



RELATÓRIO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

PRESTAÇÃO DE CONTAS
REF. ANO 2022

Equipe de Trabalho

Diretoria Executiva

Andreia Badia - Diretora Executiva
Antonio Arlindo Rodrigues da Silva - Diretor Financeiro

Conselho Deliberativo

Membro	Eleito / Indicado
Deivid Mora Machado	Eleito Titular
Maicon Pedro Pinto Martini	Eleito Titular
Salete Oleias Barbieri	Eleito Titular
Giovana Facchi Parisotto	Eleito Titular * Vaga Servidor Aposentado
Douglas Diems Morockoski Potrich	Eleito Suplente
Cladis Edineia Godinho Gaiiski	Eleito Suplente
Rudinete Bialeski	Eleito Suplente
Marizete Celia de Bastiani Cichocki	Indicado - Poder executivo
Vanderlei Potrick	Indicado Suplente - Poder Executivo
Sonia Lazzarotto	Indicado - Poder Legislativo
Elza Maria Madalozzo Cavagnolli	Indicado Suplente - Poder Legislativo

Conselho Fiscal

Membros	Eleito / Indicado
Junior Bedin	Eleito Titular
Robson Sari	Eleito Titular
Elizete Massolo	Eleito Titular * Vaga Servidor Aposentado
Ivanir Moreira Miski Rodrigues	Eleito Suplente
Iracema de Lourdes Carvalho	Eleito Suplente * Vaga Servidor Aposentado
Marisa Aparecida Zanin de Moraes	Eleito Suplente
Anderson Sotoriva	Indicado - Poder Executivo
Joselaine Beber Calioni	Indicado Suplente - Poder Executivo
Ederson Lanzarini Maran	Indicado - Poder Legislativo
Elizabeth Cristine de Toni Riselo	Indicado Suplente - Poder Legislativo

Comitê de Investimentos

Maicon Pedro Pinto Martini – Presidente Conselho Deliberativo

Andreia Badia - Diretora Executiva

Antonio Arlindo Rodrigues da Silva - Diretor Financeiro

SUMÁRIO

1 – APRESENTAÇÃO.....	5
1.1 Histórico	5
1.2 Equipe de trabalho.....	6
2- AÇÕES DESENVOLVIDAS.....	7
2.1 – Compensação Previdenciária - Comprev.....	7
2.2 – Reforma da Previdência	7
2.3 - Pró-Gestão	7
3 – GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	9
3.1 – Segurados do plano previdenciário.....	9
3.2 - Gestão da Concessão de Benefícios.....	11
3.3 – Atuarial	12
3.4 – Investimentos.....	15
4- PERSPECTIVAS PARA 2023.....	17

1 – APRESENTAÇÃO

A Prestação de Contas pela Diretoria Executiva do AmperePrevi é uma obrigação amparada na Lei 1781/2017 onde:

Art. 23. Aos Diretores Executivo e Administrativo-Financeiro, são estabelecidas competências específicas, obedecidas as normas constitucionais e infraconstitucionais.

Considerando a adesão do Instituto ao programa federal Pró-Gestão cujo objetivo é incentivar o RPPS a adotar melhores práticas de gestão previdenciária, buscando ampliar a profissionalização dos gestores, ampliar a transparência da gestão e tornar acessível ao público, informações de seu interesse.

Reforçando a obrigatoriedade da legislação municipal, o programa Pró-Gestão que está baseado em 03 (três) dimensões, sendo elas: - Controle Interno, Governança Corporativa e Educação Previdenciária, possui uma meta própria de prestação de contas, através do Relatório de Governança Corporativa, onde demonstra pontos da gestão como a transparência, equidade e a responsabilidade do RPPS.

1.1 Histórico

Para assegurar aos servidores do município de Ampére/PR a segurança previdenciária relativa aos meios para sobrevivência na melhor idade, ou mesmo, amparo aos beneficiários do segurado, a Lei Municipal 1781/2017 instituiu o Regime Próprio de Previdência Social do Município de Ampére, criando Instituto de Previdência do Município de Ampére – AmperePrevi.

O AmperePrevi, tendo em vista sua relativa recente criação, buscou posicionar-se de forma a ser reconhecido primeiramente por seus segurados, mas sem esquecer os demais aspectos que contribuem para sua existência. Desta forma, apresentamos nossa:

Missão: Garantir aos segurados e beneficiários os direitos previdenciários, observando os critérios que assegurem o equilíbrio financeiro e atuarial, a fim de contribuir para uma melhor qualidade de vida de seus participantes.

Visão: Sempre atuar de forma responsável a fim de garantir a saúde e longevidade do patrimônio previdenciário.

Valores: Acreditamos que os melhores comportamentos estão baseados nos melhores exemplos e com isso, entendemos que a essência dessa construção vale da transparência, respeito, ética, comprometimento, cooperação e eficiência.

1.2 Equipe de trabalho

Segundo a Lei Municipal nº 1781/2017 em vigor, o quadro de servidores do AmperePrevi é composto:

Art. 21 O AmperePrevi é administrado por uma Diretoria Executiva, que consiste no órgão de administração geral, assim constituída:

I - Diretor Executivo, considerado assim seu representante legal, com função executiva de administração superior sendo responsável por sua execução gerencial, operacional e administrativa.

II - Diretor Administrativo-Financeiro, com função administrativa na área de serviços gerais, patrimônio e controladora na área de benefícios.

2- AÇÕES DESENVOLVIDAS

2.1 – Compensação Previdenciária – Comprev

A Compensação Previdenciária é um ajuste de contas entre o RPPS/AmperePrevi, o RGPS/INSS e outros RPPS's que poderão efetuar livremente a compensação. Apesar da recente criação do Instituto, na realização do convênio com o INSS para a referida compensação financeira, descobriu-se valores devidos em aberto referente ao antigo Fundo de Previdência que foi extinto em 1999. De Acordo com o Termo de Acordo de Parcelamento e Confissão de Débitos Previdenciários realizado em dezembro de 2019, onde a responsabilidade é do Ente e devido ao bom entendimento entre a Prefeitura e o AmperePrevi, tais valores foram quitados quase na sua totalidade, ficando algumas pendências e o rateio mensal para ajuste.

2.2 – Reforma da Previdência

A Emenda Constitucional EC 103/2019 apresentou mudanças em todos os RPPS, não somente na concessão de benefícios, mas também, com relação a administração e organização;

Na avaliação atuarial 2022, referente a data-base 31/12/2021, o RPPS em 2022 migrou do status superavitário para o status deficitário, projetado principalmente pelo cenário econômico adverso, o que impulsionou a necessidade de adequações e melhorias na legislação previdenciária municipal;

As mudanças aprovadas na legislação previdenciária do AmperePrevi, contribuíram e muito, para amenizar o impacto atuarial/financeiro.

2.3 – Pró-Gestão

O Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos RPPS – Pró-Gestão, é um programa de certificação que visa ao reconhecimento de boas práticas de gestão adotadas pelos RPPS.



O AmpèrePrevi percebeu em 2021 a importância do programa e no ano de 2022 realizou o Termo de Adesão, como forma de aumentar ainda mais a profissionalização e transparência do Instituto.

O programa é composto por 24 metas, divididas em 03 pilares de gestão, sendo eles: Controles Internos, Governança Corporativa e Educação Previdenciária.

3 – GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

3.1 – Segurados do plano previdenciário

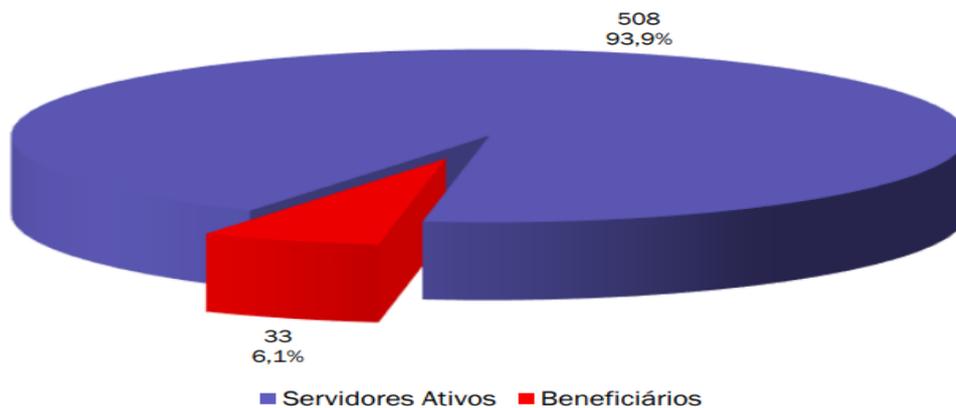
O Relatório de Avaliação Atuarial 2023 demonstra a distribuição de servidores e beneficiários segurados, bem como, possíveis desdobramentos.

ANEXO 2.1. DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES ATIVOS E BENEFICIÁRIOS

Ano-Base: 2023 Data-Base: 31/12/2022

Item	Ativos	Beneficiários	Total
Quantidade	508	33	541
Remuneração/Provento Médio (R\$)	3.853,59	5.218,87	3.936,87
Folha Mensal (R\$)	1.957.626,00	172.222,62	2.129.848,62

GRÁFICO I – DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES ATIVOS E BENEFICIÁRIOS



Fonte: Cálculo Atuarial 2023.

O presente quadro demonstra que há um total de 508 servidores ativos contribuindo para a manutenção de 33 servidores inativos assistidos (aposentados e pensionista). Desta forma, observa-se uma média de 15,3 servidores **ativos contribuindo para cada inativo**.

ANEXO 2.3. MÉDIAS DOS SERVIDORES ATIVOS IMINENTES

Ano-Base: 2023 Data-Base: 31/12/2022

Item	Masculino	Feminino	Total
Quantidade	9	38	47
Idade Média	63,7	56,9	58,2
Tempo de Serviço Total	31,4	28,8	29,3
Remuneração Média (R\$)	4.431,53	4.798,44	4.728,18

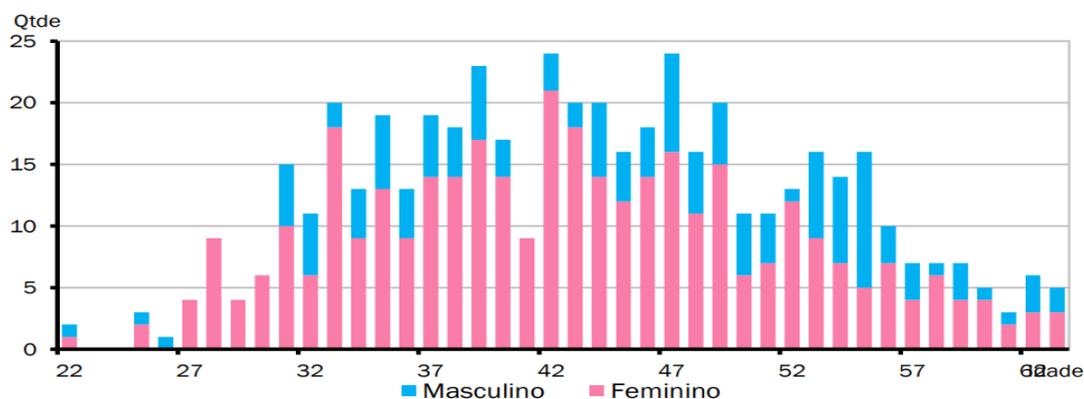
Fonte: Cálculo Atuarial 2023.

Observe que esta média de 15,3 servidores ativos contribuindo por cada servidor inativo pode sofrer variação no decorrer do período, tendo em vista a quantidade de 47 servidores em iminente estado de concessão de benefício, podendo vir a compor o núcleo de inativos.

Somente para demonstrar o impacto, supondo que todos os 47 servidores viessem a obter o benefício, sairíamos de uma proporção de 508/33 para uma proporção de 461/80 e a média de servidores contribuindo por inativo, cairia de 15,3 para 5,7.

A distribuição da população geral, por status.

GRÁFICO IV – DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES ATIVOS POR IDADE E SEXO



Fonte: Cálculo Atuarial 2023.

Merece destaque as características da população do sexo feminino, uma vez que o tempo de contribuição e a idade para aposentadoria são inferiores quando comparada as do sexo masculino, além de apresentarem uma expectativa de vida mais elevada.

Desse modo, uma população que apresente um quantitativo maior de mulheres em relação aos homens, poderá ser considerado mais oneroso ao RPPS.

3.2 - Gestão da Concessão de Benefícios

O Regime Próprio de Previdência Social do Município, no que concerne à concessão dos benefícios aos seus segurados e dependentes, compreenderá os seguintes benefícios:

I - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por incapacidade permanente;
- b) aposentadoria compulsória;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição e idade;
- d) aposentadoria por idade;

II - quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;

A concessão de benefícios aos servidores segue a legislação federal e municipal, sendo auditados e homologados pelo Tribunal de Contas do Estado – TCE/PR;

O quadro abaixo demonstra a evolução do número de aposentadorias e pensões concedidas ao longo dos últimos 04 anos;

Ano	Aposentados	Pensionistas
2019	13	01
2020	06	00
2021	10	- 01
2022	04	00
Total	33	00

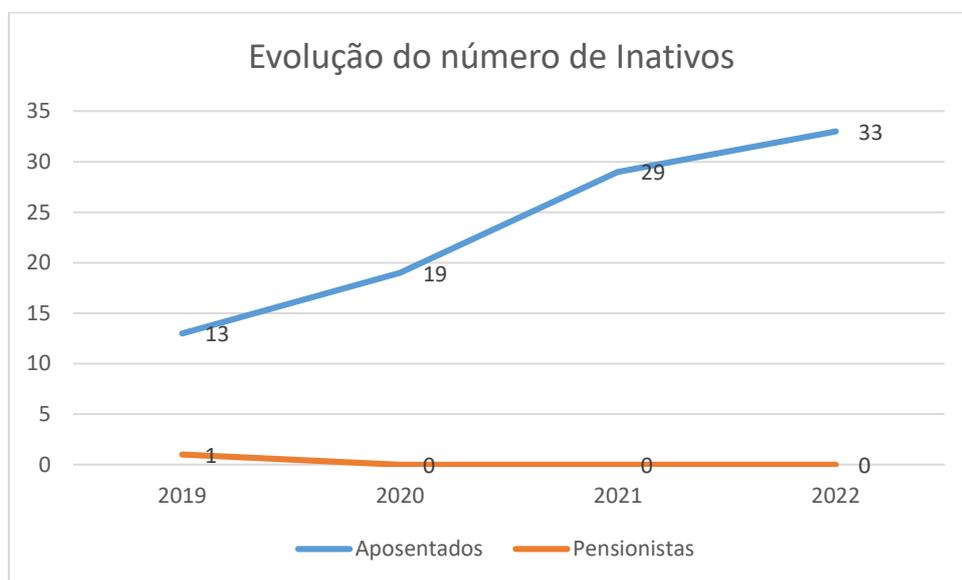


Gráfico: Evolução dos números de inativos.

3.3 – Atuarial

A Avaliação Atuarial é elaborada a partir de dados estatísticos da população coberta pelo Plano, como a taxa de mortalidade, taxa de sobrevivência após a aposentadoria, taxa de invalidez por doenças e por acidentes, taxa de retorno esperada para os investimentos, entre outras.

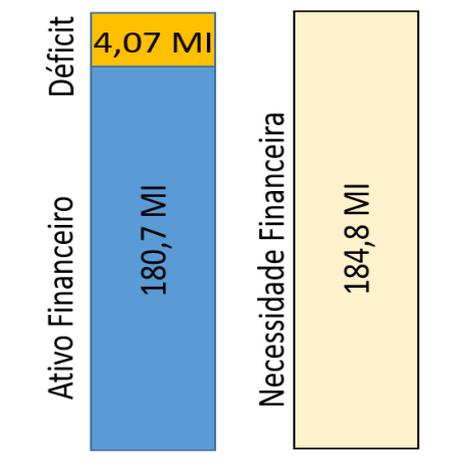
Segundo a Portaria 464/2018:

Art. 73: Para garantir a solvência e liquidez do plano de benefícios deverão ser adotadas medidas de aperfeiçoamento da gestão dos ativos e passivos do RPPS e assegurada a participação dos conselhos deliberativo e fiscal em seu

acompanhamento.

Parágrafo único: As medidas incluem definição, acompanhamento e controle das bases normativa, cadastral e técnica e dos resultados da avaliação atuarial, estabelecimento do plano de custeio e do equacionamento do déficit, além de ações relacionadas à concessão, manutenção e pagamento dos benefícios e às políticas de gestão de pessoal que contribuam para assegurar a transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico, financeiro e atuarial do plano de benefícios do RPPS.

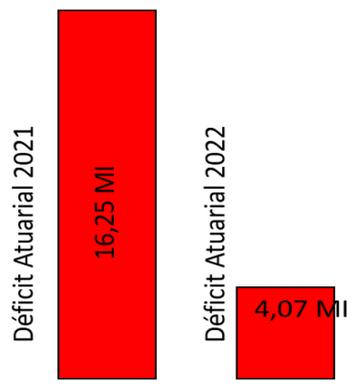
Com base nestes dados é efetuada a projeção atuarial.



Fonte: Cálculo Atuarial 2023.

Este é o resultado da projeção Atuarial 2023, onde apresenta um Déficit de R\$ 4,07 milhões.

Mesmo com a melhora nos indicadores econômicos e as mudanças aprovadas na legislação previdenciária do AmperePrevi, que contribuíram e muito, para amenizar o impacto atuarial, ainda não foi suficiente para chegar ao sonhado superávit.



Redução do Déficit 2021 para 2022

Considerando o novo cenário, recomenda-se a revisão do plano de custeio atual, e a implementação de um plano de equacionamento para o déficit apresentado, visando manter o equilíbrio financeiro/atuarial do plano.

Ainda no tópico Atuarial, faz-se necessário a avaliação dos números que atuaram na composição do novo cenário:

11. ANÁLISE COMPARATIVA DAS ÚLTIMAS AVALIAÇÕES ATUARIAIS

11.1. COMPARATIVO DE RESULTADOS DOS 3 ÚLTIMOS EXERCÍCIOS

Item	dez/20	dez/21	dez/22
Número de Servidores Ativos	512	503	508
Valor Médio da Remuneração do Ativo	3.019,71	3.036,99	3.853,59
Número de Beneficiários	20	29	33
Valor Médio dos Benefícios	4.257,78	4.148,58	5.218,87
Custo Total do Plano em R\$	126.925.900,68	148.368.353,19	184.807.764,99
Custo do Plano em % da Folha	67,12%	85,59%	89,01%
Déficit / Superávit Atuarial em R\$	185.836,56	16.254.270,99	4.071.743,97
Déficit / Superávit em % Folha	0,10%	9,38%	1,96%
Valor dos Investimentos do Plano em R\$	17.629.953,33	22.693.946,80	30.926.969,86

Fonte: Cálculo Atuarial 2023.

Ao analisar o resultado atuarial comparativo dos últimos 03 anos percebe-se em 2020 um superávit de (R\$ 185.836,56), que em 2021 transformou-se em déficit de (R\$

16.254.270,99), porém em 2022, com as mudanças na legislação previdenciária houve uma redução do déficit para (R\$ 4.071.743,97).

Analisando os resultados das avaliações orçamentárias (financeiras) relativas aos três últimos exercícios, temos as seguintes variações entre as receitas e despesas estimadas e as efetivamente executadas.

	RECEITA ORÇADA	RECEITA EXECUTADA	DESPESA ORÇADA	DESPESA EXECUTADA	RESULTADO ORÇAMENTÁRIO (DÉFICIT / SUPERÁVIT)
2020	R\$ 5.870.887,00	R\$ 8.883.586,08	R\$ 1.303.222,79	R\$ 1.219.813,32	R\$ 7.663.772,76
2021	R\$ 6.571.948,00	R\$ 7.113.082,54	R\$ 2.056.532,49	R\$ 1.946.641,01	R\$ 5.166.441,53
2022	R\$ 6.606.000,00	R\$ 12.808.231,23	R\$ 3.556.188,98	R\$ 3.247.856,43	R\$ 9.560.374,80

Tabela comparativa da Receita x Despesa.

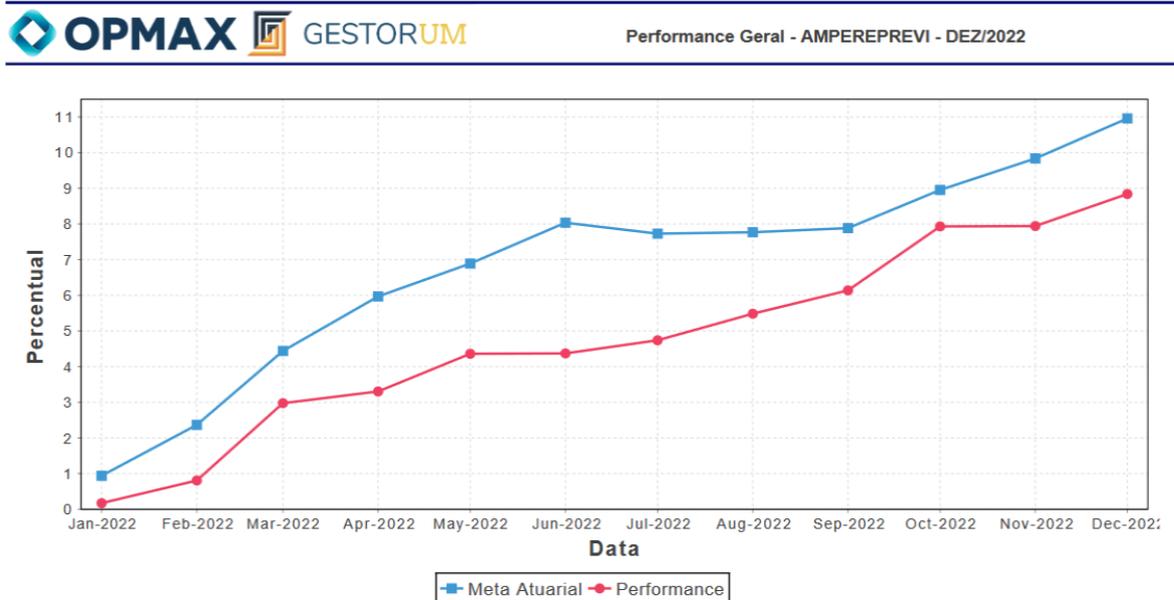
3.4 – Investimentos

Em 2022 a situação dos investimentos do AMPEREPREVI, semelhante a outros RPPS, tiveram seus altos e baixos.

	Jan/22	Fev/22	Mar/22	Abr/22	Mai/22	Jun/22	Jul/22	Ago/22	Set/22	Out/22	Nov/22	Dez/22	12 Meses	Acumulado 2022
PERFORMANCE GERAL	0,17%	0,63%	2,15%	0,31%	1,02%	0,00%	0,35%	0,71%	0,62%	1,68%	0,00%	0,83%	8,83%	8,83%
IPCA + 4,89%	0,94%	1,41%	2,02%	1,46%	0,87%	1,07%	-0,28%	0,03%	0,10%	0,99%	0,81%	1,02%	10,95%	10,95%

Fonte: Relatório de Investimentos 2022.

Com a melhora no cenário econômico, ficamos próximos de atingir a meta atuarial estipulada para o ano.



Fonte: Relatório de Investimentos 2022.

Mesmo com a diversificação de investimentos, **não foi possível alcançar a meta atuarial**. O fechamento anual obteve um resultado final de R\$ 30.926.969,86 (trinta milhões, novecentos e vinte e seis mil, novecentos e sessenta e nove reais e oitenta e seis centavos), conforme tabela abaixo:

Referente	Saldo bancário (R\$)	Rendimento anual
Patrimônio (Benefícios)	30.926.969,86	2.185.026,64
Taxa Administrativa	690.706,94	55.321,81
Comprev	800.225,22	87.086,04
Total R\$	32.417.902,02	2.327.434,49

4- PERSPECTIVAS PARA 2023

4.1 Capacitação de servidores: Após a adesão ao programa Pró-Gestão, foi priorizado a capacitação de servidores conforme o plano de capacitação desenvolvido para atender a meta do programa e a obrigatoriedade das certificações constante na Portaria nº1467/2022.

4.2 Pró-Gestão: A obtenção da certificação no programa Pró-Gestão em nível I até o final de 2023.

4.3 Sede Própria: Aquisição ou Construção de um espaço próprio do Instituto.

Para nosso futuro, pensamos constantemente em nossos servidores e segurados e em como as nossas ações no hoje impactarão positivamente no amanhã.

Nosso valor vem através da ética, transparência, efetividade, competência e compromisso para garantir um presente, e construir um futuro melhor para todos os beneficiários e familiares.

Nosso objetivo é ser um Instituto com referencial no equilíbrio previdenciário, reconhecido por ter uma gestão transparente, humana e participativa.



Andreia Badia
Diretora Executiva