norteado pelos conhecimentos específicos dos responsáveis atuariais e de investimentos prestadores de serviço da Fundação, que consistiram processos de formação nas especificidades dos Planos, dos seus estudos atuariais e dos investimentos. Participaram desse processo as empresas Mercer Gama, Rodarte Nogueira, Risk Office e Bancos Itaú, Bradesco, Santander e SulAmérica;
- Eixo 3 – orientado pela participação em eventos organizados pelas entidades representativas do setor, com destaque para a Abrapp, Anapar, Anbima, Ancep e Unidas;
- Eixo 4 – formatado pela participação em eventos organizados na Fundação Libertas e nos órgãos supervisores e fiscalizadores com a participação dos representantes da PREVIC, ANS CVM, Banco Central.

Destacamos o treinamento específico direcionado aos Conselheiros Deliberativos e Fiscais em parceria com demais fundos de pensão mineiros para a realização do curso **Exercício da Função de Conselheiro** – Treinamento In Company – UniAbrapp (carga horária de 72 horas).

Por fim, destacamos o Programa de Formação em Previdência Complementar desenvolvido pela Fundação Libertas destinado às nossas patrocinadoras e que foi apresentado para o Grupo de Trabalho constituído pela patrocinadora Copasa (carga horária de 12 horas).



Comissões Técnicas

Outra forma de manter o time Libertas atualizado e participativo é o processo de incentivo à representação da Libertas nas Comissões Técnicas da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), entidade representativa dos fundos de pensão. Responsáveis por fomentar o debate e o desenvolvimento de temas relacionados aos fundos de pensão, essas comissões, nacionais e regionais, reúnem representantes das associadas e participam diretamente do encaminhamento de proposições e discussões de temas relevantes ao segmento, contribuindo, dessa forma, no alinhamento de práticas e na troca de experiências.


Comissão Técnica Nacional		
Titular	Comissão	Cargo
Cláudia Ferreira Vieira Machado da Cunha Balula	Atuária	Diretora de Seguridade Social
Sérgio Augusto Ferreira Lemes	Comunicação e Marketing	Gerente de Comunicação
Edevaldo Fernandes da Silva	Educação Previdenciária	Diretor-presidente
Léa Tânia Pereira de Aboim	Recursos Humanos	Gerente de Recursos Humanos e Administração
Maria Helena da Silva Netto	Relacionamento com o Participante	Gerente de Relacionamento com o Participante
Eduardo Roberto Figueiredo	Tecnologia da Informação	Gerente de Tecnologia da Informação

Comissão Técnica Regional Leste		
Titular	Comissão	Cargo
Ayesha Salles	Assuntos Jurídicos	Gerente Jurídica
Leandro Nicolau do Carmo Lima	Atuária	Gerente de Cadastro e Atuária
Nilberto Silva	Atuária	Coordenador de Cadastro e Atuária
Sérgio Augusto Ferreira Lemes	Comunicação e Marketing	Gerente de Comunicação
Darlan Ferraz	Contabilidade	Coordenador Contábil Previdencial
Flávia Neri Santos	Contabilidade	Coordenadora Contábil Assistencial e Tributária
Cláudia Ferreira Vieira Machado da Cunha Balula	Despesas Administrativas (ad hoc)	Diretora de Seguridade Social
Edevaldo Fernandes da Silva	Ética (Sindapp)	Diretor-presidente
Thales Magno Dala V. de Melo	Governança	Gerente de Planejamento e Controles Internos
Vandeir Ribeiro Gontijo Filho	Investimentos	Gerente Financeiro e de Investimentos
Maria Helena da Silva Netto	Relacionamento com o Participante	Gerente de Relacionamento com o Participante
Ana Paula Izidório Teixeira	Seguridade	Coordenadora de Relacionamento com o Participante
Lílian Márcia Mendes Esquenazi	Seguridade	Coordenadora Previdencial



Certificação Profissional

A formação, qualificação e treinamento da equipe da Libertas é fundamental para consolidação da educação, conhecimento e habilidades, que nos permitem gerir com qualidade a Fundação e seus planos. Desse modo, a certificação, mais do que uma exigência legal, representa um método de aferição desse conteúdo especializado, com o objetivo de atestar a competência no exercício de cargo ou função nas entidades fechadas de previdência complementar. A Fundação encerrou 2016 com as seguintes certificações pelo ICSS - Instituto de Certificações dos Profissionais de Seguridade Social, pela Anbima - Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais, principal entidade certificadora dos profissionais do mercado financeiro brasileiro, e IBA - Instituto Brasileiro de Atuária e do registro do Diretor-Presidente como Consultor de Valores Mobiliários na Comissão de Valores Mobiliários – CVM.

Cargo	Certificação Profissional			
Diretor-Presidente			Certificação Profissional ANBIMA CPA-20	Registro na CVM
Diretora de Seguridade Social		IBA		
Diretora Administrativa e Financeira				
Membros do Conselho Deliberativo				
Gerente Contábil e Tributário				
Gerente de Investimentos				
Gerente de Cadastro e Atuária		IBA		
Consultor Institucional				
Coordenador de Investimentos			Certificação Profissional ANBIMA CPA-20	
Gerente Previdencial				



SUPERVISÃO

A Fundação Libertas é uma das mais importantes EFPCs de Minas Gerais e do Brasil, seja pela quantidade de planos administrados, pelo número de patrocinadoras de diferentes áreas de atuação, pela quantidade de participantes e assistidos nos planos, por administrar planos de previdência e de assistência à saúde ou, ainda, pelo tamanho do patrimônio administrado desses planos.

Com a mencionada complexidade, a Fundação é constantemente fiscalizada pela Previc, seja por meio de fiscalização direta do Escritório Regional de Minas Gerais - ERMG ou pelo acompanhamento indireto através da sede da Superintendência em Brasília.

As fiscalizações emanadas da Previc constituem importante insumo para o aprendizado da Fundação, permitindo aos seus técnicos, dirigentes e conselheiros contínuo aprendizado e fonte de melhorias.

Apresentamos, abaixo, quadro que demonstra o processo de fiscalização, ou seja, fluxo de informações das demandas recebidas e enviadas ao ERMG e a Brasília, bem como reuniões ocorridas com a Previc, no ERMG e em sua Sede em Brasília, referente a 2016:

	Demandas da Previc			Respostas da Libertas			Reuniões na Previc	TOTAL
	ERMG	Sede	TOTAL	ERMG	Sede	TOTAL		
2016	13	17	30	38	15	53	13 sendo 3 na Sede	96

Fonte: Fundação Libertas/PRES/GEPCI

Nesse ano, ressaltamos o início de uma ação fiscal permanente voltada a Governança e Controles da entidade. Ao final do exercício, a equipe de fiscalização do ERMG, em reunião com a Fundação, passou suas impressões, apresentou apenas algumas recomendações e apontou pontos de melhorias, bem como qualificou a melhora nas demonstrações contábeis, de investimentos e atuariais.

FATOS RELEVANTES EM 2016

Gestão com foco nos participantes e assistidos - Assessoria Previdenciária

As campanhas promovidas por ocasião dos programas de desligamento voluntário implantados por patrocinadores obtiveram resultados importantes em vários sentidos:



- Melhor assimilação do sentido dos benefícios previdenciários;
- Maior retenção dos participantes, que reduziu a utilização dos institutos para planos CD;
- Melhor compreensão e utilização dos prazos para recebimento de aposentadorias e pensões, gerando maior segurança a participantes e assistidos;
- Manutenção da poupança previdenciária sob proteção de especialistas em investimentos, com menor custo proporcionado pela Fundação, reduzindo possíveis perdas dos participantes;
- Ampliação do número de autopatrocínio dos participantes que não contemplavam todos os critérios para início do benefício, seja por idade ou por aposentadoria pelo INSS.

Gestão com foco nos participantes, assistidos e beneficiários - Relacionamento

Fortalecimento da atuação pela área de relacionamento nas fases da vida dos nossos participantes, seja ativo, aposentado, pensionista ou beneficiário. Construção de relações duradouras, da ampliação da confiança e da eficácia das escolhas foram outros objetivos do relacionamento, sendo destaque a melhor escolha tributária e o aumento do percentual de contribuição para os Planos de Contribuição Definida.

Quadro 4 – Distribuição de Atendimentos ao Participante/Beneficiário em 2016

	Telefone e 800	Atend. Presencial	Atendimento por E-mail	Malote Empréstimo	Autorização				TOTAL
					Autoriz. Presencial	Autoriz. Fax	Autoriz. E-mail	Telefone	
JANEIRO	4.024	950	51	0	315	10	836	228	5.350
FEVEREIRO	4.415	1.054	316	1	303	50	850	245	6.139
MARÇO	6.086	1.438	381	61	385	54	920	443	8.405
ABRIL	4.775	1.170	316	116	326	21	798	340	6.724
MAIO	4.331	971	232	96	302	31	887	299	5.963
JUNHO	4.688	987	224	165	331	46	917	301	7.358
JULHO	4.100	1.057	124	84	288	158	721	249	6.532
AGOSTO*	5.089	950	286	99	363	29	942	311	8.069
SETEMBRO*	3.547	950	275	98	301	28	923	269	6.391
OUTUBRO*	3.451	950	304	69	315	15	956	238	6.298
NOVEMBRO	3.691	929	312	83	302	11	1.065	236	6.629
DEZEMBRO*	2.064	950	244	70	218	10	707	198	3.556
TOTAL	50.261	12.356	3.065	942	3.749	463	10.522	3.357	84.715

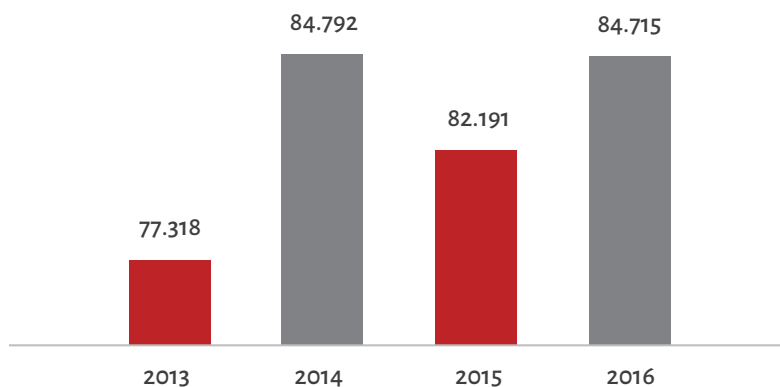
*Meses em que foram lançados número de atendimentos pela média, devido à reestruturação no sistema de senha, com impactos nos relatórios de controle de gestão.



Em 2016, a Fundação Libertas realizou 84.715 atendimentos relacionados aos planos de saúde e previdenciais prioritariamente.

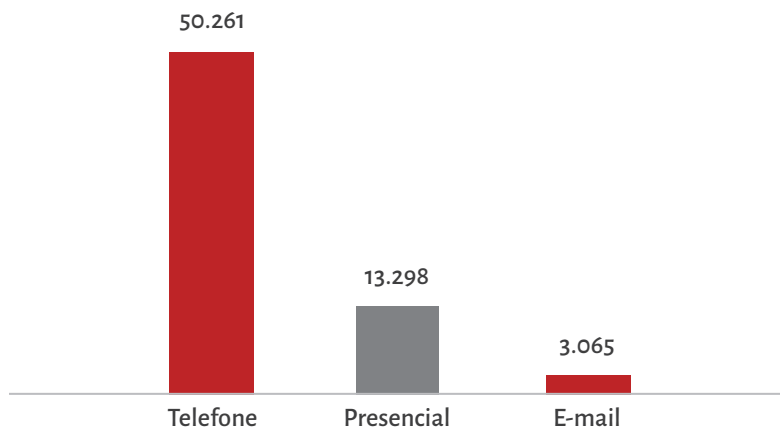
Números de Atendimentos 2016

Ano	2013	2014	2015	2016
Quantidade	77.318	84.792	82.191	84.715



Número de atendimentos em 2016 - Distribuição por meio de solicitação (exceto procedimento médico)

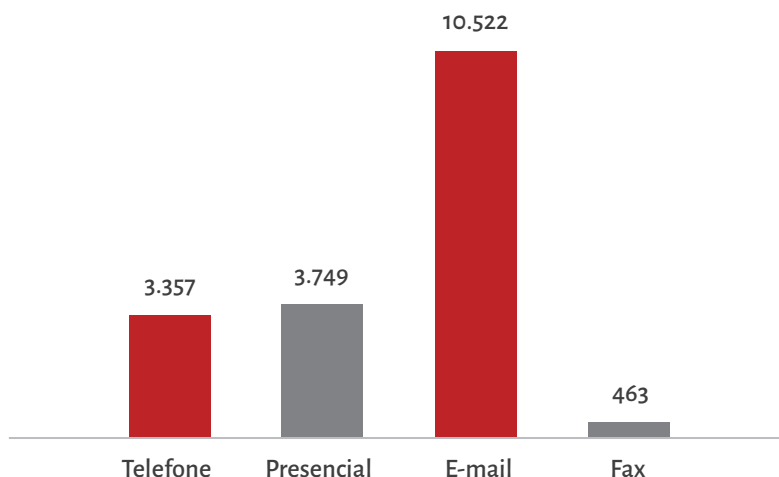
Solicitação	Telefone	Presencial	E-mail	TOTAL
Quantidade	50.261	13.298	3.065	66.624





Número de atendimentos em 2016 - Autorização de Procedimento Médico

Solicitação	Telefone	Presencial	E-mail	Fax	TOTAL
Quantidade	3.357	3.749	10.522	463	18.091



Iniciativas importantes em 2016:

- Atendimento agendado e de Consultoria Especializada com técnicos da Fundação;
- Equipe volante para apoio aos PDVs das patrocinadoras Copasa, Prodemge e Codemig, na sede e unidades das empresas;
- Canal de atendimento de urgência e emergência dos Planos de Saúde – 24 horas;
- Reestruturação do sistema de atendimento presencial.

Ouvidoria

A Ouvidoria é o canal que tem proporcionado maior credibilidade e fortalecimento da relação com participantes e beneficiários, assegurando a avaliação do atendimento prestado pela Fundação, a atenção e o relacionamento com o exame de suas reivindicações, buscando a melhoria na qualidade dos atendimentos prestados e mitigando conflitos. A Ouvidoria atende por meio do site da Libertas, e-mail, telefone ou presencialmente.



Número de
manifestações
apuradas em 2016

85



Ouvidoria - Manifestações por canal de comunicação - 2016

Atendimento	Quantidade
Pessoal	8
E-mail	14
Site	34
Telefone	29
TOTAL GERAL	85

Ouvidoria - Ocorrências por tipo de manifestação - 2016

Manifestação	Quantidade
Consulta	32
Elogio	7
Reclamação	44
Sugestão	2
TOTAL GERAL	85

Gestão com foco nas patrocinadoras

a) Estratégia Previdencial - Finalizado o processo de contratação de empresa de consultoria e assessoria atuarial para desenvolvimento de trabalhos relacionados à implantação de novos planos, inclusive para instituidores, que deverão proporcionar ganho de escala, redução de custos operacionais e maior formação da poupança previdenciária.

b) Estratégia Assistencial - Melhoria na qualidade dos estudos atuariais, visando à internalização dos trabalhos e aperfeiçoamento das avaliações técnicas dos planos assistenciais resultaram em maior capacidade crítica e avanço dos resultados técnicos. Classificação na maior faixa do Índice de Desempenho da Saúde Suplementar (IDSS), da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), com nota 0,8111, ano-base 2015, reflete aprimoramento da gestão.

c) Planos de Gestão Atuarial - Propostas que visam ao equilíbrio dos planos integram pauta permanente de discussão com patrocinadores, com destaque para Copasa e Prodemge. Interação crescente entre Libertas e patrocinadores tem proporcionado avanços nos diferentes estágios da gestão atuarial e busca do equilíbrio dos planos administrados.

d) Treinamento para as áreas técnicas dos patrocinadores - Estimulando o interesse e provendo a capacitação técnica crescente, uma das prioridades do Programa de Educação Previdenciária, Financeira e para a Saúde da Libertas, uma vez que o aprendizado se multiplica internamente entre os participantes.



Gestão baseada em riscos - passivo contingencial sob controle

a) Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN) - Em decisão definitiva, a Libertas obteve êxito no recurso que discutia a não incidência do ISSQN nas atividades de administração dos planos de previdência e de assistência à saúde. O fundamento da ação buscou demonstrar que os participantes são os verdadeiros donos dos recursos administrados, pois, mais do que contribuintes, são eles que efetuam o esforço da acumulação desses valores, o que incluiu no processo aspectos jurídicos, técnicos, fiscais, previdenciários, mutualistas e protetivos à vida e às relações laborativas. O êxito no recurso implicou em ganho imediato, pelo não pagamento por parte dos planos administrados das autuações pelo não recolhimento do ISSQN, no valor de R\$25,7 milhões, no período entre novembro/2006 a fevereiro/2011. E, ainda, ratificou-se a não tributação no longo prazo, que resultaria em custos correspondentes aos participantes e beneficiários.

b) Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) - Considerando o estágio atual e a expectativa de sucesso nas discussões judiciais acerca do não recolhimento do IRRF, a Libertas adotou metodologia mais prudente para a gestão dos recursos da contingência passiva referente ao IRRF, sem afetar o resultado dos planos administrados, oferecendo maior proteção aos planos administrados. A meta é atingir a provisão total, sem novos aportes por parte de patrocinadores e participantes, até 2026.

Gestão de Investimentos - Em 2016 a Libertas obteve excelentes retornos para os Planos administrados, possibilitando mitigar riscos e enfrentar a conjuntura econômica desfavorável. Destaque para a adoção de medidas de proteção e de aperfeiçoamento permanente da gestão de investimentos, tais como: rentabilidade média acima das expectativas, superando os respectivos benchmarks (metas definidas); realocação da carteira de investimentos, com destaque para a melhoria da relação risco x retorno, e redução de 50% de exposição (em média) em Renda Variável. Os avanços da gestão de investimentos têm merecido, inclusive, o reconhecimento dos participantes elegíveis a programas de desligamento incentivado dos patrocinadores, que optam pela permanência nos respectivos planos previdenciais após os esclarecimentos prestados na Assessoria Previdenciária e de Investimentos da Libertas.

Aperfeiçoamento de processos e Gestão de Pessoas

- a) Inovações em Tecnologia da Informação para obter informações mais tempestivas e assertivas com a estruturação e a introdução de uma ferramenta de BI criada para a gestão assistencial;
- b) Implantação da cadeia de valor e da Política de Mapeamento e Gestão de Processos;
- c) Integração da área de cadastro com a de atuária: gestão mais próxima e processos aprimorados, especialmente relacionados à base cadastral;
- d) A Administração predial: foco no acompanhamento e na fiscalização de procedimentos, inclusive no combate a desperdícios e eventuais fraudes, culminou na contratação de profissional especializado para otimizar gestão dos condomínios administrados.



2º CICLO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Para uma entidade com foco no longo prazo, como é o caso da Libertas, que visa assegurar proteção previdenciária e assistencial a milhares de participantes, planejar faz todo o sentido. É algo que se confunde com o dia a dia institucional, e que tem que ser submetido a avaliações críticas permanentes acerca dos resultados pretendidos. Não basta planejar. Tudo está em movimento e é preciso, portanto, monitorar cenários, tendências e variáveis que modificam, constantemente, os resultados esperados.

No 2º Ciclo PE foi reforçado o diagnóstico, o reexame do que se pretendia frente aos resultados obtidos, a análise do que é exequível e a sua classificação dentre as prioridades, que também estão em marcha, sujeitas a influências diversas. Enfim, nessa nova etapa foi revisto o estágio inaugural do PE, ocorrido em 2015, redimensionando desafios, rotas, dispêndio de forças, recursos humanos e materiais, investimentos e prazos.

Planejamento Estratégico 2015/2020 | Segundo Ciclo

Planejar é situar-se e indicar novos caminhos.





Indicadores de desempenho e metas

Principal avanço na metodologia empregada no 2º Ciclo, a introdução de indicadores e metas tornou todo o processo de planejamento mais visível, por meio de pontos de controle e acompanhamento. Com indicadores e metas, as intenções de crescimento e qualificação que pretendemos para a Fundação ficaram mais claras, possibilitando, inclusive, o envolvimento de atores não diretamente responsáveis por determinado objetivo estratégico, porém aptos a contribuir.

Enfim, o que é estimulada é a participação de todos que desejam uma Libertas permanentemente em evolução, assegurou Edevaldo Fernandes da Silva, diretor-presidente da entidade.

MISSÃO LIBERTAS	
Contribuir para proteção e segurança dos nossos participantes e beneficiários, construindo com eles, patrocinadores e instituidores uma sociedade melhor.	
Objetivos Estratégicos	Indicadores
Desenvolver pessoas para o negócio (Visão)	Alcance de metas e resultados de gestores
Desenvolver cultura de educação previdenciária, financeira e para saúde	- % médio de contribuição do público-alvo dos planos CD - % Sinistralidade por Plano Assistencial (Libertas; Ex-MinasCaixa e Prodemge)
Aprimorar a Governança Corporativa	Implantação dos planos de ação de governança
Implantar a gestão baseada em riscos	% processos controlados com risco de alto impacto
Identificar, mapear e gerir macroprocessos	- Macroprocessos mapeados de 2017 a 2020 - Macroprocessos geridos
Desenvolver estratégias de relacionamento com participantes, beneficiários, patrocinadores e instituidores	- Índice de satisfação de participantes e beneficiários em relação à Libertas - Índice de satisfação das áreas de RH de patrocinadores em relação à Libertas - Índice de Desempenho da Saúde Suplementar (IDSS) da Libertas
Promover o equilíbrio atuarial e financeiro dos planos (solvência)	Medida de solvência obtida pelos resultados dos planos BD
Maximizar rentabilidade e gerar maior cobertura nos planos	Medida de rentabilidade obtida na cota dos planos CD
Aumentar escala, captar e manter participantes, beneficiários, patrocinadores e instituidores	- % adesão de participantes (planos CD) - % retenção de participantes elegíveis dos planos - Captação de novos patrocinadores/instituidores



CAMPANHAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Fundação Libertas considera a Responsabilidade Social um valor pessoal e coletivo, e estimula iniciativas que contribuem para a valorização do ser humano, com foco no engajamento de pessoas e empresas. Algumas campanhas realizadas em 2016:

- **Programa de Saúde do Trabalhador** – com destaque para as palestras *Enfermidades transmitidas pelo *Aedes aegypti**; Imunização contra o Herpes-Zóster e Campanha de Vacinação contra a Gripe.
- **Revitalização da Praça Afonso Arinos, em Belo Horizonte** - a Fundação Libertas, a Minas Gerais Administração e Serviços S/A (MGS), patrocinadora da Fundação, e a EMC Empreendimentos S/A são parceiras engajadas no projeto de revitalização da Praça Afonso Arinos, um dos símbolos da capital mineira. A porta de entrada nessa iniciativa foi o projeto “Adote o Verde”, da Prefeitura de Belo Horizonte.
- **Campanha TJ Abriga** – doações realizadas por conselheiros, diretores e empregados da Libertas ao abrigo TJ CRIANÇA ABRIGA (instituição de acolhimento e que possui espaço com função educativa).
- **Outubro Rosa e Novembro Azul** – respectivamente, campanhas de conscientização contra o Câncer de Mama e Câncer de Próstata.



Campanha de conscientização contra o câncer de mama.



Campanha de conscientização contra o câncer de próstata.

- **Debate “Para além da Aposentadoria”** - para apresentar sua visão sobre o tema e lançar o livro “O Monge e o Aposentado”, a Fundação Libertas convidou Burushatraya Swami, mestre de bhakti-yoga e monge Hare Krishna.

Dia do Aposentado Libertas

O ato de aposentar-se inaugura um estágio fundamental na vida do trabalhador e deve ser comemorado, principalmente pelos participantes da Fundação Libertas, que lhes assegura proteção previdenciária. Como ocorre anualmente, em janeiro, a Libertas realiza evento para celebrar o Dia do Aposentado, reunindo convidados representantes de todos os planos previdenciais administrados pela Fundação. Em 2016, o ponto alto das festividades foi a interação alegre e descontraída dos



aposentados, pensionistas e demais participantes com a personagem Filó, interpretada pela atriz Gorete Milagres. Para a Libertas, ter aposentados e pensionistas como embaixadores da Fundação é muito especial, pois são eles que transmitem aos participantes ativos o testemunho e o exemplo da importância de se ter cultura previdenciária.



AÇÕES DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E GESTÃO ATUARIAL

No exercício de 2016, a Libertas detalhou e apresentou um plano de trabalho que norteou a elaboração dos estudos atuariais e respectivos documentos que embasaram o aprofundamento no diagnóstico e resultados das Avaliações Atuariais do exercício de 2015 e possibilitou discutir, nos fóruns de governança e com as patrocinadoras, o mapeamento e a qualificação da formação dos resultados superavitários e deficitários, bem como a necessidade de equacionamento dos planos deficitários.

O plano de trabalho teve por objetivo demonstrar a todos os atores a importância dos estudos elaborados, as etapas do trabalho, os resultados a serem obtidos, bem como transparecer os impactos em cada plano administrado, no sentido de antecipar a discussão de possíveis resultados, levando a todos as informações pertinentes no tempo adequado, para que as decisões fossem tomadas com participação qualificada.

RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL

Em 2016, a Libertas se reuniu com as entidades representativas de participantes e assistidos para discutir os principais temas e as demandas desse grupamento, sendo objeto de discussões os seguintes tópicos:

- a) Reunião Preparatória para a elaboração do Relatório Anual de Informações (RAI 2015), assegurando mais participação e transparência na governança da Fundação (28/01/16) com os representantes do Sindágua, Após-Prodemge, Sindados-MG e do Coletivo de Olho na Libertas; (foto abaixo)





- b) Demandas dos participantes da Prodemge com os representantes do Coletivo De Olho na Libertas (21/03/16);
- c) Reuniões com o Departamento de Aposentados e Pensionistas do Sindágua e do Coletivo De Olho na Libertas;
- d) Apresentação do RAI 2015 (Prestação de Contas) em diversas entidades.



- Calendários Institucionais: Dia do Aposentado, Aniversário da Libertas e debate sobre “Previdência Complementar: Cenário Atual e Perspectivas do Sistema, visão, representatividade e demandas dos participantes e caminhos previdenciários”, com o diretor-presidente da Libertas e a presidente da Anapar (04/04/2016).



Diretora Administrativa e Financeira Eugenia Bossi Fraga e Carlos Vanderley Soares, presidente da MGS.



Diretora de Seguridade Social Cláudia Balula (à esquerda) e Sinara Inácio Meireles Chenna, presidente da Copasa.



- Participação nos Debates Institucionais integrantes do 2º Ciclo do Planejamento Estratégico, sobre os temas “Visão dos Participantes – Gestão e Participação” e “A Previdência Complementar do Futuro – Entendendo as Necessidades e Expectativas de Empresas e Empregados – Cenários e perspectivas para a construção das novas EFPCs”. Entre os palestrantes, destaque para José Ribeiro Pena Neto, diretor-presidente da Abrapp, Cláudia Muinhos Ricaldoni, vice-presidente da Anapar, e Vitor Paulo Camargo Gonçalves, presidente do Conselho Diretor do ICSS. Entre os participantes, convidados das entidades Sindágua, Sindados-MG, SENGE e SAEMG, entre outras.



DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Em 2016, enfrentamos muitas das demandas, riscos e pontos fracos da Libertas. Ainda temos muito por fazer, mas os grandes desafios e oportunidades que estão desenhados para a Fundação, para a sua governança e, principalmente, para os nossos participantes são:

- Enveredar na consolidação do Planejamento Estratégico, demonstrando, a partir dos planos de ações e dos indicadores de resultado, como estão sendo construídos os objetivos estratégicos que afetam, validam e constroem a previdência complementar e a qualidade de vida de nossos participantes e assistidos.
- Qualificar a Educação Previdenciária Financeira e para Saúde, atendendo e alcançando os nossos principais atores: participantes ativos e assistidos dos planos administrados e nossos patrocinadores e instituidores futuros.
- Qualificar o processo de equacionamento do Plano Saldado da Copasa, permitindo debater e dialogar com participantes, assistidos e a própria Copasa a construção de um processo que possa prover equilíbrio e solidez para o longo prazo, com vistas a garantir a proteção futura e, principalmente, a capacidade de equacionamento de seus participantes, assistidos e da patrocinadora.



- Qualificar, treinar e prover maior transparência sobre a gestão da carteira de investimentos, possibilitando integrar a necessidade de enfrentar a conjuntura econômica de redução da taxa de juros dos títulos públicos e a capacidade de empreender com segurança, rentabilidade adequada e a necessária diversificação da carteira nos segmentos da Resolução do CMN, a fim de mitigar riscos e honrar os benefícios dos planos previdenciários.
- Planos de Baixo Custo – em 2017, nascem os planos norteados pela adequação das estratégias das patrocinadoras, da busca por redução dos custos e da necessidade de prover coberturas para os riscos específicos de cada empresa e de seus empregados.
- Planos Instituídos – para atender às necessidades da sociedade mineira e dos nossos associados que almejam disponibilizar aos seus familiares cobertura e atendimento previdenciário.
- Potencializar a integração da Governança na Fundação Libertas, com a constituição de novas áreas de controles, auditoria interna e comitê de riscos, fomento da Educação e maior transparência no relacionamento.



FUNDAÇÃO
Libertas



NOVO PLANO COPASA
CNPB nº 2010.0022-29
MODALIDADE CD





O Novo Plano Copasa, administrado e executado pela Fundação Libertas de Seguridade Social, é um plano complementar de benefícios previdenciários destinado a empregados e dirigentes estatutários da Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA, patrocinadora do plano.

O plano foi estruturado na modalidade de Contribuição Definida (CD), sendo aberto a novas adesões para empregados ativos da Copasa, com exceção dos empregados que permaneceram do Plano BD RP1, por ela patrocinado. O Novo Plano nasceu em novembro/2010.

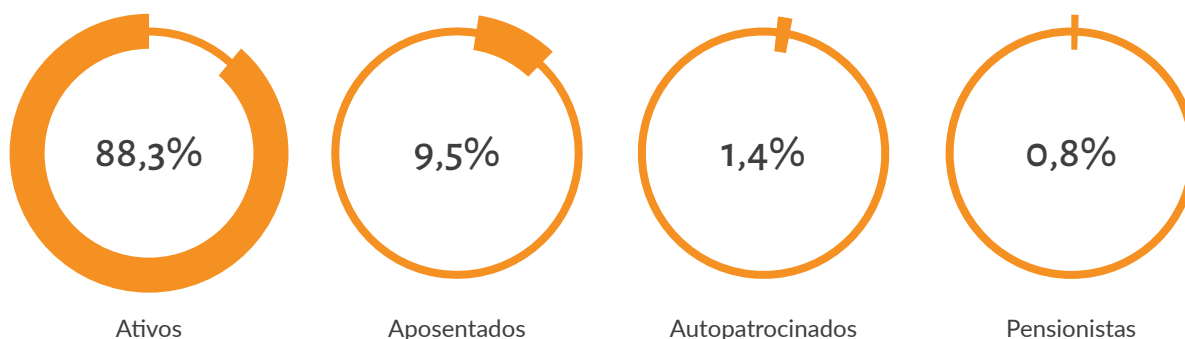
O total de participantes e assistidos em 31/12/2016, foi reduzido em 3,7%, que se referem ao número de participantes que saíram do Plano devido ao PDVI da Copasa; o número de aposentados saltou 58% frente ao ano anterior. A seguir, apresentamos a distribuição de participantes e assistidos, conforme tabela 5 e gráfico 23.

Tabela 5 - Número de Participantes e Assistidos

Participantes	2016	2015	Varição (%)
Ativos	9.717	10.466	-7,2%
Autopatrocinos	158	168	-6,0%
Aposentados	1.046	662	58,0%
Pensionistas	86	133	-35,3%
TOTAL DE PARTICIPANTES	11.007	11.429	-3,7%

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/Bases Avaliações Atuariais

Gráfico 23 – Distribuição por tipo de Participante e Assistidos



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/Bases Avaliações Atuariais

Em relação a 2015, o número de pedidos de aposentadorias dos participantes que aderiram ao programa de desligamento promovido pela patrocinadora e a diminuição do número de pensões foram os grandes causadores das alterações frente a 2016. Na ponta da diminuição de aposentados e pensionistas, temos a cessação do benefício, decorrente do tipo de renda escolhido pelo pensionista à época da concessão, conforme opções oferecidas no regulamento do plano, conforme tabela 6.



Tabela 6 – Quantitativo por Tipo de Renda

Novo Plano Copasa	Quantidade	Tipo de Renda
Aposentadoria Normal	67	Indeterminado
	378	5 anos
	187	10 anos
	47	15 anos
	15	20 anos
	6	25 anos
Aposentadoria Antecipada	3	Indeterminado
	116	5 anos
	41	10 anos
	15	15 anos
	1	20 anos
	1	25 anos
Aposentadoria Invalidez	144	Indeterminado
Aposentadoria Invalidez Acidentária	27	Indeterminado
Auxílio Reclusão	1	Indeterminado
BPD	1	5 anos
Pensão por Morte	26	5 anos
	24	10 anos
	4	15 anos
	3	20 anos
	2	25 anos
	29	Indeterminado

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GEPRE

Na avaliação atuarial de 2016, pode-se notar que o Novo Plano Copasa ainda é um plano jovem, com 90% da massa total representada por participantes ativos, com idade média de 44,3 anos, e com um período médio contributivo para alcançar a idade de aposentadoria de 14,4 anos. Ressalte-se também que, no Plano, as regras de elegibilidade são, concomitantemente, a idade de 58 anos e a cessação do contrato de trabalho com a Copasa, sendo possível antecipar a idade mínima a partir dos 55 anos.



Tabela 7 – Dados Estatísticos de Participantes Ativos

Ativos	Descrição	2016	2015
	Quantidade		9.717
	Idade Média (em anos)	44,25	44,49
Autopatrocinados	Quantidade	158	168
	Idade Média (em anos)	47,81	47,23
Tempo Médio de Serviço Futuro (em nº de anos)		14,36	13,76
Média dos Salários de Participação (R\$)		4.049,92	3.862,41

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/Bases Avaliações Atuariais

Tabela 8 – Dados Estatísticos de Assistidos

Assistidos	Aposentados		Pensionistas	
	2016	2015	2016	2015
Quantidade	1.046	662	86	133
Idade Média (em anos)	62,32	63,21	60,39	61,06
Benefício Médio (R\$)	2.533,37	2.021,73	1.775,83	1.617,86
Folha Mensal (R\$)	2.649.901,72	1.338.385,42	152.721,71	215.174,84

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/Bases Avaliações Atuariais

Tendo em vista as características da atividade econômica da patrocinadora, que tem por objetivo prover soluções em abastecimento de água, esgotamento sanitário e resíduos sólidos, a Copasa possui a maior massa de participantes do sexo masculino, representando 90,44% dos ativos totais. Essa mesma característica é refletida no número de aposentados do Plano, que representa 84,23% do sexo masculino. A inversão se dá no número de pensionistas que, em sua maioria, são mulheres, representando 95,35% do total.

CONTRIBUIÇÕES

O Novo Plano Copasa prevê contribuições mensais, que variam entre 3% e 10%, em intervalos de 0,5%, aplicáveis sobre o salário de participação do ativo. Em 2016 o montante das contribuições vertidas ao Plano foi de R\$ 72.704.736,69. O percentual de contribuição, de livre escolha do participante, pode ser revisto anualmente, no mês de agosto. A Copasa realiza contribuições paritárias mensais, nos mesmos níveis escolhidos pelo participante, o que contribui sobremaneira para o aumento do saldo de contas.

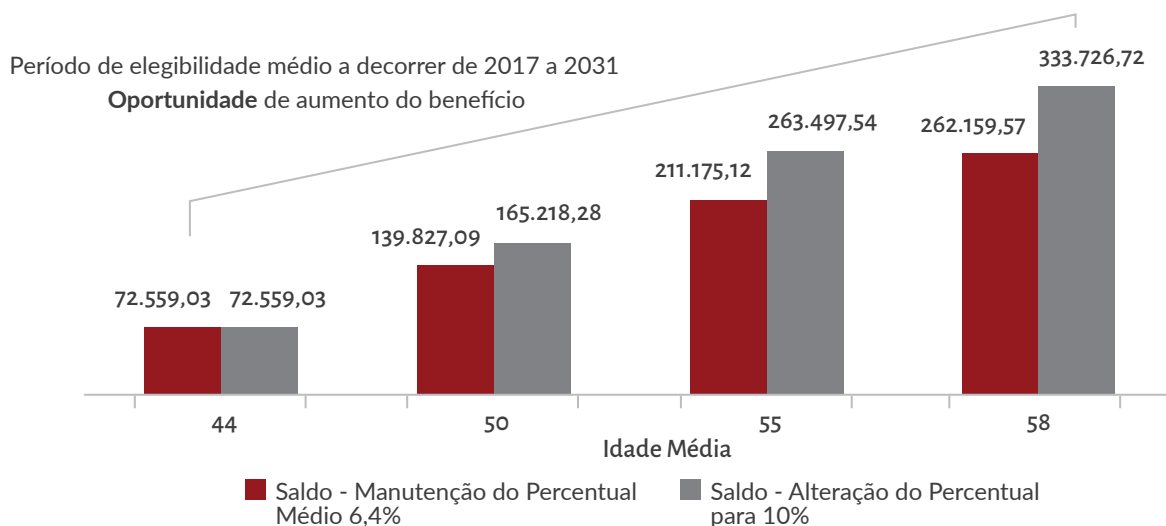


Em 2016, no período de alteração do percentual contributivo, a partir das contínuas ações de educação previdenciária promovidas pela Libertas, das 783 alterações realizadas, 66,67% foram de incremento do percentual de contribuição, saindo na média de 5,19% para 8,04%, correspondendo a um aumento de 54,90%.

Comparando as contribuições existentes e com as que foram alteradas, ocorreu um incremento de 23,89% no saldo de contas projetado para o período médio de 14,36 anos restantes para a aposentadoria desses participantes.

Tal questão se verifica no gráfico 24, que compara, a partir do saldo médio de contas existente, de R\$ 72.559,03, com a contribuição média atual de 6,41% e a máxima de 10%, para todos os ativos, e projeta a partir da idade média dos ativos de 44,25 anos. Considerando que os participantes ativos ainda têm, em média, 14,36 anos para alcançar a aposentadoria e um aumento médio contributivo de 6,41% para 10%, o saldo de conta projetado médio de R\$ 262.159,57 passaria para R\$ 333.726,72.

Gráfico 24 – Evolução do saldo de contas pelo aumento de contribuição



Na tabela 9, a seguir apresentada, distribuímos os saldos projetados no gráfico 24 pela contribuição média atual e pela máxima projetando os benefícios por um período de 15, 25 e por tempo indeterminado, calculado atuarialmente para cobrir toda a expectativa de vida do participante.

Tabela 9 – Simulação de benefício, conforme opção de renda

Opção de Renda aos 58 anos	Benefício estimado - Manutenção do Percentual Médio de 6,4% (R\$)	Benefício estimado - Alteração do Percentual para 10% (R\$)
Benefício por 15 anos	1.344,41	1.711,42
Benefício por 25 anos	806,64	1.026,85
Benefício por Prazo Indeterminado*	1.371,25	1.745,59

*Considerando Fator Atuarial sem reversão em pensão, aos 58 anos para participante do sexo masculino.

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT



Portanto, fica registrada a importância para que os participantes aumentem as contribuições vertidas nos próximos anos, ou até mesmo façam contribuições extraordinárias, potencializando a formação de reservas para, no futuro, se transformarem em aposentadorias mais robustas, bem como para que a escolha sempre compare os benefícios por prazos indeterminados, que protegem os aposentados provendo renda de acordo com o caráter previdenciário do Plano.

BENEFÍCIOS

O Novo Plano Copasa realiza o pagamento de benefícios nas seguintes modalidades:

- Aposentadoria normal (a partir dos 58 anos de idade);
- Aposentadoria antecipada (a partir de 55 anos);
- Aposentadoria por invalidez;
- Auxílio-reclusão;
- Pensão por morte;
- Benefícios decorrentes das opções pelos institutos do benefício proporcional diferido ou da portabilidade.

Os benefícios previdenciários do Novo Plano Copasa são pagos por meio da transformação do saldo da Conta Individual de Benefício em renda mensal por Prazo Indeterminado ou Prazo Certo (de 5, 10, 15, 20 ou 25 anos). A opção pela forma de recebimento do benefício pode ser revista pelo participante a cada 5 anos, tanto o prazo quanto o tipo de renda.

A seguir, é apresentada a distribuição dos benefícios já pagos pelo Novo Plano Copasa de acordo com as opções efetuadas pelos participantes:



Gráfico 25 – Distribuição de benefícios por tempo de renda



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT

Aposentar-se é um ato individual, e escolher e decidir pelo prazo de aposentadoria deve considerar três elementos importantes: o valor de aposentadoria, o tempo de vida e a qualidade com que se pretende usufruir esse tempo. Com o aumento da expectativa de vida do brasileiro e o desejo natural de desfrutar desse tempo maior com mais qualidade, escolher renda e prazo aderentes ao perfil do participante é fundamental. Pense no futuro, planeje, discuta com seus familiares qual é a melhor opção, certo de que o benefício previdenciário mais adequado é o que o protege no longo prazo.

Em 2016, o total de benefícios pagos pelo Novo Plano Copasa foi de R\$ 42.836.155,69, conforme demonstrado na tabela seguinte:

Tabela 10 – Folha de Benefícios Novo Plano Copasa – Em 31/12/2016

Tipo de Benefício	Quant. Benefícios concedidos em 2016	Quant. Total de Benefícios	Valor Pago por tipo de benefício em 2016 (R\$)
Aposentadoria Normal	317	736	34.708.443,85
Aposentadoria Antecipada	106	188	4.731.450,56
Aposentadoria por Invalidez	12	148	1.232.164,44
Benefício Proporcional Diferido	1	1	4.983,89
Pensão por Morte	10	83	1.851.786,70
Aposentadoria por Invalidez Acidentária	-	27	302.131,82
Auxílio Reclusão	-	1	5.194,43
TOTAL	446	1.184	42.836.155,69

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GEPRE



PATRIMÔNIO

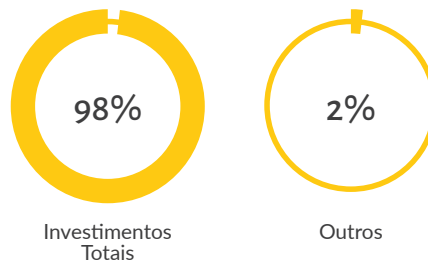
O patrimônio do Novo Plano Copasa é composto por: Investimentos; Valores a receber referentes a contribuições mensais e aos contratos firmados junto às patrocinadoras; Obrigações operacionais; Contingências; Fundos; e Provisões Matemáticas.

A fim de demonstrar e detalhar a composição patrimonial do Novo Plano Copasa, os itens a seguir demonstram:

I - Bens e Direitos totais: R\$ 1,06 bilhão

O gráfico 26 demonstra a distribuição dos bens e direitos constantes no Plano de Benefícios. Em seguida, os seus principais componentes serão detalhados.

Gráfico 26 – Composição dos Bens e Direitos totais - Exercício de 2016



Fonte: Fundação Libertas/DIAF/GECOT

INVESTIMENTOS

Os planos de Contribuição Definida formam reservas individuais, em nome do empregado, a partir das contribuições do participante e da patrocinadora, bem como dos retornos dos investimentos do mercado financeiro com o objetivo de formar uma poupança previdenciária para o momento da sua aposentadoria, quando esse valor acumulado será transformado em um benefício pago que será adicionado ao da previdência oficial, administrada pelo INSS.

Tal proteção nasceu da preocupação da patrocinadora com o futuro dos seus empregados após a vida laborativa, devido à redução da renda em função dos limites e redutores da aposentadoria a ser recebida pelo INSS em comparação com a remuneração na vida ativa.

Independentemente da renda ao se aposentar, todos os trabalhadores acabam sendo afetados pela redução desse valor. Quanto maior o salário na data da aposentadoria, maior será a defasagem em relação ao valor recebido pela Previdência Social, mas mesmo os menores salários são afetados, pois os empregados deixam de receber os demais benefícios quando da aposentadoria, tais como: auxílio alimentação, refeição e do plano de saúde. Trata-se, portanto, de política de recursos humanos da empresa



patrocinadora, que visa atender três quesitos: reter seus talentos, diferenciar os benefícios aos empregados e proteger a vida pós-emprego.

Nesse contexto, a Libertas administra cada Plano e seus recursos de forma segregada e orientada por um processo de investimento e de formação das reservas técnicas, fundos e provisões, que possibilitam pagar as aposentadorias e pensões futuras.

Para a boa gestão dos recursos, a Libertas conta com um Manual de Investimentos que, em essência, caracteriza e estabelece um guia de boas práticas, recomendadas à gestão dos recursos. Apontando os procedimentos adotados pela entidade em seus processos operacionais e de gestão, aliando a mitigação de riscos à maximização do retorno dos investimentos.

A gestão dos Planos administrados pela Libertas tem por diretriz a gestão de ativos no longo prazo, foco prioritário de todo plano previdencial administrado por uma entidade fechada de previdência complementar. Ou seja, para honrar os benefícios para aposentadoria, a gestão deve ser orientada para propiciar o pagamento de benefícios no curto, médio e longo prazo do Novo Plano Copasa.

Para o novo Plano Copasa, assim como para os demais planos de Contribuição Definida, a carteira de investimentos e cada ativo nela composta devem ser precificados e registrados, marcados, a preços de mercado. Dessa forma, no Novo Plano Copasa o seu patrimônio sempre está refletido a preços que os ativos valem na data de hoje, por preços praticado no mercado. Assim as cotas individuais do participante, sempre refletem preços dos ativos na data, evitando-se, assim, que os pagamentos realizados pelo plano (Benefícios, Resgates e Portabilidades), quando efetuados, transfiram rendas entre as contas individuais. Dessa forma, a marcação a mercado evita que transferências sejam feitas com preços desalinhados, chamados fora de mercado, transferindo riqueza entre as contas individuais. Esse fato torna o plano mais suscetível a oscilações de preço, mas protege cada participante de acordo com o seu direito.

Nesse contexto, os resultados do Novo Plano Copasa devem ser sempre acompanhados, verificando-se a rentabilidade obtida no curto prazo, mas analisando com ênfase no alcance de seus objetivos e resultados no longo prazo. Ainda no acompanhamento dos retornos é sempre importante comparar a rentabilidade com os indicadores de mercado e com os demais fundos de pensão. Essas comparações deixam o Novo Plano Copasa em situação privilegiada, pois os resultados, mesmo em períodos difíceis, superam os principais índices divulgados pelo mercado. E, isso com uma carteira bastante conservadora e com baixo risco de crédito.

Mais importante do que o mês em que houve rentabilidade negativa é saber se o Plano vem obtendo retornos que, quando acumulados, são capazes de superar a inflação e gerar ganhos reais.

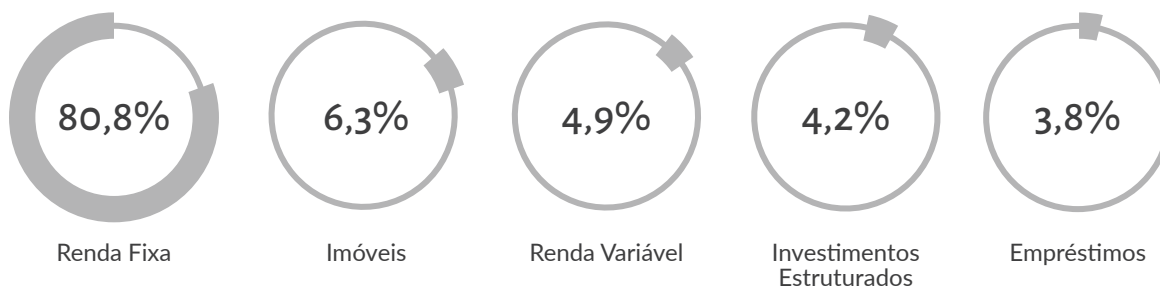
A Fundação Libertas, para reduzir a volatilidade das carteiras dos planos de Contribuição Definida (CD), tem na diversificação de investimentos, por meio de diferentes estratégias, um dos mais importantes conceitos para o planejamento financeiro do Novo Plano. Para lidar com as mudanças no cenário econômico, seguir a política para o longo prazo e alinhar os investimentos periodicamente também contribuem para o sucesso das escolhas dos ativos, que se adequam às mudanças do dia a dia permitindo atingir os objetivos definidos de acordo com o perfil do plano, as expectativas de rendimento no longo prazo e, obviamente, os objetivos estabelecidos para as aplicações. Na tabela 11 e gráfico 27, temos a distribuição da alocação dos investimentos e a distribuição em cada segmento, de acordo com a legislação e com a respectiva política de investimentos. Essa diversificação é realizada com o objetivo de aumentar a rentabilidade e, ao mesmo tempo, reduzir os riscos.

Tabela 11 – Composição dos Investimentos (em R\$ milhares)

Segmento de Aplicação	Valor (R\$)	Alocação Atual	Limite de Exposição
Renda Fixa	842.983	80,8%	100,00%
Renda Variável	51.384	4,9%	10,00%
Investimentos Estruturados	43.927	4,2%	10,00%
Investimentos no Exterior	-	0,0%	1,00%
Imóveis	65.424	6,3%	8,00%
Empréstimos	39.412	3,8%	15,00%
Recursos Garantidores	1.043.190	100,00%	
Reservas para Exigíveis	62		
Investimentos Totais	1.043.252		

Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV

Gráfico 27 – Distribuição dos Investimentos – R\$ 1,043 bilhão



Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV

A definição dos limites de alocação do Novo Plano Copasa todo ano é efetuada a partir de estudos técnicos, considerando as características específicas do plano, que podem ser resumidas da seguinte forma:

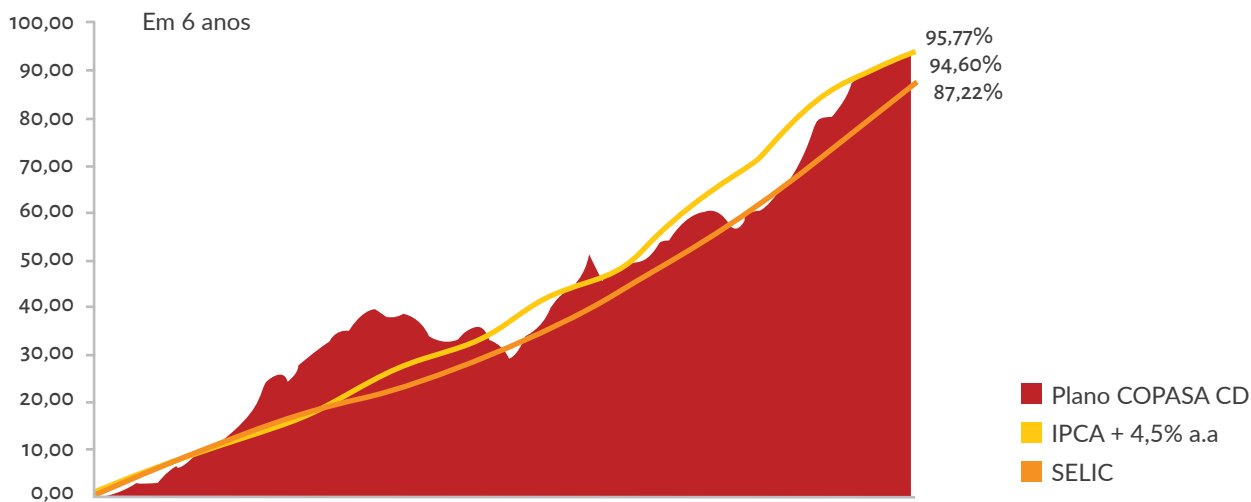
- Objetivo de rentabilidade par o Novo Plano Copasa – IPCA + 4,50% ao ano;
- Necessidade de liquidez (programação do fluxo de pagamento de benefícios frente às contribuições do Plano); e
- Expectativa de rentabilidade da atual carteira de investimentos e o cenário para reinvestimentos em períodos futuros.

Ainda em relação às informações da tabela 11, inserimos o termo Recursos Garantidores, que representa a parcela do Ativo total do plano, composta pelos investimentos, já deduzidos de suas exigibilidades, obrigações decorrentes das aplicações financeiras, cujo montante serve de base de cálculo para verificação dos limites de enquadramento dos investimentos, conforme a Resolução 3.792/2009.



Rentabilidade do Novo Plano Copasa

Gráfico 28 – Rentabilidade do Novo Plano Copasa comparada com os principais indicadores de mercado desde janeiro de 2011



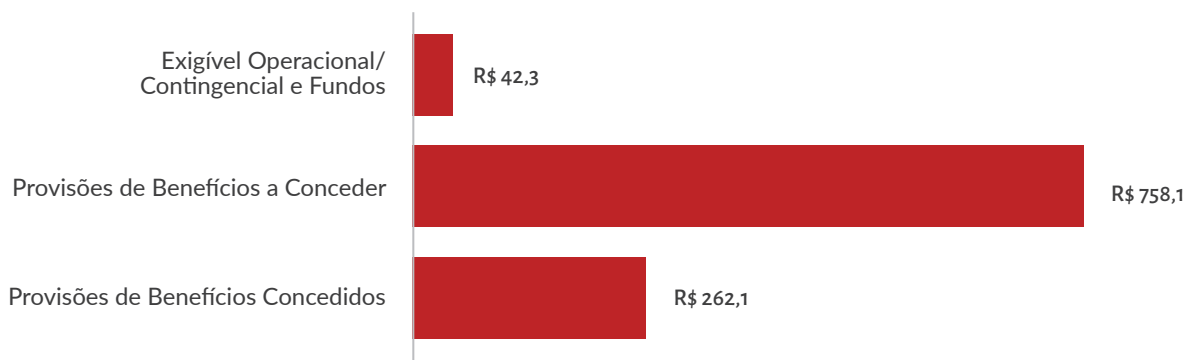
Fonte: Fundação Libertas/GEFIN/COINV

No longo prazo, os investimentos do Novo Plano Copasa apresentaram rentabilidade superior à Selic e ao seu Índice de Referência (IPCA+4,5% aa). Desde 2011, o plano rendeu 95,77%, o índice de referência 94,60% e Selic 87,72%, ou seja, ficou 101,2% do seu benchmark (IPCA+4,5% aa). No ano de 2016, o plano obteve resultado de 19,97%, enquanto a mediana dos Fundos de Pensão (Amostra Aditus planos CD) rendeu 15,03% e a inflação no período foi de 6,29%, ou seja, além de superar o mercado, o Novo Plano Copasa teve um ganho real de 12,9% em 2016.

II – Obrigações totais: R\$ 1,06 bilhões

As obrigações do Novo Plano Copasa são compostas pelo conjunto de benefícios concedidos e a conceder, acrescidos das demais obrigações existentes com o rol de benefícios. No gráfico 29, listamos os principais componentes e detalhamos os valores referentes às Provisões de Benefícios Concedidos e às Provisões de Benefícios a Conceder agrupadas no item denominado “Resultados Atuariais”.

Gráfico 29 – Composição das Obrigações Totais - Exercício de 2016 (em R\$ milhões)



Fonte: Fundação Libertas/DIAF/GECOT

PROVISÕES DE BENEFÍCIOS

Em face da sua modalidade de Contribuição Definida, o Novo Plano Copasa não apresenta desequilíbrio (déficit ou superávit), uma vez que os saldos individuais de cada participante formam o patrimônio de cobertura, conjunto de recursos que permite atribuir a cada participante a soma das reservas matemáticas que representam as obrigações do plano para com participantes e assistidos. De forma que as reservas matemáticas são permanentemente ajustadas pela variação patrimonial.

A síntese dos resultados do plano, na posição de 2016 e 2015, é apresentada na tabela 12:

Tabela 12 – Síntese dos resultados do plano – Avaliação Atuarial de 2016 e 2015

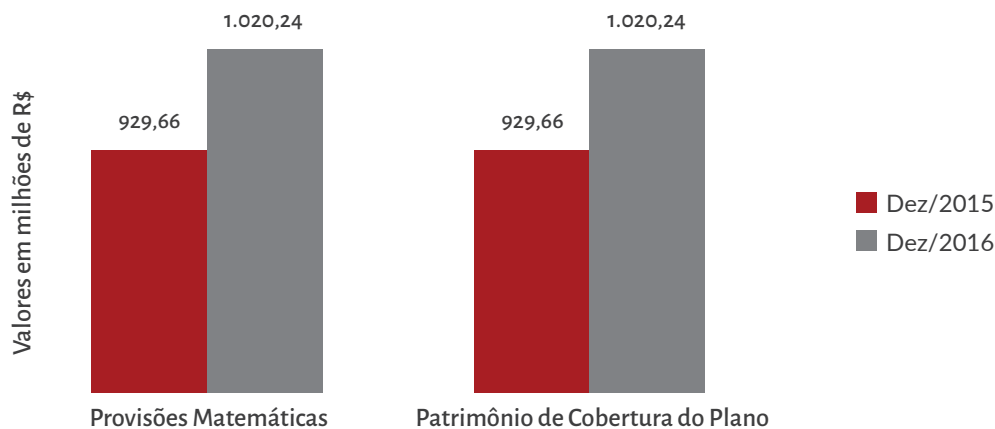
Descrição	Dez/2016	Dez/2015	Varição (%)
Patrimônio de Cobertura¹	1.020.236.996,10	929.661.449,23	9,74%
Provisões Matemáticas²	1.020.236.996,10	929.661.449,23	9,74%
Benefícios Concedidos ³	262.108.511,62	143.226.195,27	83,00%
Benefícios a Conceder ⁴	758.128.484,48	786.435.253,96	-3,60%

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/Estudos Atuariais de 2016 e 2015

1. É o conjunto dos bens destinados à cobertura dos benefícios determinados pelo regulamento do plano.
2. Corresponde ao montante acumulado dos saldos de contas destinado aos pagamentos dos benefícios atuais e futuros.
3. Corresponde ao montante acumulado nos saldos de contas para pagamento dos benefícios que já foram concedidos.
4. Corresponde ao montante acumulado nos saldos de contas para pagamento dos benefícios que serão concedidos aos participantes que ainda não estão recebendo benefício.

Comparativamente ao exercício de 2015, as Provisões Matemáticas do Novo Plano Copasa variaram 9,74%, tendo sido registrado o montante de R\$ 1,020 bilhão em 31/12/2016.

Gráfico 30 – Patrimônio de Cobertura X Provisões Matemáticas – Exercícios de 2016 e 2015



Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/Estudos Atuariais de 2016 e 2015



A rentabilidade patrimonial do Novo Plano Copasa foi calculada pela variação dos valores das cotas e auferida no período de janeiro a dezembro de 2016, resultando em um percentual positivo de 19,45%.

Pelo fato de ter todos os seus benefícios estruturados na modalidade de Contribuição Definida, o Novo Plano Copasa não possui custo calculado atuarialmente, exceto com relação ao custo do Saldo Projetado para benefícios de Aposentadoria por Invalidez, Pensão por Morte de Participante e Benefício de Auxílio-Reclusão.

RESULTADOS ATUARIAIS

Os compromissos são apurados pelo atuário responsável técnico do Plano com base nas informações cadastrais e saldos de contas coletivas e individuais de participantes e assistidos, devidamente consistidas e validadas.

Na tabela 13, são apresentadas as hipóteses biométricas, econômicas e financeiras mais aderentes e adequadas às características da massa de participantes e assistidos do Novo Plano Copasa. Como o Plano não é calculado atuarialmente, tais hipóteses são empregadas apenas no cálculo da renda mensal por Prazo Indeterminado e na determinação do custo do Saldo Projetado, para cobertura dos benefícios de aposentadoria por invalidez, pensão por morte de participante e benefício de auxílio-reclusão. Dessa forma, esses parâmetros não têm influência na solvência, liquidez e equilíbrio econômico, financeiro e atuarial do plano.

Renda Mensal por Prazo Indeterminado é calculada atuarialmente considerando a taxa de juros, tábua de sobrevivência e o saldo da Conta Individual de Benefício - CIB (líquida do saque à vista, se houver), e recalculada anualmente em maio, com base no saldo remanescente da conta CIB.

Tabela 13 – Hipóteses atuariais do Novo Plano Copasa – Avaliação Atuarial de 2016 e 2015

Hipótese	Avaliação	
	2016	2015
Regime Financeiro ¹	Capitalização para todos os benefícios	
Método Atuarial ²	Acumulação Financeira para todos os benefícios	
Taxa de Juros Técnico Atuarial ³	4,50%	
Tábua de Mortalidade Geral/Sobrevivência ⁴	AT - 2000 (Suavizada em 10%) M&F	
Tábua de Mortalidade de Inválidos ⁴	AT - 49 - M AGRAVADA EM 100%	
Tábua de Entrada em Invalidez ⁴	LIGHT FRACA (Suavizada em 60%)	LIGHT MÉDIA

Fonte: Fundação Libertas/DISE/GECAT/Estudos Atuariais de 2016 e 2015



1. Regime de financiamento do plano.
2. Metodologia adotada pelo atuário para estabelecer o nível de constituição das reservas necessárias à cobertura dos benefícios estruturados no método financeiro de capitalização, em face das características do plano.
3. Hipótese utilizada na avaliação atuarial destinada a projetar o comportamento, a longo prazo, dos retornos dos investimentos dos recursos garantidores, excluído o efeito da inflação, e também para determinar o valor do benefício por prazo indeterminado.
4. Instrumentos estatísticos e demográficos utilizados pelos atuários para medir, em cada idade, as probabilidades dos eventos de morte e sobrevivência, bem como de entrada em invalidez de determinado grupo de pessoas vinculadas ao plano.

Custeio Administrativo (Taxa de Administração)

O Custeio Administrativo representa o montante gasto para pagamento das despesas com a estrutura, funcionamento e gestão da Fundação Libertas, descritas neste Relatório Anual.

No ano de 2016, o Custeio Administrativo do Novo Plano Copasa foi de R\$ 9,8 milhões, que equivale a 0,94% dos Recursos Garantidores do Plano. Na Fundação Libertas, a média do custeio administrativo per capita correspondeu ao valor de R\$ 83,82 por mês, equivalente a R\$ 1.005,82 no ano.

Para melhor comparação do Custeio Administrativo da Fundação Libertas, frente às demais EFPC, utilizamos o Estudo das Despesas Administrativas elaborado pela PREVIC, no qual o valor médio das despesas de EFPC com perfil ou tamanho próximo da Libertas, no exercício de 2014 data do último estudo, foi de R\$ 1.106,95 por ano, Portanto muito maior que o da Libertas.

Fonte: Série de Estudos Número 6 - Divulgação das Despesas Administrativas das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - Exercício 2014: Média de despesas per capita, de acordo com a quantidade de participantes das entidades (Item 6.2) – Entidades com mais de 5000 participantes e Classificação por Ativo Total entre 2 bilhões a 15 bilhões.

DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Tendo em vista que o Novo Plano Copasa é jovem, está aberto a novos participantes e em fase contributiva, com um número de participantes ativos com uma idade média de 44,45 anos o principal desafio e, também, a maior oportunidade para o Plano será construir a formação de Educação Previdenciária e Financeira.

De um lado, como Plano de Contribuição Definida, temos que os principais riscos inerentes ao Plano são, principalmente, de exposição aos Investimentos.

Como a carteira de investimentos do Novo Plano possui 80,8% dos investimentos alocados no segmento de Renda Fixa, considerados de menor risco no mercado financeiro, retornando no vencimento o capital investido adicionado da rentabilidade contratada, ações de Educação Previdenciária promovidas pela Libertas devem estimular e promover o conhecimento sobre tais ativos e sua qualidade.

Outro aspecto importante é sobre a forma de precificar os ativos, pela marcação ao mercado, que trazem maior oscilação e, ao mesmo tempo, proteção aos participantes, e exigem desses um maior



conhecimento sobre os ciclos econômicos, sobre a importância de ter disciplina e, principalmente, para adequar as suas escolhas no tempo.

Item também relevante diz respeito ao aspecto contributivo. No Novo Plano Copasa, o valor do benefício de aposentadoria depende diretamente da formação das reservas de cada participante. Por esse motivo, justifica-se a necessidade de o participante ter em mente tanto o aumento de suas contribuições quanto a disciplina para a formação do seu saldo de contas, que qualificará o seu benefício.

Por fim, estar antenado e cada vez mais conhecedor das oportunidades na alocação dos investimentos, visto que o cenário segue desafiador, e demandará ajuste táticos nos momentos de maior instabilidade dos mercados com as oportunidades de investimentos.

Tão relevante quanto os investimentos é o acompanhamento permanente do participante da formação do saldo de contas individual, inclusive para a oportunidade de revisão anual de seu percentual contributivo e até para aportes periódicos que visam à melhoria do seu benefício futuro.

Para enfrentar esses desafios a Libertas aprimorou o atendimento e o assessoramento aos Participantes, com o uso de simuladores de contribuição e benefício, permitindo ao participante melhor planejar para o alcance da renda de aposentadoria desejada por meio da revisão da sua contribuição e da verificação da possibilidade de aportes adicionais, ao longo da fase laboral.

Para 2017 a Libertas irá potencializar as ferramentas disponibilizadas, ampliar e fomentar a todos os seus participantes a tomada de conhecimento sobre as questões Previdenciárias, Financeiras e de Qualidade de vida para apoiar as escolhas e decisões dos seus participantes e beneficiários.



GLOSSÁRIO

Termos comuns na gestão de planos de previdência

Aposentadoria - benefício concedido ao segurado por regime de previdência social e/ou pela previdência complementar, decorrente do cumprimento de exigências regulamentares.

Assistido - participante de Plano de Benefícios, ou seu beneficiário, em gozo de benefício de prestação continuada.

Ativo da Entidade - somatório de todos os bens e direitos acumulados pela EFPC, considerando todos os Planos de Benefícios que ela administra.

Atuária - Ciências Atuariais é o ramo da Matemática com atuação nas áreas de avaliação de riscos, cálculos no setor de seguros, pecúlios, planos de aposentadoria, pensões, financiamento e capitalização.

Atuário - pessoa graduada em Ciências Atuariais, registrada no IBA, responsável por lei, a quem compete privativamente a elaboração dos planos técnicos, avaliando riscos, fixando prêmios, contribuições e indenizações, e a avaliação das reservas matemáticas das empresas privadas de seguros, capitalização, entidades de previdência social ou complementar. No mercado econômico financeiro, promove pesquisas e estabelece planos e políticas de investimentos e amortizações.

Autopatrocinado - participante que, após sofrer perda parcial ou total de remuneração no patrocinador, opte por manter sua contribuição anterior, assumindo adicionalmente a contribuição do patrocinador relativa à parcela reduzida, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos níveis anteriormente praticados, observado o Regulamento do Plano de Benefícios.

Autopatrocínio - instituto que faculta, ao participante que sofrer perda parcial ou total de remuneração, a manutenção da sua contribuição anterior e a assunção da contribuição do

patrocinador em relação à parcela reduzida, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos níveis anteriormente praticados, observado o Regulamento do Plano de Benefícios.

Avaliação Atuarial - estudo realizado periodicamente, apoiado em levantamento de dados estatísticos da população estudada e em bases técnicas atuariais, por meio do qual o atuário avalia o valor dos compromissos e o valor dos recursos necessários à garantia da solvência e equilíbrio do Plano de Benefícios.

Balanco Patrimonial - demonstrativo que tem por finalidade apresentar a posição financeira e patrimonial da EFPC em determinada data.

Benchmark - índice ou indicador de desempenho que serve como parâmetro de comparação para os fundos e outros investimentos.

Beneficiário - dependente do participante, ou pessoa por ele designada, inscrito no Plano de Benefícios nos termos do respectivo Regulamento, para fins de recebimento de benefícios por ele oferecidos.

Benefício de Prestação Continuada - benefício de caráter previdenciário pago periodicamente, sob a forma de renda ou de anuidades.

Benefício de Risco - benefício de caráter previdenciário cuja concessão depende da ocorrência de eventos não previsíveis, como a morte, a invalidez, a doença ou a reclusão.

Benefício Definido (BD) - modalidade de benefício cuja metodologia de cálculo é definida nos termos do Regulamento, sendo as contribuições determinadas atuarialmente de forma a garantir a sua concessão e manutenção nos níveis inicialmente contratados.



Benefício Proporcional Diferido (BPD) - instituto que faculta ao participante, em razão da cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito a benefício pleno programado, a interrupção de suas contribuições para o custeio de benefícios previdenciários, optar por receber, em tempo futuro, um benefício programado, quando do preenchimento dos requisitos regulamentares.

Benefício Saldado - benefício decorrente da descontinuidade do Plano de Benefícios, observadas as condições estabelecidas no Regulamento do Plano.

Cadastro Nacional de Plano de Benefícios (CNPB) - registro mantido pelo órgão fiscalizador das EFPCs de todos os Planos de Benefícios por elas administrados.

Cálculo Atuarial - metodologia de cálculo que adota os conceitos de risco inerentes às Ciências Atuariais.

Carência - prazo mínimo estabelecido no Regulamento do Plano de Benefícios para que o participante ou beneficiário adquira direito a um ou mais benefícios ou possa optar por institutos previstos no plano.

Contribuição - valor vertido ao Plano de Benefícios pelo participante, assistido ou patrocinador, para o custeio dos benefícios e das despesas administrativas, conforme definido no plano de custeio referente ao Plano de Benefícios.

Contribuição Definida (CD) - modalidade de benefício que tem como base de cálculo o montante constituído pelas contribuições vertidas para o seu custeio e o correspondente retorno líquido dos investimentos, apurado nos termos do Regulamento do Plano de Benefícios.

Contribuição Extraordinária - aquela destinada ao custeio de déficits, serviço passado e outras finalidades não incluídas na contribuição normal destinada ao custeio do Plano de Benefícios.

Contribuição Normal - aquela destinada ao

custeio dos benefícios previstos no respectivo plano.

Cota Previdencial - fração do patrimônio, atualizada pela rentabilidade dos investimentos ou pelo índice do plano, que permite apurar a participação individual no patrimônio total do Plano de Benefícios.

Custeio Administrativo - valor destinado à cobertura das despesas decorrentes da administração dos Planos de Benefícios de uma EFPC, conforme definido nos Regulamentos e respectivos planos de custeio.

Déficit Técnico - insuficiência patrimonial para cobertura dos compromissos do Plano de Benefícios.

Demonstrações Contábeis - conjunto de relatórios emitidos anualmente pelas EFPCs, compondo-se do Balanço Patrimonial, Demonstração de Resultados, Demonstração dos Fluxos Financeiros e respectivas notas explicativas às demonstrações contábeis.

Despesa Administrativa - valor gasto com a administração do Plano de Benefícios.

Despesa Contingencial - valor pertinente à ocorrência de fatos nas áreas previdenciais, assistenciais, administrativas, trabalhistas e fiscais, oriundos de interpretações divergentes, que merecerão decisões futuras, podendo ou não gerar desembolso pela EFPC.

Elegível - condição do participante ou beneficiário de Plano de Benefícios que cumpriu os requisitos necessários à obtenção de benefício oferecido pelo plano nos termos do respectivo Regulamento.

Equilíbrio Técnico Atuarial - expressão utilizada para denotar a igualdade entre o total dos recursos garantidores de um Plano de Benefícios, acrescido das contribuições futuras, e o total dos compromissos atuais e futuros desse plano.

Estatuto - conjunto de princípios e normas que norteiam a EFPC e definem as diretrizes para os



atos de seus órgãos de administração, deliberação e fiscalização.

Exigível Contingencial - somatório dos valores relativos a questões de origem previdencial, assistencial, administrativa e de investimentos, oriundos de interpretações divergentes que merecerão decisões futuras, podendo vir a gerar ou não desembolso pela EFPC.

Fator Atuarial - fator calculado com base em premissas que poderão ser de natureza financeira, biométrica e demográfica, dentre outras, com o objetivo de preservar o equilíbrio entre compromissos e obrigações recíprocas, a exemplo do cálculo de contribuições, prêmios de seguro etc.

Fundo Assistencial - aquele destinado à cobertura de despesas do plano assistencial.

Hipóteses / Premissas Atuariais - premissas ou hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras utilizadas pelo atuário na elaboração da avaliação atuarial do Plano de Benefícios, adequadas às características do conjunto de participantes e ao respectivo Regulamento.

Índice do Plano - índice econômico ou financeiro utilizado para corrigir monetariamente benefícios e outros valores do Plano de Benefícios, conforme definido no respectivo Regulamento.

Marcação pela curva do papel: Os títulos e valores mobiliários são atualizados pelo valor de compra mais a variação da taxa desde a emissão do papel até o seu vencimento.

Marcação a mercado: Atualização diária do valor de títulos e valores mobiliários, tendo como referência o preço de negociação no mercado secundário.

Meta Mínima Atuarial - valor mínimo esperado para o retorno de investimentos dos recursos garantidores do Plano de Benefícios, geralmente fixado como sendo a taxa de juros adotada na avaliação atuarial conjugada com o Índice do Plano.

Nota Técnica Atuarial (NTA) - documento técnico elaborado por atuário contendo as

expressões de cálculo das provisões, reservas e fundos de natureza atuarial, contribuições e metodologia de cálculo para apuração de perdas e ganhos atuariais, de acordo com as hipóteses biométricas, demográficas, financeiras e econômicas, modalidade dos benefícios constantes do Regulamento, métodos atuariais e metodologia de cálculo.

Parecer Atuarial - documento elaborado pelo atuário no qual certifica o nível de reservas e situação financeiro-atuarial do plano em determinada data, expressa seus comentários técnicos a respeito dos métodos, hipóteses, dados e resultados obtidos na avaliação atuarial do Plano de Benefícios, faz recomendações e expressa conclusões sobre a situação do plano ou qualquer outro assunto inerente a sua competência.

Participante - pessoa física que adere ao Plano de Benefícios administrado por uma entidade fechada de previdência complementar.

Passivo Atuarial - valor atual, calculado atuarialmente, dos compromissos presentes e futuros do Plano de Benefícios para com a sua massa de participantes na data da avaliação.

Pensão - benefício assegurado a beneficiário na eventualidade de falecimento do participante ou assistido, consistente no pagamento de prestações continuadas, observadas as condições do Regulamento do Plano de Benefícios.

Pensionista - beneficiário em gozo de pensão pelo Plano de Benefícios.

Plano de Benefícios - conjunto de regras definidoras dos benefícios de caráter previdenciário, bem como as relações jurídicas estabelecidas entre seus participantes, patrocinadores ou instituidores, comum à totalidade das pessoas que a ele aderem, e que possui independência patrimonial, contábil e financeira.

Plano de Custeio - documento elaborado, com periodicidade mínima anual, pelo atuário responsável pelo acompanhamento do Plano de Benefícios, no qual é estabelecido o nível de contribuição necessário à constituição das suas reser-



vas garantidoras de benefícios, fundos e provisões, e à cobertura das demais despesas, em conformidade com os critérios fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.

Plano Saldado - plano em que os benefícios são do tipo benefício saldado.

Portabilidade - instituto pelo qual o participante, após a cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito a benefício pleno e desde que cumpridos os requisitos regulamentares, desliga-se do Plano de Benefícios, transferindo os recursos financeiros correspondentes ao seu direito acumulado para outro plano operado por EAPC ou EFPC, desde que cumpridos os requisitos do Regulamento.

Recursos Garantidores - parcela do Ativo destinada à cobertura dos benefícios oferecidos pelo plano. Corresponde à diferença entre o Ativo do Plano e os exigíveis: operacional, financeiro, administrativo e assistencial, bem como os fundos previdencial e administrativo.

Regulamento - instrumento que veicula o conjunto de normas disciplinadoras do Plano de Benefícios.

Reserva de Contingência - conta contábil que registra o valor do Superávit Técnico do Plano de Benefícios, limitada a 25% do valor da reserva matemática, com o objetivo de oferecer garantia para os benefícios do Plano de Benefícios.

Reserva de Poupança - ver “Resgate”.

Reserva Matemática - valor monetário que designa os compromissos da EFPC em relação a seus participantes em uma determinada data. Corresponde à soma da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder (RM- BAC) e a Reserva Matemática de Benefícios Concedidos (RMBC).

Resgate - instituto pelo qual o participante, após a cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, e antes da aquisição de direito a benefício pleno, desliga-se do Plano de Benefícios, optando por receber de volta no mínimo o valor atualizado de

suas contribuições pessoais vertidas ao Plano de Benefícios, descontadas as parcelas de custeio administrativo e dos benefícios de risco.

Retirada de Patrocínio - rompimento do vínculo da empresa patrocinadora com o Plano de Benefícios, autorizado mediante processo próprio perante o órgão fiscalizador, na forma da lei.

Reversão em Pensão - conversão do benefício de aposentadoria em pensão, decorrente do falecimento do participante assistido, a ser paga aos seus beneficiários, observado o disposto no Regulamento do Plano de Benefícios.

Risco - possibilidade de ocorrência de perda ou de ganho em virtude de desvio na meta estabelecida, provocado por acontecimento aleatório.

Salário de Participação - base para o cálculo de contribuição a ser vertida para o Plano de Benefícios.

Salário Real de Benefício (SRB) - base para o cálculo de benefício do plano, apurada conforme determinado no Regulamento.

Saldo Acumulado - montante formado pela acumulação das contribuições vertidas pelo participante e/ou pelo patrocinador, acrescido da rentabilidade auferida, conforme definido no Regulamento do Plano de Benefícios, que será utilizado para o cálculo de benefício estruturado na modalidade de contribuição definida.

Seguridade Social - conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar aos cidadãos os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social, nos termos da Constituição Federal.

Superávit Técnico - excedente patrimonial para cobertura dos compromissos do Plano de Benefícios.

Suplementação - benefício de renda continuada paga ao assistido, conforme estabelecido no Plano de Benefícios administrado por uma EFPC.

Tábuas Biométricas - instrumentos estatísticos



e demográficos utilizados pelos atuários para medir, em cada idade, as probabilidades dos eventos de morte, sobrevivência, morbidez e invalidez de determinado grupo de pessoas vinculadas a um Plano de Benefícios.

**Tábua de Mortalidade / Tábua de Sobre-
vivência** - ver “Tábuas Biométricas”.

Taxa de Administração - percentual a ser aplicado sobre um valor-base, conforme definido nos regulamentos e respectivos planos de custeio, que resulta em valor destinado à cobertura das despesas decorrentes da

administração dos Planos de Benefícios de uma EFPC.

Taxa Real de Juros - taxa de juros equivalente ao crescimento dos ativos do Plano de Benefícios decorrente do retorno dos investimentos, apurada em um determinado período, descontado o efeito da inflação.

Termo de Portabilidade - documento que formaliza a transferência dos recursos correspondentes ao direito acumulado do participante entre entidades de previdência complementar, pelo exercício da Portabilidade.

Fonte: Dicionário de Termos Técnicos da Previdência Complementar Fechada – Abrapp (exceto os termos benchmark, marcação a mercado e marcação pela curva do papel, informados pela GEFIN/Fundação Libertas).



Termos comuns na gestão de planos de assistência à saúde:

ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar - órgão regulador dos planos de saúde em atividade no país.

APM - Autorização de Procedimentos Médicos - É o documento fornecido pela Libertas para autorizar o credenciado a realizar o procedimento solicitado.

Beneficiários - Usuários inscritos nos planos de saúde.

Consulta Eletiva - É uma consulta de caráter não emergencial e ocorre em consultório médico, em dia e horário previamente marcados.

Credenciados - Médicos, hospitais, laboratórios, clínicas e demais profissionais que mantêm contrato com a Libertas para a prestação de serviço assistencial.

Despesa assistencial - São os pagamentos efetuados à rede de credenciados por serviços prestados (consulta, exame, internação, tratamento etc.).

Emergência - Evento que implique em risco imediato de morte ou de danos físicos para o paciente.

Fundo Assistencial - É a reserva financeira de cada plano, oriunda do pagamento da mensalidade do beneficiário, para custear todas as despesas realizadas (administrativa, assistenciais e outras).

Guia médica - A Guia de Serviço Profissional/

Serviço Auxiliar de Diagnóstico e Terapia (SP/SADT) é o formulário padrão exigido pela ANS e utilizado pela Fundação Libertas para comprovar a realização de atendimento médico-hospitalar. A apresentação da guia médica assinada pelo beneficiário é obrigatória para o pagamento dos procedimentos ambulatoriais à rede credenciada e serve de base para o desconto da coparticipação de vida.

IN - Instruções Normativas editadas pela ANS para disciplinar os atos dos planos de saúde.

Plano Assistencial - Aquele que oferece a beneficiários inscritos serviços assistenciais à saúde, com custeio específico, contabilização e patrimônio mantidos em separado em relação aos planos de caráter previdenciário.

Prestadores vinculados - São profissionais que fazem parte do corpo clínico de hospital/clínica credenciada para atendimento aos beneficiários, mas não mantêm contrato com a Libertas.

Região de Saúde ANS - São grupos de municípios que compõem determinada região.

RN - Resoluções Normativas editadas pela ANS disciplinando os atos dos planos de saúde.

TISS - Troca de Informação em Saúde Suplementar.

Urgência - Evento resultante de acidente pessoal ou de complicações no processo gestacional.

Fonte: Gerência Assistencial da Libertas



O inteiro teor das Demonstrações Atuariais, Contábeis e de Investimentos relativas a 2016, consolidadas e segregadas por plano de benefícios, além dos pareceres do atuário, dos auditores independentes e dos órgãos estatutários, entre outros documentos pertinentes, estão disponíveis no site da Fundação (www.fundacaolibertas.com.br), publicado em Menu Principal/Patrimônio e Finanças/Relatório Anual de Informações/2016. O conjunto dos relatórios Anuais de Informação também está disponível na página da Fundação.

Canais de Comunicação da Fundação Libertas:

fundacaolibertas@fundacaolibertas.com.br

ouvidoria@fundacaolibertas.com.br

(31) 2111-3700 | 0800 704 3700

Envie suas sugestões para a elaboração do próximo Relatório Anual. Com a sua contribuição, a Libertas pode tornar mais simples e claro o entendimento sobre o seu plano previdencial ou de saúde.

Relatório Anual de Informações - RAI 2016

Maio/2016