

Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar | 2008

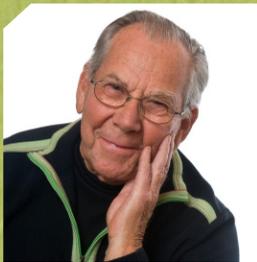
A CONTRIBUIÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DO BRASIL



Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar | 2008

A CONTRIBUIÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DO BRASIL

Relatório social | 2008



CONTEÚDO



- 04 Mensagem
- 07 Sobre o Relatório
- 13 Perfil do Setor
- 16 Governança Corporativa e Transparência
- 29 Contribuições Previdenciárias e Econômicas
- 39 Contribuições Sociais
- 57 Contribuições Ambientais
- 64 Investimentos Socialmente Responsáveis
- 78 Projetos Sociais e Ambientais
- 94 Perspectivas e Desafios
- 104 Agradecimentos



Respondendo ao desafio da RESPONSABILIDADE SOCIAL

É COM GRANDE SATISFAÇÃO que apresentamos a segunda edição do Relatório Social dos Fundos de Pensão no Brasil. Etapa importante de um processo de fortalecimento da cultura de Responsabilidade Social (RS) no setor, o Relatório mais uma vez demonstra à sociedade brasileira o compromisso dessas Entidades com a construção de um país onde aspectos econômicos, sociais e ambientais coexistem em harmonia e de forma sinérgica. Nesse sentido, a contribuição dos Fundos de Pensão tem se demonstrado de absoluta importância – aliás, como ocorre em vários outros países do mundo. Isso porque os Fundos de Pensão tornaram-se um dos mais importantes promotores dos temas da RS e Desenvolvimento Sustentável (DS), seja pela integração que fazem desses aspectos em sua própria gestão, seja através da incorporação de critérios socioambientais na escolha de empresas

nas quais irão investir, o que termina por influenciar a melhoria de políticas e práticas empresariais no sentido da Sustentabilidade.

Esse esforço de promoção da RS entre os Fundos de Pensão é naturalmente complementar ao seu maior objetivo: contribuir para a aposentadoria de milhares de trabalhadores brasileiros, através de uma gestão transparente e profissional dos recursos colocados à sua disposição. Esse objetivo também pode ser traduzido como prover proteção e inclusão social ao trabalhador brasileiro, o que é fortalecido quando Fundos de Pensão realizam suas atividades com níveis crescentes de Responsabilidade Social.

Buscando avaliar esse crescente compromisso dos Fundos de Pensão com a RS e o DS, a edição deste ano do Relatório Social apresenta uma

Bem-vindos ao Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, Edição 2008. Realizado pelo segundo ano consecutivo pela Abrapp, ele descreve os esforços e o envolvimento dos Fundos de Pensão no Brasil com os temas de Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável.



ampliação significativa do escopo de análise do setor de previdência complementar fechada. Além de continuar dando ênfase à gestão da RS nas Entidades associadas à Abrapp e à presença do tema nas empresas nas quais os Fundos de Pensão investem, o Relatório também busca avaliar o grau de profundidade com que Patrocinadoras e Instituidoras dos Fundos de Pensão têm adotado uma gestão socialmente responsável.

Nesse sentido, as Entidades são analisadas a partir de cinco pilares: governança corporativa e transparência, contribuição previdenciária e econômica, contribuição social, contribuição ambiental e investimentos socialmente responsáveis. A questão de governança é fundamental para os Fundos de Pensão, principalmente no que diz respeito à transparência e probidade na gestão dos recursos dos trabalhadores. A contribuição previdenciária do setor diz respeito a seu objetivo fim: complementação previdenciária. A contribuição social diz respeito a aspectos internos da gestão dos Fundos de Pensão, como diversidade, programas de voluntariado, valorização de seu corpo funcional etc. A contribuição ambiental do setor avalia o compromisso do setor com a preservação do meio ambiente, através do consumo de recursos naturais (como água, energia e papel) e através da difusão de uma consciência ambiental entres seus *stakeholders* mais importantes. Por fim, os Fundos de Pensão apresentam suas práticas em termos de utilização de critérios de Sustentabilidade em suas políticas de investimento. No capítulo específico sobre esse último ponto, o Relatório permite que o leitor conheça os aspectos que mais têm preocupado os

Fundos de Pensão no que diz respeito a riscos de uma gestão não Sustentável por parte das empresas nas quais investem, o que pode efetivamente comprometer o resultados de suas aplicações no longo prazo.

Ao avaliar esta 2ª Edição do Relatório Social, o leitor perceberá que, ainda que haja avanços necessários na gestão da Responsabilidade Social dos Fundos de Pensão brasileiros, é inegável que eles estão evoluindo na direção de uma gestão consistentemente mais alinhada com os princípios que norteiam o tema. Um aspecto que exemplifica essa afirmação é a própria ampliação do número de respondentes, que representam cerca de 65% dos ativos do segmento.

Ainda em sua 2ª Edição, acreditamos que o Relatório pode evoluir bastante nos anos que virão, fornecendo uma visão cada vez mais completa do compromisso dos diferentes participantes do setor com o tema de RS. No entanto, da mesma forma que na edição de 2007, ele certamente irá permitir ao leitor uma visão ampla sobre o compromisso dos Fundos de Pensão para a construção de uma sociedade economicamente mais próspera e estável, socialmente mais equânime e ambientalmente saudável.

Finalmente, gostaríamos de reforçar que a Abrapp acredita que somente com o fortalecimento dos temas de Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável é que o ambiente de negócios poderá gerar sua maior contribuição à sociedade. Nesse sentido, a Abrapp criou uma Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade, para garantir o desenvolvimento do tema entre suas Entidades. Com a criação desta Comissão, acreditamos que a Abrapp tenha dado mais um passo importante no engajamento dos Fundos de Pensão do Brasil com o tema da Sustentabilidade.

Agradecemos seu interesse pela Previdência Complementar e desejamos uma agradável leitura.

- José de Souza Mendonça -
Presidente da ABRAPP



SOBRE O RELATÓRIO



Sobre o Relatório

ESTA SEGUNDA EDIÇÃO do Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, conduzido pela ABRAPP, dá continuidade ao processo de mobilização dos Fundos de Pensão ao redor dos temas de Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável, e que foi iniciado há alguns anos.

Neste ano, além de dar continuidade à apresentação das informações econômicas, ambientais e sociais¹, relevantes das Entidades, tal como em 2007, o Relatório incorpora algumas novidades em termos de outros componentes do Sistema de Previdência Complementar:

- **Patrocinadoras e Instituidores:** desenvolvimento de questionários específicos com a finalidade de identificar o quanto suas práticas socioambientais estão alinhadas àquelas existentes nos Fundos de Pensão e vice-versa.
- **Participantes ativos e assistidos:** aprofundamento na análise da contribuição dos Fundos de Pensão para as aposentadorias e assistência a seus participantes e assistidos, bem como a relação das Entidades com os mesmos.
- **Empresas Participadas:** nesta edição, as perguntas do questionário das empresas nas quais os Fundos de Pensão investem

(ou Participadas, conforme jargão do setor) enfocam a questão do investimento socialmente responsável. A idéia é permitir às Entidades conhecer aquelas informações socioambientais importantes que podem ser decisivas no momento da escolha de um investimento e que possam reduzir o risco associado. Assim, o questionário sofreu muitas mudanças com relação à edição de 2007, utilizando como referência os *Critérios Abrapp-Ethos de Investimento Socialmente Responsável*.

A pesquisa que deu origem a este Relatório foi elaborada pela Terra Mater Empreendimentos Sustentáveis e enviada pela ABRAPP às suas associadas. Na elaboração dos questionários e na redação deste Relatório, além dos *Critérios Abrapp-Ethos*, as principais referências utilizadas foram as *Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade* da Global Reporting Initiative (GRI), os *Indicadores Ethos de Responsabilidade Social*, o *Modelo de Balanço Social* do IBASE e o *Índice de Sustentabilidade Empresarial* da Bovespa (ISE).

Como na edição anterior, a participação das Entidades foi voluntária e cada uma das inscritas ficou responsável pelo encaminhamento dos questionários específicos às suas respectivas Patrocinadoras ou Instituidoras e Participadas.

Para o desenvolvimento da Edição 2008 do Relatório Social, e com o intuito de promover maior participação das Entidades associadas, a ABRAPP instituiu uma Comissão *ad hoc* de Responsabilidade Social, que supervisionou o

1

As informações sociais, ambientais e econômicas relevantes de uma organização compõem os três pilares da Sustentabilidade e são conhecidos tecnicamente como *triple bottom line*, em oposição apenas ao aspecto econômico, conhecido nos balanços anuais como *bottom line*.

desenvolvimento dos trabalhos, garantindo completa adesão dos questionários e do Relatório à realidade do setor. Buscando fortalecer o tema entre suas associadas, a ABRAPP tomou a iniciativa de transformá-la em uma Comissão Técnica Nacional

permanente, conferindo maior regularidade e peso às ações relacionadas ao tema.

Visando a facilitar a leitura das informações apresentadas, seguem as sessões e temas abordados:

SEÇÃO

TEMAS

Perfil do setor em 2007

- Estrutura do sistema de previdência no Brasil
- Sistema de previdência complementar fechado
- Partes interessadas das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

Governança corporativa e transparência

- Estruturas e instrumentos de governança
- Responsabilidade social na gestão de ativos e na política de investimentos
- Relação das Entidades com as partes interessadas
- Responsabilidade sobre produtos e serviços oferecidos
- Governança nas empresas Patrocinadoras e nos Instituidores

Contribuições previdenciárias e econômicas

- Composição da carteira de participações das Entidades
- Distribuição de riqueza
- Operações com participantes
- Valuation e Responsabilidade social
- Questão econômica nas empresas Patrocinadoras e nos Instituidores

Investimento Socialmente Responsável

- Breve histórico do Investimento Socialmente Responsável no Mundo e no Brasil
- Atendimento das empresas Participadas aos princípios Abrapp-Ethos de investimento socialmente responsável

Contribuições sociais

- Geração de trabalho e renda
- Benefícios oferecidos
- Práticas trabalhistas e direitos humanos
- Preocupação social e voluntariado
- Contribuições sociais das empresas Patrocinadoras e dos Instituidores

Contribuições ambientais

- Gestão ambiental e ecoeficiência nos Fundos de Pensão
- Contribuições ambientais das empresas Patrocinadoras e dos Instituidores

Projetos sociais e ambientais

- Resumo dos projetos apresentados pelos Fundos de Pensão participantes desta pesquisa nas áreas de saúde, educação, cultura e preservação do patrimônio, desenvolvimento comunitário e inclusão social, infância e juventude, terceira idade e promoção da preservação ambiental

Perspectivas e desafios

- Potencialidades e vulnerabilidades identificadas
- Sugestão de próximos passos para aprofundamento da RSE e da Sustentabilidade no setor



FUNDOS DE PENSÃO

que participam deste Relatório²

ATILIO FONTANA – Fundação Attilio Francisco Xavier Fontana *
 BANESPREV – Fundo Banespa de Seguridade Social *
 BASES – Fundação Baneb de Seguridade Social
 BB PREVIDÊNCIA – BB Previdência Fundo de Pensão Banco do Brasil *
 BRASILETROS – Fundação Ampla de Seguridade Social
 CABEC – Caixa de Previdência Privada do Banco do Estado do Ceará *
 CAFBEP – Caixa de Previdência e Assistência aos Funcionários do Banpará
 CAPAF – Caixa de Previdência Complementar do Banco da Amazônia
 CAPESESP – Caixa de Pecúlios, Assistência e Previdência dos Servidores da Fund. Serviços de Saúde Pública
 CARGILLPREV – Sociedade de Previdência Complementar
 CBS – Caixa Beneficente dos Empregados da Cia. Siderúrgica Nacional *
 CELOS – Fundação CELESC de Seguridade Social *
 CENTRUS – Fundação Banco Central de Previdência Privada
 CERES – Fundação de Seguridade Social
 CIBRIUS – Instituto Conab de Seguridade Social
 COMPREV – Fundação COMPESA de Previdência e Assistência *
 DERMINAS – Sociedade Civil de Seguridade Social *
 ELETRA – Fundação Celg de Seguros e Previdência
 ELETROCEEE – Fundação CEEE de Seguridade Social
 FACEAL – Fundação Ceal de Assistência Social e Previdência *
 FACHESF – Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social *
 FAELCE – Fundação Coelce de Seguridade Social *
 FAPERS – Fundação Assistencial e Previdenciária da Extensão Rural no Rio Grande do Sul *
 FAPES – Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES
 FASCEMAR – Fundação de Previdência Complementar *
 FUNDAÇÃO ATLÂNTICO de Seguridade Social *
 FIOPREV – Instituto Oswaldo Cruz de Seguridade Social
 FORLUZ – Fundação Forluminas de Seguridade Social *
 FUNBEP – Fundo de Pensão Multipatrocinado *
 FUNCASAL – Fundação Casal de Seguridade Social
 FUNDAÇÃO 14 de Previdência Privada
 FUNDAÇÃO BANRISUL de Seguridade Social *
 FUNDAÇÃO BEMGEPREV – Fundação Bemgeprev
 FUNDAÇÃO BRTPREV – Fundação Brtprev *
 FUNDAÇÃO CORSAN – dos Funcionários da Companhia Riograndense de Saneamento *
 FUNDAÇÃO ITAÚSA – Fundação Itaúsa Industrial
 FUNDAÇÃO REFER – Fundação Rede Ferroviária de Seguridade Social *
 FUNDIAGUA – Fundação de Previdência da Companhia de Saneamento do Distrito Federal
 FUSAN – Fundação Sanepar de Previdência e Assistência Social
 FUSESC – Fundação Codesc de Seguridade Social *

2

As Entidades destacadas com asterisco participaram da 1ª Edição do Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar em 2007.

GEAP – Fundação de Seguridade Social *
 GEBSA-PREV – Sociedade de Previdência Privada
 INDUSPREVI – Sociedade Civil de Previdência Privada do Rio Grande do Sul
 INFRAPREV – Instituto Infraero de Seguridade Social *
 ITAUBANCO – Fundação Itaubanco *
 ITAUBANK – Sociedade de Previdência Privada *
 MENDESPREV – Sociedade Previdenciária *
 MÚLTIPLA – Multiempresas de Previdência Complementar
 OABPREV-MG – Fundo de Pensão da Ordem dos Advogados do Brasil
 OABPREV-RJ – Fundo de Pensão Multipatrocínada da OAB do Brasil
 PERDIGÃO – Sociedade de Previdência Privada
 PETROS – Fundação Petrobras de Seguridade Social *
 POSTALIS – Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos *
 PREBEG – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Estado de Goiás S/A *
 PRECE – Previdência Complementar *
 PREVHAB – Previdência Complementar *
 PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil *
 PREVI CIBA – Sociedade de Previdência Privada
 PREVIG – Sociedade de Previdência Complementar
 PREVIMA – Sociedade de Previdência Privada das Instituições de Mercado
 PREVIP – Sociedade de Previdência Complementar *
 PREVIRB – Fundação de Previdência dos Servidores do IRB
 REAL GRANDEZA – Fundação de Previdência e Assistência Social
 REGIUS – Sociedade Civil de Previdência Privada *
 SABESPREV – Fundação Sabesp de Seguridade Social
 SERPROS – Fundo Multipatrocínado *
 VALIA – Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social *
 WEG – Seguridade Social



PATROCINADORAS E INSTITUIDORES

Associação Sulina de Crédito e Assistência Rural	Cia. Siderúrgica Nacional – CSN
Banco Central do Brasil	Cia. Vale do Rio Doce – CVRD
Banco de Brasília S/A – BRB	Duratex S.A.
Caixa de Assistência dos Servidores da Cedaec	Elekeiroz S.A.
Câmara Interbancária de Pagamentos – CIP	Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais – EPAMIG
CELESC Distribuidora SA	Itautec S.A
Cia. de Saneamento Ambiental do Distrito Federal – CAESB	Leme Engenharia LTDA
Cia. de Saneamento de Alagoas – CASAL	Mendes Júnior Trading e Engenharia S A
Cia. Energética de Minas Gerais – CEMIG	Sadia S.A.
Cia. Energética do Maranhão – CEMAR	Senge – Sindicato dos Engenheiros no Estado do
Cia. Estadual de Geração e Transmissão de Energia Elétrica – CEEE	Rio Grande do Sul
Cia. Nacional de Abastecimento – CONAB	Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO
Cia. Riograndense de Mineração	Tractebel Energia SA



EMPRESAS PARTICIPADAS

Brasil Telecom Participações S/A
Braskem S.A.
Celesc - Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A
Cia. Siderúrgica Nacional - CSN
Cia. Vale do Rio Doce - CVRD
Estacionamentos Cinelândia S/A
Perdigão S.A.
Sadia S.A.

NOTA EXPLICATIVA:

Com relação aos Fundos de Pensão que participaram da Edição do Relatório Social de 2007 e da edição de 2008, cumpre ressaltar que: (a) Houve ampliação na quantidade de Entidades respondentes em 2008, com relação ao ano de 2007; (b) Houve significativa renovação na base de Entidades participantes³ (36 Fundos de Pensão participaram em 2007 e em 2008 e, o restante da amostra, foi renovada). Esses dois aspectos geraram algumas alterações no perfil dos respondentes e nos resultados às perguntas dos questionários. No entanto, essas alterações não modificam a tendência e o teor das conclusões apresentadas neste Relatório. Por exemplo, na questão relacionada à existência de Comitês de Investimento, a amostra total dos Fundos de Pensão, que participam desta Edição do Relatório, apresentou aumento de 9,5%, enquanto

que no grupo de 36 Entidades que participaram em 2007 e 2008 indicou aumento de 13,5%, não modificando, portanto, a tendência de maior presença desses Comitês nos Fundos de Pensão. Ainda a título de exemplo, no caso de difusão da missão e visão dos Fundos de Pensão entre seus funcionários e participantes, a amostra total percebeu aumento de 4,5%, contra elevação de 2,8% no grupo comum das 36 Entidades. Nos indicadores sociais e ambientais, as tendências também foram mantidas, como o aumento no número de mulheres que trabalham nos Fundos de Pensão (0,7% na amostra total, contra 1,8% no grupo das 36 Entidades). Assim, para efeitos deste Relatório, mantivemos os dados apresentados pela amostra total pesquisada, salvo informação em contrário.

3

Há um conjunto de 36 Entidades que participaram tanto na Edição 2007 do Relatório Social, quanto na Edição 2008. Esse conjunto representou 60% do total de respondentes (60 Fundos de Pensão), em 2007, contra 53% do total, em 2008 (68 Fundos de Pensão).



PERFIL DO SETOR



Perfil do setor

AS ENTIDADES FECHADAS de previdência complementar participantes desta pesquisa, conhecidas como Fundos de Pensão, fazem parte do Sistema de Previdência Complementar. Este sistema é complementar ao Regime Geral de Previdência Social (INSS) e aos Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos e é acessível a grupos de pessoas que possuem vínculo empregatício ou ainda associativo, sindical ou cooperativo.

Na tarefa de fazer a gestão da seguridade, os Fundos de Pensão articulam e relacionam-se com diversas partes interessadas (conforme a figura "Partes Interessadas dos Fundos de

Pensão Consideradas Neste Relatório"). Seu objetivo principal é operar planos privados de benefícios complementares de aposentadoria patrocinados por empregadores (Patrocinadores) ou instituídos por pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial por meio de suas respectivas entidades representativas (Instituidores). Os trabalhadores ou associados integrantes dos Fundos de Pensão são conhecidos como participantes.

A vinculação dos participantes com os Fundos de Pensão tem origem nas Patrocinadoras, empresas que dão a opção de adesão à previdência complementar privada aos empregados com os quais mantêm um vínculo formal, ou através dos Instituidores, por meio do vínculo destes com seus associados, cooperados ou sindicalizados. Nesse sentido, os Fundos de Pensão preocupam-se não só com o atendimento das expectativas dos Participantes e Assistidos, mas também com a satisfação de Patrocinadoras e Instituidores.

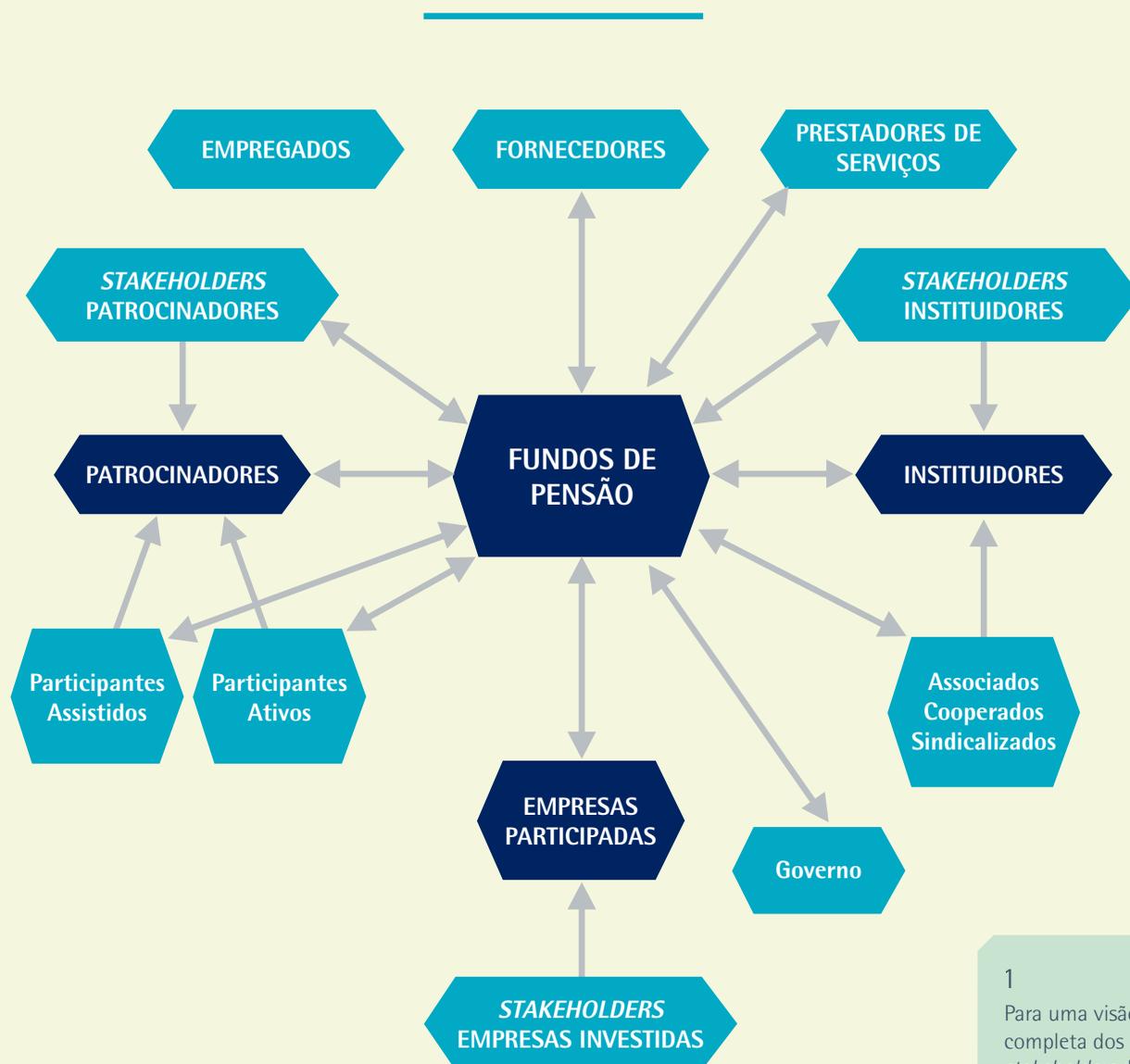
Além dos *stakeholders* comuns a outras organizações, tais como empregados, fornecedores, prestadores de serviços, eles também se relacionam com uma ou mais empresas por meio dos investimentos que realizam. Essas empresas são conhecidas como empresas participadas e também foram abordadas neste relatório.

MODELO PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO



Modelo Previdenciário Brasileiro. Fonte: Secretaria de Previdência Complementar-SPC, 2005.

PARTES INTERESSADAS DOS FUNDOS DE PENSÃO CONSIDERADAS NESTE RELATÓRIO¹



 Partes interessadas que responderam aos questionários que deram origem ao Relatório Social 2008

 Partes interessadas abordadas no Relatório Social 2008

1
Para uma visão completa dos *stakeholders* dos Fundos de Pensão no Brasil, verificar relatório social 2007 no site www.portaldosfundosdepensao.org.br



GOVERNANCA CORPORATIVA

E TRANSPARÊNCIA



Governança corporativa e transparência

SEGUNDO O INSTITUTO Brasileiro de Governança Corporativa, a busca da boa governança pode ser a "porta de entrada" das organizações para o caminho da sustentabilidade, uma vez que estas práticas alinham-se a aspectos cada vez mais associados a esse campo, tais como estratégia de longo prazo, gerenciamento de riscos, consideração de aspectos intangíveis, qualidade do relacionamento com as partes interessadas e responsabilidade por suas práticas.¹ Essa temática tem se mostrado cada vez mais relevante também em razão da mudança do olhar da sociedade para as empresas. Atualmente, as atenções vão além do atendimento a legislações, englobando a existência de compromissos éticos, valores e transparência, assim como o enraizamento dessas questões na cultura organizacional.

Nesse sentido, as boas práticas de governança têm se mostrado cada vez mais presentes nas práticas de gestão, na estrutura operacional, no monitoramento e na divulgação de indicadores específicos, e no diálogo dos Fundos de Pensão com suas principais partes interessadas. O engajamento das Entidades com essa temática está apresentado nas informações e indicadores abaixo.

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DOS FUNDOS DE PENSÃO

Mostrando que estruturas de governança estão presentes em sua gestão, 76,5% dos Fundos possuem estrutura operacional com divisões, unidades operacionais e outras

1

Guia de Sustentabilidade para empresas, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2007.

ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA EXISTENTES NOS FUNDOS DE PENSÃO

	2006	2007	VARIAÇÃO
Comitê de Investimentos	75,8%	85,3%	9,5%
Comitê de Planejamento Estratégico	24,1%	17,6%	-6,5%
Comitê de Ética	43,1%	41,2%	-1,9%
Comitê de Responsabilidade Social ou de Sustentabilidade	8,6%	7,4%	-1,2%
Grupo de Auditoria	24,1%	17,6%	-6,5%
Outros (Gestão de Risco, Gestão da Qualidade, Comunicação, Controles Internos etc)	50,0%	35,3%	-14,7%

- 2
Não considerados os Conselhos Fiscal e Deliberativo, obrigatórios e exigidos pela Lei Complementar nº 109 de 2001.
- 3
Para esse instrumento de governança, a legislação não determina que ele exista, apenas recomenda.
- 4
Idem.
- 5
Não há menção expressa na legislação sobre a existência ou adoção de tabela de alçadas, porém, a "delegação de funções" está prevista no Artigo 11 da CGPC 13.
- 6
Não há menção expressa na legislação sobre uma Política de Comunicação, porém, a "comunicação interna e com os participantes" está prevista nos Artigos 9º e 17 da CGPC 13.
- 7
Não há menção expressa na legislação sobre Políticas de Contratação, mas a "competência técnica e gerencial" nas contratações está prevista no Artigo 4º da CGPC 13.
- 8
Não há previsão expressa na legislação, mas menção genérica no Artigo 9º da CGPC 13.
- 9
É exigido por lei que todo Fundo de Pensão deve ter uma política de investimentos definida, porém, não há previsão expressa na legislação sobre Manual de Políticas, apenas menção genérica no Artigo 9º da CGPC 13.
- 10
Não há previsão expressa na legislação sobre a produção de Balanço Social, mas menção genérica no Artigo 9º da CGPC 13.
- 11
Foram citados em outros Instrumentos de Governança: Sistema de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos, Manual de Governança da Entidade, Relatórios para os Conselhos Fiscal e Deliberativo, Manual de Governança dos Investimentos, Matriz de Risco, Manual e Política da Qualidade e Manual do Participante.

estruturas (3,5% a menos que no anterior).² Os Comitês de Investimento e os Comitês de Ética destacaram-se com presença em 85,3 % e 41,2% dos Fundos de Pensão em 2007.

INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA E DIVULGAÇÃO INTERNA

Considerando que a maioria dos instrumentos que compõem as boas práticas de governança pesquisados não é obrigatória, pode-se inferir que os Fundos de Pensão participantes da pesquisa estão engajados, pois 100% deles utilizam ou mais dos instrumentos de governança levantados. Percebeu-se um aumento significativo nos usos da Política de Comunicação (17%), Avaliação de Gestores (11,8%), Manual de Políticas de Investimentos ou semelhantes (15,6%) e outros instrumentos (48,40%). Por outro lado, ainda que em menor intensidade, percebeu-se uma queda no uso da Tabela de Alçada (9,7%), Código de Ética (7,1%), Regimentos dos Conselhos e da Diretoria (4%) e na publicação de Balanços Sociais ou Relatórios Anuais (que contemplam aspectos econômicos, sociais e ambientais).

Percebeu-se um aumento significativo nos uso da Política de Comunicação (17%), Avaliação de Gestores (11,8%), Manual de Políticas de Investimentos ou semelhantes (15,6%) e outros instrumentos (48,40%).

EVOLUÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA

INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA	2006	2007	VARIAÇÃO
	PERCENTUAL DE FUNDOS DE PENSÃO QUE UTILIZAM OS INSTRUMENTOS INDICADOS		
Missão e visão claramente definidas	87,9%	92,4%	+4,5%
Código de Ética ou Conduta ³	96,6%	89,5%	-7,1%
Regimentos dos Conselhos e da Diretoria ⁴	82,8%	78,8%	-4,0%
Tabela de Alçada ⁵	70,7%	61,0%	-9,7%
Política de comunicação ⁶	60,3%	77,3%	+17,0%
Política de contratação ⁷	69,0%	72,9%	+3,9%
Avaliação de gestores ⁸	65,5%	77,3%	+11,8%
Manual de Políticas de Investimentos ou semelhantes ⁹	60,3%	75,9%	+15,6%
Gestão própria dos recursos	67,2%	66,9%	-0,3%
Balanço social ou relatório anual que contemplem aspectos econômicos, sociais e ambientais ¹⁰	19,0%	16,2%	-2,8%
Outros ¹¹	17,2%	65,6%	+48,4%

DIVULGAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA PARA O PÚBLICO INTERNO

	POUCO CONHECIDO (%)	RAZOAVELMENTE CONHECIDO (%)	MUITO CONHECIDO (%)
Política de investimentos	4,4	14,9	80,6
Missão e visão	10,3	22,4	59,7
Código de Ética ou Conduta	4,4	28,4	56,7
Regimentos dos Conselhos e da Diretoria	22,0	26,9	29,9
Tabela de Alçada	11,7	25,4	23,9
Política de Comunicação	20,5	22,4	34,3
Política de Contratação	14,7	31,3	26,9
Avaliação de Gestores	20,5	19,4	37,3
Manual de Políticas de Investimentos ou semelhantes	17,6	23,9	34,3
Gestão própria dos recursos	14,7	19,4	32,8
Balanço social ou Relatório anual que contemplem aspectos econômicos, sociais e ambientais	4,4	7,5	55,2
Outros	2,9	7,5	55,2

Também foi levantado o nível de divulgação interna desses instrumentos e os Fundos mostraram que a maioria dos instrumentos são razoavelmente conhecidos ou muito conhecidos por seu público interno, conforme tabela acima.

BALANÇOS SOCIAIS

No que se refere aos 16,4% dos Fundos de Pensão que publicam balanços sociais, 28,6% seguem o modelo Ibase, 14,3% utilizam alguns indicadores ou orientações do *Global Reporting Initiative* (GRI) e 14,3% o modelo de balanço social do Instituto Ethos. O percentual de Fundos que publica relatórios variou pouco em relação ao ano passado (queda de 2,8%).

Além de estruturas e instrumentos indicarem um crescente compromisso com as boas práticas de governança, acrescenta-se que mais da metade dos Fundos de Pensão participantes da pesquisa (59,4%) divulgam seu modelo de governança em estatuto ou relatório anual.

BALANÇO SOCIAL NAS PATROCINADORAS E INSTITUIDORAS

No caso das empresas patrocinadoras, 68,6% publicam balanço social ou relatório de sustentabilidade. Dessas, 18,0% seguem o *Global Reporting Initiative* (GRI), 24,0% o modelo de balanço social do Instituto Ethos e 48% o modelo do Ibase. Convém ressaltar, que é possível seguir a mais de uma referência em um mesmo relatório, o que justifica a soma não totalizar cem por cento.

A QUESTÃO DA ÉTICA NOS FUNDOS DE PENSÃO

Os Fundos de Pensão mostraram-se mobilizados com a questão da ética já que 75% possuem um código divulgado publicamente por meio de material institucional, página na web ou e-mail (5,3% a menos que em 2006).

Um dos objetivos dos códigos de ética é apresentar os princípios que norteiam a relação das organizações com seus *stakeholders*. Em relação a isso, 72,1% dos Fundos participantes informaram que seus códigos de ética reúnem diretrizes para orientar sua relação com uma ou mais de

suas partes interessadas. Segundo a mesma pesquisa, os *stakeholders* abordados são colaboradores (41,2%), participantes (67,6%), patrocinadores, instituidores (77,9%), comunidade (73,%), fornecedores (55,9%) e governos (1,5%).

No que se refere aos mecanismos para aplicação de sanções em caso de descumprimento do Código de Ética houve um aumento de 6,1% (de 66% para 72,1% em 2007). Os códigos estão acessíveis ao público externo dos Fundos de Pensão em 75% dos casos (praticamente o mesmo percentual que em 2006).

ÉTICA NAS PATROCINADORAS E INSTITUIDORAS

A questão ética é abordada em mais de 60% das participadas, sendo que:

- **63,6%** possuem códigos de ética ou conduta disseminados na organização.
- **40,9%** possuem um sistema estruturado de gestão da ética.
- **45,5%** possuem estruturas na organização responsáveis pela gestão.
- **59,1%** possuem canais formais para recebimento de denúncia em relação a violações éticas.
- **40,9%** possuem políticas de treinamento em relação a essa questão.

POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INVESTIMENTO

A inclusão de aspectos relacionados à gestão socialmente responsável (governança e transparência, análise dos impactos ambientais e preocupação social) nas políticas de investimento, além dos tradicionais aspectos econômicos, demonstra uma preocupação com a perenidade (longevidade) dos investimentos e posiciona os Fundos como importantes promotores de práticas que visem a um desenvolvimento mais sustentável.¹²

Apesar deste ser um aspecto relevante, apenas 16,4% dos Fundos de Pensão possuem critérios de Responsabilidade Social na gestão de ativos, seja de forma eliminatória ou como critério de desempate. Tais critérios aplicados ao portfólio de investimentos representam 15,2% da carteira de participações em fundos de Private Equity e Venture Capital, 21,3% em Participações em

Empresas de Financiamentos de Projetos e 46,1% na Carteira de Debêntures.

GOVERNANÇA NAS EMPRESAS PARTICIPADAS¹³

A diversidade de porte dos Fundos de Pensão se reflete também nos investimentos em participações em empresas. A média de empresas participadas por Entidade foi 17,1, sendo que o número máximo de empresas investidas por Fundo de Pensão foi 102 e o mínimo uma.

Conforme apresenta o primeiro princípio básico de Investimento Socialmente Responsável – ISR Abrapp-Ethos, para empresas de capital aberto listadas na Bolsa de Valores, deve-se dar prioridade àquelas que estão no Novo Mercado ou nos Níveis I ou II. 48,3% dos Fundos possuem investimento em empresas integrantes dos Níveis I, II ou Novo Mercado da Bovespa.

12

A legislação define que todos os Fundos de Pensão devem possuir uma política de investimentos formalizada.

13

Empresas participadas são as empresas nas quais os Fundos investem.

EMPRESAS PARTICIPADAS SEGUNDO OS NÍVEIS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA DA BOVESPA

NÍVEIS DE GOVERNANÇA	NÚMERO DE PARTICIPADAS
Nível I	152
Nível II	41
Novo Mercado	167

PATROCINADORAS: PARTICIPAÇÃO NOS NÍVEIS DE GOVERNANÇA DA BOVESPA E ISE

Dentre as patrocinadoras que fazem parte dos níveis de governança da Bovespa (23,5% do total que respondeu ao questionário participa de um destes níveis), 75% estão no Nível I e 25% no Novo Mercado. 16,7% participam do ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bovespa).

Ainda em relação às questões de boa governança nas empresas participadas, os Fundos informaram que: ¹⁴

- **6,7%** das empresas participadas abordam a relação com consumidores e clientes.
- **36,1%** dos Fundos informaram conhecer quais participadas mantêm diálogo permanente com as partes interessadas, correspondendo a 13,2% do universo de participadas.
- **6,5%** das empresas participadas abordam a relação com fornecedores.
- **1,2%** das empresas participadas são associadas a alguma organização que trabalhe com os temas de responsabilidade ou desenvolvimento sustentável.
- **6,2%** das empresas participadas seguem princípios da OIT.
- **5%** das empresas participadas seguem as diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).
- **5%** das empresas participadas seguem o Pacto Global¹⁵ e os Objetivos do Milênio.¹⁶

Os balanços sociais e relatórios de sustentabilidade também fazem parte dos princípios básicos de ISR e são importantes ferramentas a serem consideradas pelos Fundos na análise dos investimentos em participações em empresas. Em 2007, 14,9% dos Fundos de Pensão afirmaram utilizá-los na análise dos investimentos, um aumento 9,9% em relação ao ano anterior.

Além disso, existem alguns tipos de investimentos que não apresentam rentabilidade elevada no curto prazo, atingindo sua maturidade no médio e longo prazos, como é o caso de investimentos em infra-estrutura. Tais investimentos não são atrativos para a maioria dos investidores, mas contribuem muito para o desenvolvimento do País.

14

35,3% dos Fundos de Pensão participantes da pesquisa afirmaram não ter informações para responder a essas questões, demonstrando que esse assunto precisa continuamente ser debatido no setor.

15

O Pacto Global é uma iniciativa das Nações Unidas, lançada em 2001, pelo então secretário-geral Kofi Annan. Ela objetiva mobilizar a comunidade empresarial para que adote, em suas práticas de negócio, dez princípios relacionados a direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Ver www.pactoglobal.org.br.

16

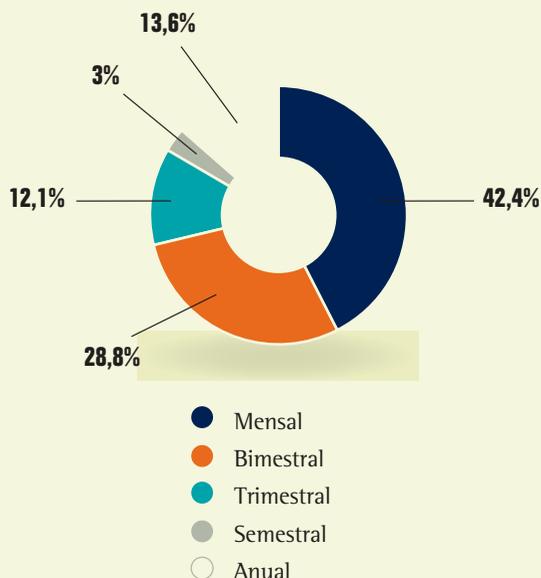
Os "8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio" foram estabelecidos pela ONU, em 2000, depois da análise dos maiores problemas mundiais. Esses oito jeitos de mudar o mundo aprovados por 191 países e que devem ser atingidos até o ano de 2015, são os seguintes: erradicar a extrema pobreza e a fome, atingir o ensino básico universal, promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres, reduzir a mortalidade infantil, melhorar a saúde materna, combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças, garantir a sustentabilidade ambiental e estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento.

23,4% dos Fundos de Pensão participantes da pesquisa possuem em seu portfólio investimentos com esse perfil, com uma participação média na carteira de 2,7%.

RELACIONAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

O mesmo percentual de Fundos de Pensão (56,9%) afirmou já ter envolvido seus *stakeholders* em algum aspecto da gestão da organização em 2007, seja por meio de representantes nos Conselhos Deliberativo e Fiscal, seminários, fóruns e grupos de trabalho, comissões específicas seja na realização de consultas. A seguir buscou-se caracterizar um pouco mais essa relação.

FREQÜÊNCIA DAS COMUNICAÇÕES PERIÓDICAS COM AS PARTES INTERESSADAS



A. RELACIONAMENTO COM OS PARTICIPANTES

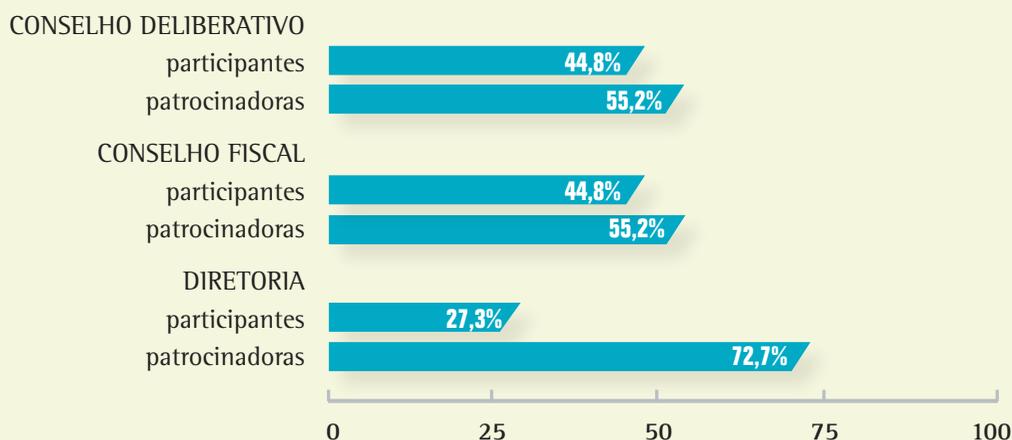
Uma vez que o principal compromisso dos Fundos de Pensão é com os participantes e assistidos, as Leis Complementares 108/01 e 109/01 determinam que eles devem divulgar amplamente a eleição para representatividade dos participantes nos órgãos estatutários por meio de jornais de grande circulação, website, informativos, jornal ou circulares próprios, além do envio de e-mails. Além disso, 100% dos Fundos informaram possuir canais de divulgação próprios e periódicos ao alcance de patrocinadores, instituidores e participantes para a divulgação de suas atividades, investimentos, recursos e situação financeira. Nesses canais divulgam informações relacionadas à sua gestão e aos planos de benefício administrados. O informativo anual foi apontado como o principal canal dos Fundos com os participantes e assistidos para informação do custo de gestão dos planos (66,2%).

Adicionalmente, 29,8% promovem eventos, atividades ou reuniões públicas de forma regular (duas ou mais vezes ao ano).

B. GOVERNANÇA NOS COMITÊS E NOS CONSELHOS

Nos órgãos colegiados, tanto participantes quanto patrocinadoras estão representados. Para os fundos de pensão com patrocinadores privados a representatividade média está apresentada na ilustração no alto da página ao lado.

REPRESENTATIVIDADE MÉDIA DE PARTICIPANTES E PATROCINADORAS NAS ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA DOS FUNDOS DE PENSÃO, EXCLUINDO-SE AQUELES COM PATROCINADORAS EMPRESAS PÚBLICAS OU DE ECONOMIA MISTA

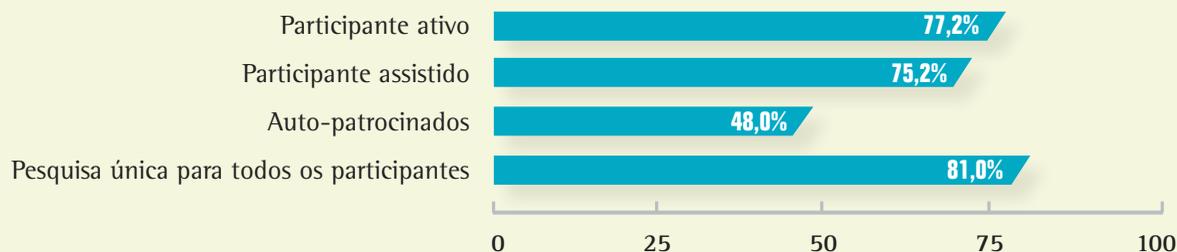


C. PESQUISAS DE SATISFAÇÃO

As pesquisas de satisfação são outra forma de ouvir as partes interessadas. 46,3% realizam pesquisa de satisfação do participante, envolvendo ativos, assistidos e auto-patrocinados (7,1% a menos do que o mapeado no ano de 2006). Com exceção dos auto-patrocinados, os índices de satisfação foram superiores a 70%, o que é um valor significativo.

A realização da pesquisa de satisfação com patrocinadoras ou instituidoras apresentou queda em relação ao ano anterior (de 8,6% dos Fundos em 2006 para 7,6% em 2007). Por outro lado, para os que realizam a pesquisa de satisfação, o índice médio de satisfação aumentou de 79,5%, para 92,4%.

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO MÉDIO DOS PARTICIPANTES



D. PROCESSOS ADMINISTRATIVOS CONTRA OS FUNDOS DE PENSÃO

Dos Fundos que já sofreram processos administrativos, arbitrais ou judiciais nos últimos cinco anos, os participantes e os empregados foram as partes interessadas que mais moveram processos conforme tabela abaixo:

E. COMPROMISSOS COM INICIATIVAS EXTERNAS

Nos últimos anos, devido ao agravamento da crise ambiental, econômica e social que assola algumas regiões do mundo, o engajamento de órgãos nacionais e internacionais, do poder público, de grupos de pesquisadores e ambientalistas com a temática da Sustentabilidade tem sido crescente. Muitos documentos, acordos e princípios surgiram nesse processo.

DISTRIBUIÇÃO DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS POR PARTE INTERESSADA DOS FUNDOS DE PENSÃO

PARTES INTERESSADAS	PERCENTUAL SOBRE O TOTAL DE AÇÕES
Participantes	38,1
Patrocinadoras	8,0
Fornecedores	4,4
Comunidade	2,7
Governo	12,4
Trabalhistas (empregados)	23,9
Sindicais (negociação coletiva)	1,8
Outros	8,7

COMPROMETIMENTO DOS FUNDOS DE PENSÃO COM AS INICIATIVAS SOCIOAMBIENTAIS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

	2006	2007	VARIAÇÃO
Princípios de Investimentos Socialmente Responsáveis ABRAPP-Ethos ¹⁷ (www.abrapp.org.br)	15,5%	23,1	7,6%
Princípios para o Investimento Responsável (PRI) ¹⁸ (www.unpri.org)	13,8%	15,4	1,6%
Secretaria Previdência Complementar – Avaliação da Transparência da Entidade (Guia do Participante)	32,8%	40,0	7,2%
Pacto Global (www.unglobalcompact.org)	8,6%	3,1	-5,5%
Princípios do Equador (fundos de investimentos em participações) (www.equator-principles.com)	3,4%	0,0	-3,4%
Objetivos do Milênio (www.pnud.org.br/odm)	5,2%	3,1	-2,1%
Carbon Disclosure Project ¹⁹ (www.cdproject.net)	13,8%	23,1	9,3%
Outros (Andima, Anbid, Coep etc.)	5,2%	6,2	1,0%

Os Fundos de Pensão estão acompanhando esse movimento, uma vez que o compromisso com as iniciativas socioambientais que mobilizam o setor aumentou em quase todas as iniciativas mapeadas, com exceção dos Princípios do Equador, que não foram apresentados como iniciativa aderida, e dos Objetivos do Milênio que tiveram queda de 2,1% em relação ao ano passado.

17

Os *Princípios de Investimentos Socialmente Responsáveis* ABRAPP-Ethos são um conjunto de 11 critérios baseados em responsabilidade social, que os Fundos de Pensão podem utilizar no momento em que decidem investir em empresas. Esses princípios são aplicáveis imediatamente após o fundo de pensão ter aplicado seu critério tradicional de análise de investimentos.

18

Os Princípios para o Investimento Responsável (PRI) foram elaborados por investidores institucionais líderes, com apoio da Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) e do Pacto Global das Nações Unidas. Os Princípios Para o Investimento Responsável (PRI) incluem critérios ambientais, sociais e de governança para alcançar melhores retornos de investimentos de longo prazo e mercados mais sustentáveis. Ver <http://www.unpri.org>.

19

O Carbon Disclosure Project (CDP) é uma ONG independente que objetiva criar um diálogo permanente entre investidores e empresas em torno das implicações sobre o valor das empresas e dos desafios apresentados pelas mudanças climáticas globais. Ver www.cdproject.net.

F. PREMIAÇÕES E RECONHECIMENTO POR PARTE DA SOCIEDADE

Em 2007 houve uma distribuição mais eqüitativa entre as áreas premiadas (aspectos sociais, ambientais e econômicos), contudo com exceção da área de governança, transparência e ética o percentual de Fundos com premiações caiu em relação a 2006.

PREMIAÇÕES RECEBIDAS PELOS FUNDOS DE PENSÃO POR ÁREA

ÁREAS DE PREMIAÇÃO	2006	2007
	FUNDOS PREMIADOS (%)	
Governança, transparência e ética	3,3%	4,4%
Gestão de investimentos	13,3%	8,8%
Prestação de serviços	13,3%	4,4%
Ações sociais	6,7%	2,9%
Recursos humanos	10,0%	4,4%
Desempenho financeiro	10,0%	5,9%
Outras ²⁰	43,3%	29,4%

20

Foram citadas premiações na área de comunicação, ISO e Sarbanes Oxley, Seguridade e Responsabilidade Social.



CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

E ECONÔMICAS



Contribuições previdenciárias e econômicas

A EVOLUÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO

OS FUNDOS DE PENSÃO buscam propiciar ao trabalhador uma complementação à previdência pública, considerada "um dos principais ativos que compõem o patrimônio construído pela sociedade brasileira ao longo de décadas" ¹. Assim, o grande objetivo dos Fundos de Pensão é garantir o pagamento dos benefícios previdenciários a seus Participantes, o que é feito através da boa gestão dos recursos colocados sob sua responsabilidade, observando os requisitos de segurança, rentabilidade, liquidez e transparência na aplicação dos mesmos. Portanto, para efeitos de Responsabilidade Social ou de Sustentabilidade, esse objetivo pode ser considerado como substantivo e todos os outros aspectos, relativos às operações dos Fundos de Pensão, devem estar subordinados a esse objetivo principal. Assim, o grande desafio de incorporação dos temas de RSE e Sustentabilidade nas atividades dos Fundos de Pensão é o de compreender como eles podem potencializar o principal objetivo dessas organizações, a começar pela avaliação de como os Fundos de Pensão estão gerindo os recursos pertencentes a milhões de trabalhadores.

Como vimos nesta publicação, quando um trabalhador opta por participar de um plano de previdência complementar fechado, ele e, na maioria dos casos, a empresa onde trabalha passam a contribuir mensalmente com recursos que irão compor uma poupança previdenciária. Quando o trabalhador se aposenta, ele passa a receber o benefício do Fundo de Pensão mensalmente². Várias empresas no Brasil têm patrocinado Fundos de Pensão e brindado seus colaboradores com esse importante benefício. O gráfico 1, a seguir, indica a distribuição da origem do capital dos Fundos de Pensão, segundo o setor da economia no qual sua Patrocinadora ou instituidora atua³.

Os recursos geridos pelos Fundos de Pensão (reservas) têm crescido significativamente nos últimos anos (veja gráfico 2), bem como o número de participantes que tem aderido a algum plano oferecido pelo Fundo de Pensão. Hoje, segundo dados da amostra das Patrocinadoras que participaram deste relatório, 63% de seus trabalhadores já participam do Fundo de Pensão patrocinado pela empresa, o que é

1

Conforme Estatuto Social da Abrapp, Capítulo 1, Artigo 1, Inciso III (www.abrapp.org.br).

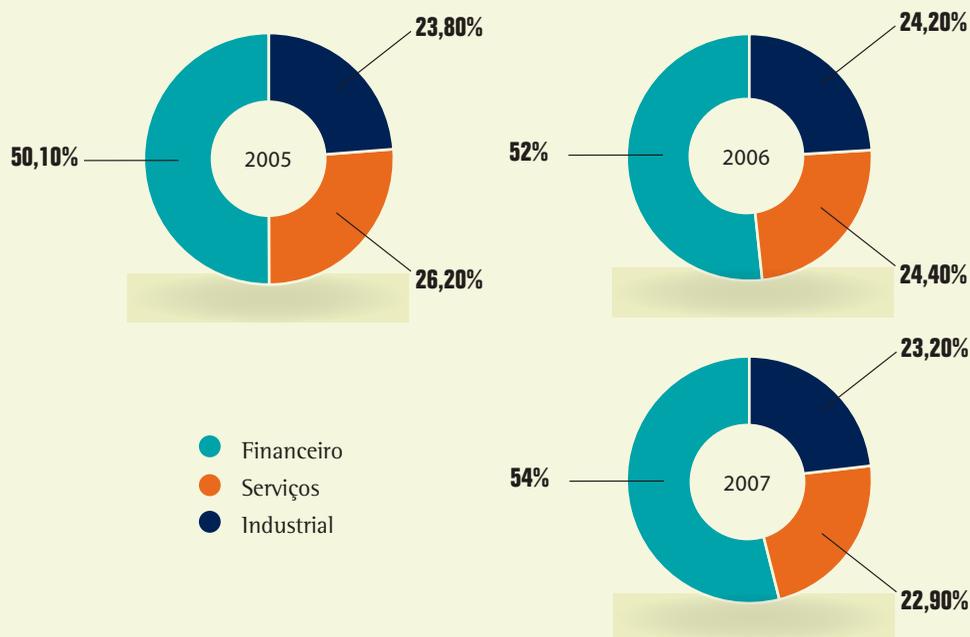
2

A aposentadoria pode também ser por invalidez. No caso da morte do beneficiário, o dependente passa a receber o benefício.

3

No segmento industrial estão presentes setores como o químico e petroquímico, o siderúrgico, o de máquinas e equipamentos, o de eletroeletrônica, o de automobilística etc.

1. ORIGEM DO CAPITAL DOS FUNDOS DE PENSÃO, SEGUNDO O SETOR DA ECONOMIA NO QUAL SUA PATROCINADORA ATUA

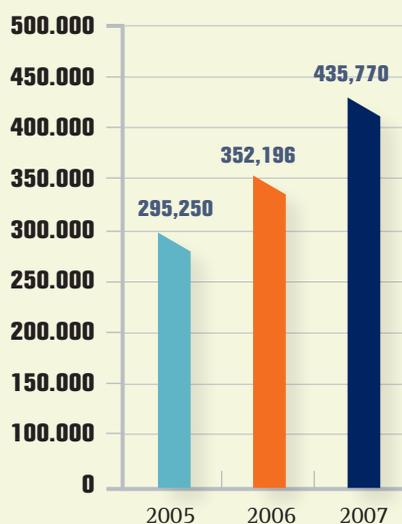


Fonte:
Consolidado
Estatístico
Abrapp, 2007

um dado bastante significativo e que demonstra o interesse do trabalhador brasileiro em optar por essa forma de poupança previdenciária, que tem gozado de cada vez mais credibilidade no País. Tal credibilidade é reforçada pela forma eficaz com que os Fundos de Pensão no Brasil administram suas contas: em 2005, o custo administrativo por receita previdenciária⁴ era de 7,9%, e baixou para 7,1%, em 2007. Segundo estimativas da Abrapp⁵, os Fundos de Pensão possuem hoje algo em torno de 2,8 milhões de participantes ativos e assistidos, que possuem mais de 4,2 milhões de dependentes.

Para que se tenha uma idéia da relevância desse setor para a economia do País, segundo as estimativas da

2. EVOLUÇÃO DAS RESERVAS DOS FUNDOS DE PENSÃO ASSOCIADOS À ABRAPP



Fonte: Consolidado Estatístico Abrapp, 2007

4
O custo administrativo por receita previdenciária mede a relação entre os recursos despendidos e a receita previdenciária das Entidades. Quanto menor o percentual apurado, maior o sucesso das entidades no sentido de redução de custos observados.

5
Consolidado Estatístico, dezembro de 2007, ABRAPP.

Abrapp⁶, os investimentos dos Fundos de Pensão têm crescido a taxas anuais entre 15% e 17% nos últimos nove anos, sendo que seus ativos (em torno de R\$ 456,6 bilhões) correspondem a cerca de 18% do PIB brasileiro. O gráfico 3 apresenta a evolução dos ativos dos Fundos de Pensão em comparação ao PIB do País, demonstrando uma evolução consistente. Esse aumento na participação dos ativos dos Fundos de Pensão em relação ao PIB se deve basicamente a boa rentabilidade que vem sendo obtida pelo segmento nos últimos anos. Em 2005, as contribuições previdenciárias correntes totalizaram R\$ 8,8 bilhões de reais, passando a R\$ 13,2 bilhões, em 2006 (50% maior), e a R\$ 13,8 bilhões, em 2007 (57% maior que em 2005). Nesse mesmo período (2005 – 2007), as receitas líquidas de investimentos previdenciais cresceram 75% (de R\$ 51,8 bilhões a R\$ 90,7 bilhões).

Pela sua capacidade de investimentos, os Fundos de Pensão, em nível mundial, têm assumido papel de destaque na movimentação da economia e já se transformaram em promotores importantes da Responsabilidade Social e da Sustentabilidade, na medida em que podem tornar-se potenciais influenciadores de comportamentos empresariais, determinando padrões cada vez mais elevados de práticas socioambientais. Isso ocorre, pois os Fundos de Pensão são, naturalmente, gestores de riscos e estratégias em Sustentabilidade, tendo condições de mitigar novas formas de riscos sociais e ambientais bem antes que eles se reflitam em perdas nos relatórios anuais

3. RELAÇÃO ENTRE OS ATIVOS DOS FUNDOS DE PENSÃO E O PIB BRASILEIRO (%)



Fonte: IBGE / ABRAPP

das empresas. O tema é tão relevante que recentemente o governo da Austrália criou uma Comissão Parlamentar para avaliar a questão e, em seu relatório final, afirma que "para se garantir os sucessos financeiros futuros dos investimentos dos Fundos de Pensão é necessário a consideração de critérios sociais e ambientais. E é certo afirmar que os Fundos de Pensão não estarão cumprindo adequadamente seu papel de gestores de recursos caso não levem em conta a Responsabilidade Social das empresas nas quais investem"⁷. Fruto do trabalho dessa Comissão é a mudança no *Principle 7* dos Fundos de Pensão da Austrália, que passa a exigir que as

entidades incluem em seus relatórios anuais aspectos relativos à questão socioambiental e a riscos de governança de suas participadas. Na Inglaterra, desde 2003 os Fundos de Pensão devem indicar se utilizam critérios sociais ou ambientais em seus investimentos, ou seja, não são obrigados a utilizar tais critérios, mas devem indicar se o fazem ou não, o que é um incentivo sutil à incorporação da Sustentabilidade nos critérios de investimento.

Muitas vezes, os Fundos de Pensão não são os gestores diretos de seus próprios recursos, terceirizando essa função a gestores de investimentos especializados. Isso se dá porque nem todos os Fundos têm estrutura suficiente para realizar essa tarefa. Mesmo nesse caso, existe a preocupação dos Fundos de Pensão com a forma como seus recursos são geridos. Na Inglaterra, por exemplo, dois dos maiores Fundos de Pensão, - o *Universities Superannuation Scheme* (USS) e o *Environment Agency* - solicitaram recentemente aos gestores de investimentos Barclays Global Investors, Capital International, Citi, Credit Suisse, Fidelity, L&G, Northern Trust e UBS, que se comprometessem com os PRI - Principles for Responsible Investment (Princípios para Investimentos Responsáveis) das Nações Unidas, que buscam fazer com que gestores de investimentos possam dar maior atenção a aspectos como governança corporativa e questões socioambientais em seus investimentos. Caso esses gestores não tenham interesse em se comprometer com os princípios, os dois Fundos de Pensão pedem uma declaração formal explicando o porquê da não adesão.

COMPOSIÇÃO E EVOLUÇÃO DA CARTEIRA

O setor de Previdência Complementar é altamente regulado. Os recursos disponibilizados para gestão de um Fundo de Pensão estão submetidos à política de investimentos desse Fundo, as quais são criadas para cada um dos planos de benefícios por eles administrados. Tais recursos estão alocados em quatro grandes diferentes segmentos:

- Segmento de Renda Fixa⁸
- Segmento de Renda Variável⁹
- Segmento de Imóveis
- Segmento de Empréstimos e
- Financiamentos

Os Fundos de Pensão investiram cerca de R\$ 436 bilhões em 2007, o que representou um aumento de 22,7% em relação a 2006 (R\$ 352 bilhões) e de 46,4% em relação a 2005 (R\$ 295

7

Australian Parliamentary Joint Committee Report on Pension Funds and CSR, 2007.

8

A renda fixa consiste na obtenção de juros pela concessão de empréstimos ou compra de títulos de dívida. Os juros auxiliam para dar valor ao dinheiro no tempo, como se fosse o aluguel do dinheiro aplicado.

9

Investimento no qual o investidor não sabe quanto vai ganhar no período da aplicação, nem se o valor do principal será preservado. Um bom exemplo é a aplicação em ações de uma companhia aberta. O rendimento das ações dependerá dos lucros futuros da empresa, da procura pelas ações no mercado e do próprio comportamento geral do mercado acionário.

EVOLUÇÃO DOS DIFERENTES TIPOS DE INVESTIMENTOS DOS FUNDOS DE PENSÃO NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS, BEM COMO A EVOLUÇÃO DO VOLUME DE INVESTIMENTOS

DISCRIMINAÇÃO	1998	1999	2000	2001	2002
Total de Investimentos (R\$ Milhões)	90,757	115,124	130,077	154,578	168,498
Renda Fixa	42.6%	45.1%	48.5%	56.9%	58.8%
Renda Variável	29.4%	38.5%	35.0%	29.0%	27.8%
Imóveis	10.7%	8.8%	8.0%	6.8%	6.7%
Empréstimos	6.4%	4.9%	4.7%	4.3%	3.9%
Outros	11.0%	2.7%	3.8%	3.0%	2.8%

DISCRIMINAÇÃO	2003	2004	2005	2006	2007
Total de Investimentos (R\$ Milhões)	216,180	255,788	295,250	352,196	435,770
Renda Fixa	60.2%	60.5%	60.9%	59.8%	57.0%
Renda Variável	28.9%	30.1%	30.7%	32.8%	36.7%
Imóveis	5.4%	4.5%	4.0%	3.3%	2.6%
Empréstimos	3.4%	3.1%	2.8%	2.5%	2.2%
Outros	2.1%	1.8%	1.6%	1.6%	1.5%

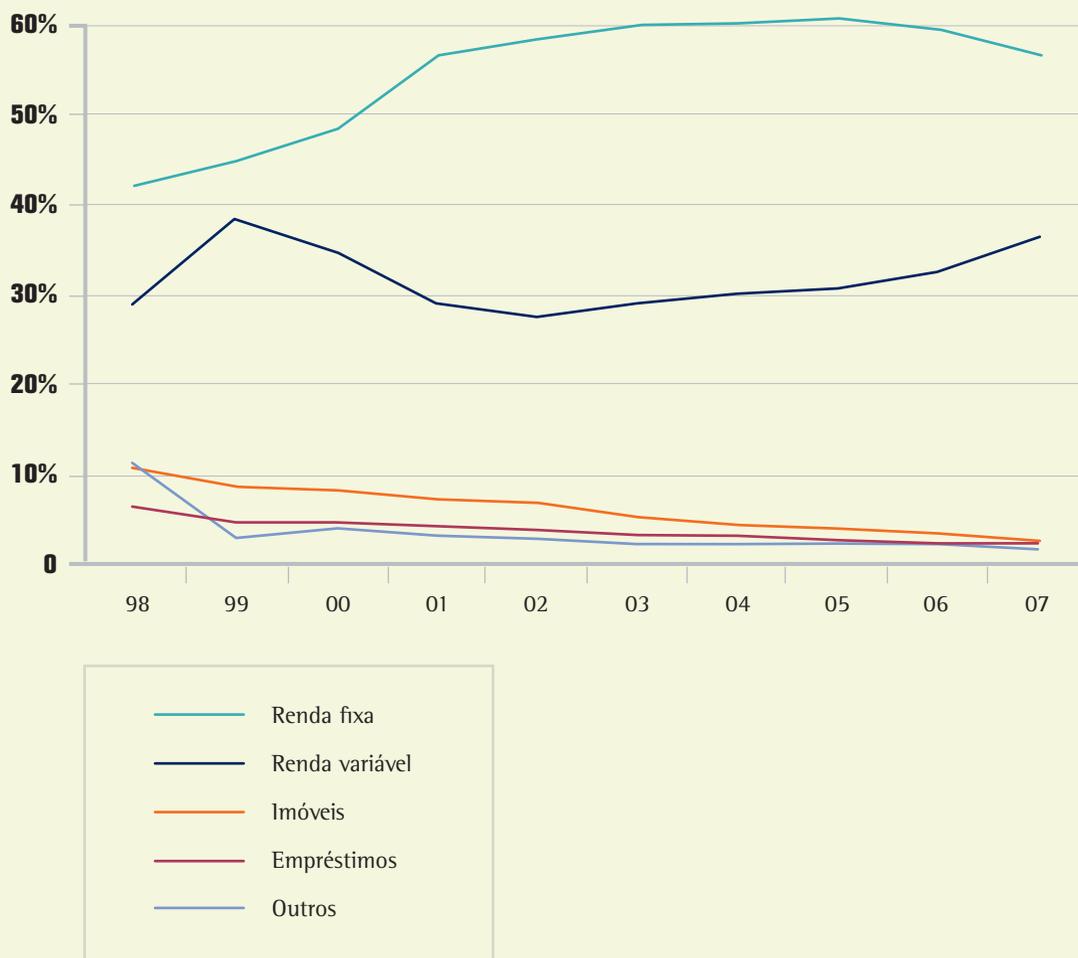
Fonte: Consolidado Estatístico Abrapp, 2007

bilhões). A tabela acima indica a evolução percentual dos distintos investimentos dos Fundos de Pensão ao longo dos dez últimos anos, mesma evolução indicada pelo gráfico 4.

Os investimentos dos Fundos de Pensão também são regulados, havendo limites para cada tipo de investimento. Há um aspecto importante orientador

das decisões de investimentos que é a chamada responsabilidade fiduciária. Os gestores de Fundos de Pensão nunca foram tão responsabilizados como atualmente no que diz respeito aos atos praticados no âmbito da gestão das Fundações. No contexto atual eles são, por um lado regidos por legislação que regula a gestão dos planos de benefícios e por outro, estão sujeitos também

4. EVOLUÇÃO DOS DIFERENTES TIPOS DE INVESTIMENTOS DOS FUNDOS DE PENSÃO NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS.



à legislação aplicável aos gestores fiduciários em geral. Isso significa que eles possuem uma responsabilidade fiduciária e conseqüentemente, qualquer descumprimento das normas aplicáveis pode dar origem a responsabilidades individuais por violação de deveres legais. Eventuais descumprimentos, portanto podem criar o risco de perdas patrimoniais para dirigentes e para as

entidades que representam. Estes fatos, aliado à alta rentabilidade dos títulos públicos dos últimos anos, ajuda a explicar o porquê da preponderância dos investimentos em Renda Fixa na carteira de investimentos dos Fundos de Pensão, uma vez que são mais seguros e contribuem significativamente para atingir as metas de investimento (meta atuarial mínima¹⁰).

10

A Meta Mínima Atuarial é o 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.

CARTEIRA DE PARTICIPAÇÕES

No Brasil os investimentos dos Fundos de Pensão estão presentes em diferentes setores da economia, fortalecendo-os e dinamizando-os. Pode-se dizer, inclusive, que não fosse pela presença dessas Entidades investindo em determinados empreendimentos, eles certamente não existiriam, pois não são atrativos para outros tipos de investidores, que desejam retorno para seus investimentos no curto prazo. Apesar de, setorialmente, não haver um dado consolidado indicando em quais setores da economia o conjunto dos Fundos de Pensão investe, eles estão presentes nos principais setores da economia, tais como:

Alimentos, Bebidas e Fumo:

AmBev, Pedigão, Sadia e Souza Cruz.

Automotivo:

FrasLe, Kepler Weber e Randon.

Bancos:

Banco do Brasil, Banco do Estado do Rio Grande do Sul, Bradesco e Itaú.

Confecções e Têxteis:

Coteminas e Teka.

Construção Civil:

Duratex e Mendes Júnior.

Energia:

Afluente, Baguari, Bahia PCH, Celesc, Celpe, Cemig, Coelba, Coelce, Cosern, CPFL Energia, Eletrobrás, Goiás Sul, GTD, Itapebi, NC Energia, Neo Energia, Proman, RGE, Termopernambuco e Tractebel.

Imobiliário:

Iguatemi e Jereissati Participações.

Limpeza: Bombril.

Transporte (materiais de transporte, serviços de transporte e logística):

ALL, CLN, Embraer, Invepar, Lamsa,

Opportrans, Ponta do Félix.

Mecânica: Weg.

Papel e Celulose:

Aracruz, Klabin, Suzano Papel e Celulose e Votorantim Celulose e Papel.

Petróleo e Gás: Clep e Petrobras.

Química e Petroquímica:

Petroflex e Ultrapar.

Siderurgia e Metalurgia:

Acesita, Caraíba Metais, CSN, Cia. Vale do Rio Doce, Eluma, Forjas Taurus, Gerdau, Litel, Paranapanema, Tupy, Usiminas.

Telecomunicações:

Brasil Telecom, Contax, Fiago, Invitel, Jereissati Participações, La Fonte, Newtel, Solpart Techold, Tele Norte Leste, Telemar, TIM, Vivo.

Turismo e Lazer: Hopi-Hare, Sauípe.

GARANTIA DA APOSENTADORIA: O PRINCIPAL COMPROMISSO DOS FUNDOS DE PENSÃO

Esse aumento de ativos de investimentos dos Fundos de Pensão tem reflexos óbvios no objetivo último dessas entidades: a garantia de uma aposentadoria mais tranquila aos trabalhadores que confiaram seus recursos a elas. Assim, quando existe a necessidade de recolher os benefícios pela contribuição realizada, o trabalhador percebe a importância dessa contribuição. Ao se aposentar, um trabalhador que participou de um Fundo de Pensão recebe hoje, em média, R\$ 3.851¹¹ mensais adicionalmente à previdência pública. A base para esse valor são as associadas à ABRAPP, porém, caso se considerem apenas as entidades participantes deste relatório

11

Média de benefício considerando-se benefícios por tempo de contribuição. Fonte: Consolidado Estatístico Dez/07 - ABRAPP.

Ao se aposentar, um trabalhador que participou de um Fundo de Pensão recebe hoje, em média, R\$ 3.851 mensais adicionalmente à previdência pública

– e, portanto, com grande sensibilidade às questões de Responsabilidade Social¹² – o valor médio adicionado à previdência pública seria da ordem de R\$ 4.663 mensais (9% maior com relação a 2006). Ou seja, o benefício que um Fundo de Pensão traz a seus participantes representa um enorme ganho em termos de manutenção do padrão de vida ao qual o trabalhador estava acostumado e hoje, cerca de 650 mil aposentados e pensionistas percebem esse ganho.

Outra contribuição importante dos Fundos de Pensão são as operações realizadas com seus Participantes e beneficiários. Essa modalidade de operação concede empréstimos pessoais com taxas de juros menores que as praticadas pelo mercado e com condições de parcelamento bastante vantajosas. Isso é importante para casos de gastos imprevistos ou quando o participante (ou beneficiário) deseja realizar alguma

compra significativa. Entre 2005 e 2006, houve um aumento da ordem de 17% nos empréstimos concedidos a participantes (R\$ 5,7 bilhões, em 2005, para R\$ 6,5 bilhões em 2006) e um aumento de 14% entre 2006 e 2007 (R\$ 7,4 bilhões em 2007).

A GESTÃO DAS CONTAS DOS FUNDOS DE PENSÃO

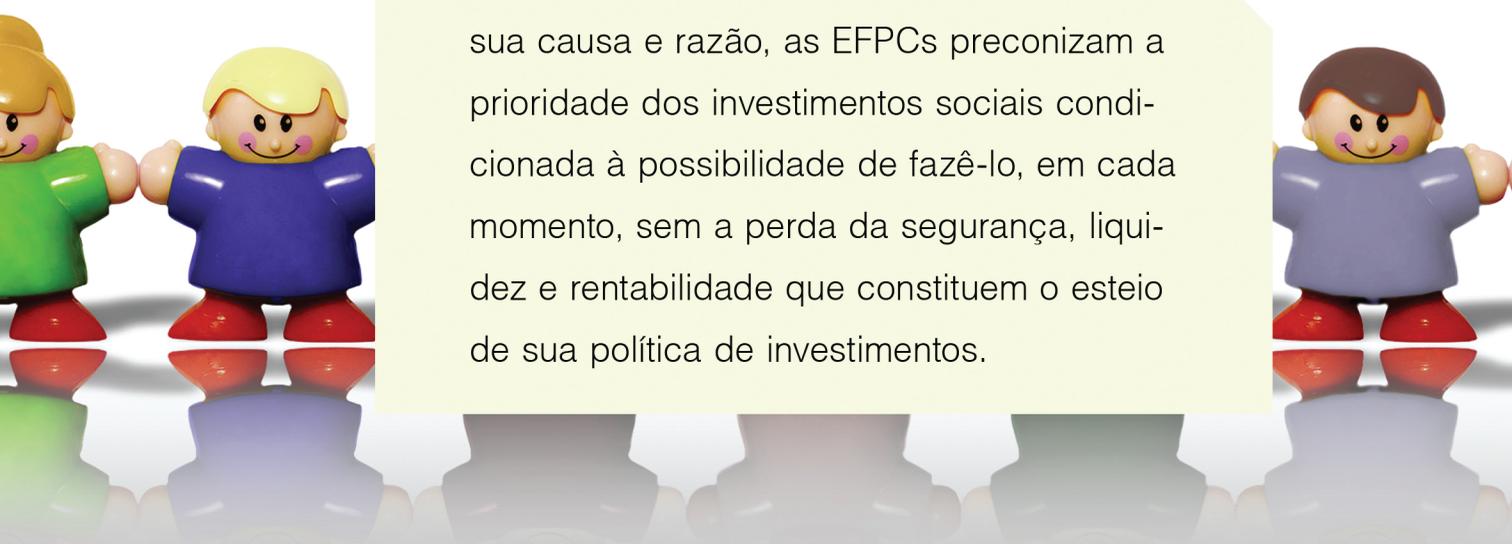
Dois aspectos importantes dos Fundos de Pensão são sua contribuição através do pagamento de impostos e da boa gestão dos recursos colocados sob sua responsabilidade. Em termos de impostos e taxas diversas (excluindo-se encargos trabalhistas), em 2005, o conjunto das Entidades associadas à ABRAPP pagou R\$ 117,9 milhões, valor que subiu para R\$ 128 milhões, em 2006, e que teve pequena oscilação para R\$ 124 milhões, em 2007.

12

A justificativa para essa diferença encontra-se na média salarial praticada pelas Entidades participantes deste Relatório, superior àquela praticada pela média dos Fundos de Pensão.



CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS



Por força de seu compromisso social, sua causa e razão, as EFPCs preconizam a prioridade dos investimentos sociais condicionada à possibilidade de fazê-lo, em cada momento, sem a perda da segurança, liquidez e rentabilidade que constituem o esteio de sua política de investimentos.

Contribuições sociais ¹

NOS CAPÍTULOS ANTERIORES, os Fundos de Pensão demonstraram como têm fortalecido as culturas de responsabilidade social (RSE) e de sustentabilidade, dentro do sistema de previdência complementar, por meio das boas práticas relativas a governança corporativa e desempenho econômico e previdenciário. Neste bloco, apresentamos como os Fundos de Pensão, suas Patrocinadoras e Instituidoras contribuem com os desafios sociais que permeiam a busca da sustentabilidade.

A análise das contribuições sociais dos Fundos de Pensão traz aspectos internos (como perfil do público interno, gestão de pessoas, diversidade e programas de voluntariado) e aspectos externos (como o perfil do atendimento aos participantes).

A participação dos Fundos de Pensão nesse processo também tem permitido que eles, uma vez conhecendo melhor os impactos sociais de sua responsabilidade,

mitiguem cada vez mais os pontos negativos e potencializem os positivos.

PERFIL DO PÚBLICO INTERNO

Em 2007 os Fundos de Pensão empregaram mais de 5,3 mil pessoas, das quais 12% são funcionários terceirizados. A pesquisa também identificou que aproximadamente 60,2% dos Fundos contam com empregados cedidos ou compartilhados com a Patrocinadora (162 colaboradores) e as principais áreas onde estes atuaram são:

- Diretoria (41,4%)
- Tecnologia da informação (26,8%).
- Comunicação (19,5%).
- Auditoria (19,5%).
- Contabilidade (24,3%).
- Recursos humanos (9,7%)
- Investimentos (7,3%)
- Outros (24,3%) ²

Em termos hierárquicos, a tabela abaixo apresenta como se dividem os funcionários dos Fundos de Pensão no Brasil.

DISTRIBUIÇÃO MÉDIA DOS FUNCIONÁRIOS POR CARGOS (2007)

Presidência e diretorias	9,4%
Gerências	13,4%
Coordenação e chefias	13,8%
Funcionais	74,7%

1

Exceto quando explicitada a fonte, as informações apresentadas referem-se às Entidades, Patrocinadoras e Instituidoras que integram esta pesquisa.

2

Outras áreas citadas: assessorias, suprimentos, arquivo, controle, logística, benefícios, teleatendimento, serviços gerais, limpeza, segurança e jurídica.

Em 2007 a maioria dos funcionários dos Fundos de Pensão se manteve na faixa entre os 25 e os 39 anos, representando 40,1% do total. Segundo dados do IBGE - 2007³, a distribuição da população ocupada do País, por faixa etária, foi como segue: de 10 a 14 anos, 1,8%; de 15 a 19 anos, 7,4%; de 20 a 24 anos, 12,4%; de 25 a 39 anos, 37,7%; de 40 a 59 anos, 34,1%; e de 60 anos ou mais de idade, 6,6%.

Em 2007, cerca de 22% dos Fundos de Pensão possuíam algum programa

de preparação para a aposentadoria e atenderam por meio desses programas 1.200 pessoas. Cabe lembrar que, neste ano mais Entidades aderiram ao projeto de elaboração do presente relatório, o que demonstra o crescente envolvimento e renovação do compromisso dos Fundos de Pensão com a responsabilidade socioambiental.

Em 2007, mais de 44% dos empregados dos Fundos de Pensão possuíam curso superior completo e 23% pós-graduação.

FAIXAS ETÁRIAS DOS COLABORADORES DOS FUNDOS DE PENSÃO (2007)

Até 25 anos	13,2%
Na faixa de 25 a 39 anos	40%
Na faixa de 40 a 50 anos	34,3%
Mais de 50 anos	15,4%

ESCOLARIDADE DOS EMPREGADOS (2007)

Ensino fundamental	4,2%
Ensino médio	16,4%
Ensino superior incompleto	20,1%
Ensino superior completo	44,7%
Pós-graduação	23,5%

3

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, IBGE - 2007.

Em 2007, empregados com mais de 20 anos de casa representavam 23,2%, e com até 04 anos, 36,1%. O índice de *turnover* variou de 9,7% para cerca de 10% no período compreendido entre 2006 e 2007.

VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

"No Brasil, torna-se cada vez mais evidente para as empresas a importância de tratar a diversidade com primazia em sua agenda de responsabilidade social e de considerá-la um tema decisivo para seu desempenho organizacional. A diversidade pode tornar-se, internamente, um sinônimo de qualidade de vida no trabalho. Nas relações externas – com parceiros, consumidores e sociedade –, a adoção da diversidade como um princípio de atuação agrega valor à imagem da empresa. Essa iniciativa demonstra que ela está alinhada às expectativas e demandas da sociedade e que assume a sua missão social. As empresas podem (e devem) valorizar a diversidade." ⁴

Com base nessas premissas, 5% dos Fundos de Pensão informaram que em 2007 possuíam política explícita de valorização da diversidade na admissão e promoção dos seus funcionários. 35% dos Fundos de Pensão informaram que essa questão não se aplica a sua realidade, normalmente nos casos que têm número bastante reduzido de funcionários (1 a 14 empregados próprios).

Entre os que possuem política de valorização da diversidade, 33,3% informaram realizar monitoramento e estabelecimento de metas com relação a etnia, gênero, faixa etária e porte de deficiência a fim de garantir equidade na contratação. Em 2007 66,6% dos Fundos realizaram monitoramento e estabelecimento de metas com relação a etnia e gênero a fim de garantir equidade para a mesma função em qualquer nível hierárquico. Por outro lado, o percentual de Fundos que informaram ter controle e punição para casos de discriminação em 2007, foi de 66,6%.

TEMPO DE CASA DOS EMPREGADOS (2007)

Até 04 anos	36,1%
Entre 04 e 10 anos	28,4%
Entre 10 e 20 anos	30,5%
Mais de 20 anos	23,2%

QUESTÃO DE GÊNERO

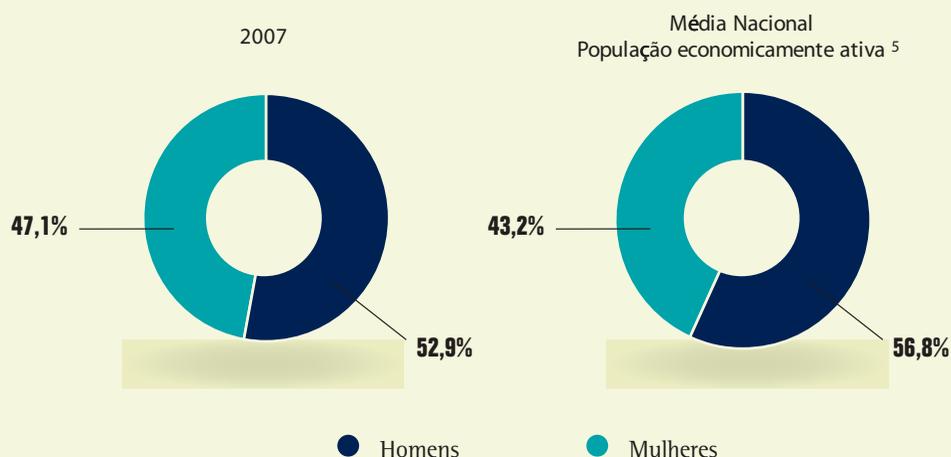
Conforme descreve o 3º Objetivo de Desenvolvimento do Milênio – promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres. "Dois terços dos analfabetos do mundo são mulheres, e 80% dos refugiados são mulheres e crianças. Superar as disparidades gritantes entre meninos e meninas no acesso à escolarização formal será um alicerce fundamental para capacitar as mulheres a ocuparem papéis cada vez mais ativos tanto no mundo econômico quanto na atividade política em seus países".

Conforme informa o IBGE, em 2007, desde a década de 1980, as mulheres vêm impondo um forte

ritmo de entrada no mercado de trabalho. Do total de empregados dos Fundos de Pensão em 2007, mais de 52% eram mulheres. Esse percentual é superior aos 43,2% de mulheres economicamente ativas quando comparado à média nacional.

Em 2007 seguindo a mesma tendência de 2006, as mulheres ocuparam 57% dos cargos funcionais, mais de 44% dos cargos de coordenação e chefia, 47% dos cargos de gerência e 9,5% dos cargos mais altos na hierarquia (cargo executivo). Já os homens, em 2007, ocuparam 43% dos cargos funcionais, mais de 56% dos cargos de coordenação e chefia, 53% dos cargos de gerência e 90,5% dos cargos mais altos na hierarquia (cargo executivo).

TOTAL DE COLABORADORES POR GÊNERO



5

Fonte: IBGE – www.ibge.gov.br.

6

Fonte: IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego, 2007. www.ibge.gov.br.

Observamos maior presença das mulheres nos cargos funcionais. Nos cargos gerenciais houve o aumento da participação feminina na ordem de 12%.

A média salarial dos homens em 2006 era 9,4% maior do que a das mulheres. Em 2007 essa diferença aumentou para 13,3%. Durante o período analisado a média salarial dos homens aumentou 9,2%, enquanto a média salarial das mulheres aumentou 5,4%. Apesar das diferenças percebidas, é importante notar que o rendimento

médio de trabalho das mulheres que atuam nos Fundos de Pensão correspondeu, em 2007, a 88,2% do rendimento médio dos homens, superior, portanto, aos dados nacionais. Segundo o IBGE⁶, em 2007, tal relação era de 70%.

Indicando o início de um processo para redução dessas discrepâncias, em 2007, 17,2% dos Fundos de Pensão afirmaram ter políticas com metas para reduzir a distância entre essas remunerações.

DISTRIBUIÇÃO DE GÊNEROS POR CARGOS

CARGOS	2006		2007		VARIÇÃO %	
	MULHERES (%)	HOMENS (%)	MULHERES (%)	HOMENS (%)	MULHERES (%)	HOMENS (%)
Executivos (presidência e diretoria)	8,9	90,1	9,5	90,5	+0,5	-0,5
Gerência	34	66	46,6	53,4	+12,6	-12,6
Coordenação e chefia	44,4	55,6	44,5	55,5	+0,1	-0,1
Funcionais	57	43	57,1	42,9	+0,1	-0,1

MÉDIA SALARIAL – GÊNERO (R\$)

	2006		2007		VARIÇÃO %	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
	4.243,5	3.879,2	4.634,3	4.088,9	+9,2	+5,4

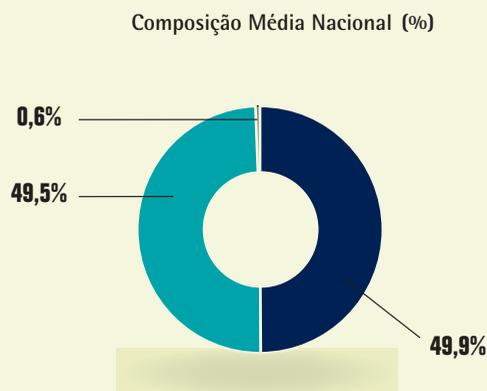
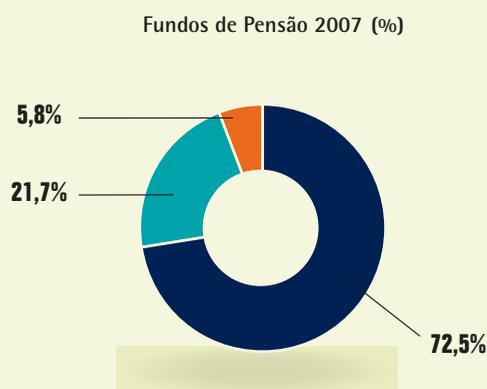
QUESTÃO RACIAL

Entre 2004 e 2006, a população negra do país cresceu 1,5 ponto percentual, de 48% para 49,5%, simultaneamente à diminuição da população branca, de 51,4% para 49,9%. A mudança é atribuída pelo IBGE a uma "revalorização de identidade dos grupos raciais historicamente discriminados". Pardos e pretos – de acordo com a nomenclatura do IBGE adotada por esse estudo – apresentaram respectivamente, um aumento de 42,1% para 43,2% e de 5,9% para 6,3%. Os negros representam ainda 46,6% da população economicamente ativa e 44,7% da ocupada.⁷

O percentual de funcionários negros nos Fundos de Pensão em 2007 correspondia a 21,7% do total. Por essas informações, percebe-se que há avanços necessários na questão étnica entre as Entidades.

No aspecto de participação nos níveis mais altos da gestão das Entidades, a perspectiva não se alterou significativamente em 2007. Mais de 70% dos altos cargos de governança (presidência e diretoria) estavam ocupados por brancos e para os cargos de coordenação e chefia houve pequena queda, mas a variação foi pequena. Porém, vale ressaltar que a participação de negros nos níveis executivos das Entidades é significativamente maior que a média nacional, de 3,4%⁸.

COLABORADORES POR ETNIA



- Branco
- Negro
- Outras etnias

7

"Pesquisa de Emprego e Desemprego, elaborada pelo DIEESE, com dados colhidos entre ago/2005 e jul/2006, nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo", in: *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*, Ethos/Ibope, 2007.

8

Fonte: pesquisa *Perfil Social, Racial e Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*. Instituto Ethos, 2005.

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES DOS FUNDOS DE PENSÃO, SEGUNDO ETNIAS E CARGOS

2006	BRANCOS	NEGROS	OUTRAS ETNIAS
Executivos (presidência e diretoria)	72,7%	14,4%	12,9%
Gerência	87,0%	10,0%	3,0%
Coordenação e chefia	79,0%	15,1%	5,9%
Funcionais	70,3%	22,2%	7,5%
2007	BRANCOS	NEGROS	OUTRAS ETNIAS
Executivos (presidência e diretoria)	71,8%	15,2%	13,0%
Gerência	83,7%	10,4%	5,9%
Coordenação e chefia	79,6%	13,5%	6,9%
Funcionais	72,2%	21,0%	6,8%

A tabela acima indica a distribuição dos colaboradores dos Fundos de Pensão, segundo etnia e cargos nas Entidades.

QUESTÃO ÉTNICA E SALÁRIOS

"O cenário econômico contemporâneo apresenta fortes demandas não só por produtividade e competitividade, mas também em relação ao caráter ético e legal da atuação das empresas. Valorizar e praticar a diversidade, combatendo a discriminação e o preconceito, são princípios da responsabilidade empresarial."⁹

O estabelecimento de metas para redução das desigualdades salariais, por exemplo, entre homens e mulheres, negros e brancos, a implementação de programas de capacitação profissional que visem a melhorar a qualificação de mulheres e negros, e, ainda, para ampliar sua participação em cargos de direção, são exemplos de ações afirmativas em prol da promoção da equidade.

Em 2006 os brancos receberam em média 79,5% a mais que os negros e 62,6% a mais que os colaboradores de outras raças. Em 2007 essa diferença foi reduzida e os brancos receberam 78,3% a mais que os negros e 43,8% a mais que

9

Fonte: pesquisa Perfil Social, Racial e Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, Instituto Ethos, 2005.

MÉDIA SALARIAL – ETNIAS (R\$)

2006			2007			VARIÇÃO %		
BRANCOS	NEGROS	OUTRAS ETNIAS	BRANCOS	NEGROS	OUTRAS ETNIAS	BRANCOS	NEGROS	OUTRAS ETNIAS
5.158,3	2.872,4	3.172,2	5.443,5	3.051,9	3.785,6	+5,5	+6,2	+19,3

os colaboradores de outras etnias. Apesar dos Fundos de Pensão apresentarem uma situação de desigualdade neste aspecto, pode-se dizer que a população negra nessas Entidades goza de uma situação salarial melhor em comparação com a média nacional, onde brancos recebem em média 101,4% a mais que negros.

As outras etnias em 2006 e 2007 receberam mais que os negros, em média, 10,4% e 24% respectivamente. E durante o período analisado, a variação percentual da diferença entre as médias salariais dos colaboradores de outras etnias e dos colaboradores negros oscilou em torno de +13,6%.

Mesmo considerando-se que, entre 2006 e 2007, as médias salariais dos

colaboradores negros sofreram maiores variações positivas que as dos brancos e os de outras etnias (5,5% para os brancos, 6,2% para os negros e 19,3% para outras etnias), as diferenças permanecem.

DIVERSIDADE – OUTRAS PRÁTICAS

Dos Fundos de Pensão que integraram o relatório de 2007, 79,4% realizaram práticas em consonância com a promoção da diversidade, tais como a contratação de portadores de necessidades especiais, a realização de programas voltados aos jovens (estágio e *trainee*), contratação de jovens a partir da Lei do Aprendiz, entre outras. O total de contratados segundo essas práticas em relação ao número total de funcionários encontra-se na tabela a seguir.

PERFIL DE CONTRATAÇÃO

	2007
Portadores de necessidades especiais	0,5%
Programas de estágio e <i>trainee</i>	7,8%
Lei do Aprendiz	0,7%
Nenhuma das anteriores	0,4%

VALORES PAGOS EM REMUNERAÇÃO DIRETA E INDIRETA

Considerando remuneração fixa, indireta e variável, em 2007 as Entidades pagaram mais de R\$ 244 milhões, dos quais 78,8% corresponderam aos salários e gratificações de função (remuneração

fixa), 13,7% a benefícios de previdência complementar, assistência médica e odontológica, auxílio educação básica, auxílio universitário, entre outros, e 7,3% referentes à remuneração variável.

A remuneração indireta, responsável por 17,5% dos recursos pagos em

DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES PAGOS EM REMUNERAÇÃO

MONTANTE PAGO	2005	2006	2007
Remuneração fixa (R\$)	76,2%	75,7%	78,8%
Remuneração indireta (R\$)	18,8%	17,5%	13,7%
Remuneração variável (R\$)	5,0%	6,8%	7,3%

DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES PAGOS EM REMUNERAÇÃO INDIRETA

INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	2006	2007	% VARIAÇÃO
Alimentação	29,6%	37,5%	+7,9
Educação	2,0%	2,5%	+0,5
Capacitação e desenvolvimento profissional	15,4%	7,6%	-7,8
Creche ou auxílio creche	3,1%	3,9%	+0,8
Participação em Fundos de Pensão	14,7%	18,7%	+4,0
Saúde	18,9%	21,9%	+3,0
Segurança e medicina do trabalho	0,4%	0,6%	+0,2
Transporte	3,5%	4,6%	+1,1
Outros	12,3%	2,8%	-9,5
Total	100,0%	100,0%	0

Dentre os percentuais pagos a cada indicador social interno, a variação mais significativa refere-se à alimentação dos funcionários, com aumento de quase 8%”

2006 e 13,7% dos recursos pagos em 2007, distribui-se conforme a tabela "Distribuição dos Valores Pagos em Remuneração Indireta". Dentre os percentuais pagos a cada indicador social interno, a partir do valor total da remuneração indireta informado pelas Entidades que integram o presente relatório durante o período pesquisado (2006 e 2007), as variações mais significativas referem-se à alimentação, que sofreu uma variação positiva de quase 8% e a capacitação e desenvolvimento profissional, que sofreu uma variação negativa de aproximadamente 8%.

Com relação aos planos de assistência médica e hospitalar, 100% dos Fundos incluíram os dependentes de seus empregados em 2007 e, além disso, 33,3% de tais Entidades incluíram seus aposentados e respectivos beneficiários em 2007.

BONS LOCAIS PARA SE TRABALHAR

Cerca de 64% das Entidades que responderam ao questionário informaram possuir política de gestão de horas extras negociada com os empregados, amplamente divulgada e acessível entre seus colaboradores.

No que se refere à realização de pesquisa de qualidade de vida para seus colaboradores, em 2007 o percentual representou cerca de 39%. Com base nos resultados, 83,3% dos Fundos de Pensão que realizaram a pesquisa haviam estabelecido metas para melhorar os resultados obtidos.

Acerca do direito de associação, participação e representação dos empregados no sindicato da categoria o percentual representou em 2007, 90%, sendo que 37,2% dos Fundos

possuíam comissões de empregados eleitos pelos próprios colaboradores para representá-los.

Outro dado importante é que o percentual de Fundos de Pensão submetidos a ações trabalhistas caiu 8,3% em relação a 2006.

TERCEIRIZAÇÃO

"Na relação com trabalhadores terceirizados, a busca por eficiência e baixos custos não pode ferir os direitos trabalhistas. Em processos de terceirização, as empresas devem garantir o cumprimento da lei e benefícios mínimos aos trabalhadores. É fundamental monitorar periodicamente

o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, negociar com fornecedores para que proporcionem a seus funcionários níveis salariais compatíveis com o mercado e oferecer ao trabalhador terceirizado os mesmos benefícios básicos dos funcionários regulares."¹⁰

Os gastos com pagamentos de serviços terceirizados tiveram um aumento de 12,1% em relação ao ano anterior, saltando de cerca de R\$ 52 milhões em 2006 para aproximadamente R\$ 58 milhões em 2007, para a amostra pesquisada.

Em 2007, 16,6% dos Fundos de Pensão afirmaram manter políticas que orientaram sua relação com terceirizados segundo critérios de responsabilidade social. Neste mesmo ano, 43,6% dos Fundos informaram oferecer as mesmas condições de saúde e segurança aos trabalhadores terceirizados. No caso da extensão dos benefícios oferecidos, a empregados próprios, aos trabalhadores terceirizados por meio de contrato com empresas de terceirização, 6,8% dos Fundos informaram que possuem esta prática. A totalidade das Entidades que possuem tais práticas realiza monitoramento, visando assegurar que tais benefícios sejam aplicados.

Sobre a inclusão de cláusulas referentes à inexistência de trabalho forçado ou trabalho infantil em qualquer atividade de seus fornecedores, 15,2% dos Fundos de Pensão o fizeram em 2007.

10

Práticas Empresariais de Responsabilidade Social: Relações entre os Princípios do Global Compact e os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social. Instituto Ethos, 2003.

CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS ¹¹

Mais da metade, 52,6%, das empresas buscam empreender esforços para que os contratos de terceirização garantam aos funcionários terceirizados tratamento semelhante àqueles percebidos pelos empregados próprios da empresa.

As motivações que orientam as empresas na contratação de mão de obra terceirizada em suas operações foram assim apresentadas:

- redução de custos: 40,9%
- aumento de produtividade e eficiência: 50%
- outras motivações: 40,9%¹²



RESPONSABILIDADE SOCIAL NA CADEIA DE FORNECEDORES



Metade das empresas conduz algum tipo de atividade ligada à responsabilidade social com seus fornecedores. Das que o fazem:

- 20% contam com critérios discutidos, divulgados e acessíveis de responsabilidade social para escolha de seus fornecedores.
- 20% conduzem programas de promoção e enraizamento da responsabilidade social junto a seus fornecedores.
- 60% desenvolvem outras ações ligadas às demandas específicas dos setores/áreas dos fornecedores.

11

Informações consolidadas das empresas Participadas que responderam ao questionário que deu origem a este Relatório.

12

Em outras, foram citados os atendimentos a projetos específicos e terceirização de atividades incompatíveis com a atividade fim da empresa.

13

Informações consolidadas dos Fundos de Pensão que compõem este relatório.

14

Esta tabela reúne informações do setor apresentadas nos Consolidados Estatísticos publicados pela ABRAPP.

PERFIL DO ATENDIMENTO E BENEFÍCIOS ENTREGUES

Em 2007, os Fundos de Pensão participantes da pesquisa atenderam mais de 6 milhões de pessoas, das quais 28,3% eram participantes ativos, 61,5% participantes assistidos e 10,2% dependentes.

As tabelas a seguir indicam, respectivamente, a população envolvida com o setor e os tipos de benefícios pagos pelos Fundos participantes da pesquisa. Cabe destacar que o valor médio agregado à aposentadoria dos assistidos das Entidades em 2006 foi de aproximadamente R\$ 4.262 mensais e em 2007 R\$ 4.663 mensais, o que representa uma variação positiva de mais de 9%.¹³

Em 2007, os benefícios de aposentadoria (prestação continuada) e pensões pagos totalizaram quase R\$ 18 bilhões, direcionados a cerca de 580 mil assistidos, sofrendo uma variação positiva de 12,8% e 5,9%, respectivamente, em relação ao ano anterior, quando foram totalizados quase R\$ 16 bilhões e atendidos 547 mil assistidos. As aposentadorias pagas pelos Fundos de Pensão que compõem o Relatório sofreram, durante o mesmo período, uma variação positiva de aproximadamente 17,4% enquanto o de assistidos, durante o mesmo período, variou positivamente em 12%. A tabela "Benefícios Pagos pelos Fundos de Pensão" mostra os benefícios pagos pelo sistema, segundo dados do Consolidado Estatístico Abrapp, 2006 e 2007.

POPULAÇÃO ENVOLVIDA COM O SETOR¹⁴

DESCRIÇÃO	2005 (MILHÕES)	% DO TOTAL (2005)	2006 (MILHÕES)	% DO TOTAL (2005)	2007 (MILHÕES)	% DO TOTAL (2005)
Participantes Ativos	1,8	27,4%	1,9	28,5%	1,9	28,9%
Assistidos	0,6	9,1%	0,6	9,3%	0,6	9,4%
Dependentes	4,2	63,5%	4,2	62,2%	4,2	61,6%
TOTAL	6,7		6,7		6,9	

BENEFÍCIOS PAGOS PELOS FUNDOS DE PENSÃO

	2006		2007		% VARIAÇÃO	
	VALOR TOTAL (BILHÕES)	ASSISTIDOS E PENSIONISTAS (MIL)	VALOR TOTAL (BILHÕES)	ASSISTIDOS E PENSIONISTAS (MIL)	VALOR TOTAL	TOTAL DE BENEFICIÁRIOS
Aposentadorias (prestação continuada)	13,9	433	15,7	458	13,0%	5,8%
Pensão	1,7	114	1,9	121	1,2%	6,1%
TOTAL	15,6	547	17,6	579	12,8%	5,9%

GERAÇÃO DE EMPREGOS E PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

De acordo com os dados da amostra desta pesquisa, o percentual de funcionários das empresas Patrocinadoras com cobertura do plano de previdência ficou em aproximadamente 60% em 2007 e em geral, o número de associados, planos administrados, participantes ativos e assistidos não variou muito nos dois últimos anos.

Outro dado relevante em relação às empresas que participam deste relatório é o aumento de 4,9% no número total de empregados. Esse valor, porém, é bastante inferior ao aumento na contratação de pessoal terceirizado, que foi da ordem de 310%, o que chama a atenção com relação a uma possível fragilização dos trabalhadores.



VOLUNTARIADO E PREOCUPAÇÃO SOCIAL

"O voluntariado é um caminho de busca de conscientização das pessoas, de mobilização de grupos sociais marginalizados na defesa de seus direitos, de influência de políticas públicas e outras ações no campo da cidadania. Voluntariado empresarial é um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade"¹⁵.

Entre os Fundos de Pensão, em 2006, 24,1% informaram possuir programa de voluntariado próprio tendo envolvido, nos dois últimos anos, cerca de 4,5% do seu quadro de funcionários em ações que beneficiaram mais de 2.300 pessoas. Já em 2007, quase 5% das Entidades informaram manter programa de voluntariado próprio e aproximadamente 40,9% participam de programa da Patrocinadora, tendo envolvido, nos dois últimos anos, cerca de 110 funcionários em ações que beneficiaram mais de 4.500 pessoas.

A participação dos funcionários dos Fundos de Pensão em programas de voluntariado está em linha com os percentuais brasileiros, em que 41% das empresas brasileiras mobilizam até 5%¹⁶ de seu corpo funcional para esse tipo de ação. É interessante perceber que houve um aumento de 162,5%, entre 2006 e 2007, na quantidade de horas dedicadas por funcionário a programas de voluntariado.

Com relação à conscientização dos participantes acerca de temas sociais e a promoção da cidadania voltados aos seus participantes, 37,2% dos Fundos de Pensão o fizeram em 2007.

RISCO SOCIAL NAS OPERAÇÕES COM PARTICIPADAS

Considerando o risco social nas operações das participadas, observa-se que em 2007:

- 7,5% dos Fundos de Pensão avaliaram a ocorrência de trabalho forçado ou análogo
- 7,5% das Entidades avaliaram a ocorrência de trabalho infantil
- 18,8% avaliaram a probabilidade de existência de passivos trabalhistas decorrentes de condições de trabalho nas empresas antes de decidir seus investimentos
- 66% das Entidades afirmaram não terem executado nenhuma das ações citadas anteriormente.

15

Como as Empresas Podem Implementar Programas de Voluntariado, Instituto Ethos, 2001.

16

Pesquisa do Voluntariado Empresarial no Brasil, RioVoluntário, 2007.

PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO DOS FUNDOS DE PENSÃO

	2006	2007	% VARIAÇÃO
Empregados que participaram do programa	27	83	+207,4
Média de horas dedicadas por funcionário	08h	21h	+162,5
Quantidade de beneficiados ou atendidos pelo programa	1600	2950	+84,3

INCLUSÃO SOCIAL

"A responsabilidade social empresarial – RSE está além do que a empresa deve fazer por obrigação legal. A relação e os projetos com a comunidade ou as benfeitorias para o público interno são elementos fundamentais e estratégicos para a prática da RSE. Mas não é só. Incorporar critérios de responsabilidade social na gestão estratégica do negócio e traduzir as políticas de inclusão social e de promoção da qualidade ambiental, entre outras, em metas que possam ser computadas na sua avaliação de desempenho é o grande desafio."¹⁷

Entre os Fundos de Pensão participantes deste relatório, 17,2% afirmaram ter políticas com metas para reduzir a distância entre as maiores e as menores remunerações em 2007. E no período compreendido entre 2006 e 2007, esta diferença salarial caiu em 9,8%.

SAÚDE E SEGURANÇA

Os programas nas áreas de saúde e segurança no trabalho objetivam proteger a vida, promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, o que indica a responsabilidade das empresas com suas partes interessadas – os colaboradores – e entre as Entidades que integram o presente relatório, 30,5% afirmaram possuir programas ou projeto próprio na área de saúde e segurança do trabalho, 30,5% informaram participar de programa na área de saúde e segurança do trabalho promovidos pelas Patrocinadoras, pois se encontram na mesma unidade de operação, 13,5% declarou não possuir e nem participar de programa ou projeto na área de saúde e segurança do trabalho, e ainda, 25,4% das Entidades informaram que nenhuma das atividades citadas anteriormente corresponde à sua realidade.

17

Práticas Empresariais de Responsabilidade Social: Relações entre os Princípios do Global Compact e os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, Instituto Ethos, 2003.

DESENVOLVIMENTO LOCAL

Em relação à geração de trabalho e renda na localidade de suas operações 14,8% mantêm programas de desenvolvimento de pequenos fornecedores locais, 18,5%, programas de promoção de compra de produtos ou serviços junto à micro e pequenas empresas da região, 25,9% têm programas para desenvolvimento de mão-de-obra e emprego de profissionais da localidade em suas operações e 22,2% desenvolvem outras iniciativas, tais como a contratação de mão-de-obra local sempre que possível.



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR



Nas empresas Patrocinadoras, 94,7% possuem programas nas áreas de saúde, segurança e condições de trabalho. As seguintes certificações e iniciativas foram citadas: SA 8000, ISSO 9001, BS 8800, OHSAS 18001, selo Abrinq "Empresa Amiga da Criança". Outro dado relevante é que 11,8% dizem possuir políticas com metas para reduzir a distância entre as maiores e as menores remunerações.



CONTRIBUIÇÕES AMBIENTAIS



Contribuições ambientais

NO QUE SE REFERE à questão ambiental, pode-se dizer que os Fundos de Pensão possuem dois tipos de impactos ambientais: I. Diretos – impactos decorrentes da prática de suas atividades; e II. Indiretos – os que são frutos das operações das empresas nas quais investem. Este último foi

tratado no capítulo dos investimentos socialmente responsáveis, sendo assim, resta tratarmos dos impactos causados pelas práticas de suas atividades. Os impactos diretos dos Fundos de Pensão são relativamente menores, pois eles geram pequena quantidade de resíduos, emissões atmosféricas diretas ou efluentes de alta carga poluidora diferentemente do que acontece em outros setores da economia.

Contudo, numa perspectiva sistêmica, e independente do grau de impacto ambiental, para se alcançar o desenvolvimento sustentável todas as organizações tornam-se co-responsáveis pela preservação da qualidade ambiental, e, portanto, devem desenvolver ações e programas próprios para endereçar a parte que lhes cabe. Os Fundos respaldam-se principalmente na ecoeficiência e no consumo consciente, ou consumo sustentável,¹ para tornar seu cotidiano mais sustentável.

O IMPACTO DA GESTÃO DE FUNDOS DE PENSÃO SOBRE O MEIO AMBIENTE

O percentual de Fundos envolvidos com atividades ligadas à minimização dos impactos ambientais e a redução do consumo de recursos naturais em suas operações e sistemas internos teve queda em todas as áreas abrangidas pela pesquisa. Por outro lado, o investimento nessas questões aumentou 47,6%, passando de R\$ 56 mil em 2006 para R\$ 82,6 mil em 2007.

1

Na definição do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, consumo sustentável significa "o fornecimento de serviços e produtos correlatos que preenchem as necessidades básicas e dão melhor qualidade de vida, ao mesmo tempo que se diminui o uso de substâncias tóxicas, assim como as emissões de resíduos e de poluentes durante o ciclo de vida do serviço ou do produto, de forma a não ameaçar as necessidades das gerações futuras.", Gro Harlem Brundtland, *Global Change and Our Common Future, address at Forum Global Change and Our Common Future, Washington DC, 1989*). Segundo o Instituto Akatu o consumo consciente visa a maximizar os impactos positivos e minimizar os negativos oriundos dos atos de consumo. A ecoeficiência é alcançada mediante o fornecimento de bens e serviços a preços competitivos que satisfaçam as necessidades humanas e tragam qualidade de vida, ao mesmo tempo em que reduz progressivamente o impacto ambiental e o consumo de recursos ao longo do ciclo de vida, a um nível, no mínimo, equivalente à capacidade de sustentação estimada da Terra (conceito elaborado pela *World Business Council for Sustainable Development* – WBCS, em 1992, extraído do *website* do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável – www.cebds.org.br).

PERCENTUAL DE FUNDOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADES PARA MINIMIZAÇÃO E CONSUMO CONSCIENTE

	2006	2007
Investiram em melhorias para redução do consumo de água	46,6%	32,3%
Diminuíram o consumo de energia	58,6%	38,2%
Reduziram o consumo de copos descartáveis	51,7%	33,8%
Investiram em melhorias para reduzir o consumo de papel	62,1%	44,1%
Investiram em melhorias para reduzir o uso de produtos de limpeza	36,2	25%

CONSUMO E DESCARTE CONSCIENTES

Por meio do resultado das pesquisas nota-se uma mobilização dos Fundos de Pensão para o consumo consciente, pois em 2007 cerca de 62% dos Fundos realizam algum tipo de campanha,

projeto ou atividade relacionados ao tema (12,3% a menos que em 2006).

Pela tabela abaixo visualiza-se que o percentual de Fundos engajados em ações de consumo consciente nas áreas de energia e papel aumentou, ao passo que nas áreas de água, copos descartáveis e

ENVOLVIMENTO DOS FUNDOS DE PENSÃO COM O CONSUMO CONSCIENTE

PERCENTUAL DE FUNDOS QUE DESENVOLVERAM CAMPANHAS RELACIONADAS AO CONSUMO CONSCIENTE	2006	2007
Água	34,5%	27,9%
Energia	36,2%	42,6%
Copos descartáveis	34,5%	29,4%
Papel	44,8%	48,5%
Uso de produtos de limpeza menos agressivos ao meio e aos trabalhadores *	-	16,1%
Utilização de materiais provenientes de reciclagem*	-	27,9%
Realização de coleta seletiva de resíduos	43,1%	36,7%

Aproximadamente 29,4% dos Fundos de Pensão afirmaram que participaram de campanhas, projetos ou atividades promovidas pelas Patrocinadoras, e cerca de 5,8% envolveram as Patrocinadoras em campanhas, projetos ou atividades que promoveram em 2007.

coleta seletiva o percentual foi reduzido. Também é interessante salientar que existem Fundos mobilizados para utilização de materiais provenientes da reciclagem (27,9%) – tais como o papel reciclado – e para o uso de produtos de limpeza biodegradáveis ou similares (16,1%).

Cerca de 33% já discutiram internamente sobre os impactos ambientais que envolvem suas atividades, contribuindo com a disseminação do conhecimento e a conscientização dos funcionários nessa área dos Fundos, um aumento de 12,7% em relação ao ano passado. Além disso, também aumentou o percentual de Fundos que afirmaram fazer campanhas para o consumo consciente ou similar voltadas a seus participantes (de 17,2% em 2006 para 33,8% em 2007).

Apesar da queda de Fundos que realizam coleta seletiva em relação a 2006, os resíduos oriundos da coleta seletiva dos Fundos de Pensão ainda contribuem com

DESTINAÇÃO DOS RESÍDUOS COLETADOS

DESTINAÇÃO	2006	2007
Prefeitura municipal (coleta regular)	12,0%	12,0%
Pagamento a empresa terceirizada para a coleta	24,0%	28,0%
Doação do material reciclável para cooperativa de catadores	24,0%	12,0%
Doação do material para outra instituição que não as citadas acima	28,0%	24,0%
Outras	12,0%	24,0%

a questão social, pois cerca de 36% deles doam o material para instituições, tais como creches, associações, asilos, ou para cooperativas de catadores.

Ainda com relação ao engajamento das Entidades, aproximadamente 29,4%

dos Fundos de Pensão afirmaram que participaram de campanhas, projetos ou atividades promovidas pelas Patrocinadoras, e cerca de 5,8% envolveram as Patrocinadoras em campanhas, projetos ou atividades que promoveram em 2007.

EDUCAÇÃO AMBIENTAL NAS PATROCINADORAS E INSTITUIDORAS

Aproximadamente 50% das empresas Patrocinadoras que compõem o presente relatório desenvolvem periodicamente iniciativas de educação ambiental voltadas ao seu público interno. E ainda, cerca de 59% das Patrocinadoras envolvem outros grupos de interesse, tais como consumidores, clientes, fornecedores e comunidade nas ações de educação ambiental que desenvolvem periodicamente junto ao seu público interno. Aproximadamente 50% das Patrocinadoras apóiam ONGs ou projetos da comunidade que lidam com questões ambientais. Além disso, quase 36,3% das empresas Patrocinadoras possuem política explícita de não-utilização de materiais e insumos provenientes da exploração ilegal de recursos naturais.



PREOCUPAÇÃO AMBIENTAL DE PATROCINADORAS E INSTITUIDORES

Minimização dos impactos ambientais

Em 2007, a redução, utilização e reciclagem de recursos e a redução da geração de resíduos sólidos foram as áreas em que mais empresas Patrocinadoras se envolveram para minimizar seu impacto ambiental.

PERCENTUAL DE EMPRESAS QUE INVESTEM NA MINIMIZAÇÃO DO IMPACTO AMBIENTAL POR INICIATIVA

	2006	2007	Variação
Redução, utilização e reciclagem de recursos	32%	41%	9%
Uso de fonte de energia renovável	13%	13%	0%
Aumento da eficiência energética	32%	32%	0%
Redução do consumo de água	32%	32%	0%
Redução da geração de resíduos sólidos	36%	41%	5%
Redução da geração de efluentes líquidos	36%	36%	0%

Investimentos

Os investimentos em operações internas para minimizar os impactos ambientais de suas atividades aumentaram mais de 16% em relação ao ano anterior.

INVESTIMENTOS NA MINIMIZAÇÃO DO IMPACTO AMBIENTAL

	2006	2007	Variação
Investimentos	R\$ 466,6 milhões	R\$ 545,3 milhões	16,8%

Questão ambiental e hierarquia

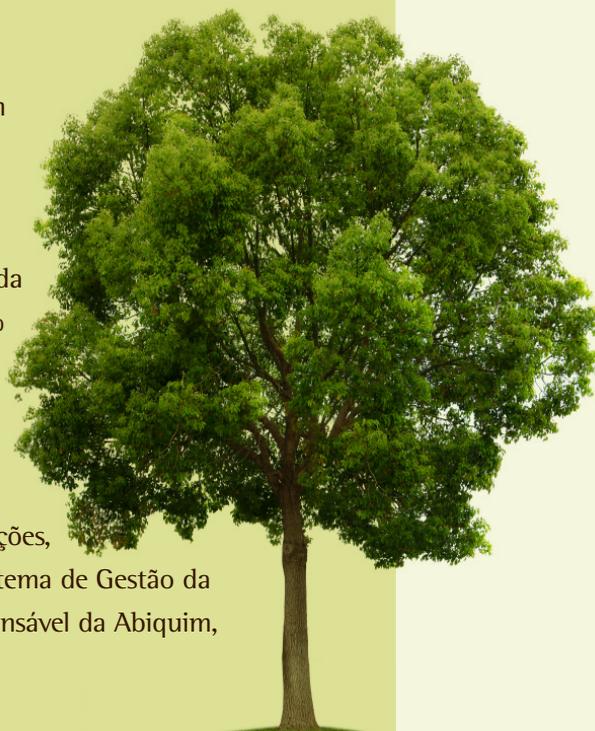
Além disso, em aproximadamente 45% das empresas Patrocinadoras, o responsável pela gestão ambiental da companhia encontra-se no mesmo nível hierárquico do gestor principal das áreas de recursos humanos, comercial, financeira e de produção.

Multas ambientais

Cerca de 13% das empresas Patrocinadoras que integram este relatório foram multadas por crimes ambientais em 2007 e desembolsaram R\$ 61,5 mil. Em 2006, aproximadamente o mesmo percentual de Patrocinadoras recebeu multas por crimes ambientais e desembolsaram R\$ 900 mil. O percentual de empresas multadas não sofreu variação, porém o valor desembolsado foi significativamente reduzido.

Certificações ambientais

Cerca de 36% das empresas Patrocinadoras possuem certificações ambientais. Dessas, aproximadamente 87,5% são certificadas pela International Organization for Standardization – ISO 14.001 (norma internacional de gestão ambiental), concedida a tais empresas entre 1997 e 2006. Além disso, 25% dessas Patrocinadoras possuem a certificação ambiental da Forest Stewardship Council – FSC, certificação de manejo florestal, concedida entre 1995 e 2007. Ainda, aproximadamente 37,5% das Patrocinadoras certificadas possuem outras certificações, tais como Sistema de Gestão Ambiental Interno, Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001) e Programa de Atuação Responsável da Abiquim, tendo recebido tais certificações entre 1998 e 2006.





INVESTIMENTOS SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS



Investimentos socialmente responsáveis

“Cada vez mais investidores compartilham a opinião de que questões ambientais, sociais e de governança (ESG, da sigla em inglês – Environmental, Social and Corporate Governance – Meio Ambiente, Desenvolvimento Social e Governança Corporativa) podem interferir no desempenho dos mais diversos portfólios de investimento.”

– Kofi A. Annan,
Secretário-Geral das Nações Unidas
entre 1997 e 2007 –

e serviços com alto padrão de qualidade, reduzidos impactos ambientais que contribuem para o desenvolvimento de comunidades menos favorecidas.

Os Fundos de Pensão inserem-se nesse contexto de riscos e oportunidades, administrando as economias de milhões de indivíduos em todo mundo, operando para garantir resultados financeiros no longo prazo, vivendo um processo gradual de engajamento de suas partes interessadas e nesse processo, atentando-se cada vez mais às empresas nas quais investem. Unindo o compromisso dos Fundos com o desenvolvimento sustentável à gestão dos riscos em suas operações, têm-se o investimento socialmente responsável. E sua pontuação em todo o mundo tem ocupado espaço crescente na agenda dos classificadores de riscos.

ATIVOS INTANGÍVEIS como reputação, boas práticas de governança, qualidade de atendimento, histórico de respeito aos direitos humanos e trabalhistas, ao meio ambiente e às comunidades têm sido cada vez mais visados pela sociedade, que vem exigindo novas posturas e práticas das organizações.¹

Nos últimos anos apresentaram-se diversos exemplos de grandes empreendimentos, paralisados por causarem conflitos ou impactos socioambientais, e que só foram retomados depois de resolvidas essas questões. Numa outra vertente, muitas outras empresas inovaram não só revendo seus processos, mas também introduzindo novos produtos

“Os Princípios Para o Investimento Responsável – PRI (Principles for Responsible Investment) foram desenvolvidos por investidores institucionais líderes em um processo supervisionado pela Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma) e pelo Pacto Global das Nações Unidas. Os princípios incluem critérios ambientais, sociais e de governança e fornecem um marco para o alcance de melhores retornos de investimentos de longo-prazo e mercados mais sustentáveis.”

1

Fonte: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

Os princípios são de adesão voluntária. Porém, a adesão representa um real compromisso”

*- Kofi A. Annan,
Secretário-Geral das Nações Unidas
entre 1997 e 2007 -*

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, os investimentos socialmente responsáveis ponderam a integração das preocupações sociais e ambientais aos critérios tradicionais de decisão de investimentos, cumprindo o duplo objetivo de fornecer retornos financeiros adequados e, simultaneamente, suportar as boas práticas corporativas.

Investimentos socialmente responsáveis podem potencializar o retorno financeiro na medida em que incrementam o valor do ativo devido à percepção do mercado de que a boa gestão de fatores socioambientais e de governança corporativa trará benefícios no longo prazo, ao mesmo tempo em que mitiga os riscos, já que a boa reputação protege contra a destruição de valor causada por passivos de natureza socioambiental ou governança corporativa inadequada.

INVESTIMENTO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL NO MUNDO²

Conforme informações do Instituto Ethos, nos EUA, os SRFs (Socially Responsible Funds), como são chamados os fundos de investimentos que utilizam princípios de responsabilidade social para definir investimentos, existem desde a década de 1980 e hoje movimentam

mais de 3 trilhões de dólares no mercado financeiro. Na década de 1990, tiveram um desempenho 15% superior aos fundos “tradicionais”, de acordo com o Dow Jones Sustainability Index. Apresenta-se a seguir um breve histórico do investimento socialmente responsável no mundo e no Brasil.

□ **1991** – O UK Social Investment Forum foi lançado em 10 de julho de 1991. Ele se fundamentou no trabalho de outros grupos que trabalham com esse tema, principalmente o Socially Responsible Investment Network e o Socially Useful Money – SUM.

□ **1999** – Lançamento do Pacto Global (Global Compact), uma iniciativa do então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, que propõe a cidadania corporativa como forma de contribuir para o avanço de uma economia global mais sustentável e inclusiva. As empresas que assinam o Pacto Global comprometem-se, voluntariamente, a seguir e divulgar dez princípios extraídos de declarações consagradas da ONU. Atualmente, mais de 200 dessas companhias são brasileiras.

□ **1999** – Lançamento do Dow Jones Sustainability Indexes pela Dow Jones Indexes e a SAM (Sustainable Asset Management). Esse foi o primeiro índice global para mapear o desempenho financeiro das empresas líderes no campo do desenvolvimento sustentável. O DJSI provê aos administradores de carteiras de ações informações confiáveis e objetivas para que eles possam administrar portfólios sustentáveis.

2

Fontes: Abrapp; Bovespa; Instituto Ethos e Social Investment Fórum; Monzoni, Biderman e Brito (2006).

□ **2001** – Lançamento do FT4Good pela Bolsa de Londres e o *Financial Times*. Trata-se da série, composta por quatro índices, que foi desenvolvida pela empresa de pesquisa Eiris e avalia o desempenho de empresas globais por meio de critérios ambientais, de direitos humanos e de engajamento de *stakeholders*. Exclui as indústrias bélica, nuclear e tabagista.

□ **2003** – Lançamento do índice de SRI da África do Sul. Este foi o primeiro país emergente a incorporar a sustentabilidade ao mercado de ações e lançou, via Bolsa de Valores de Johannesburg (JSE) o JSE's Socially Responsible Investment.

□ **2004** – A Unep-FI reúne os maiores Fundos de Pensão da Europa em Paris para discutir as práticas de investimentos, sob a óptica de RSE e de governança corporativa. Nesse mesmo ano um grupo de investidores institucionais é convidado pelo então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, para desenvolver referências à prática do investimento responsável.

□ **2005** – 20 dos maiores investidores institucionais do mundo, incluindo-se a PREVI, reúnem-se em Nova Iorque, para dar início ao PRI. O grupo se encontra outras três vezes, até janeiro de 2006 com o suporte de mais de 70 especialistas em investimentos responsáveis.

□ **2006** – Lançamento oficial dos PRIs na Bolsa de Valores de Nova Iorque, sendo em seguida lançados em Paris.

INVESTIMENTO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL NO BRASIL

□ **2000** – Lançamento pela Bolsa de Valores de São Paulo – Bovespa do Novo Mercado e dos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa – Nível 1 e Nível 2 –, que são segmentos especiais de listagem desenvolvidos com o objetivo de proporcionar um ambiente de negociação que estimulasse, ao mesmo tempo, o interesse dos investidores e a valorização das companhias.

□ **2001** – Início dos primeiros lançamentos de Fundos Socialmente Responsáveis por bancos que operam no Brasil. Em outros mercados emergentes ocorre o mesmo, trazendo a possibilidade de se investir em ações de empresas que, além da valorização econômico-financeira se destacam por sua boa postura com relação aos *stakeholders*.

□ **2003** – A Abrapp, em parceria com o Ethos, lança os *Princípios Básicos de Responsabilidade Social*, durante o Congresso Anual dos Fundos de Pensão. O lançamento desses princípios foi a primeira iniciativa desse gênero no mundo. A adoção desses critérios vem alterando o perfil de investimentos em renda variável no Brasil, influenciando no comportamento de investidores e acionistas de empresas, trazendo um avanço significativo para o movimento da RSE no Brasil. A cartilha de ISR da Abrapp e do Instituto Ethos sugere que os Fundos que mantenham posicionamento de ISR devem declará-lo em sua política de investimentos,

aprovada anualmente pelo Conselho Deliberativo e enviada à Secretaria de Previdência Complementar – SPC do Ministério da Previdência Social.

□ **2005** – Ocorreu o lançamento do Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE pela Bovespa, considerando o desempenho financeiro, social, ambiental e de governança corporativa de companhias listadas na Bolsa. Atualmente a carteira do ISE é composta por 40 ações de 32 companhias reconhecidamente comprometidas com a responsabilidade empresarial. No fechamento de janeiro deste ano, essas empresas totalizavam um valor de mercado da ordem de R\$ 924 bilhões. Desde que foi criado, o ISE vem seguindo de perto os ganhos do Ibovespa.

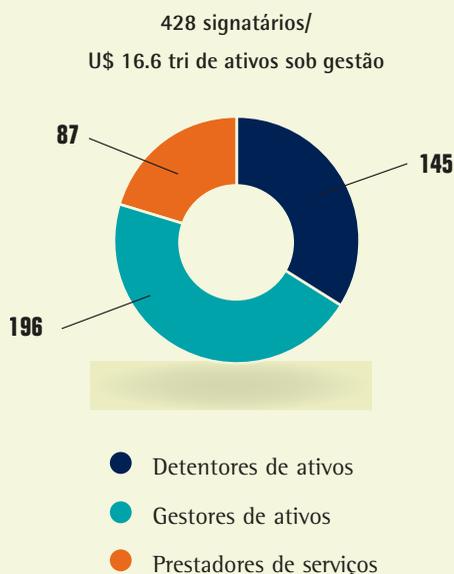
□ **2006** – Lançado o PRI no Brasil, no Rio de Janeiro. Em abril de 2007 ocorreu a cerimônia de adesão dos signatários brasileiros, na Bovespa, em São Paulo. Em 2008 foi realizado o I Workshop dos Signatários do PRI na América Latina.

Dezoito Fundos de Pensão brasileiros já formalizaram a adesão aos Princípios para Investimento Responsável (PRI, na sigla em inglês), programa da Organização das Nações Unidas (ONU). Atualmente, o presidente da PREVI, Sérgio Rosa integra o Conselho do PRI representando a América Latina.

FUNDOS BRASILEIROS SIGNATÁRIOS DO PRI³

Arus – Fundação Aracruz de Seguridade Social
Banesprev – Fundo Banespa de Seguridade Social
CELPOS – Fundação Celpe de Seguridade Social
Centrus MT – Instituto Mato Grosso de Seguridade Social
Ceres – Fundação de Seguridade Social
DESBAN – Fundação BDMG de Seguridade Social
Economus – Instituto de Seguridade Social
FAELBA – Fundação Coelba de Previdência Complementar
FASERN – Fundação Cosern de Previdência Complementar
Forluz – Fundação Forluminas de Seguridade Social
Funccef – Fundação dos Economitários Federais
Fundação 14 de Previdência Privada
Fundação BrTPrev
Infracprev – Instituto Infraero de Seguridade Social
Petros – Fundação Petrobras de Seguridade Social
PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
SISTEL – Fundação Sistel Seguridade Social
Valia – Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social

SIGNATÁRIOS DO PRI



3

Fonte: Signatários dos Princípios para o Investimento Socialmente Responsável. Disponível em: <http://www.unpri.org/signatories/>

Tendo nesse histórico boas referências em responsabilidade social para orientar sua gestão e principalmente princípios e critérios mais claros para orientar a escolha das empresas nas quais investem, os Fundos tem construído gradativamente uma gestão socialmente responsável assumido cada vez mais

o papel de incentivar as empresas nas quais investem a fazer o mesmo.

Os indicadores a seguir apresentam as informações consolidadas referentes às empresas Participadas que responderam aos questionários que deram origem ao presente Relatório.

GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA

GERAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO NAS EMPRESAS PARTICIPADAS

A geração de empregos cresceu entre as Participadas, pois em 2007 elas empregaram 21,9% mais funcionários e 20,3% mais terceiros em relação ao ano anterior.

GERAÇÃO DE EMPREGOS	2006 (EM MILHARES)	2007 (EM MILHARES)
Total de empregados	172	210
Total de funcionários terceirizados	164	198

CONTRIBUIÇÕES ECONÔMICAS

CONTRIBUIÇÕES ECONÔMICAS

CONTRIBUIÇÕES ECONÔMICAS	2006 (R\$ BILHÕES)	2007 (R\$ BILHÕES)	DIFERENÇA PERCENTUAL
Receita total bruta	89,6	113,7	27,0%
Receita de bens e serviços adquiridos de terceiros em reais	8,4	9,5	13,3%
Valor adicionado bruto	36,0	70,2	94,8%
Valor adicionado líquido	32,2	45,5	41,3%
Aumento total dos lucros	(0,01)	0,5	4800,0%

CONTRIBUIÇÕES ECONÔMICAS

DISTRIBUIÇÃO DAS RECEITAS			
RECEITAS	2006 (R\$ BILHÕES)	2007 (R\$ BILHÕES)	DIFERENÇA PERCENTUAL
Governo (impostos, taxas e contribuições, expurgados os subsídios)	9,6	13,4	39,7%
Salários dos empregados	1,2	1,2	3,9%
Encargos previdenciários dos empregados	0,2	0,2	-3,7%
Benefícios dos empregados	0,2	0,3	42,4%
Participação dos empregados nos resultados	0,0	0,0	75,5%
Previdência privada dos empregados	0,0	0,0	18,0%
Remuneração de capital de terceiros	0,4	0,6	42,7%
Juros sobre capital de terceiros	0,0	0,1	7,6%
Lucros retidos ou prejuízo do exercício	14,3	21,5	50,9%
Percentual pago em encargos diversos	107	97	

INVESTIMENTOS EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

Quanto aos recursos direcionados a investimentos em pesquisa e desenvolvimento, melhoria e produtividade e capacidade produtiva, pode-se notar que houve um significativo acréscimo entre 2006 e 2007, respectivamente, 68,1%, 56,0% e 78,5%. Por outro lado, o valor total investido em capacitação e desenvolvimento profissional, de 2006 para 2007, decaiu 10,1%.

INVESTIMENTOS EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

INVESTIMENTOS (EM R\$ MIL)	2006	2007	DIFERENÇA PERCENTUAL
Pesquisa e desenvolvimento	42,2	71,0	68,1%
Melhoria e produtividade	1,7	2,6	55,9%
Capacidade produtiva	2,9	5,2	78,5%
Valor total gasto em capacitação e desenvolvimento profissional	10,9	9,8	-10,1%

Buscando facilitar a análise dos Fundos de Pensão com relação a seus investimentos, indicamos a seguir como estão as empresas Participadas à luz dos *Princípios de Investimento Socialmente Responsável* Abrapp-Ethos. Os temas analisados nesses princípios são: governança corporativa, balanço social, inclusão social, mão-de-obra, mão-de-obra terceirizada, meio ambiente, geração de renda, projetos sociais, ética e transparência, apresentação de política de investimentos e critérios tradicionais.

PRINCÍPIO 1 – GOVERNANÇA CORPORATIVA

Para empresas de capital aberto listadas na Bolsa de Valores, dar prioridade àquelas que estão no Novo Mercado ou no Nível 1 ou no Nível 2. Para empresas de capital aberto não listadas na Bolsa, sociedades de propósito específico ou empresas limitadas, verificar as que possuem critérios equivalentes aos do Novo Mercado, Nível 1 ou Nível 2.

Das empresas Participadas que integram o presente Relatório, aproximadamente 44,4% estão listadas no Nível 1 da Bovespa, 11,1% no Nível 2 da Bovespa, 11,1% no Novo Mercado. Cerca de 33% não participam dos níveis diferenciados de governança corporativa da Bovespa.

Do Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE da Bovespa participam 40% das empresas em que os Fundos de Pensão investem e que compõem este Relatório.

Quanto à existência de comissões de trabalhadores que participam de alguma maneira na gestão da empresa, aproximadamente 66% das Participadas afirmaram que mantêm tal prática.

PRINCÍPIO 2 – BALANÇO SOCIAL

Verificar se a empresa publica ou não balanço social. Caso publique, analisar a relevância, clareza e, se possível, a veracidade das informações. Caso a empresa não publique balanço social, estabelecer como meta para o próximo ano sua publicação. A existência de balanço social deve valorizar a análise da empresa.

Em torno de 80% das empresas Participadas que compõem este Relatório declararam publicar seus balanços sociais ou Relatórios de sustentabilidade. Os referenciais utilizados para sua elaboração são:

- GRI (utilizado por 25% das empresas);
- Modelo de Balanço Social Instituto Ethos (utilizado por 25% das empresas);
- IBase (utilizado por 87,5% das empresas).

Aproximadamente 33% das empresas Participadas utilizam mais que um referencial na elaboração de seu balanço social ou Relatório de sustentabilidade. Além disso, 50% das empresas Participadas que ainda não publicam balanço social ou Relatório de sustentabilidade pretendem publicá-lo a partir de 2009.

PRINCÍPIO 3 – INCLUSÃO SOCIAL

Verificar, através do balanço social ou de informação da empresa, se há políticas claras de não discriminação e políticas afirmativas com relação a mulheres, negros e portadores de deficiência. Políticas desse tipo valorizam a empresa.

Das empresas Participadas que integram o presente Relatório, 30% declararam possuir programas de valorização da diversidade. Os temas abrangidos e monitorados por meio de indicadores por essas empresas Participadas são:

- Etnias (66%);
- Gênero (100%);
- Orientação sexual (33%);
- Idade (66%);
- Procedência regional (66%).

Cerca de 33% dessas Participadas abrangem a totalidade dos temas apresentados e 66% abrangem a maioria dos temas.

PRINCÍPIO 4 – MÃO-DE-OBRA

Apesar de o uso de mão-de-obra infantil e do trabalho compulsório serem proibidos por lei, solicitar à empresa declaração de não utilização desse tipo de mão-de-obra em suas operações diretas e declaração de que exigiu o mesmo comportamento de todos seus fornecedores. Caso a empresa seja certificada pela SA 8000, a solicitação não é necessária e valoriza a empresa. No caso de mão-de-obra infantil, se a empresa tiver o selo "Empresa Amiga da Criança", da Fundação Abrinq, não é necessário outra declaração.

Com relação à utilização de mão-de-obra infantil e trabalho compulsório em suas operações diretas, 90% das empresas Participadas declararam não utilizar esse tipo de mão-de-obra, 80% declararam que a empresa possui procedimentos, regras e outros instrumentos para que esse tipo de mão-de-obra não exista em suas operações diretas, 50% das Participadas exigem declaração de não utilização desse tipo de mão-de-obra de seus fornecedores de produtos e serviços, e, ainda, 30% das Participadas, além de exigir declaração, possuem mecanismos para verificação ou auditoria em relação a essa questão nos fornecedores contratados.

A totalidade das empresas Participadas que integram este Relatório declararam possuir programas nas áreas de saúde, segurança e condições de trabalho. Entre elas, 50% possuem algum tipo de certificação referente aos seguintes aspectos:

- Certificadas pela OHSAS 18001: 80%.
- Certificadas pelo selo Abrinq "Empresa Amiga da Criança": 20%.

Entre as empresas Participadas, 90% delas sofreram ações trabalhistas durante o período coberto por esse Relatório e os resultados estão na primeira tabela abaixo.

Apesar do decréscimo no número de condenações ocorridas entre 2006 e 2007, os valores desembolsados aumentaram mais de 90%.

Entre as empresas Participadas, 60% delas sofreram ações nas áreas de saúde, segurança e condições de trabalho durante o período coberto por este Relatório e os resultados encontram-se na segunda tabela abaixo.

As empresas Participadas que compõem este Relatório afirmaram não possuir metas para redução da distância entre as maiores e as menores remunerações de suas companhias.

CONDENAÇÕES E VALORES DESEMBOLSADOS

PERÍODO	NÚMERO DE CONDENAÇÕES	VALORES DESEMBOLSADOS (R\$ MILHÕES)
2006	81	0,6
2007	38	1,1
TOTAL	119	1,7%

CONDENAÇÕES E VALORES DESEMBOLSADOS

PERÍODO	NÚMERO DE CONDENAÇÕES	VALORES DESEMBOLSADOS (R\$ MILHÕES)
2006	13	0,4
2007	11	0,7
TOTAL	24	1,2

PRINCÍPIO 5 – MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

Avaliar se, nos contratos de terceirização, a empresa propicia condições de igualdade de tratamento (salários, benefícios, etc.) entre seus funcionários e os terceirizados. Caso haja muita diferença de tratamento entre eles, a empresa deve ser orientada a buscar condições de igualdade de tratamento. Empresas que já têm essa prática devem ser valorizadas.

Quando questionadas sobre a motivação que as orienta na contratação da mão-de-obra terceirizada*:

- 60% das empresas questionadas apontaram o aumento de produtividade e eficiência;
- 50% apontaram a redução de custos;
- 60% apontaram outras motivações.
- 40% das empresas questionadas são orientadas por mais de uma das motivações apresentadas.

Em 20% das empresas Participadas os funcionários terceirizados recebem igualdade de tratamento com relação aos salários, benefícios e etc. dos empregados da empresa.

Com relação à aplicação da Responsabilidade Social na cadeia de fornecedores, 70% das empresas Participadas contam com critérios discutidos, divulgados e acessíveis de

responsabilidade social para escolha de seus fornecedores e conduzem programas de promoção e enraizamento da responsabilidade social junto aos seus fornecedores. 10% informaram utilizar, como outra ação com vistas à aplicação da responsabilidade social na cadeia de fornecedores, a avaliação de indicadores sociais e ambientais de seus prestadores de serviços e 20% das empresas Participadas que constam deste Relatório não realizam ações na área de Responsabilidade Social para a sua cadeia de fornecedores.

PRINCÍPIO 6 – MEIO AMBIENTE

É importante averiguar autuações ambientais sofridas pela empresa. Isso pode trazer riscos para o negócio. Verificar, através de informações fornecidas pela empresa, situação dos programas de prevenção de poluição, tratamento de resíduos, minimização de uso de recursos naturais e programas de reciclagem. Empresas com preocupação ambiental devem ser valorizadas.

Em 2007 a redução, utilização e reciclagem de recursos e a redução do consumo de água foram as áreas em que mais empresas Participadas se envolveram para minimizar seu impacto ambiental.

O investimento em operações internas para minimizar os impactos ambientais de suas atividades aumentou mais de 70% em relação ao ano anterior.

PERCENTUAL DE EMPRESAS QUE INVESTEM NA MINIMIZAÇÃO DO IMPACTO AMBIENTAL POR INICIATIVA

	2006	2007	VARIAÇÃO
Redução, utilização e reciclagem de recursos	70%	80%	10%
Uso de fonte de energia renovável	40%	50%	10%
Aumento da eficiência energética	50%	50%	0%
Redução do consumo de água	70%	80%	10%
Redução da geração de resíduos sólidos	70%	70%	0%
Redução da geração de efluentes líquidos	70%	60%	-10%

INVESTIMENTO NA MINIMIZAÇÃO DO IMPACTO AMBIENTAL

	2006	2007	VARIAÇÃO
Investimento	R\$ 0,74 bilhão	R\$ 1,27 bilhão	71,3%

Perto de 40% das empresas Participadas que integram este Relatório foram multadas por crimes ambientais em 2007 e desembolsaram R\$ 1,12 milhão. Já em 2006, 30% das empresas Participadas receberam multas por crimes ambientais e desembolsaram R\$ 1,32 milhão. O percentual de empresas multadas aumentou em 10%, porém o valor desembolsado caiu 15,2%.

Em aproximadamente 67% das empresas Participadas que compõem este Relatório, o responsável pela gestão ambiental da companhia encontra-se

no mesmo nível hierárquico do gestor principal das áreas de recursos humanos, comercial, financeira e de produção.

Todas as empresas Participadas são certificadas pela norma 14.001 da International Organization for Standardization – ISO 14.001, norma internacional de gestão ambiental. Além disso, 10% das empresas certificadas pela ISO 14.001 possuem outra certificação ambiental, a Forest Stewardship Council – FSC, certificação de manejo florestal e 90% das empresas Participadas possuem

política explícita de não-utilização de materiais e insumos provenientes da exploração ilegal de recursos naturais e desenvolvem periodicamente iniciativas de educação ambiental voltadas ao seu público interno.

Além disso, 80% das empresas Participadas que integram o presente Relatório envolvem outros grupos de interesse, tais como consumidores, clientes, fornecedores e comunidade nas ações de educação ambiental que desenvolvem periodicamente junto ao seu público interno e também apóiam ONGs ou projetos da comunidade que lidam com questões ambientais.

PRINCÍPIO 7 – GERAÇÃO DE RENDA

Avaliar se a empresa tem programas de desenvolvimento de pequenos fornecedores ou se emprega profissionais das localidades onde estão instaladas suas operações. Avaliar se há outros programas que objetivem gerar trabalho e renda para comunidades.

- Com relação à geração de trabalho e renda na localidade das operações das Participadas:
- 30% mantêm programas de desenvolvimento de pequenos fornecedores na localidade;
- 20% mantêm programas de promoção de compra de produtos e serviços junto a micro e pequenas empresas na localidade;

- 60% mantêm programas para desenvolvimento de mão-de-obra e emprego de profissionais da localidade em suas operações;
- 10% desenvolvem outras alternativas relacionadas ao local, tais como parcerias para indicação de profissionais para o *call center*;
- 20% não desenvolvem nenhuma dessas práticas.

Aproximadamente 11% das empresas Participadas que compõem este Relatório possuem políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes de suas empresas.

PRINCÍPIO 8 – PROJETOS SOCIAIS

A empresa que apresenta um programa consistente de investimentos sociais deve ser valorizada. Isso pode ser verificado por meio da análise do balanço social, quando houver.

Das empresas Participadas que integram este Relatório, 90% declararam investir em projetos sociais e ambientais. Os projetos movimentaram mais de 875 milhões de reais e beneficiaram mais de 6 milhões de pessoas nos últimos dois anos.

PRINCÍPIO 9 – ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

A empresa possui código de ética estruturado e disseminado pela

PERFIL DOS INVESTIMENTOS EM PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS
DAS EMPRESAS PARTICIPADAS

ÁREAS	2006			2007		
	Nº DE PROJETOS	INVESTIMENTO (R\$ MILHÕES)	PÚBLICO BENEFICIADO (EM MILHARES)	Nº DE PROJETOS	INVESTIMENTO (R\$ MILHÕES)	PÚBLICO BENEFICIADO (EM MILHARES)
Educação	55	2,0	117	307	106,4	34
Cultura e preservação do patrimônio	108	9,0	448	353	67,3	927
Desenvolvimento comunitário e inclusão social	15	154,1	138	333	449,9	108
Infância e juventude	6	0,5	2	13	0,6	5
Esporte	4	0,4	NI	6	0,94	NI
Saúde	2	0,6	NI	5	0,2	NI
Meio ambiente	28	35,8	2.196	56	47,6	NI
TOTAL	218	202,4	2.901	1073	672,9	1074

NI: não informado

organização? A empresa, caso faça doações para campanhas políticas, apresenta os valores doados e quem são os beneficiários?

Com relação à ética e à conduta, as Participadas informaram que aproximadamente:

55% possuem um sistema estruturado de gestão da ética;

100% possuem códigos de ética e conduta disseminados nas respectivas organizações;

77% possuem estruturas na organização responsáveis pela gestão da ética e conduta;

100% possuem canais formais para recebimento de denúncias em relação a violações éticas;

66% possuem políticas de treinamento em relação às questões éticas e de conduta.

Quase 90% das Participadas que integram este Relatório não realizam doações para campanhas políticas.



PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS





Por meio do envolvimento de algumas de suas partes interessadas em projetos próprios ou tecendo parcerias com instituições diversas, os Fundos de Pensão participantes da pesquisa revelam seu compromisso com as gerações presentes e futuras e com a Sustentabilidade do planeta. Os projetos socioambientais apresentados beneficiaram mais de 21.000 pessoas e abrangeram todo o País. Do total de projetos enviados, a terceira idade foi uma das áreas mais contempladas em 2007 (22,2%), seguido dos projetos na área de meio ambiente (19,4%), infância e juventude e desenvolvimento comunitário e inclusão social (ambos participando com 16,6% do total de projetos). É importante mencionar que a alocação dos projetos socioambientais nas diferentes áreas apresentadas neste Relatório foi feita pelos próprios Fundos de Pensão.

PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS

ÁREA	PARTICIPAÇÃO NO TOTAL DE PROJETOS		PÚBLICO ALVO	PRINCIPAIS PARCEIROS	CIDADES OU REGIÕES
	2006	2007			
Saúde	13,3%	14%	Adultos, crianças, funcionários, assistidos e pessoas vítimas de violência urbana	Empresas e ONGs	Estado do Rio de Janeiro
Educação	6,7%	5,6%	Crianças e assistidos	Empresas e universidade	Estado do Rio de Janeiro e universidade sem fronteiras
Desenvolvimento Comunitário e Inclusão Social	20,0%	16,6%	Empregados, aposentados, comunidades, crianças, adolescentes, jovens, idosos, deficientes e pessoas carentes	Empresas, ONGs, prestadores de serviços, fundações, Sebrae	Litoral norte da Bahia, território nacional, Região Metropolitana de Belo Horizonte e cidade do Rio de Janeiro
Cultura e Preservação do Patrimônio	6,7%	5,6%	Participantes, assistidos, crianças e adolescentes	Associações e academias	Rio de Janeiro e municípios vizinhos
Infância e Juventude	3,3%	16,6%	Crianças, famílias, instituições, comunidades e colaboradores	Unicef, participantes ativos, assistidos e faculdade	Cidade do Rio de Janeiro, Brasília e Volta Redonda
Terceira Idade	33,3%	22,2%	Idosos, vítimas de AVC, assistidos, deficientes aposentados	Corretora, Seguradora e empresas	Cidade do Rio de Janeiro, Porto Alegre, São Paulo, Minas Gerais, Vitória, Fortaleza e estado do Rio Grande do Sul
Meio Ambiente	16,7%	19,4%	Investidores, funcionários, familiares, colaboradores, participantes, comunidade, assistidos e empresas brasileiras	Associações, bancos, ONGs, fundações e instituto	Cidade do Rio de Janeiro, mundial e Porto Alegre



CULTURA E PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO

Formado em 2003 o grupo de teatro Nós em Cena é composto por funcionários da CAIXA DE PECÚLIOS, ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DA FUNDAÇÃO SERVIÇOS DE SAÚDE PÚBLICA – CAPESESP e realiza de forma voluntária e sem cobranças de taxas apresentações em teatro, escolas, orfanatos e igrejas. O grupo pede apenas para que cada pessoa leve um quilo de alimento não perecível que será doado ao Projeto Geração em todo o Brasil. Em 2007 o grupo atendeu cerca de 1.700 pessoas, contribuindo para a melhoria das condições sociais das comunidades em que se apresenta. Segundo a entidade, o trabalho integra funcionários, familiares e amigos, desde a confecção de cenários e figurinos, até o trabalho de atores e atrizes, maquiadores, assistentes de palco, contra-regra, etc. Segundo a Capesesp este trabalho contribui em diversas áreas, tais como integração e entrosamento dos funcionários e divisões da empresa, melhoria na qualidade de vida dos envolvidos, motivação (profissional, psicológico, pessoal etc), conscientização da cidadania e de valores importantes como a solidariedade, tanto para os funcionários quanto para os seus filhos.

O grupo de teatro Real em Cena é o maior representante do Programa de Responsabilidade Socioambiental da FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA. O grupo é composto por empregados e assistidos da Fundação Real Grandeza que atuam como voluntários e há nove anos realizando apresentações mensais em escolas, hospitais, asilos, orfanatos, comunidades carentes, praças públicas, empresas e nos edifícios da própria Fundação e de FURNAS. Seu objetivo é levar cultura, lazer e informação ao seu público-alvo e só em 2007, atendeu 2.000 pessoas nas mais de 20 apresentações realizadas. Os espetáculos infantis e adultos trataram da importância da preservação do meio ambiente, reciclagem, doenças sexualmente transmissíveis e da importância da doação de sangue. A Fundação já recebeu várias homenagens, diplomas e certificados, em função deste projeto por seu impacto positivo na comunidade.





SAÚDE

O Projeto FUNDAÇÃO COELCE DE SEGURIDADE SOCIAL – FAELCE de melhoria da condição da condição física acontece desde 2003, realizando exercícios físicos e orientações voltadas ao auto-cuidado para potencialização das qualidades físicas. O programa acontece na sala de multimeios da Faelce duas vezes por semana pelo período de quatro meses por turma, atendendo cerca de 250 pessoas. Através desse programa houve maior consciência da necessidade de exercícios físicos de forma regular, mais agilidade, disposição e melhor qualidade de vida.

O Projeto Amor pela Vida (centro de reabilitação e fisioterapia) é uma organização que presta atendimento fisioterápico para as pessoas vítimas de violência urbana e que sobrevivem em estado de pobreza e miséria. Além disso, são atendidas vítimas de doenças neurológicas (AVC) e crianças com problemas de paralisia cerebral e excepcional. Em 2007, a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA doou cerca de 500 cartuchos vazios de tinta para o

Projeto Amor Pela Vida. Os cartuchos são recarregados e vendidos gerando renda para o desenvolvimento do projeto beneficiando cerca de 150 pessoas no último ano.

O estresse ocupacional é fator de grande preocupação no contexto empresarial, pois está totalmente ligado às variações de desempenho, como redução de produtividade no trabalho e absenteísmo. O Programa de Consciência Corporal Anti-estresse da FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA desde 1998 tem por finalidade, minimizar ou neutralizar esses efeitos, por meio da execução de trabalhos de respiração e reeducação postural, alongamento e exercícios que visem à soltura das articulações e musculatura, promovendo bem-estar geral. Foi montada uma sala de consciência corporal equipada com maca e cadeira para massagem para garantir um clima de tranquilidade e privacidade aos empregados que fazem uso das massagens individuais e das aulas coletivas. Nesses anos de existência o programa possibilitou a melhoria da qualidade de vida do corpo funcional e conseqüente aumento da produtividade. No decorrer de 2007 foram realizados 1.152 atendimentos ao corpo funcional da Real Grandeza.





Em comemoração ao Dia Mundial da Alimentação, no dia 16 de outubro de 2007, a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA participou juntamente com Furnas, Serpro-RJ e Brasilveículos da Semana da Alimentação Saudável, promovida pelo COEP-RJ, evento que contou com palestras de degustação sobre o reaproveitamento de alimentos, tendo como foco principal a utilização de cascas e talos, sendo também distribuídos livros de receitas.

Esse evento teve a participação de aproximadamente 1.100 pessoas das comunidades Santa Marta e Juramento – RJ. As comunidades e empregados das empresas parceiras do projeto demonstraram grande interesse e participação nos eventos que teve como finalidade principal disseminar a cultura do melhor aproveitamento dos alimentos, proporcionando uma alimentação mais saudável e econômica.

Para ajudar a beneficiar as crianças que sofrem de neoplasia e são atendidas pela Casa Ronald McDonald, a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA realiza há oito anos a campanha MC Dia Feliz na Real Grandeza. Voluntários da Casa Ronald vendem os tíquetes e produtos institucionais aos empregados, assistidos e participantes da Real Grandeza. Em 2007 a campanha pôde ajudar a 259 crianças.

EDUCAÇÃO

A universidade sem fronteiras trabalha na inclusão social dos assistidos da FUNDAÇÃO COELCE DE SEGURIDADE SOCIAL – FAELCE por meio de recursos próprios. O programa, Informática para a Vida teve início no segundo semestre de 2007, atendendo a 65 pessoas. São oferecidos cursos de informática para iniciantes e para os que já têm algum conhecimento prévio, através do método Néctar de alfabetização digital desenvolvido para adultos. O programa será mantido em 2008, graças à grande demanda de aposentados e assistidos da Faelce.

Há sete anos o Concurso Nacional “COEP e a Escola Caminhando Juntos”, promovido pela COEP, trabalha com escolas municipais de 5ª a 8ª séries de todo o País, buscando a mobilização e conscientização dos jovens através de variadas formas de expressão – música, redação, poesias e esquetes. A FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA é parceira do concurso desde sua primeira edição, e pelo quarto ano consecutivo participou da comissão organizadora do concurso no Rio de Janeiro. O tema escolhido em 2007 objetivou promover o trabalho com a Meta 7 dos Objetivos do Milênio (Qualidade de vida e respeito ao meio ambiente) por meio de um Festival de Música. As músicas foram compostas através de ações, debates, concursos e outras atividades envolvendo as escolas e as comunidades onde vivem. A etapa final do concurso (Festival de Música) de 2007 ocorreu em 26 de novembro no Centro Cultural do Banco do Brasil, no Rio de Janeiro, e a vencedora foi a Escola Municipal Presidente Artur da Costa e Silva.

DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO E INCLUSÃO SOCIAL

Em 2007 a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA expandiu seu trabalho na comunidade Santa Marta para além da assistência periódica aos idosos vítimas de AVC e deficientes (realizada desde 2002).

Por meio da Jornada COEP pela cidadania (www.coepbrasil.org.br) a Fundação passou a ocupar a posição de agente facilitador junto à comunidade levantando suas principais necessidades e projetos que precisavam de apoio imediato. Neste processo participaram mais de cinquenta voluntários entre empregados e assistidos da Fundação. Com isso conseguiu diversos benefícios para cerca de 1.000 pessoas, entre idosos, deficientes e crianças. Foram arrecadados brinquedos, livros, materiais para reforma de salas de aula, materiais de limpeza e higiene, equipamentos médicos, alimentos, retalhos, aparelhos de vídeo cassete, além do desenvolvimento de atividades como reforço escolar e atividades para a 3ª idade. Segundo a Fundação, o desenvolvimento de projetos como este em comunidades carentes apresenta dificuldades, tais como o acesso a comunidade – dificultado pelo tráfico de drogas e criminalidade. Também estão incluídos neste projeto o Oficina de Costura – Costurando Ideais, que foi criado em 2002 para geração de renda através da confecção de bolsas, bijuterias, camisetas e vestidos feitos de retalhos e da reciclagem de diversos materiais.

O Programa Berimbau, há seis anos, atua no Litoral Norte da Bahia promovendo a geração de trabalho e renda para a comunidade do entorno do empreendimento de Costa do Sauípe e recebe o apoio da CAIXA DE PREVIDÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL – PREVI. Esse programa conta com a parceria da Fundação Banco do Brasil, do Sebrae, do Instituto de Hospitalidade e da ONG Italian. Em 2007 atendeu cerca de 800 pessoas, desenvolvendo o artesanato de piaçava, reciclagem e compostagem, agricultura familiar, pesca artesanal, desenvolvimento local, turismo e educação. Alguns resultados que podem ser vistos segundo a entidade: capacitação de mão-de-obra, melhoria da qualidade e maior comercialização dos produtos desenvolvidos na comunidade, maior conscientização ambiental entre outros. Segundo a PREVI, existe grande potencial para implantar projetos sociais na região, todavia, para realizar estes investimentos, é necessário continuar fortalecendo a cultura do associativismo e capacitando as pessoas envolvidas para a auto-suficiência e crescimento social e profissional.





Visando contribuir com a geração de trabalho e renda, a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA realizou entre os dias 10 e 14 de dezembro de 2007 a I Feira de Projetos Sociais em parceria com os projetos: Costurando Ideais, Mulheres de Tubiacanga (RJ) e Tecer e Crescer. A feira expôs roupas, bolsas e diversos outros produtos artesanais feitos com retalhos, sucatas e matérias recicláveis, confeccionados por integrantes de projetos sociais apoiados pela Fundação, que venceram a barreira de mercado encontrada por eles anteriormente. Através do evento de exposição e venda dos produtos com duração de 5 dias, várias famílias das comunidades das quais fazem parte os projetos foram beneficiadas. Segundo a Fundação, a proposta teve ótima aceitação pelo público, levando a proposta de organização de feiras bimestrais no ano de 2008.

Há cinco anos a CAIXA DE PECÚLIOS, ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DA FUNDAÇÃO SERVIÇOS DE SAÚDE PÚBLICA – CAPESESP participa do projeto denominado GerAção que capta recursos financeiros, materiais e humanos, em favor das entidades carentes, tais como orfanatos, asilos, creches comunitárias etc. No segundo dia útil de cada mês, dia do pagamento do salário dos funcionários, circulam listas entre as divisões da empresa, coletando doações espontâneas em dinheiro. Existe uma comissão gestora, composta por seis funcionários e o projeto não tem cunho meramente assistencialista e, sendo assim, não faz doações em dinheiro. Todas as receitas arrecadadas são revertidas em bens e serviços para as instituições assistidas, sem distinção de credo religioso e/ou político. Desde sua criação, cerca de 40 instituições já foram ajudadas pelo GerAção. Segundo a Capesesp, a participação neste projeto, contribui para o fortalecimento da imagem institucional como organização cidadã, para a melhoria das condições sociais das comunidades com as quais se relaciona, bem como para a motivação dos seus funcionários e colaboradores. A entidade também participa nas campanhas anuais de arrecadação de agasalhos, cobertores e brinquedos, disponibilizando em sua sede algumas áreas de trabalho para a coleta das doações que são posteriormente distribuídas às entidades carentes.

O programa Solidariamentes atua há sete anos na região metropolitana de Belo Horizonte e os colaboradores da MENDESPREV participam dele em parceria com sua patrocinadora e prestadores de serviço. Nesse período foram realizadas atividades como campanhas de conscientização ambiental e de saúde para pessoas carentes.

O “Arraiá” da Solidariedade Real Grandeza tem ocorrido anualmente, há cinco anos, promovendo a confraternização dos empregados, assistidos e pensionistas da Fundação REAL GRANDEZA e seus familiares. Segundo a Fundação, o V Arraiá da Solidariedade da Real Grandeza reuniu cerca de 450 pessoas entre empregados, aposentados, familiares e membros da Comunidade Santa Marta– Botafogo–RJ. Foram arrecadados cerca de 450 itens entre alimentos, material de limpeza e higiene, os quais foram doados ao Centro Social Ana Vieira Pinto que atende a idosos e deficientes da Comunidade Santa Marta. O público pôde se divertir com brincadeiras, saborear comidas típicas e assistir à apresentação de dança de quadrilha do grupo Geração Levanta Poeira, composto por crianças e adolescentes residentes na comunidade.

INFÂNCIA E JUVENTUDE



Em 2007, a PRECE ajudou crianças a terem um natal mais digno com o Natal Solidário Prece. O evento foi organizado com o objetivo de promover a confraternização entre os participantes ativos e assistidos de forma solidária, quando foram arrecadados, por meio de doações, recursos próprios, ativos e assistidos. Diversos itens, tais como livros infanto-juvenis, alimentos e mais de 400 brinquedos, foram destinados a 150 crianças de quatro a cinco anos da Escola Padre Francisco da Mota, no bairro Saúde – Rio de Janeiro, mantida pela Venerável Ordem da Penitência (VOT). A VOT foi criada em 1897 e hoje atende a mais de 1.000 alunos do Ensino Fundamental e Médio, além de desenvolver outras atividades educacionais como curso de informática, dança e outras.

Na sede da REGIUS foram desenvolvidos dois projetos com dois públicos-alvo diferentes: colaboradores e entidades beneficentes. O primeiro projeto trabalhou no uso consciente dos recursos e a responsabilidade na redução das despesas. Já no segundo foi desenvolvida uma campanha de doações de alimentos, agasalhos, materiais de limpeza e higiene a serem doados trimestralmente às entidades carentes. Com essas ações pôde-se observar a redução de algumas despesas e maior entrosamento entre as equipes. A integração entre os colaboradores e o aumento no seu comprometimento com a organização serviram de motivação para o desenvolvimento do projeto.

O projeto Encantando o Natal tem como objetivo proporcionar um Natal diferente aos colaboradores da PRECE, levando uma mensagem de perseverança e superação. Para isso foi chamada a regente Valéria Correia e os 15 integrantes da Escola de Música da Rocinha (EMR), que apresentaram músicas natalinas. Desde 1994, a EMR, por meio de seu projeto social, atende a 450 crianças e jovens carentes oferecendo aulas de diferentes instrumentos musicais. Esse trabalho tem como principal objetivo contribuir para a formação geral dos alunos complementando o trabalho realizado pela escola regular e oferecendo atividades que promovam a ocupação do tempo dos jovens, para diminuir

o risco de ingresso na criminalidade. O grupo trabalha com um repertório variado que engloba tanto a música popular quanto a folclórica e a erudita, tendo participado de diversos eventos na cidade do Rio de Janeiro e em outras cidades, com uma média de 20 apresentações por ano.

Visando a melhorar o atendimento às crianças da Creche Comunitária Santa Cecília, a CAIXA BENEFICENTE DOS EMPREGADOS DA COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL – CBS formou, em parceria com a Faculdade de Serviço Social – UNIFOA, um grupo de trabalho para realização de diagnóstico da instituição, considerando o público atendido, o trabalho desenvolvido e visando a identificar as necessidades imediatas e possíveis ações para aprimorar o atendimento às crianças. Com base no que foi identificado, no 2º semestre de 2007, foi implantado o Serviço Social na Creche que contou com atividades de seleção, atendimento e acompanhamento às famílias das crianças sem nenhum custo. A CBS estima que cerca de 150 pessoas foram beneficiadas por estas atividades.

Há seis anos a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA convida todos os seus empregados a participarem da Gincana da Solidariedade. Cada grupo gerencial/diretoria escolhe uma instituição de caridade, com a qual pretende colaborar e deseja entregar o resultado



de suas arrecadações. Em 2007 foram arrecadados mais de 20 mil itens, entre alimentos, materiais de limpeza e higiene, eletrodomésticos, móveis, calçados e roupas, que foram encaminhados a diferentes organizações. Os participantes da gincana conseguiram superar a meta de arrecadação estabelecida para 2007 e beneficiaram cerca de 5 mil pessoas, entre idosos, crianças, portadores de HIV e pacientes com câncer.

A parceria entre a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA e o Unicef existe há 21 anos, ajudando crianças ligadas aos projetos Unicef e Unesco. O programa é mantido com a venda dos produtos Unicef (cartões, agendas, livros, camisetas, etc) no pátio do Escritório Central de FURNAS, com grande sucesso de vendas e promoção do trabalho social desenvolvido pela entidade. A venda dos cartões e produtos Unicef tem beneficiado milhares de crianças em todo o Brasil.

TERCEIRA IDADE



No estado do Rio Grande do Sul, o projeto Adoção de Entidades, que beneficia entidades filantrópicas que abrigam idosos em regime asilar. Com a participação do Seguro Fundação, a parceria da corretora Amauri Bueno e da seguradora Icatu Hartford, no último ano, 430 idosos puderam ser beneficiados. As instituições são eleitas por voto direto dos participantes da Fundação ELETROCEEE e periodicamente o serviço social da Fundação visita essas instituições para acompanhar o trabalho realizado. A adoção de entidades foi criada com o propósito de oportunizar aos idosos que não tiveram acesso, ao longo de sua vida laboral, o planejamento de uma aposentadoria digna e estimular os responsáveis pela administração dos asilos a promover mudanças que oportunizem uma velhice com dignidade e qualidade de vida para o idoso institucionalizado. Desde sua implantação, em 2000, o Adoção de Entidades realizou três eleições, beneficiando 19 instituições. Cada uma permanece por um período de dois anos, durante os quais recebe doações mensais. A Fundação CEEE também destinou doações esporádicas para 22 entidades que concorreram, mas que não foram eleitas para receber as doações mensais, mas que desenvolviam projetos importantes.

Através de recursos próprios, a FAELCE promove o Programa Pipoca com Guaraná onde, desde 2005, são apresentados mensalmente filmes no auditório da Faelce. Após a apresentação Acompanhado um consultor facilita um processo de discussão de temas tratados nos filmes, tais como autoconhecimento, relações interpessoais, desenvolvimento pessoal, por meio do cinema. No último ano 1.300 pessoas tiveram a oportunidade de participar, gerando melhor qualidade de vida.

Em 2001, foi criado o Encontro de Aposentados e Pensionistas do Grupo Vale, promovido anualmente por Aposvale, Valia, Vale e Pasa, com o objetivo de realizar prestação de contas e apresentação dos resultados atingidos pela FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE SEGURIDADE SOCIAL – VALIA. Esse encontro ocorre em Minas Gerais, Vitória e Rio de Janeiro, destinando-se ao público participante e estendido ao público externo. O último evento contou com a participação de 200 pessoas e já faz parte do calendário da Valia. Também nessas reuniões são identificadas as atividades para as quais é necessário apoio financeiro da VALIA.



O Clube A é uma associação sem fins lucrativos, fundada pelo Unibanco, que visa promover o convívio e a valorização de pessoas aposentadas por meio de atividades sociais, lazer, cultura e trabalho solidário. Além disso, oferece ao aposentado pelo INSS e cliente Unibanco descontos em locais conveniados, sem custos adicionais. O Programa está presente em Porto Alegre, São Paulo e Rio de Janeiro. (Programa da MÚLTIPLA – MULTIENTREPRISE DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR).

O programa 3ª Fase da Vida - Um Bom Início, que visa promover a conscientização e mudança comportamental na gestão da qualidade de vida dos colaboradores que estão prestes a se aposentar, é realizado pela FUNBEP - Fundo de Pensão Multipatrocinado, pela Fundação ITAUBANCO e pela PREBEG - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco BEG. A partir do programa os colaboradores podem optar por planejar sua nova vida pós-carreira profissional com garantia de qualidade física, psicológica e financeira. Segundo as Entidades, ao longo dos ciclos de palestras oferecidos, o colaborador fica com mais disposição para viver esta nova fase de sua vida, buscando alternativas e refletindo questões que normalmente são deixadas de lado, como por exemplo, procura por novas áreas de atuação pós-carreira e terapias alternativas, entre outras.

Há cinco anos a FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA realiza o programa de apoio ao Centro Social Ana Vieira Pinto (Morro Santa Marta - RJ). Por meio de uma caixa localizada na recepção do edifício sede da Fundação, são coletados permanentemente alimentos, materiais de limpeza e higiene, medicamentos, fraldas geriátricas, vestuário e calçados doados pelo corpo funcional e diretor da Real Grandeza e por assistidos. O Centro Social Ana Vieira Pinto foi escolhido por estar localizado na região circunvizinha à sede da Fundação e atender ao público idoso (o que apresenta relação com o negócio da Fundação). Com esse projeto, é possível realizar atendimento de algumas das necessidades básicas de cerca de 50 idosos, vítimas de AVC e deficientes residentes no Morro Santa Marta. Além disso, a Real Grandeza tem realizado anualmente, há seis anos, o “Arriá” da Solidariedade, onde cerca de 500 pessoas entre participantes ativos e assistidos fazem doações que são destinadas ao Centro Social.



MEIO AMBIENTE

Desde 1999, na região metropolitana de Porto Alegre acontece o Programa de Educação Ambiental, projeto desenvolvido pela FUNDAÇÃO ELETROCEEE através de um comitê formado por colaboradores e coordenado pelo serviço social. Seu objetivo é mobilizar colaboradores, participantes, familiares e comunidade para a separação de resíduos em inertes, secos, orgânicos e tóxicos, os quais são vendidos e sua renda revertida para uma creche adotada no período. Em 2007, os valores arrecadados com a venda dos materiais beneficiaram quase 110 crianças. Com esse projeto, estimulou-se a consciência ecológica e o voluntariado, além de contribuir com a diminuição da produção de resíduos e a sua correta separação. Além disso, com a venda dos resíduos é possível atender às crianças da creche com a doação de cestas básicas e computadores. Segundo a Fundação, nestes nove anos de duração, o programa tem contribuído

para a co-construção de uma cultura de responsabilidade ambiental e social entre os colaboradores e comunidade.

Em comemoração ao Dia do Idoso, um grupo de aposentados da PRECE plantou mudas de ipê amarelo na calçada da Rua Amoroso Lima, no Centro do Rio de Janeiro, beneficiando a comunidade no entorno da Patrocinadora CEDAE. O Projeto “PRECE - PLANTANDO PARA O FUTURO”, inscrito na Campanha “Um Bilhão de Árvores”, do programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, visa à preservação ambiental, contribui para a melhoria da qualidade de vida no centro urbano e se alinha ao Item 6, dos Princípios de Responsabilidade Social da Abrapp. A árvore é símbolo de prosperidade e está representada na trama institucional que compõe a marca da PRECE, que acredita que plantar árvores é demonstração de amor à vida e de contribuição para saúde dos cidadãos.



A FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA estabeleceu como uma de suas metas para o ano de 2007 a implantação do Programa de Consciência Ecológica Social, cujo início foi marcado por palestra proferida pela atriz Isabel Fillardis, que levou seus empregados a uma reflexão sobre a necessidade da participação de todos no projeto de preservação do meio ambiente. O projeto foi implantado no edifício



sede da Real Grandeza, envolvendo todo seu corpo funcional, com vistas à coleta de material para reciclagem e economia no uso da água e energia. Foram substituídas todas as torneiras comuns por torneiras reguladoras de vazão de água e instalados sensores de presença em todas as salas fechadas e salas de reunião, assim como termostatos, visando à redução do custo de energia e evitando-se desperdícios. Este projeto fortalece o processo de mudança cultural entre seus empregados, e cumpre importante papel no campo da Responsabilidade Socioambiental. Em 2007 a Real Grandeza coletou e doou à ONG Doe Seu Lixo mais de 4,7 toneladas de papel e outros produtos recicláveis, provenientes da empresa e das casas dos empregados. Além disso, a Real Grandeza já coletou e doou 230 litros de óleo de cozinha para reciclagem, 500 cartuchos de impressora vazios para o Projeto Amor Pela Vida e, através de campanhas de conscientização, reduziu o consumo de 6 mil copos descartáveis entre seus funcionários. No âmbito desse programa foram realizadas duas gincanas para coleta de materiais recicláveis que arrecadaram mais de 2 toneladas de materiais como papelão, papéis, jornais, revistas, latas e outros recipientes de alumínio, plástico, garrafas pet, vidros e embalagens longa vida, sendo que todo o material foi doado à ONG Doe o seu lixo.

Carbon disclosure project – CDP¹

O Carbon Disclosure Project é um programa que há dois anos busca direcionar o interesse de investidores institucionais para empresas e projetos comprometidos com a redução da emissão de gases que contribuem para o aquecimento global. O programa é desenvolvido por meio de uma parceria da Abrapp, Banco Real, Ibri – Instituto Brasileiro de Relações com Investidores e Apimec – Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais.

Esse projeto tem como base uma pesquisa junto as 500 maiores corporações do mundo que serve como base para estabelecimento de diretrizes nos investimentos a serem realizados. O resultado dessas pesquisas permite que empresas e gestores tenham acesso a dados e informações pertinentes às mudanças climáticas e aos impactos no mercado corporativo.

1. Todos os fundos de pensão que integram o CDP participam do presente relatório. Fonte: *Carbon Disclosure Project – Report 2008*. Disponível em: <http://www.cdproject.net/reports.asp>



Entidades que participam do CDP

- ❑ ATTILIO FONTANA – Fundação Atílio Francisco Xavier Fontana
- ❑ BANESPREV – Fundo Banespa de Seguridade Social
- ❑ Caixa Beneficente dos Empregados da Companhia Siderúrgica Nacional - CBS
- ❑ Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Nordeste do Brasil - CAPEF
- ❑ CERES - Fundação de Seguridade Social
- ❑ ECONOMUS - Instituto de Seguridade Social
- ❑ ELETRA - Fundação Celg de Seguros e Previdência
- ❑ FABELCE – Fundação Coelce de Seguridade Social
- ❑ FAPES - Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES
- ❑ FIPECq - Fundação de Previdência Complementar dos Empregados e Servidores
- ❑ FUNCEF - Fundação dos Economiários Federais
- ❑ Fundação AMPLA de Seguridade Social - Brasiletros
- ❑ Fundação Assistencial e Previdenciária da Extensão Rural no Rio Grande do Sul - FAPERS
- ❑ FUNDAÇÃO ATLÂNTICO de Seguridade Social
- ❑ FUNDAÇÃO BANRISUL de Seguridade Social
- ❑ Fundação Codesc de Seguridade Social - FUSESC
- ❑ FUNDAÇÃO CORSAN - dos Funcionários da Companhia Riograndense de Saneamento
- ❑ FUNDAÇÃO SÃO FRANCISCO de Seguridade Social
- ❑ Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social - VALIA
- ❑ FUNDIÁGUA - Fundação de Previdência da Companhia de Saneamento e Ambiental do Distrito Federal
- ❑ GEAP - Fundação de Seguridade Social
- ❑ Instituto Infraero de Seguridade Social - INFRAPREV
- ❑ PETROS - Fundação Petrobras de Seguridade Social
- ❑ PREVI - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
- ❑ REAL GRANDEZA - Fundação de Previdência e Assistência Social
- ❑ REDEPREV - Fundação Rede de Previdência
- ❑ SERPROS - Fundo Multipatrocinado
- ❑ VISÃO PREV - Sociedade de Previdência Complementar

Patrocinadoras e projetos socioambientais

Entre as patrocinadoras, 78,9% desenvolvem projetos nas áreas mencionadas acima e investem uma média de 3% em relação ao seu faturamento nesses projetos. Só em 2007, as patrocinadoras participantes da pesquisas financiaram 603 projetos beneficiando mais de 2,6 milhões de pessoas. Pode-se perceber pela ilustração que o número de projetos aumentou 83,3%, o público beneficiado 19,7% e o investimento em relação ao ano anterior, mostrando que é crescente seu engajamento com a questão socioambiental.

No que se refere à elaboração, acompanhamento e avaliação dos projetos apoiados:

- 59,1%, possuem planejamento estruturado.
- 36,4% realizam diagnóstico dos públicos beneficiados.
- 50,0% incluem consultas às partes interessadas.
- 54,5% possuem acompanhamento e monitoramento dos resultados.
- 9,1% avaliam o grau de satisfação da sociedade.

PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS DAS EMPRESAS PATROCINADORAS

	2006				2007			
	Nº de projetos	%	Investimento (R\$ milhões)	Público beneficiado (milhares)	Nº de projetos	%	Investimento (R\$ milhões)	Público beneficiado (milhares)
Educação	24	7,3	1,09	973	42	7,0	3,62	1013
Cultura e preservação do patrimônio	124	37,7	14,94	419	254	42,1	32,87	821
Desenvolvimento comunitário e inclusão social	37	11,2	21,03	505	105	17,4	20,48	542
Infância e juventude	111	33,7	15,87	NI	161	26,7	136,05	0
Esporte	10	3,0	0,73	NI	9	1,5	1,02	0
Saúde	6	1,8	35,16	9	11	1,8	36,80	9
Terceira idade	4	1,2	4,42	2	3	0,5	4,28	2
Meio ambiente	13	4,0	18,94	325	18	3,0	26,38	287
TOTAL	329	100	112,19	2234	603	100	261,51	2674

NI: Não informado.



Perspectivas e desafios para o fortalecimento da Sustentabilidade nos

FUNDOS DE PENSÃO NO BRASIL



O TEMA DE SUSTENTABILIDADE vem sendo debatido e implementado nos mais diferentes âmbitos de negócios no Brasil e no exterior. A percepção de que o sucesso empresarial depende da conjugação de aspectos econômicos, sociais e ambientais tem encontrado ampla repercussão entre os agentes do mercado que vêem a Sustentabilidade como um avanço na forma como se deve gerir uma empresa e, portanto, como um novo atributo de competitividade, que se soma àqueles com os quais as empresas já lidam (diversificação de produtos, fortalecimento da cadeia de fornecimento, ampliação da rede de distribuição, fidelização de clientes etc.). Uma das vertentes da Sustentabilidade, como atributo de sucesso nos negócios, é a crescente conexão que se tem estabelecido entre esse tema e gestão de riscos. Na realidade, para o caso dos Fundos de Pensão, como se pôde perceber ao longo deste Relatório, a gestão de riscos tem sido o grande vetor de indução para que essas Entidades passassem a observar de forma estratégica e cuidadosa a questão da Sustentabilidade, principalmente nas empresas nas quais investem ou desejam investir. Isso porque os Fundos de Pensão têm se conscientizado de forma consistente de que seus investimentos podem ser seriamente impactados por formas de gestão não sustentáveis. Alguns exemplos empresariais recentes

nos indicam que práticas equivocadas na gestão dos aspectos sociais e ambientais dos negócios podem prejudicar os resultados operacionais, podendo levar, inclusive, ao fechamento de operações de empresas. Isso faz com que a Sustentabilidade deixe de ser algo acessório aos negócios e passe a ser estratégico e central.

Os Fundos de Pensão no Brasil não estão alheios a essa discussão e, conforme se percebe nos dados apresentados neste Relatório, têm paulatinamente incorporado o tema, através de diferentes práticas. Utilizando o conceito cunhado por Frederick Herzberg (1923 – 2000) ¹, autor da "Teoria dos Dois Fatores", os Fundos de Pensão têm uma grande preocupação com os aspectos *higiênicos* (ou básicos) de seu negócio, ou seja, administrar com profissionalismo os recursos colocados sob sua responsabilidade, obtendo os melhores resultados dos investimentos que gerenciam. Fruto de exigências legais relacionadas às responsabilidades fiduciárias dos gestores de Fundos de Pensão, a preocupação com a segurança do capital de milhões de trabalhadores brasileiros encontrou na Sustentabilidade um forte aliado, na medida em que ela permite diminuir os riscos de investimentos e, portanto, contribuir para resultados de longo prazo. Uma vez tendo cuidado do que

seria "*higiênico*" (ou básico), os Fundos de Pensão têm caminhado em direção a aspectos mais sofisticados da gestão socialmente responsável, como exercer um papel de liderança nos segmentos em que atuam e efetivamente funcionar como motores fortes da economia do País. A conclusão obtida pela análise dos resultados do Relatório de 2007 pode ser verificada também neste ano, ou seja, os Fundos de Pensão estão conscientes de suas responsabilidades básicas e as gerenciam de forma eficiente, o que lhes permite "*avançar de forma tão vigorosa rumo à Responsabilidade Social, que irá fortalecer os demais aspectos do dia-a-dia dos Fundos de Pensão*"² ao mesmo tempo que asseguram aos trabalhadores

1

Psicólogo clínico norte-americano, que foi um dos primeiros investigadores a tomar em consideração as opiniões dos trabalhadores nas pesquisas acerca das condições de trabalho, tendo resumido as suas conclusões no livro *The Motivation to Work*. Ele provou que a motivação dos trabalhadores não tem origem apenas em fatores monetários, mas no desenvolvimento e satisfação pessoais e no reconhecimento da sua performance. Fonte: www.squalidade.com.br.

2

Capítulo "Perspectivas e Desafios para a Incorporação da Responsabilidade Social nos Fundos de Pensão no Brasil", *Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar*, Edição 2007.

brasileiros uma aposentadoria tranqüila, através da poupança previdenciária com a qual contribuem.

Em 2008, quando a Abrapp decidiu dar continuidade ao *Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar*, buscou somar aos três objetivos inicialmente apresentados em 2007³, as metas de: I. auxiliar os Fundos de Pensão na incorporação do tema Sustentabilidade na análise de investimentos em empresas, através do uso dos *Princípios Abrapp – Ethos de Investimento Socialmente Responsável*, e II. conhecer as práticas de suas Patrocinadoras e Instituidores. O lançamento da 2ª Edição do Relatório Social faz parte de um processo paulatino e consistente de envolvimento dos Fundos de Pensão no Brasil com os temas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade, que envolve também a criação dos *Princípios para o Investimento Socialmente Responsável* e a parceria institucional com o Instituto Ethos, a adesão do setor ao CDP – Carbon Disclosure Project e ao PRI – Principles for Responsible Investments e o lançamento da 1ª Edição, em 2007, do Relatório Social Abrapp. Como se pôde perceber através da leitura deste Relatório e levando-se em conta o envolvimento dos Fundos de Pensão, Participadas, Patrocinadoras e Instituidoras em sua criação, a Abrapp entende que atingiu os objetivos definidos.

Neste ano, houve um ganho em termos de mobilização dos Fundos de Pensão para que participassem do Relatório Social. Esse ganho se deu em quatro vertentes:

□ como forma de convocar as Entidades a participar do Relatório e de fortalecer o conhecimento sobre o tema de Sustentabilidade, a Abrapp incluiu a apresentação sobre os resultados da Edição 2007 e sobre os conceitos relacionados a Responsabilidade Social e Sustentabilidade em todos os seus seis encontros regionais. Assim, além de São Paulo, as associadas sediadas em Belo Horizonte, Brasília, Fortaleza, Porto Alegre e Rio de Janeiro também participaram das discussões. Um aspecto muito importante desses encontros foram as oportunidades de discussão do tema Sustentabilidade no setor de Previdência Complementar com órgãos reguladores, como a SPC – Secretaria de Previdência Complementar.

□ os próprios Fundos de Pensão foram os responsáveis por incentivar suas Participadas, Patrocinadoras e Instituidores a participar do Relatório, através da resposta aos questionários específicos sobre Sustentabilidade que foram disponibilizados pela internet. Isso gerou uma sensação maior de participação no processo, o que foi narrado por diversas Entidades. Além disso, os Fundos de Pensão também fizeram o acompanhamento das respostas daqueles três *stakeholders*, através de Relatórios que foram subsidiados pela Abrapp e pela consultoria.

3

Os objetivos definidos pela Abrapp para o Relatório Social 2007 foram: I. fortalecimento da cultura de RSE dentro do Sistema de Previdência Complementar; II. fornecimento de uma ferramenta apropriada para a avaliação e aprimoramento do grau de envolvimento dos Fundos de Pensão com o tema; e III. demonstração à sociedade o envolvimento e o compromisso dos Fundos de Pensão com a construção de um País sustentável.



2009

Um dos resultados importantes deste Relatório é a percepção, por parte dos Fundos de Pensão, que as escolhas econômicas feitas por eles resultam em elevados impactos sociais e ambientais, o que os consolida como vetores importantes do desenvolvimento econômico

□ a Abrapp estruturou uma Comissão *Ad Hoc*, formada por representantes de diversos Fundos de Pensão, para participar do processo de criação dos questionários. Essa comissão foi, posteriormente, por iniciativa de sua diretoria, transformada em Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade, assumindo um caráter permanente, o que ajuda a difundir o tema entre as associadas da Abrapp.

□ por fim, uma vez que o processo de resposta aos questionários foi muito participativo, envolvendo pessoas de várias áreas das Entidades, houve um fortalecimento dos conceitos relacionados ao tema nos Fundos de Pensão através das discussões travadas pelas equipes que responderam às perguntas.

Um dos resultados importantes deste Relatório é a percepção, por parte dos Fundos de Pensão, que as escolhas econômicas feitas por eles resultam em elevados impactos sociais e ambientais, seja junto a seu público interno seja sobre fornecedores, parceiros de negócios, Patrocinadoras, Instituidores e Participadas,⁴ o que os consolida como vetores importantes do desenvolvimento econômico. Essa consciência fez com que houvesse um aumento de participação dos Fundos de Pensão no Relatório 2008, em relação à Edição de 2007, de 12%, passando de 60 para 68 Entidades respondentes, representando 25% dos associados à Abrapp e quase 70% dos ativos do segmento. Vale lembrar que em 2007 a participação no Relatório representava 21% dos associados à Abrapp.

4

Participadas é o jargão utilizado no setor para descrever as empresas nas quais os Fundos de Pensão investem.

Apesar dos avanços que o sistema tem conseguido em termos de incorporação de aspectos do tema de Sustentabilidade, é inegável que ele é ainda relativamente novo para segmento – como o é para a maioria dos setores econômicos. Essa novidade do tema era exposta, ao longo do processo de criação deste Relatório, por algumas questões que eram reiteradamente colocadas pelos Fundos de Pensão, e que representam um desafio para o setor, listadas abaixo.

- (1) O conceito de Sustentabilidade se aplica a um Fundo de Pensão?
- (2) Se ele é aplicável, como um Fundo de Pensão pode melhorar o desempenho social e ambiental de sua própria gestão?
- (3) Sustentabilidade realmente tem a capacidade de impactar os resultados de uma empresa?
- (4) Se tiver essa capacidade, como podemos garantir que esse aspecto seja considerado de forma a diminuir o risco de investimentos?

Essas perguntas, aparentemente contrárias ao tema, trazem um profundo interesse por parte dos Fundos de Pensão, por conhecer em detalhes o tema e saber com precisão como e em que grau ele impacta a gestão que essas Entidades fazem dos recursos dos trabalhadores brasileiros. O ouvinte atento às discussões que o setor tem

desenvolvido ao longo dos últimos anos sobre Sustentabilidade – que foram aprofundadas neste ano – percebe uma contribuição expressiva e singular ao debate sobre o tema, e que tem a ver com o segmento no qual os Fundos de Pensão atuam, qual seja: como esse tema pode alterar os princípios econômicos vigentes no mercado? Essa pergunta é fundamental para futuros debates sobre o tema Sustentabilidade e poucos setores têm se questionado tanto a esse respeito quanto o de Previdência Complementar Fechado, cujos negócios serão diretamente impactados pelas respostas que surgirem. Assim, baseando-se na leitura dos resultados da amostra participante deste Relatório, as oportunidades mais significativas em termos de avanço de Sustentabilidade são:

GOVERNANÇA CORPORATIVA E TRANSPARÊNCIA

Um aspecto importante para os Fundos de Pensão é a transparência de suas contas, e contar com boas práticas de governança. Nesse sentido, percebeu-se um aumento no *número de Comitês de Investimentos nas Entidades* respondentes (85% contam com essa estrutura de gestão) e na quantidade de Fundos de Pensão que têm desenvolvido *Códigos de Ética ou de Conduta* (75% o possuem). Para este último ponto, é importante fortalecer o aspecto de difusão dos conteúdos dos códigos, tanto interna como externamente. Outra forma

de divulgação dos Fundos de Pensão é o *Balanco Social*, instrumento utilizado por 16% deles, o que indica uma evolução necessária neste aspecto.

Com relação à presença de *critérios de Sustentabilidade na gestão de ativos*, ainda há avanços a serem feitos, na medida em que apenas 16,4% dos Fundos de Pensão possuem critérios de Sustentabilidade formalizados em suas políticas de investimentos, seja de forma eliminatória ou como critério de desempate. No entanto, percebe-se um aumento de 10% no uso de *balanços sociais na análise dos investimentos* em empresas em relação à Edição 2007, sendo que hoje 15% dos Fundos de Pensão afirmaram utilizar esse instrumento na análise dos investimentos. Ainda é um valor baixo, considerando-se, por exemplo, que cerca de 80% das Participadas que responderam ao questionário específico têm Balanços Sociais ou Relatórios de Sustentabilidade.

Apesar de a legislação exigir um informativo anual, os Fundos têm mecanismos mais freqüentes para se *comunicar com Participantes e Assistidos* e quase 30% promovem eventos, atividades ou reuniões públicas de

forma regular como forma de informar a esses públicos sobre suas atividades. Como consequência da boa relação com seus participantes, os Fundos de Pensão detectaram um grau de satisfação de 81% desse público.

Tem crescido o *comprometimento dos Fundos de Pensão com iniciativas relacionadas a Transparência, boa Governança e Sustentabilidade*, o que se reflete na ampliação de Entidades que utilizam os *Princípios de Investimentos Socialmente Responsáveis ABRAPP-Ethos*, que se comprometeram com os Princípios para o Investimento Responsável (PRI), com o Carbon Disclosure Project e com os Objetivos do Milênio, das Nações Unidas.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA E ECONÔMICA

O setor de Previdência Complementar Fechado tem crescido de forma consistente nos últimos anos e possui hoje cerca de 2,8 milhões de participantes ativos e assistidos, com mais de 4,2 milhões de dependentes. Segundo dados da amostra utilizada neste Relatório, 63% dos trabalhadores das empresas que patrocinam um Fundo de Pensão já aderiram ao mesmo, o que indica a alta confiabilidade do setor, que prima por observar os requisitos

de segurança, rentabilidade, liquidez e transparência na aplicação dos oriundos de empresas e seus trabalhadores. Os ativos dos Fundos de Pensão no Brasil (da ordem de R\$ 456,6 bilhões) correspondem a cerca de 18% do PIB brasileiro. Esse aumento na participação dos ativos dos Fundos de Pensão em relação ao PIB se deve basicamente a crescente capacidade do setor em gerir os recursos sob sua responsabilidade, o que tem proporcionado elevada rentabilidade. De 2005 a 2007, as receitas líquidas de investimentos previdenciais cresceram 75% (de R\$ 51,8 bilhões a R\$ 90,7 bilhões).

Os Fundos de Pensão investiram cerca de R\$ 436 bilhões em 2007, o que representou um aumento de 22,7% em relação a 2006 (R\$ 352 bilhões). Fundos de investimentos de Renda Fixa (40% do total), ações (20,8% do total), Fundos de investimentos de Renda Variável (16% do total) e títulos públicos (14,9% do total) representam os investimentos mais importantes das Entidades.

Segundo a amostra deste Relatório, os principais setores da economia em que os Fundos de Pensão investem são (em ordem alfabética):

- alimentos, bebidas e fumo;
- automotivo;
- bancos;
- confecções e têxteis;
- construção civil;
- energia;
- imobiliário;
- limpeza;
- transporte (materiais de transporte, serviços de transporte e logística);
- mecânica;
- papel e celulose;
- petróleo e gás;
- química e petroquímica;
- siderurgia e metalurgia;
- telecomunicações;
- turismo e lazer;

O objetivo principal de um Fundo de Pensão é complementar os benefícios previdenciários proporcionados pelo Estado ao trabalhador que deles participa: essa é a essência de um Fundo de Pensão. Nesse sentido, é importante perceber que, ao se aposentar, um trabalhador que contribuiu com um Fundo de Pensão receberia hoje, em média, R\$ 3851,00⁵ mensais adicionalmente à sua Previdência Pública. Porém, caso se considerem apenas as Entidades participantes deste Relatório – e, portanto, com grande sensibilidade às questões de Responsabilidade Social⁶ – o valor médio adicionado à Previdência Pública seria da ordem de R\$ 4663,00 mensais (9% maior com relação a 2006).

5

Média de benefício considerando-se aposentadoria por tempo de contribuição.

Fonte *Consolidado Estatístico Dez/07*
- ABRAPP.

6

A justificativa para essa diferença encontra-se na média salarial praticada pelas Entidades participantes deste Relatório, superior àquela praticada pela média dos Fundos de Pensão.

Aspectos relevantes entre os Fundos de Pensão são o elevado tempo de casa dos trabalhadores, a alta incidência de colaboradores acima de 40 anos e a predominância de mulheres no corpo funcional



Ou seja, o benefício que um Fundo de Pensão traz a seus Participantes representa enormes ganhos em termos de manutenção do padrão de vida ao qual o trabalhador estava acostumado. Hoje, cerca de 650 mil aposentados e pensionistas percebem esse ganho.

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL DOS FUNDOS DE PENSÃO

Um aspecto relevante entre os Fundos de Pensão é o *tempo de casa dos trabalhadores*: mais de 50% deles trabalham nessas organizações a mais de dez anos. Vale mencionar que quase metade dos trabalhadores dessas

Entidades tem mais de 40 anos de idade. Além disso, houve queda de 8,3% nas ações trabalhistas contra os Fundos, o que consolida essas organizações como *bons lugares para se trabalhar*.

Outro ponto relevante em relação aos Fundos de Pensão é a *predominância de mulheres*, pois mais da metade dos funcionários dessas Entidades são do sexo feminino. Contudo, quando avaliada a questão de composição dos *cargos hierárquicos por gênero*, percebe-se que as mulheres ocupam apenas 9,4% dos mais altos cargos de governança e que a diferença salarial entre homens e mulheres aumentou entre 2006 e 2007. Aqui está um desafio para os Fundos de Pensão. No entanto, apesar das

O Sistema de Previdência Complementar Fechado no Brasil tem historicamente se envolvido com o tema de Investimentos Socialmente Responsáveis através, por exemplo, da criação dos Princípios Abrapp-Ethos e da adesão a projetos como o PRI e CDP

diferenças percebidas, é importante notar que o rendimento médio de trabalho das mulheres que atuam nos Fundos de Pensão correspondeu, em 2007, a 88,2% do rendimento médio dos homens, superior, portanto, aos dados nacionais. Segundo o IBGE,⁷ em 2007, comparando-se a média anual dos rendimentos dos homens e das mulheres, verificou-se que, em média, as mulheres ganharam em torno de 70% do rendimento recebido pelos homens.

Com relação a *aspectos étnicos*, no caso dos negros e outras etnias, a desigualdade encontrada na Edição 2007 persiste na Edição deste ano, tanto no total de funcionários, quanto na distribuição por cargos e nos salários

pagos. Ainda há uma prevalência de trabalhadores brancos (72,5%) em relação a trabalhadores negros (21,7%), o que se agrava nos níveis mais altos da gestão – 72% contra 15%, e nos salários, sendo que os negros receberam em média 78% menos que brancos.

Um aspecto interessante é a questão do voluntariado, que percebeu grande participação dos Fundos de Pensão, como ocorrido na Edição 2007 do Relatório. Houve aumentos no número de pessoas atendidas pelos voluntários das Entidades (84%), no número de empregados que participam de programas de voluntariado (207%) e no número de horas dedicadas ao ano por funcionário (163%). Além disso, 41% dos Fundos de Pensão com programas de Voluntariado o fazem através dos programas conduzidos por suas Patrocinadoras.

INVESTIMENTOS SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS

O Sistema de Previdência Complementar no Brasil tem historicamente se envolvido com o tema de Investimentos Socialmente Responsáveis de diferentes formas. Seja através dos *Princípios Abrapp-Ethos* (que é um marco histórico para o movimento de Sustentabilidade e Responsabilidade Social), seja através da adesão de Pensão ao PRI e CDP.

Neste ano, a Abrapp fortalece os *Princípios Abrapp-Ethos* como

7

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego. IBGE, 2007. www.ibge.gov.br

ferramenta útil para a análise de investimentos por parte dos Fundos de Pensão. Entre os princípios Abrapp-Ethos, os aspectos escolhidos neste ano para que as Entidades possam levar em conta no momento de análise de investimentos de empresas Participadas são:

Princípio 1 – Governança corporativa

Princípio 2 – Existência de Balanço Social

Princípio 3 – Inclusão social em sua cadeia de valor

Princípio 4 – Erradicação de mão-de-obra infantil e escrava

Princípio 5 – Relação com mão-de-obra terceirizada

Princípio 6 – Proteção do meio ambiente

Princípio 7 – Geração de renda para comunidades

Princípio 8 – Desenvolvimento de projetos sociais

Princípio 9 – Ética e transparência

MEIO AMBIENTE

No que se refere à questão do *impacto ambiental direto causado pelas operações dos Fundos de Pensão*, pode-se dizer que são relativamente pequenos, pois geram pequena quantidade de resíduos, emissões atmosféricas diretas ou efluentes de alta carga poluidora, diferentemente do que acontece em outros setores da economia.⁸ No entanto, percebe-se uma consciência elevada das Entidades com relação à importância desse tema. Prova disso é o aumento de 12,7% nos Fundos de Pensão que

discutiram internamente os impactos ambientais que envolvem suas atividades, aumento de 27,9% na utilização de materiais provenientes da reciclagem (como o papel reciclado) e elevação de 16,1% no uso de produtos de limpeza biodegradáveis ou similares. No entanto, houve ligeira queda na mobilização de funcionários e participantes para o consumo consciente.

A Abrapp, através da publicação da 2ª Edição do *Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência Complementar*, acredita ter conseguido cumprir seu papel de impulsionadora do Sistema e de mobilizadora dos Fundos de Pensão no Brasil para a sua contribuição ao desenvolvimento sustentado do Brasil. Cumpre dizer que o segmento trabalha constantemente para gerir de forma ética, transparente, segura e rentável os recursos dos milhões de trabalhadores brasileiros que acreditam nessa forma de Previdência, contribuindo dessa maneira, para a construção de um País economicamente forte, socialmente justo e ambientalmente saudável.



8

Já o impacto indireto, fruto dos investimentos dos Fundos de Pensão em empresas ou projetos, varia de caso para caso e foi tratado com detalhes na parte ambiental deste Relatório.



AGRADECIMENTOS

Aos Fundos de Pensão através dos participantes da Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade pelo esforço e dedicação nas discussões e revisões necessárias para este Relatório. São eles: Álvaro José Camassari de Gonzaga (Diretor Responsável), CARGILLPREV SOCIEDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, Ivan Corrêa Filho, ABRAPP – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EntidadeS FECH. DE PREVID. COMPLEMENTAR, Alcinei Cardoso Rodrigues, PETROS – FUNDAÇÃO PETROBRAS DE SEGURIDADE SOCIAL, Cícero Rafael Barros Dias, FACHESF – FUNDAÇÃO CHESF DE ASSISTÊNCIA E SEGURIDADE SOCIAL, Diana Portinari de Menezes, ITAUBANCO – FUNDAÇÃO ITAUBANCO, Geraldo Portanova Leal, FUNDAÇÃO CORSAN DOS FUNCIONÁRIOS DA CIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO, Marcella Sleiman, VALIA – FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE SEGURIDADE SOCIAL, Paulo Leite Julião, ECONOMUS – INSTITUTO DE SEGURIDADE SOCIAL, Rafael Soares Ribeiro de Castro, PREVI – CAIXA DE PREVIDÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL, Raquel da Silva Cavalcanti Castelpoggi, REAL GRANDEZA – FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL e Rosângela Campos Maciel, CELOS – FUNDAÇÃO CELESC DE SEGURIDADE SOCIAL.



2008, Abrapp – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de
Previdência Complementar.

Todos os direitos reservados. Qualquer parte desta obra poderá ser
reproduzida, desde que citada a fonte.

**Relatório Social das Entidades Fechadas de Previdência
Complementar, 2008.**

Realização

Abrapp – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de
Previdência Complementar

Coordenação Editorial

Núcleo Técnico ABRAPP/ICSS/SINDAPP e
Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade

Consultoria e Texto

Terra Mater Empreendimentos Sustentáveis
(Marcelo Linguitte e Maria Tavares)

Capa e Projeto Gráfico

Liria Okoda

Impressão

Ponto4 Digital

Tiragem

1.500 exemplares

Outubro, 2008.

Realização



Av. das Nações Unidas 12.551 – 20º andar
Brooklin – São Paulo, SP
04578.903 | F: (55+11) 3043.8783

www.portaldosfundosdepensao.org.br

Consultoria

