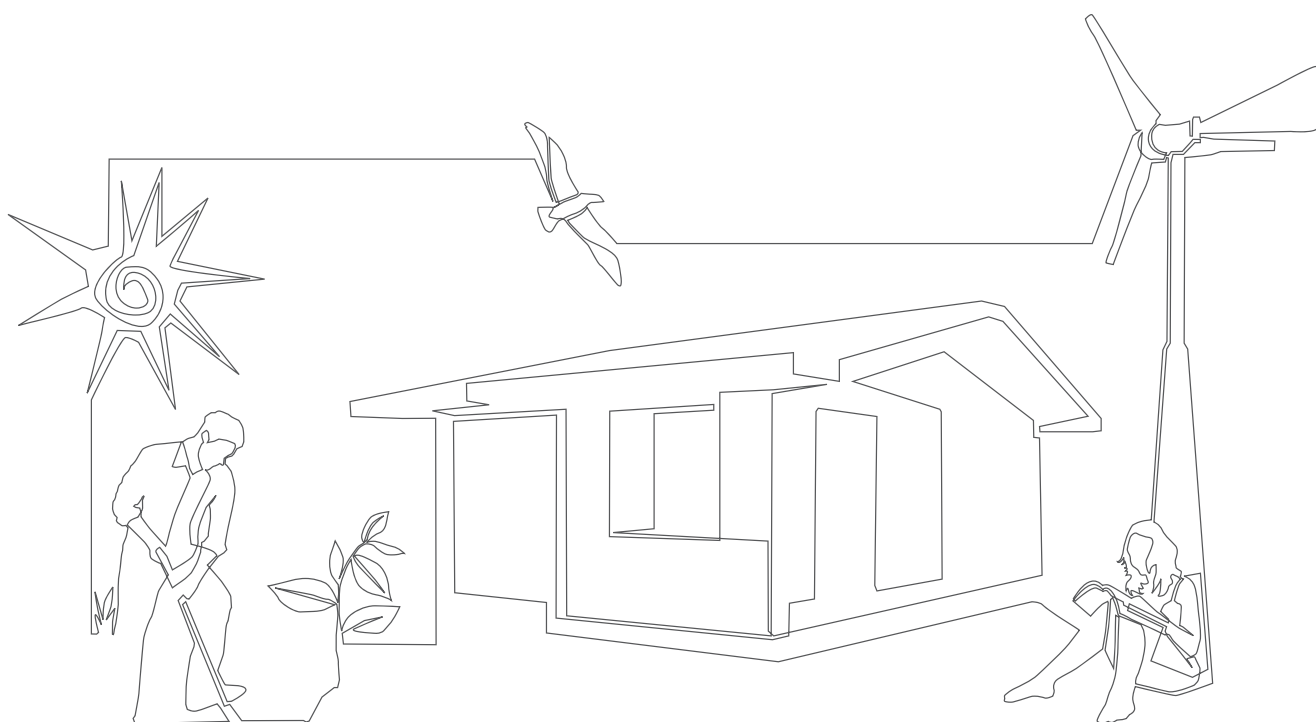


# Relatório de Sustentabilidade 2009



CAIXA DE  
PREVIDÊNCIA  
DOS FUNCIONÁRIOS  
DO BANCO DO BRASIL



# Relatório de Sustentabilidade 2009



■ <b>Apresentação</b>	6
■ Agradecimentos	6
■ <b>Carta do presidente</b>	7
■ <b>Sobre o relatório</b>	8
■ Parâmetros e metodologia	8
■ Definição de conteúdo e materialidade	9
■ <b>A PREVI</b>	12
■ Perfil institucional	13
■ A PREVI e o sistema de previdência complementar	14
■ Planos de benefícios	15
■ Estrutura, funcionamento e governança corporativa	16
■ <b>Sustentabilidade na PREVI</b>	20
■ Visão estratégica de sustentabilidade	21
■ Breve histórico	22
■ Política de Responsabilidade Socioambiental	24
■ Compromisso com iniciativas externas	27
■ Participação em associações e outros fóruns de diálogo	29
■ <b>Iniciativas de gestão e desempenho</b>	30
■ Gestão PREVI	31
■ 1. Relacionamento com associados	31
■ 2. Gestão de pessoas	35
■ 3. Infraestrutura, organização e gestão administrativa	45
■ 4. Investimentos	50
■ Empresas e empreendimentos participados	59
■ 1. Perfil das empresas	60
■ 2. Governança corporativa	64
■ 3. Sustentabilidade e responsabilidade socioambiental na estratégia das empresas participadas	65
■ 4. Participação e apoio a pactos e iniciativas externas	67
■ 5. Políticas e práticas corporativas em sustentabilidade	68
■ 6. Gestão e desempenho	71
■ Engajamento e relacionamento com outros públicos	80
■ 1. Patrocinador	81
■ 2. Entidades representantes dos associados	82
■ 3. Setor de fundos de pensão	82
■ 4. Instituições de mercado	83
■ Iniciativas futuras	84
■ <b>Sumário do conteúdo GRI</b>	85
■ Nível de aplicação das diretrizes GRI	87
■ <b>Informações corporativas</b>	90
■ <b>Créditos</b>	90

GRI  
3.2

Com este relatório, a PREVI retoma a publicação de seu Relatório de Sustentabilidade, anteriormente chamado de Balanço Social e Relatório de Responsabilidade Social e Empresarial. Desde o lançamento da última edição do Balanço Social, em 2004, a discussão a respeito das questões de sustentabilidade e os parâmetros e instrumentos que norteiam a publicação de relatórios por diferentes tipos de organizações passaram por um grande amadurecimento.

Alinhando-se a esse processo, a PREVI optou por nortear a construção deste novo relatório pelas diretrizes do GRI (*Global Reporting Initiative*) e estabelecer um processo que contasse com a participação de diferentes públicos, ou partes interessadas, na elaboração da publicação.

Esta iniciativa reafirma a intenção da PREVI de incentivar o amplo diálogo e a busca de soluções inovadoras que colaborem para a consolidação de um padrão de desenvolvimento que considere, lado a lado, aspectos econômicos, sociais, ambientais e culturais.

Mais do que prestar contas sobre as últimas iniciativas e resultados da PREVI, este relatório tem como objetivo compartilhar, com todos os interessados, os nossos esforços para estabelecer uma forma de gestão capaz de integrar definitivamente a melhor administração dos recursos de nossos associados com os anseios do país e da sociedade de modo geral.

## Agradecimentos

Agradecemos muito a todos os profissionais e participantes da PREVI e colaboradores das empresas e empreendimentos que contribuíram para a realização deste relatório.

Sem dúvida, o envolvimento de cada um foi fundamental para que as informações que constam deste documento tivessem a qualidade necessária para a compreensão e completa avaliação dos leitores.

GRI  
1.1

O ano de 2009 foi um ano marcado pela retomada econômica, depois do impacto da crise financeira que atingiu a economia mundial em 2008. Superando expectativas em um cenário ainda incerto para a maioria dos analistas, os resultados dos investimentos da PREVI foram bastante positivos, efeito da gestão adequada dos recursos e reflexo da boa recuperação da economia do país. A rentabilidade dos dois planos administrados pela entidade superou, em 2009, a meta atuarial e a rentabilidade média dos fundos de pensão.

Além da recuperação da rentabilidade sobre os investimentos, o período foi marcado por outras realizações de grande relevância para a gestão da PREVI. No último ano, formalizamos e divulgamos nossa política de responsabilidade socioambiental e participamos ativamente do PRI – *Principles for Responsible Investment*, reafirmando nossa posição quanto à adoção de práticas responsáveis nos investimentos e o entendimento sobre o papel de destaque que os grandes investidores institucionais podem assumir na construção de um novo modelo de desenvolvimento, que beneficie toda a sociedade.

Essas realizações, entre várias outras iniciativas empreendidas durante o ano, resultaram do grande amadurecimento que as questões relacionadas à sustentabilidade tiveram na PREVI nos últimos anos. Todas as ações ligadas à sustentabilidade, incluindo o processo de elaboração da política de responsabilidade socioambiental da entidade e a definição do conteúdo deste relatório, contaram com ampla participação e diálogo e mobilizaram representantes de diferentes públicos que se relacionam com a PREVI.

Essa orientação para o diálogo reflete o posicionamento da PREVI de que sustentabilidade é um assunto que deve ser tratado a partir de diferentes olhares, com grande participação e proximidade entre todos os envolvidos.

E este é um momento no qual essa reflexão ganha ainda mais importância. Nos próximos meses, o país inteiro deverá eleger seus novos representantes no poder público, em um processo eleitoral democrático, uma das principais conquistas da história recente do Brasil. A PREVI também passará por um processo semelhante, que resultará na renovação de parte de sua diretoria e conselhos.

Será um momento de avaliar propostas e realizações, e também de refletir sobre a nossa participação na construção de novas realidades, para toda a sociedade.

Boa leitura.

Sérgio Ricardo Silva Rosa  
Presidente da PREVI



## Parâmetros e metodologia

GRI  
3.1

Este relatório procura retratar de maneira clara e concisa as principais informações a respeito da gestão da PREVI e dos resultados por ela obtidos ao lidar com os impactos diretos e indiretos mais significativos de suas operações.

GRI  
3.6 a  
3.11

Os dados e informações apresentados a seguir têm como base o ano de 2009, mas sempre que possível o relatório traz também um histórico dos últimos anos. O objetivo é ajudar na compreensão do contexto e do processo que levaram aos resultados do último período.

A apuração das informações teve como referência as diretrizes para elaboração de Relatórios de Sustentabilidade G3 do GRI (*Global Reporting Initiative*).

As informações referentes à gestão da PREVI e os dados de desempenho a ela diretamente relacionados consideram toda a operação e estrutura da entidade no período indicado. Qualquer especificidade em relação às informações disponibilizadas — como a não consideração de algum processo ou a circunscrição de um dado a um período diferente do descrito acima — está devidamente indicada ao longo desta publicação.

Além das informações relativas à gestão da PREVI, o relatório traz uma seção que aborda os aspectos de gestão e dados de desempenho das principais empresas e empreendimentos imobiliários nos quais a

PREVI investe. A definição do conjunto de empresas e empreendimentos imobiliários considerados no relatório levou em conta o critério de representatividade e significância do investimento para a PREVI: foram consideradas as empresas cujos conselhos têm membros indicados pela PREVI ou nas quais a PREVI possui uma participação significativa; e os maiores empreendimentos imobiliários, grandes edifícios comerciais ou *shopping centers*.

Os dados de desempenho dessas empresas e empreendimentos são apresentados, geralmente, em séries de dois anos. As informações sobre 2009, porém, em função da data de levantamento e da disponibilidade de dados nas empresas, considera, em alguns casos, dados do fechamento do primeiro semestre e do terceiro trimestre do ano.

Todas as informações das empresas e empreendimentos imobiliários foram coletadas por meio de questionário disponibilizado eletronicamente. Ao todo foram convidadas 36 empresas e 25 empreendimentos imobiliários. Cerca de 85% aceitaram o convite e responderam, pelo menos parcialmente, às questões encaminhadas.

A definição dos indicadores a serem reportados e do conteúdo abordado no relatório se deu com base em um processo de consulta aos principais *stakeholders* da PREVI, descrito em detalhes mais adiante.

# Definição de conteúdo e materialidade

## Processo de consulta aos públicos da PREVI

GRI  
3.5

A definição do conteúdo deste relatório contou com envolvimento de alguns dos públicos com os quais a PREVI se relaciona. Para isso, entre os meses de outubro e novembro de 2009, a PREVI, com auxílio de consultoria especializada, realizou uma série de ações para engajamento desses públicos na iniciativa proposta.

O processo, acompanhado internamente por um grupo de trabalho formado para coordenar a elaboração do relatório, teve início na definição de critérios para priorização dos públicos que seriam consultados. Ciente da complexidade envolvida nesta questão, o grupo validou um mapa de relacionamentos que listava, de maneira geral, os diferentes grupos de *stakeholders* de acordo com o nível de contato, ou proximidade, com a instituição.

Tendo em vista os recursos e o tempo disponíveis para a realização das consultas, o grupo optou por envolver, neste primeiro ciclo, os públicos com os quais a PREVI já tinha canais de comunicação estabelecidos. A decisão, além de considerar a capacidade de realização da entidade naquele momento, orientou-se pela intenção de que as iniciativas que seriam desenvolvidas funcionassem como um incentivo ao diálogo e estimulassem o estreitamento da relação entre a PREVI e os públicos consultados. Com isso definiu-se que a consulta sobre a materialidade dos assuntos e indicadores a serem abordados neste relatório envolveria representantes dos associados, da patrocinadora, dos conselheiros da PREVI nas empresas participadas, além dos empregados e dos conselhos fiscal e

deliberativo da entidade. Nos próximos relatórios, pretende-se expandir a rede de públicos participantes desse processo.

A primeira etapa da consulta foi realizada por meio de pesquisas com questionários disponibilizados via Internet. Fez-se, então, um intenso esforço de comunicação para que o convite para participação na pesquisa chegasse a todas as pessoas que faziam parte dos grupos de *stakeholders* priorizados.

O questionário, desenvolvido com base nos principais impactos das atividades da PREVI, identificados pelo grupo de trabalho, e nos indicadores do GRI, foi respondido por aproximadamente 580 pessoas, entre as quais

### Diálogos com *stakeholders*

O processo de definição da materialidade do relatório envolveu a realização de encontros com a participação de representantes de diferentes públicos da PREVI, entre os dias 13 e 23 de novembro de 2009.

Além de ajudar a aprofundar e legitimar os resultados das pesquisas sobre o conteúdo que deveria ser abordado no relatório, os diálogos foram oportunidades de aproximação, com ampliação do contato da PREVI com seus públicos.

Ao final do processo, os resultados foram apresentados aos conselhos fiscal e deliberativo da entidade, o que possibilitou a incorporação dessas referências na definição das estratégias de atuação da organização.

estavam 260 empregados da PREVI, 293 associados e 24 conselheiros da PREVI nas empresas participadas.

Em seguida, foram organizados encontros presenciais com uma amostra das pessoas que responderam à pesquisa. Foram, ao todo, cinco encontros que reuniram aproximadamente 100 pessoas. A agenda das reuniões incluía um breve alinhamento sobre sustentabilidade e

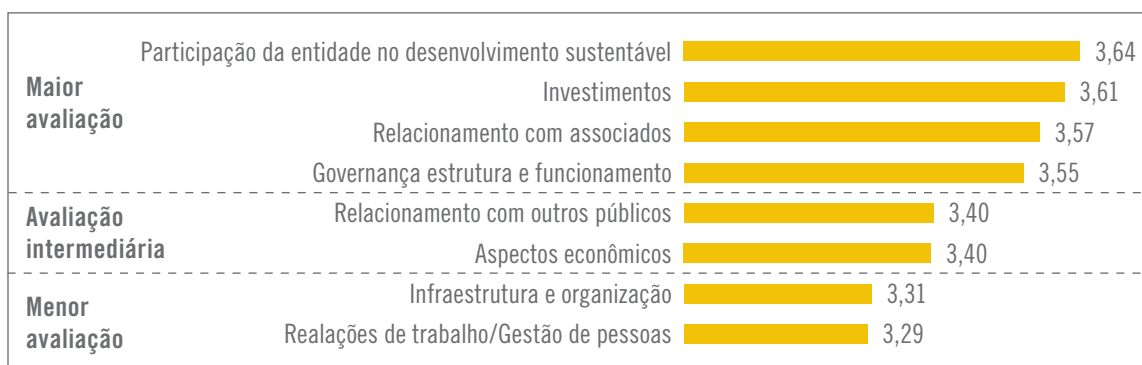
responsabilidade corporativa e uma apresentação dos resultados da pesquisa, seguida de um debate aberto à participação de todos os presentes.

Nesses encontros, ao mesmo tempo que os resultados da pesquisa eram legitimados e aprofundados, o diálogo e a participação das pessoas eram estimulados com o objetivo de fortalecer o engajamento e a construção conjunta de novas oportunidades de atuação da entidade.

## Principais resultados da pesquisa de materialidade

A maior parte dos aspectos listados no questionário foi indicada pelos participantes da pesquisa como muito relevante. Nas questões em que os respondentes eram convidados a indicar com pesos de 1 (pouco relevante) a 4 (muito relevante) a importância da inclusão de determinados temas e indicadores no Relatório de Sustentabilidade da PREVI, mais

de 60% das respostas receberam a maior avaliação (4). Apesar de indicar que todos os temas eram relevantes, a consolidação das respostas de todos os grupos e os diálogos realizados possibilitaram a classificação dos temas relacionados na pesquisa em três grupos, indicados abaixo como de maior, intermediária e menor avaliação.



Os temas indicados ao lado se desdobravam em uma série de indicadores e informações, cujas avaliações evidenciam a seguinte relação de informações com maior avaliação:

## Aspectos com maior avaliação na pesquisa de materialidade

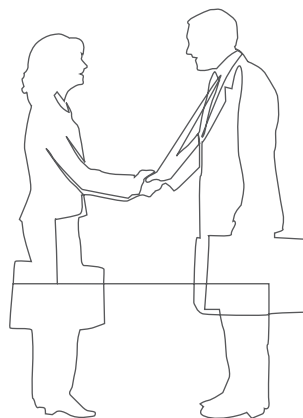
### Aspectos de gestão da PREVI

<b>Participação da entidade no desenvolvimento sustentável</b>	
Ética e conduta corporativa	Direitos Humanos na cadeia de negócios
<b>Investimentos</b>	
Política e gestão de investimentos	
Informações e resultados sobre os investimentos realizados	
Aspectos e impactos socioambientais decorrentes dos investimentos	
<b>Relacionamento com associados</b>	<b>Governança, estrutura e funcionamento</b>
Canais disponíveis para atendimento	Atuação e funcionamento da PREVI
Planos de benefícios	Estratégia e planejamento
Qualidade do atendimento / satisfação dos associados	Gestão de riscos
<b>Aspectos econômicos</b>	Comunicação e transparência
Informações e resultados dos programas previdenciários	Responsabilidade socioambiental
<b>Relacionamento com outros públicos</b>	
Iniciativas de diálogo e relacionamento com órgãos públicos, entidades do mercado e outras instituições do setor	
<b>Relações de trabalho / Gestão de pessoas</b>	
Questões éticas e de direitos humanos na gestão de pessoas	

### Aspectos relacionados ao desempenho das empresas e empreendimentos participados

Aspectos de sustentabilidade na gestão	Gestão dos impactos ambientais
Ética e conduta empresarial	Governança corporativa
Direitos Humanos na gestão de pessoas	

- Perfil institucional
- A PREVI e o sistema de previdência complementar
- Planos de benefícios
- Estrutura, funcionamento e governança corporativa



# A PREVI

## Perfil institucional

GRI  
2.1 a  
2.10

A PREVI, Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil, é uma entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, com sede na cidade do Rio de Janeiro (RJ).

Fundada em 1904 com o nome de *Caixa Montepio dos Funcionários do Banco da República do Brasil*, a PREVI trabalha para garantir a seus participantes, funcionários do Banco do Brasil e do quadro próprio da entidade, benefícios previdenciários complementares aos da Previdência Oficial, contribuindo para a qualidade de vida deles e de seus dependentes.

Atendendo a uma população de quase 178 mil pessoas, entre participantes ativos, aposentados e pensionistas, a PREVI é o maior

fundo de pensão do Brasil e da América Latina, e o 45º fundo de pensão do mundo em patrimônio, de acordo com o *ranking* divulgado pelo jornal *Pension & Investments*, em setembro de 2009, com dados referentes a dezembro de 2008.

Os recursos da PREVI são oriundos das contribuições pessoais e patronais, além de outras contribuições especiais previstas no estatuto ou em instrumento específico. Os recursos provenientes dessas contribuições são investidos em ações de empresas, imóveis e títulos, entre outros. A adequada gestão desses investimentos garante o pagamento dos benefícios, com crescente contribuição para o esforço de desenvolvimento sustentável do país.

### Missão

Administrar planos de benefícios, com gerenciamento eficaz dos recursos aportados, buscando melhores soluções para assegurar os benefícios previdenciários, de forma a contribuir para a qualidade de vida dos participantes e de seus dependentes e atender a suas expectativas e das patrocinadoras.

### Visão

Ser a melhor administradora de planos de benefícios do Brasil, sendo referência internacional, com excelência comprovada por indicadores em:

- Práticas de gestão de ativos e passivos
- Satisfação dos participantes
- Custo administrativo (relação custo x benefício)
- Responsabilidade socioambiental
- Produtos e serviços previdenciários
- Política de pessoal

Ser motivo de orgulho para participantes, patrocinadoras e funcionários.

### Valores

A PREVI conduz sua gestão orientada e motivada por princípios éticos expressos pelos seguintes valores:

- Cidadania, democracia, transparência, responsabilidade socioambiental
- Honestidade, integridade, justiça, respeito
- Qualidade, competência, excelência, criatividade, profissionalismo
- Responsabilidade, coerência, comprometimento e solidariedade

# A PREVI e o sistema de previdência complementar

A previdência no Brasil é um sistema composto por três regimes: o regime geral de previdência social (INSS), os regimes próprios de previdência social (regimes especiais dos servidores titulares de cargo efetivo) e o regime de previdência complementar. A previdência complementar no Brasil foi regulamentada em 1977, mas foi nos anos 80 e 90 que nasceu a maioria dos grandes fundos de pensão de empresas privadas.

O regime de previdência complementar, também chamada de previdência privada, baseia-se num sistema de acúmulo de recursos, voluntário, que tem como objetivo a garantia de renda complementar, ou adicional, futura para o beneficiário.

No Brasil a previdência complementar é oferecida por dois grupos de instituições: o grupo de instituições onde qualquer indivíduo pode fazer sua adesão é o das entidades abertas de previdência complementar, cuja fiscalização se dá pela Superintendência de Seguros Privados (Susep – autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda); e o grupo de instituições chamadas entidades fechadas de previdência complementar, como a PREVI, onde a adesão é restrita a certos grupos de profissionais ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classe, e a fiscalização e regulação, antes feitas pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC), ficam, a partir de 2010, a cargo da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc).

Nesses mais de 30 anos, o sistema de previdência complementar evoluiu bastante e passou por diversos tipos de regulações. Segundo informações da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Abrapp, o Brasil tem hoje o oitavo maior sistema de previdência



Arquivo PREVI

*A previdência complementar foi regulamentada no país em 1977*

complementar do mundo. De acordo com a Associação, ao final de 2009, este sistema contava com 372 entidades fechadas de previdência complementar que administram cerca de R\$ 474 bilhões de investimentos e representam 6,6 milhões de participantes ativos e dependentes, além de outros 655 mil participantes assistidos com benefícios de aposentadoria e pensões.

Com as leis complementares nºs 108 e 109, de 2001, a previdência complementar ganhou novo impulso com o alinhamento às práticas internacionais em termos de novos instrumentos, novos tipos de entidade de previdência complementar, transparência, boa gestão financeira e aperfeiçoamento na governança dos fundos de pensão.

## Planos de **benefícios**

GRI  
2.2

Atualmente, a PREVI mantém três diferentes planos de benefícios: o Plano 1, o PREVI Futuro e a Capec – Carteira de Pecúlios.

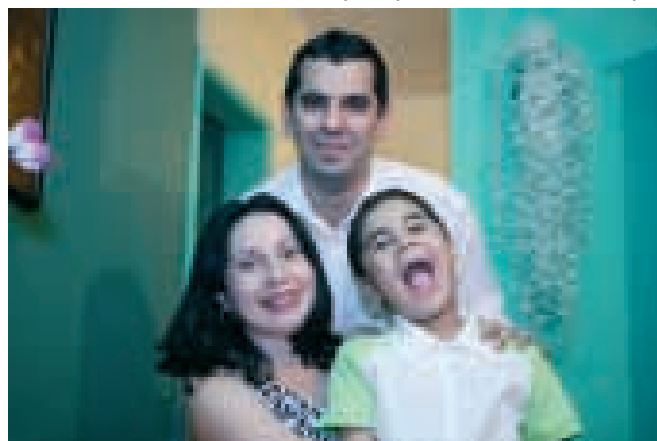
O **Plano 1** é um Plano de Benefícios de Aposentadorias e Pensões, na modalidade de benefício definido, que foi oferecido aos funcionários do Banco do Brasil admitidos até 23 de dezembro de 1997. É, portanto, um plano fechado para novas adesões. Seus benefícios são custeados por contribuições do participante e da empresa, que formam reservas constituídas segundo o Regime Financeiro de Capitalização. A principal característica do benefício definido é a existência de uma regra ou valor predefinido para a concessão dos benefícios. Além disso, o custeio é definido para pagamento coletivo, solidário, em função da estimativa dos benefícios futuros, e pode ser revisto durante a manutenção do plano.

O **Plano PREVI Futuro** é o atual Plano de Benefícios de Aposentadorias e Pensões oferecido aos funcionários do Banco do Brasil admitidos a partir de 24 de dezembro de 1997, constituído na modalidade de contribuição variável. Seus benefícios também são custeados por contribuições do participante e da empresa, que formam reservas constituídas segundo o Regime Financeiro de Capitalização. Os benefícios de risco (invalidez e pensão de ativos) possuem características de benefício definido. Os benefícios programados (aposentadoria

antecipada ou por tempo de contribuição e a respectiva reversão em pensão) possuem a característica de contribuição variável, ou seja, as contribuições, deduzidas as taxas de administração, visam à formação de reservas individuais, cujo montante determinará o valor do benefício no momento da concessão.

A **Capec** – Carteira de Pecúlios oferece benefícios de pecúlio na forma de pagamento único em função da ocorrência de sinistro (morte ou invalidez, conforme o tipo de pecúlio do participante). São custeados por contribuições exclusivas dos participantes, que são utilizadas para o pagamento dos pecúlios ocorridos no ano, segundo o Regime Financeiro de Repartição Simples.

*A família de Júlio Neves, do Rio de Janeiro, participante do PREVI Futuro e da Capec*



Luciano Verrini

# Estrutura, funcionamento e governança corporativa

GRI  
4.1 a  
4.4

O modelo de gestão, acompanhamento e fiscalização das atividades da PREVI é baseado na atuação do Conselho Deliberativo, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal.

GRI  
4.6 a  
4.10

O Conselho Deliberativo é o órgão máximo da estrutura organizacional da PREVI, responsável pela definição da política geral de administração da entidade e dos seus planos de benefícios. Ele é composto por seis membros titulares e seis suplentes, dos quais três são membros titulares e os respectivos suplentes indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A. e três são membros titulares e respectivos suplentes eleitos diretamente pelos participantes e assistidos. Os mandatos dos membros do Conselho Deliberativo duram quatro anos.

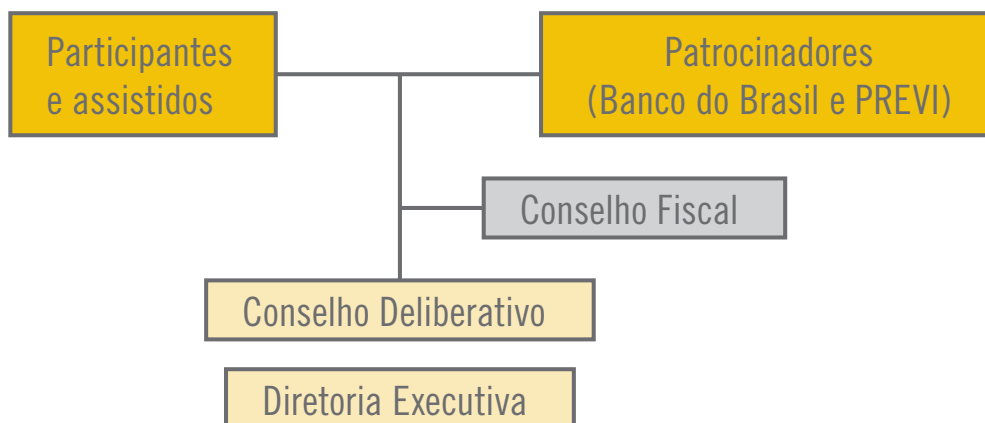
O presidente do Conselho Deliberativo é indicado pelos conselheiros representantes do patrocinador, Banco do Brasil.

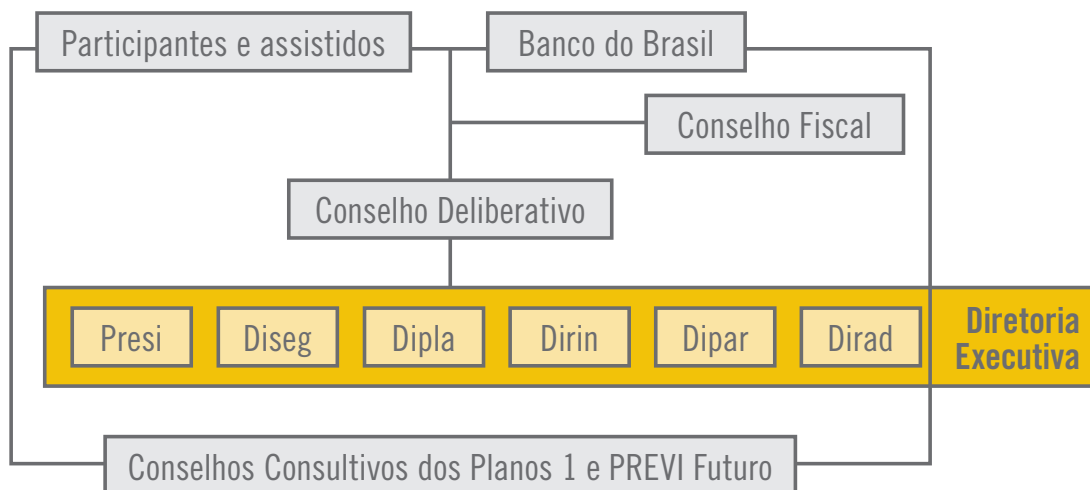
O Conselho Fiscal é o órgão de controle interno da PREVI. Responsável pela fiscalização da gestão administrativa e econômico-financeira da

entidade, exerce suas funções de acordo com o Estatuto da PREVI e com o Regimento Interno do Conselho Fiscal. Ele é composto por quatro membros titulares e quatro suplentes, dos quais dois membros e respectivos suplentes são eleitos pelos participantes e assistidos e dois membros titulares e respectivos suplentes são indicados pelo patrocinador Banco do Brasil S.A. Os mandatos dos conselheiros Fiscais são de quatro anos.

O Conselho Fiscal realiza reuniões ordinárias, mensalmente, e extraordinárias sempre que convocadas pelo seu presidente ou pela maioria de seus membros. O presidente do Conselho Fiscal é designado pelos membros eleitos pelos participantes e assistidos.

As decisões nos conselhos Deliberativo e Fiscal exigem maioria simples de votos. Cabe ao respectivo presidente do Conselho, além do seu, o voto de qualidade em caso de empate. Esse critério foi estabelecido pela Lei Complementar 108, de 19 de maio de 2001, e disposto no Estatuto da PREVI (Artigo 25, § 1º





– Conselho Deliberativo – e Artigo 53, Parágrafo único – Conselho Fiscal).

Os conselhos não contam com membros independentes, e o presidente do Conselho Deliberativo não exerce função executiva na entidade.

A Diretoria Executiva é o órgão de administração geral da PREVI, ao qual compete propor e executar as diretrizes e políticas aprovadas pelo Conselho Deliberativo, além das demais iniciativas necessárias à gestão da entidade. É um órgão colegiado, composto de seis membros efetivos: presidente, diretor de Administração, diretor de Investimentos, diretor de Participações, diretor de Planejamento e diretor de Seguridade.

O presidente, o diretor de Investimentos e o diretor de Participações são nomeados pelo Conselho Deliberativo a partir de indicações do patrocinador. Para os cargos de diretor de Administração, diretor de Planejamento e diretor de Seguridade, o Conselho Deliberativo nomeia pessoas escolhidas, em

processo de consulta por meio de voto direto, pelos participantes e assistidos da PREVI. Os mandatos dos diretores executivos são de quatro anos, permitida uma recondução ao cargo.

A cada uma das diretorias compete uma série de responsabilidades sobre o andamento das atividades da PREVI. Cada uma delas conta com uma série de gerências subordinadas, com competências técnicas específicas e necessárias para o funcionamento da entidade.

A Presidência é responsável pela coordenação geral dos trabalhos da Diretoria Executiva, pelo relacionamento com os demais órgãos de administração e fiscalização, pela representação da PREVI, pela coordenação do planejamento estratégico, pela assessoria jurídica, pela comunicação institucional e pela política de controles.

A Diretoria de Administração coordena a gestão das áreas de suporte administrativo, gestão de pessoal, gestão do suporte tecnológico, contabilidade, organização e métodos e controladoria e controle financeiro.

À Diretoria de Investimentos compete a gestão do programa de investimentos, além da avaliação e negociação dos ativos que compõem os recursos garantidores e outras reservas sob gestão da PREVI.

A Diretoria de Participações é responsável pelo acompanhamento das empresas que compõem a carteira de renda variável e a carteira imobiliária, especificamente no que diz respeito às relações societárias e à participação e à representação da PREVI nos órgãos de administração e fiscalização das empresas ou empreendimentos, visando ao desenvolvimento, implementação e controle de medidas necessárias para a boa governança corporativa delas.

A Diretoria de Planejamento responde pelos estudos e pela proposição de políticas

orientadoras da gestão dos ativos da PREVI, especialmente no que diz respeito à alocação de recursos, análise de risco, aderência às necessidades de liquidez e solvência dos planos e programação orçamentária.

A Diretoria de Seguridade é responsável pela implementação dos regulamentos dos planos de benefícios e sua manutenção, especialmente os estudos atuariais, a manutenção dos cadastros de participantes, beneficiários e assistidos, a concessão e pagamento de benefícios, arrecadação de contribuições, além da coordenação das operações com participantes.

Os Conselhos Consultivos dos planos de benefícios, órgãos criados em 2006, são colegiados também compostos por integrantes eleitos e por membros indicados pelo Banco do Brasil.

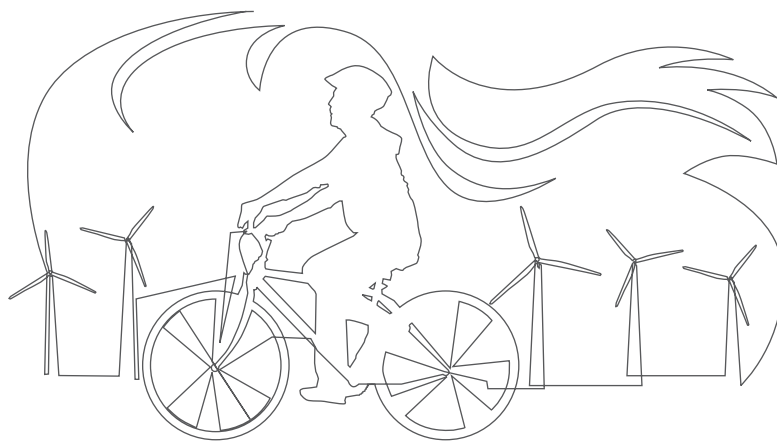
## Composição dos Conselhos e Diretoria Executiva – em 31/12/2009

Diretoria Executiva	
Nome	Cargo
Sérgio Ricardo Silva Rosa	Presidente
Francisco Ferreira Alexandre	Diretor de Administração
Fábio de Oliveira Moser	Diretor de Investimentos
Joilson Rodrigues Ferreira	Diretor de Participações
Cecília Mendes Garcez Siqueira	Diretora de Planejamento
José Ricardo Sasseron	Diretor de Seguridade

## Composição dos Conselhos e Diretoria Executiva – em 31/12/2009

<b>Conselho Deliberativo</b>		
<b>Titulares</b>	<b>Suplentes</b>	<b>Representação</b>
Robson Rocha (presidente)	Carlos Eduardo Leal Neri	Banco do Brasil
Ivan de Souza Monteiro	Amauri Sebastião Niehues	Banco do Brasil
José Luis Prola Salinas	-	Banco do Brasil
Mirian Cleusa Fochi	Waldenor Moreira Borges Filho	Eleito
Odali Dias Cardoso	Luiz Carlos Teixeira	Eleito
William José Alves Bento	José Souza de Jesus	Eleito
<b>Conselho Fiscal</b>		
<b>Titulares</b>	<b>Suplentes</b>	<b>Representação</b>
Carlos Alberto Guimarães de Sousa (presidente)	Fernanda Duclos Carisio	Eleito
Romildo Gouveia Pinto	Francisco de Assis Chaves Costa	Eleito
Antonio Rubem de Almeida Barros Jr.	Eduardo Cesar Pasa	Banco do Brasil
Lúcio Tameirão Machado	Rudinei dos Santos	Banco do Brasil
<b>Conselho Consultivo do Plano 1</b>		
<b>Titulares</b>	<b>Suplentes</b>	<b>Representação</b>
Antonio Gonçalves de Oliveira	José Paulo Staub	Eleito
João Antônio Maia Filho	-	Eleito
Emílio Santiago Ribas Rodrigues	-	Eleito
Pedro Carlos de Mello	Carlos Alberto Araújo Netto	Banco do Brasil
Dinoel Rodrigues Brito	-	Banco do Brasil
Carlos Frederico Tadeu Gomes	Oscar Viviano de Freitas	Banco do Brasil
<b>Conselho Consultivo do PREVI Futuro</b>		
<b>Titulares</b>	<b>Suplentes</b>	<b>Representação</b>
Rodrigo Lopes Britto	Wagner de Sousa Nascimento	Eleito
Humberto Fernandes de Oliveira	Pablo Sanches Braga	Eleito
Luciana Athaide Brandão Bagno	Júlio César Soares Vivian	Eleito
César Augusto Jacinto Teixeira	Jeane Filgueiras Aledi	Banco do Brasil
Dina de Fátima Viegas da Silva	Livia Fernanda Machado da Silva	Banco do Brasil
Igor de Barros Magalhães	Andréa Taciana Franklin Monteiro dos Santos	Banco do Brasil

- Visão estratégica de sustentabilidade
- Breve histórico
- Política de Responsabilidade Socioambiental
- Compromisso com iniciativas externas
- Participação em associações e outros fóruns de diálogo



# Sustentabilidade na PREVI

## Visão estratégica de sustentabilidade

GRI  
4.11

Para a PREVI, sustentabilidade não é apenas um aspecto que deve ser considerado na gestão de suas atividades. Dizer que a sustentabilidade deve estar alinhada aos negócios e às estratégias das organizações também não representa, em sua completude, o que esse termo tem representado e a importância com que tem sido tratado na gestão e administração da PREVI.

GRI  
1.2

Sustentabilidade é uma condicionante para a atuação dos fundos de pensão. O objeto central da atuação de entidades como a PREVI — os benefícios previdenciários a serem pagos aos participantes e a contribuição para a melhoria da qualidade de vida de cada um deles e de seus dependentes no futuro — é indissociável dos diferentes aspectos envolvidos no que hoje tratamos por sustentabilidade.

Essa premissa, como faz sentido que seja, sempre foi verdadeira. A diferença hoje é que, além de termos amadurecido esse entendimento, o desenvolvimento atual do tema, decorrente de sua ampla disseminação na sociedade, possibilitou a criação de referências fundamentais para que as organizações pudessem tratá-lo de maneira mais objetiva.

A PREVI entende que a adoção de critérios e práticas socioambientais pode implicar a recusa de oportunidades aparentemente lucrativas a curto prazo que de alguma maneira possam representar riscos (sociais, ambientais, econômicos ou culturais) elevados no ambiente em que opera. A certeza de que é necessário buscar a confluência entre os resultados econômicos, sociais e ambientais em suas iniciativas direciona a PREVI a uma atuação que valoriza resultados

sustentáveis de longo prazo em detrimento de oportunidades questionáveis de lucro a curto prazo com potenciais impactos e externalidades irreparáveis para a sociedade no futuro.

Esse posicionamento tem se integrado a todas as áreas da PREVI e, ao longo dos últimos anos, tem se desdobrado em importantes iniciativas.

Desde 2003, a sustentabilidade está inserida no Plano Estratégico da PREVI dentro dos seus valores, visão de futuro e objetivos estratégicos. O passar dos anos gerou aprendizagens, e as ações puderam ser, aos poucos, ampliadas e formalizadas.

A PREVI lançou em 2009 sua Política de Responsabilidade Socioambiental (RSA). Fruto de um processo que contou com ampla participação dos colaboradores da PREVI e diálogo com diferentes públicos, o documento passou a servir de principal norteador corporativo para o encaminhamento de diversos aspectos de sustentabilidade nas diferentes áreas de atuação da organização e no relacionamento com seus públicos.

Paralelamente ao desenvolvimento da Política de RSA, a PREVI ampliou sua participação no PRI – Princípios para Investimentos Responsáveis, participando do conselho e implementando e coordenando a rede de signatários brasileiros da iniciativa.

Esse empenho tem gerado ainda o amadurecimento de novos critérios para análise e seleção de investimentos, ampliado o diálogo sobre sustentabilidade junto a outros fundos de pensão, levado a PREVI a criar novas referências para atuação das empresas

e outros empreendimentos nos quais investe e estabelecido um novo patamar no relacionamento entre os investidores e os gestores dos diferentes empreendimentos financiados.

O aprofundamento das iniciativas já iniciadas e a implementação contínua da Política de RSA deverão reafirmar a identidade da PREVI como gestora responsável dos recursos de seus associados,

atenta às demandas atuais e futuras da sociedade.

Continuaremos criando condições para a ampliação do diálogo e da participação de todos na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Em breve, possivelmente, não precisaremos mais falar de sustentabilidade. Nossas ações, necessariamente, deverão considerar todos esses aspectos.

## Breve histórico

A atuação da PREVI em sustentabilidade e responsabilidade socioambiental remonta a 1997, com a publicação de seu primeiro Balanço Social. Ao longo do tempo, a entidade fez movimentos importantes, como a filiação ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e a colaboração para a formulação dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), até, mais recentemente, formalizar sua Política de Responsabilidade Socioambiental, que tem se desdobrado em uma série de novos programas e iniciativas.

Ao longo de 2008 e 2009, foram definidas metas que priorizaram diversas ações a serem implementadas.

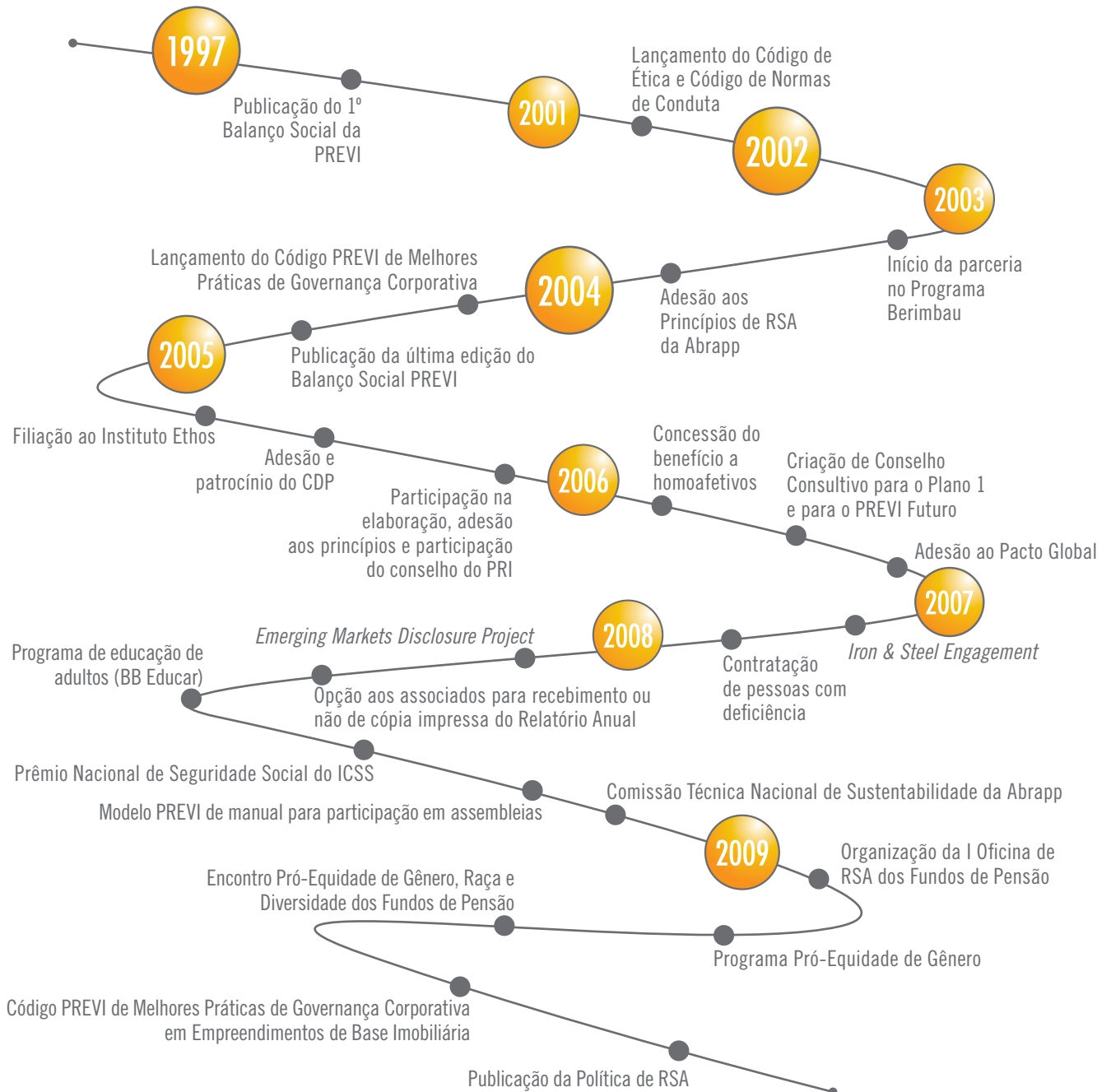
Entre as realizações desse período, merecem destaque as iniciativas relacionadas ao processo de elaboração da Política de RSA; ao estímulo de práticas de RSA nos empreendimentos mobiliários e imobiliários; à participação em fóruns e iniciativas externas criando base de conhecimento para assessoramento das empresas participadas e dos conselheiros da PREVI nessas empresas; e ao

incentivo e acompanhamento da implementação de iniciativas relacionadas à sustentabilidade nas empresas e em outros empreendimentos nos quais a PREVI investe.

As ações planejadas para 2010 foram alinhadas ao objetivo estratégico de implementação da Política de Responsabilidade Socioambiental e envolverão iniciativas de comunicação, educação, engajamento, adequação de estrutura e procedimentos organizacionais e acompanhamento.

Entre as ações previstas estão: o desenvolvimento de um plano de comunicação interna e externa relacionado à Política de RSA; a identificação da necessidade de treinamento técnico e gerencial e alinhamento dos demais programas internos de treinamento à Política de RSA; a articulação de ações de engajamento de outros públicos nos aspectos tratados pela política; a revisão e o alinhamento dos normativos internos à nova Política de RSA; além da definição de metas, indicadores e processos para avaliação sistemática das iniciativas desenvolvidas.

Com o passar dos anos...



muita coisa avançou...

# Política de Responsabilidade Socioambiental

A intenção de consolidar uma abordagem corporativa mais madura para aspectos de sustentabilidade na gestão da PREVI gerou a demanda por estabelecer parâmetros relacionados aos princípios de RSA. Esses princípios deveriam ser observados pela instituição em todas as suas ações.

Observando o conjunto de ações de responsabilidade socioambiental que já eram adotadas na entidade, tomando como referência outras iniciativas praticadas no mercado e tendo sempre a preocupação de respeitar suas especificidades e objetivos estratégicos, a PREVI formalizou, em 2009, sua Política de Responsabilidade Socioambiental (RSA).

O trabalho de elaboração da política começou em 2007 com a formação de um grupo de trabalho interno (GT RSA), do qual participaram representantes de todas as diretorias, auxiliados por consultoria especializada.

O processo contou com pesquisas envolvendo trabalhos realizados por outros fundos de pensão nacionais e internacionais e referências como as orientações do PRI (*Principles for Responsible Investment*), do ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), do GRI (*Global Reporting Initiative*), do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, entre outras. O GT RSA promoveu ainda debates, como a Oficina de Sustentabilidade PREVI, estimulando o diálogo sobre diversos temas relacionados à sustentabilidade, e realizou um levantamento das iniciativas que já eram realizadas pelas diversas gerências da PREVI.

A política, aprovada em junho de 2009, parte de alguns pressupostos que formalizam

## Oficina de Sustentabilidade PREVI

Espaço colaborativo para construção da Política de RSA

Com o objetivo de envolver os gestores da PREVI e obter contribuições para a proposta da Política de Responsabilidade Socioambiental da entidade, foi organizada a Oficina de Sustentabilidade, com diálogos e palestras sobre o tema.

O encontro contou com a participação dos conselheiros deliberativos e fiscais, diretores, assessores e gerentes executivos.

Durante a Oficina, os executivos debateram sobre o que deveria ser contemplado no escopo, abrangência e conteúdo da Política de RSA.

o posicionamento corporativo da entidade e explicita o entendimento de que:

- A PREVI, para o cumprimento adequado de sua missão, deve ter uma visão de longo prazo e uma atitude pró-ativa que contribua para a criação de um ambiente sustentável.
- O conceito de sustentabilidade coloca em foco a capacidade da entidade para manter e desenvolver suas estratégias, negócio e missão ao longo do tempo, cuidando para que os ambientes social, natural e econômico onde ela atua possam melhorar e se desenvolver de forma a suportar as perspectivas de perenidade e aperfeiçoamento do próprio negócio.
- A PREVI compartilha a ideia de que todos os agentes econômicos — respeitadas as suas legítimas finalidades — devem preocupar-se com a busca de melhores resultados sociais e menores impactos ambientais decorrentes de suas atividades.

- A PREVI visualiza que não só é possível mas necessário combinar a busca de retornos financeiros com princípios de responsabilidade socioambiental (RSA).
- Os resultados sustentáveis de longo prazo e os ganhos de manter um ambiente saudável compensam a eventual recusa de aparentes oportunidades.

A abrangência da Política de RSA considera os diferentes processos e relacionamentos envolvidos nas operações da PREVI: investimentos, governança corporativa, gestão de pessoas, infraestrutura e organização, processos de comunicação, relação com fornecedores e prestadores de serviços, relação com associados, relação com a patrocinadora, relação com entidades setoriais e outros fundos de pensão, relações com instituições do mercado e com órgãos do governo.

Definindo-os como Princípios Gerais, a Política de RSA formaliza uma série de aspectos de sustentabilidade que devem ser considerados pela PREVI em todos os seus processos e em seu relacionamento com seus diferentes públicos. Os Princípios Gerais consideram: a conduta ética; a aplicação e promoção dos princípios da boa governança corporativa; a proteção dos direitos humanos; o combate a práticas discriminatórias, de assédio, corrupção, extorsão e propina; o respeito à representação dos trabalhadores; a promoção da equidade e o respeito à diversidade; o apoio à erradicação do trabalho forçado e infantil; o esforço pela melhoria das condições de trabalho; a utilização sustentável de recursos naturais; e a gestão dos impactos ambientais.

Política de Responsabilidade

A Política de Responsabilidade Socioambiental da PREVI está disponível na íntegra em [www.previ.com.br](http://www.previ.com.br)

A política define ainda Princípios de Gestão que caracterizam a abordagem da PREVI para incorporação dos aspectos de sustentabilidade nos processos de gestão da entidade, indicando a intenção de ampla participação e envolvimento de todas as áreas da organização na implementação da política, além das responsabilidades da Diretoria Executiva e dos instrumentos que devem ser utilizados na execução e acompanhamento do processo de implementação da Política de RSA.

Diversos Princípios Específicos, que devem ser observados em cada um dos diferentes processos da organização, estão também indicados no documento, destacando os principais aspectos de sustentabilidade relacionados a cada um deles.

## Implementação e acompanhamento

Em julho de 2009, a Política de RSA foi apresentada aos funcionários da PREVI e amplamente divulgada em diferentes canais. A divulgação contou com área dedicada no *site* da entidade na Internet e foi matéria na edição do mês da Revista PREVI.

A partir de então, seguindo a orientação dos Princípios de Gestão da política, diversas ações já foram mapeadas, constituindo o Mapa de RSA — sistematização das iniciativas em andamento e já implementadas na PREVI. Novas oportunidades foram também sendo elencadas, e, contando com sugestões dos funcionários, programas relacionados à sustentabilidade e responsabilidade socioambiental foram planejados.

Visando integrar as dimensões de sustentabilidade da Política de RSA aos sistemas de informações estratégicas que oferecem suporte às tomadas de decisões na entidade, os dados do Mapa de RSA estão sendo incorporados ao *Data Warehouse* (sistema de inteligência corporativa) da PREVI.

Com essa medida, será possível acompanhar a evolução do conjunto de medidas adotadas e identificar oportunidades de melhorias. Além disso, será possível estabelecer e acompanhar indicadores de RSA nas diversas áreas de forma rápida e automatizada, aproveitando as possibilidades de interação da ferramenta com os outros sistemas da PREVI.

Para alinhar os processos de decisão que envolvem investimentos com a Política de RSA, a PREVI vem trabalhando no desenvolvimento de metodologias e ferramentas para analisar impactos socioambientais nos projetos de investimento. A Política de Investimentos de 2010 ampliou a consideração de critérios de sustentabilidade, já observando a Política de RSA. Além disso, a PREVI, que também tem exercido e militado pelo fortalecimento de uma nova cultura de investimentos, com base nos princípios da Governança Corporativa, desenvolve práticas de acompanhamento de investimentos baseadas nos princípios declarados na Política de RSA.

## Compromisso com **iniciativas externas**

GRI  
4.12

Alinhada a seu posicionamento corporativo, que orienta o trabalho conjunto, o amplo envolvimento e a colaboração nas ações relacionadas à sustentabilidade e ao desenvolvimento sustentável, a PREVI tem participado e apoiado ativamente, ao longo dos últimos anos, uma série de iniciativas de outras organizações nacionais e internacionais.

No período entre 2003 e 2006, a PREVI já havia aderido a iniciativas relevantes e iniciava sua participação em organizações que trabalhavam especificamente com sustentabilidade e responsabilidade corporativa. Entre essas

iniciativas e participações, destacam-se a adesão aos Princípios de Responsabilidade Socioambiental da Abrapp (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar), a filiação ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, a adesão e patrocínio do CDP (*Carbon Disclosure Project*), a participação na elaboração dos Princípios para Investimento Responsável (PRI) e a adesão ao Pacto Global.

Desde então, e com ainda maior intensidade nos últimos anos, a entidade tem assumido responsabilidades ainda maiores no fomento e fortalecimento dessas iniciativas e utilizado sua posição de destaque como um dos maiores investidores institucionais do mundo para aprofundar o encaminhamento de aspectos de sustentabilidade em sua rede de relações.

Entre 2007 e 2009, a PREVI ampliou sua participação e vínculo com o PRI, integrando o Conselho do programa e representando a América Latina no Grupo Executivo da iniciativa. Participou da criação e auxilia na coordenação do Grupo PRI no Brasil, organizando a pauta e a dinâmica de trabalho das entidades signatárias brasileiras, além de divulgar permanentemente a iniciativa, promovendo a adesão de novos signatários no país. No Grupo PRI Brasil, a PREVI participa dos três grupos técnicos criados, que debatem e promovem ações nas áreas de recrutamento, engajamento e integração.

A PREVI apoiou ainda o *Iron & Steel Engagement*, lidera o *Emerging Markets Disclosure Project* no Brasil e apoia, por meio do subgrupo de trabalho brasileiro no PRI, a iniciativa de engajamento ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo.

GRI  
HR7



## Iniciativas externas apoiadas pela PREVI

### Princípios de Responsabilidade Socioambiental da Abrapp

Lançado em 2004, pela Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp) em parceria com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, é um conjunto de critérios baseados em Princípios Básicos de Responsabilidade Social. Foi a primeira iniciativa deste gênero no mundo e, portanto, um marco referencial da área financeira internacional.

### *Carbon Disclosure Project (CDP)*

Desde 2005, a PREVI participa, como signatária, das edições global e nacional do relatório *Carbon Disclosure Project – CDP*.

O CDP tem desafiado, em nome dos investidores institucionais, as maiores empresas do mundo a medir e relatar suas emissões de carbono, integrando valor de longo prazo e custo da mudança climática a suas avaliações financeiras e prospecções futuras de seus negócios.

A lógica do CDP é de que o enfrentamento do desafio trazido pelo processo de mudanças climáticas depende de amplo diálogo apoiado por informações de qualidade.

### Princípios para Investimento Responsável (PRI)

Iniciativa de investidores institucionais em parceria com a Unep-FI e o Pacto Global das Nações Unidas, reunidos inicialmente em 2005 a convite do então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, visa ajudar a integrar temas ambientais, sociais e de governança nas tomadas de decisão de investimento e práticas de propriedade.

A PREVI foi a única instituição da América Latina a integrar o grupo representativo dos maiores investidores institucionais do mundo que desenvolveu o PRI e desde então tem estado permanentemente engajada na iniciativa.

### Pacto Global

Iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o objetivo de mobilizar a comunidade internacional para adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção que se refletem em dez princípios.

A PREVI aderiu ao Pacto Global em 2006.

### *Iron & Steel Engagement*

Iniciativa promovida pelo *Hermes Pensions Management*, signatário do PRI, com apoio da Unep-FI, voltada para incentivar o engajamento de empresas da cadeia de produção do aço na gestão dos aspectos de sustentabilidade associados às atividades das empresas do setor.

A PREVI apoiou a iniciativa, incentivando o engajamento das empresas do setor nas quais detinha participação acionária.

### *Emerging Markets Disclosure Project*

Iniciativa internacional que busca ampliar a divulgação de informações relacionadas à sustentabilidade pelas empresas de mercados emergentes, como Brasil, China, Índia, África do Sul, Coreia do Sul e Indonésia.

Em julho de 2008, a PREVI se manifestou favoravelmente ao apoio da iniciativa no Brasil, aceitando liderar o projeto nacionalmente.

### Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo

Articulado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONG Repórter Brasil, o pacto visa ampliar o comprometimento dos signatários com a defesa dos Direitos Humanos e a erradicação do trabalho escravo nas cadeias produtivas e auxiliar na inclusão no mercado de trabalho de pessoas resgatadas de condições degradantes de trabalho.

## Participação em associações e outros fóruns de diálogo

GRI  
4.13

A PREVI participa de diversos fóruns, instituições setoriais e outras entidades envolvidas direta ou indiretamente no diálogo sobre sustentabilidade e investimentos.

### Entidades das quais a PREVI participa ou é associada

Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Abrapp

Associação Brasileira das Entidades dos Mercados – Anbima

Financiadora de Estudos e Projetos – Finep

Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – Ibase

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC

Instituto Cultural de Seguridade Social – ICSS

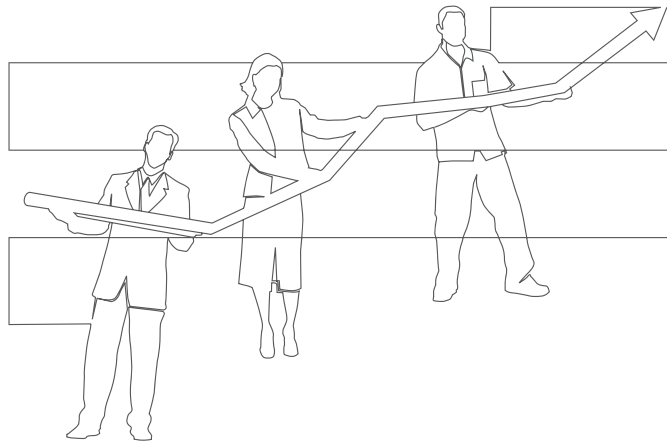
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

International Corporate Governance Network – ICGN

Sindicato Nacional das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Sindapp

De forma a contribuir com as discussões sobre os temas relevantes para a previdência complementar, a PREVI participa de dez comissões técnicas nacionais e outras cinco da regional sudeste da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp). A entidade indica representantes que participam das reuniões periódicas, levando a contribuição da PREVI com relação a assuntos como comunicação e *marketing*, contabilidade e controle, governança, investimentos, recursos humanos, seguridade, aspectos jurídicos e atuariais, tecnologia da informação e sustentabilidade.

- Gestão PREVI
  - 1. Relacionamento com associados
  - 2. Gestão de pessoas
  - 3. Infraestrutura, organização e gestão administrativa
  - 4. Investimentos
- Empresas e empreendimentos participados
  - 1. Perfil das empresas
  - 2. Governança corporativa
  - 3. Sustentabilidade e responsabilidade socioambiental na estratégia das empresas participadas
  - 4. Participação e apoio a pactos e iniciativas externas
  - 5. Políticas e práticas corporativas em sustentabilidade
  - 6. Gestão e desempenho
- Engajamento e relacionamento com outros públicos
  - 1. Patrocinador
  - 2. Entidades representantes dos associados
  - 3. Setor de fundos de pensão
  - 4. Instituições de mercado
- Iniciativas futuras



# Iniciativas de gestão e desempenho

# Gestão PREVI

## 1. Relacionamento com associados

O atendimento aos participantes dos planos de previdência administrados pela PREVI recebe grande atenção na gestão da entidade. Em seu relacionamento com participantes ativos, seus beneficiários, assistidos e ex-participantes, a PREVI busca a consolidação de sua missão e visão, que envolvem a contribuição para a qualidade de vida dos participantes, atendendo a suas expectativas e sendo motivo de orgulho para o público por ela atendido e representado.

O Código de Ética e a Política de RSA da entidade explicitam que todo o relacionamento da PREVI e de seus colaboradores com os participantes e públicos a eles relacionados deve ser pautado pelo respeito e transparência, de forma a oferecer informações exatas e tempestivas, assegurando a efetividade e qualidade do atendimento.

Entre os Princípios Específicos da Política de RSA para o relacionamento com associados e entidades representativas, estão ainda, além da responsabilidade pela garantia do pagamento dos benefícios: o diálogo e o reconhecimento dos interesses legítimos dos associados e pensionistas; a busca contínua de melhorias no atendimento e nas operações com os participantes; o aproveitamento das oportunidades para informação e sensibilização dos participantes sobre aspectos relacionados à sustentabilidade empresarial; investimento responsável e práticas de responsabilidade socioambiental na conduta pessoal; o incentivo ao voluntariado; e a divulgação periódica das políticas, práticas de gestão e resultados obtidos pela PREVI.

### Aproximação com o associado

Não é recente o empenho da PREVI em estar cada vez mais próxima de seus associados, melhorando a qualidade do atendimento e ampliando os mecanismos de participação na gestão dos planos de benefícios.

Merecem destaque a criação e atuação dos Conselhos Consultivos, que desde 2006 atuam na formulação e proposição de políticas e no acompanhamento da gestão da entidade.

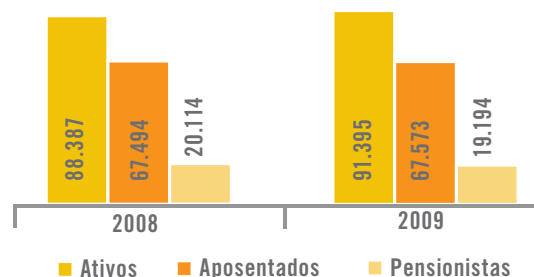
Atualmente, tanto o Plano 1 quanto o Plano PREVI Futuro contam com Conselhos Consultivos compostos por três representantes indicados pelos participantes e três indicados pelo patrocinador.

O Estatuto da PREVI prevê que cada plano por ela administrado que possua 10 mil participantes ou mais contará com um conselho nesses moldes.

### População atendida

A PREVI encerrou o ano de 2009 com um total de 178.162 participantes, entre ativos, pensionistas e aposentados. Esse número representa um crescimento de pouco mais de 1% em relação ao final do período anterior.

População atendida (PREVI)



Participantes por plano

	Ativos	Aposentados	Pensionistas
Plano 1	34.747	67.499	18.974
PREVI Futuro	56.648	74	220

### Benefícios concedidos

GRI  
EC1

Em de 2009, os planos administrados pela PREVI pagaram cerca de R\$ 5,9 bilhões em benefícios. Mais de 99% desse total referem-se aos pagamentos aos aposentados e pensionistas do Plano 1, dado o estágio de maturidade do plano.

Total de benefícios pagos (R\$ milhões)

	2008	2009
PREVI	5.794,81	5.885,36
Plano 1	5.793,93	5.884,18
PREVI Futuro	0,88	1,18

### Atendimento

GRI  
PR5

A PREVI mantém diversos canais de atendimento e relacionamento com seus associados. A entidade conta com linha telefônica dedicada ao atendimento de dúvidas, reclamações e solicitações; *e-mail*, seção “Fale conosco” e espaço de autoatendimento no *website* da organização; sala de atendimento preferencial; consultoria para aposentadoria e opções no desligamento do Banco do Brasil; cartas e comunicados postados diretamente para os associados; além de outros veículos de comunicação como a Revista PREVI, o espaço destinado a anúncios e mensagens de interesse dos participantes no contracheque Espelho PREVI e o Relatório Anual, utilizados para manter os participantes informados de todas as atividades relacionadas à gestão da PREVI.

Anualmente, após a publicação do balanço de resultado, os diretores da PREVI participam de eventos, nas capitais e cidades de grande porte, apresentando os resultados obtidos no período. Com frequência, são também realizadas apresentações em atividades organizadas por sindicatos e associações que representam os associados e assistidos. Nessas oportunidades, são prestados esclarecimentos e informações sobre os assuntos em destaque.

O atendimento aos participantes, com orientações e respostas a todos os questionamentos, é coordenado pela Gerência de Atendimento ao Associado (Gerat). Visando facilitar o acesso à PREVI, com reflexo na melhoria do atendimento, redução de custos operacionais e aumento da satisfação dos participantes, a PREVI tem promovido mudanças nos processos de atendimento e encaminhamento das demandas recebidas. Entre as iniciativas implementadas, estão a informação de números protocolos e prazos previstos de resposta ao associado no ato do contato e a reestruturação de alguns processos internos de classificação, análise, avaliação e encaminhamento das solicitações recebidas.

Parte da equipe da Central de Atendimento aos participantes



Nando Neves

A qualidade do serviço de atendimento é permanentemente monitorada, e a satisfação dos usuários, avaliada. Na central telefônica, a pesquisa é realizada automaticamente ao final de cada contato, e o associado é convidado a manifestar seu grau de satisfação com o atendimento. Os resultados são apurados diariamente. A gerência responsável realiza ainda acompanhamentos semanais e mensais que incluem o monitoramento de ligações e dos relatórios de reclamações e sugestões, bem como a avaliação de desempenho dos atendentes e dos resultados da pesquisa de satisfação. Adicionalmente, realizam-se contatos pós-atendimento com associados que manifestaram insatisfação na pesquisa.

Qualidade do atendimento/satisfação dos associados

(Central telefônica)	Média 2009
Nível de atendimento (ligações atendidas / ligações recebidas)	91%
Tempo médio de atendimento / conversação (minutos)	03:17
Tempo médio de espera (minutos)	01:47
Índice de satisfação do usuário*	84%

\* Representa o número de pessoas que indicaram grau de satisfação "muito satisfeito" ou "satisfeito" sobre o total de pessoas que responderam à pesquisa.

## Ouvindo os associados

Periodicamente, a PREVI realiza pesquisas de abrangência nacional para mensurar a imagem e a satisfação dos associados com a entidade. A primeira pesquisa foi realizada em 2000, e outras edições foram realizadas em 2001, 2002, 2004, 2005, 2008 e 2009.

As duas últimas pesquisas, realizadas em 2008 e 2009, abordaram temas distintos. Em 2008, o foco foi a imagem da instituição e a satisfação dos participantes. No ano seguinte,

buscou-se avaliar a percepção dos associados com relação aos veículos de comunicação da PREVI (revista, *site*, Relatório Anual e contracheque).

O aprendizado gerado nos anos anteriores fez com que as pesquisas realizadas evoluíssem para modelos mais elaborados e abrangentes, com múltiplos objetivos e etapas. As atuais versões permitem a comparação dos resultados entre as pesquisas e a análise da evolução dos indicadores. Em 2005 foram incorporadas ao escopo da pesquisa avaliações do atendimento aos participantes, e na versão de 2008 se acrescentou a apuração do nível de satisfação com aspectos relacionados à gestão da entidade.

A avaliação das últimas pesquisas, de modo geral, mostra resultados positivos, indicando índices mais favoráveis do que nas pesquisas anteriores, especialmente quanto à avaliação do conjunto de produtos e serviços que a PREVI oferece.

A PREVI tem mantido uma imagem de organização sólida, fonte de segurança para os associados, fruto da continuidade de uma relação duradoura com o Banco do Brasil, do qual, na perspectiva dos associados, é indissociável. Essa estreita vinculação da sua imagem ao Banco consolida as características de solidez, confiabilidade e segurança da entidade.

As pesquisas registraram ainda algumas críticas e sugestões em relação ao Relatório Anual da PREVI, cuja linguagem foi caracterizada pelos participantes como árida e de difícil compreensão para quem não tem formação na área contábil. Uma das sugestões encaminhadas recomendava que as notas explicativas fossem mais bem trabalhadas e recebessem maior destaque.

## Destaques dos resultados das últimas pesquisas realizadas (últimos dados: 2008)

Em relação aos atributos avaliados desde 2000 (transparência, confiabilidade, solidez e bons investimentos), é clara a tendência ao fortalecimento desses traços de imagem ao longo do tempo.

A maioria absoluta (80%) das notas de avaliação do conjunto de serviços e benefícios que a PREVI oferece aos seus associados ficou entre 8 e 10, numa escala que vai de 1 (mais negativa) a 10 (mais positiva).

A maior parte (87%) dos associados concorda que a PREVI representa um modelo de gestão no mercado previdenciário devido às decisões de sua administração. Desse total, 36% concordam totalmente.

Entre os participantes da pesquisa, 84% demonstraram confiança na gestão da PREVI, e, entre estes, 30% concordam totalmente que a gestão é confiável.

Em relação ao Relatório Anual da PREVI: 39% afirmaram que nunca leem (em 2005 eram 34%); 28% disseram que o leem “de vez em quando”; 21% afirmaram lê-lo sempre; e 1% considerou o RA como o meio mais importante para se manter informado sobre a PREVI.

Para 91% dos associados na ativa, a relação com a PREVI é uma continuidade da relação com o BB, e o seu plano de benefícios lhes garante tranquilidade para o futuro.

### **Programa de educação previdenciária**

Atendendo às recomendações do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC), reconhecendo a importância da educação financeira e previdenciária e aproveitando para estabelecer mais um canal de relacionamento com seus associados, a PREVI desenvolveu e iniciou a implementação de um Programa de Educação Previdenciária.

Em 2009, uma série de ações de comunicação ligadas ao programa já foi realizada, utilizando diversos veículos, entre eles o *site* da entidade na Internet, a Revista PREVI e outros instrumentos de comunicação, como *e-mail* e as centrais de autoatendimento. Outras atividades ligadas ao programa, como cursos e palestras, constam de seu plano de implementação.

O programa destina-se a todos os participantes da entidade (ativos, assistidos e pensionistas) e conta também com um segmento voltado para os funcionários da patrocinadora que ainda não são filiados à PREVI. Aborda assuntos relevantes da

educação financeira e previdenciária, como conhecimentos gerais sobre previdência pública e privada; tributação, custos e custeio; noções sobre investimentos; preparação para a aposentadoria; organização financeira pessoal; acompanhamento da gestão dos planos; além de detalhamentos específicos sobre os produtos da PREVI e os benefícios dos planos.

### **Perfis de investimento: mais opções, mais informações, mais relacionamento**

A PREVI lançou em 2009 os perfis de investimento para os participantes do Plano PREVI Futuro, compartilhando com o associado a decisão sobre a aplicação de seu patrimônio individual e dando a ele uma atuação mais efetiva sobre seus investimentos.

Os perfis de investimento permitem que os participantes do plano PREVI Futuro definam que percentual do seu saldo de conta será aplicado em renda variável. A opção é facultativa, podendo o participante escolher entre um dos três perfis disponíveis: conservador, moderado e agressivo. Caso não faça a escolha por um dos perfis, os recursos do

participante ficarão automaticamente no Perfil PREVI, cujos limites de aplicação em renda variável são definidos anualmente, de acordo com a política de investimentos do plano.

Ciente de que essas opções ampliam a demanda dos associados de informações sobre a gestão e os resultados dos planos, a PREVI tem investido permanentemente na melhoria de suas publicações e canais de comunicação.

Ao mesmo tempo que potencializa a gestão dos recursos em busca de melhores rentabilidades, os perfis de investimento estão se consolidando como um instrumento de aprendizado para os participantes, estimulando-os a refletir sobre o funcionamento de seu plano, as opções disponíveis, os riscos e oportunidades envolvidos em cada uma delas. Esse movimento vai ao encontro das expectativas da PREVI, possibilitando a ampliação de sua atuação junto aos participantes, e formando um grupo de associados cada vez mais consciente, participativo e exigente.

Ao final de 2009, 2.233 participantes (3,94% do total de participantes ativos do plano PREVI Futuro) já haviam optado por um dos novos perfis de investimento. Com isso, o montante de reservas migradas para esses perfis chegou a R\$ 89,1 milhões.

## 2. Gestão de pessoas

O quadro de colaboradores da PREVI é formado por empregados e trabalhadores terceirizados, além de estagiários e jovens aprendizes, que participam de programas específicos de formação.

Entre os empregados, a maior especificidade diz respeito à existência de dois grupos de funcionários: os empregados cedidos pelo Banco

do Brasil, patrocinador da entidade, e os empregados contratados diretamente pela PREVI, que compõem o quadro próprio.

A cessão de empregados do Banco do Brasil para a PREVI é realizada por meio de processo seletivo, com parâmetros definidos na política de gestão de pessoas da PREVI, havendo exceção apenas para os cargos de assessor. Esses cargos são preenchidos por empregados do Banco do Brasil, respeitando-se a indicação do diretor da respectiva área.

Essas características trazem peculiaridades para a gestão de pessoas, uma vez que as políticas têm de ser diferenciadas para cada um dos grupos. As diretrizes corporativas voltadas para o quadro de cedidos têm de seguir as normas definidas no convênio de cessão dos funcionários do Banco e respeitar os direitos e benefícios adquiridos pelos empregados em suas trajetórias profissionais. Ao mesmo tempo,

### Concessão de benefícios a homoafetivos

A atenção às necessidades e especificidades de seus associados é uma das características da administração da PREVI. No decorrer dos últimos anos, foram desenvolvidas inúmeras ações para ampliar os benefícios e atender às expectativas dos associados. Tem-se sempre em vista as diferentes realidades individuais que compõem o grupo de participantes da PREVI.

Desde 2006, a PREVI prevê a possibilidade de concessão do benefício a homoafetivos para os participantes do Plano 1. O pagamento da pensão é feito a companheiros de associados que tenham falecido a partir de 4 de maio de 2006, desde que o INSS tenha reconhecido a união estável.

Essas regras serão estendidas aos participantes do PREVI Futuro, porém, para tal, a PREVI aguarda a aprovação de mudanças no regulamento do plano pelo Banco do Brasil e pelo órgão regulador.

eventualmente, as atividades exercidas pelos empregados do quadro próprio demandam atenções especiais que têm de ser consideradas no contexto da gestão. Outra questão importante para a gestão de pessoas da entidade é a manutenção de condições de equidade, referenciadas pelas melhores práticas de mercado, no tratamento de todos os seus empregados.

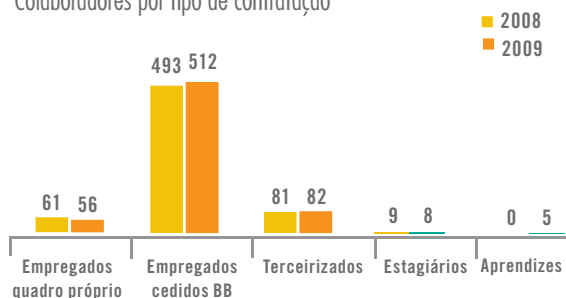
Para monitorar o clima no ambiente de trabalho, a PREVI realiza pesquisas e avaliações periódicas com envolvimento do público interno. Em 2006 e 2009 foram realizadas pesquisas de clima organizacional. Em 2008, realizou-se o mapeamento cultural, uma espécie de diagnóstico da cultura da entidade que envolve todos os segmentos funcionais. Periodicamente, é realizada ainda uma avaliação dos processos seletivos que é respondida pelos candidatos e pelos gestores das áreas demandantes.

### Distribuição e rotatividade dos empregados

GRI LA1

Ao final de 2009, a PREVI contava com um total de 663 colaboradores, entre empregados, terceiros, estagiários e aprendizes. Esse número se manteve relativamente estável nos últimos anos.

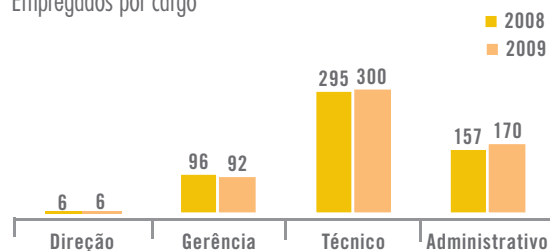
Colaboradores por tipo de contratação



O pequeno crescimento do número total de empregados se deveu a um aumento do número de empregados cedidos maior que a redução verificada no quadro próprio da entidade.

Dos 568 empregados (próprios e cedidos pelo Banco do Brasil), 83% ocupam cargos técnicos e administrativos na entidade. Os cargos gerenciais e de direção representam os outros 17% do total.

Empregados por cargo



A rotatividade dos empregados PREVI em 2009 foi de aproximadamente 7%, o que representa uma redução de quatro pontos percentuais em relação ao período anterior. No último período, houve 45 admissões e 39 desligamentos. Cerca de 49% dos desligamentos e 40% das admissões em 2009 foram de mulheres.

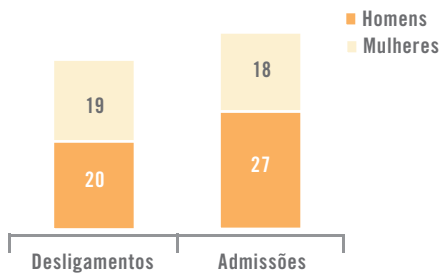
GRI LA2

Rotatividade

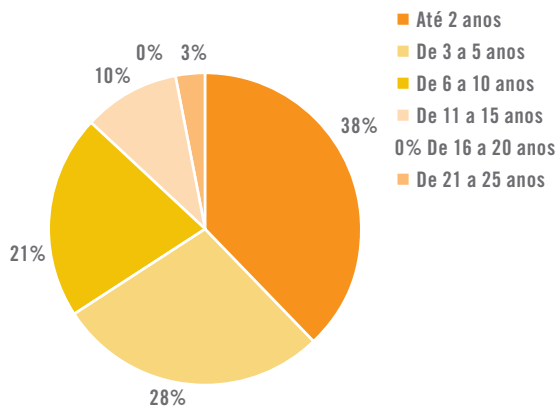
	2008	2009
Total de empregados	554	568
Admissões	75	45
Desligamentos	51	39
Taxa de rotatividade*	11,4%	7,4%

\* Média das admissões e desligamentos no período dividido pelo efetivo total no período.

Admissões e desligamentos por gênero (2009)



Empregados desligados por tempo de casa



A maior parte dos desligamentos, em 2009, envolveu funcionários mais jovens e com menor tempo de trabalho na entidade. Mais de 67% dos empregados que se desligaram da entidade no período tinham entre 18 e 45 anos de idade, e 72% trabalhavam na PREVI havia no máximo cinco anos.

Os números de desligamentos voluntários incluem os empregados que se aposentaram.

Desligamentos

	2008	2009
Voluntários	35	21
Involuntários	16	18

Desligamentos e admissões por gênero e faixa etária

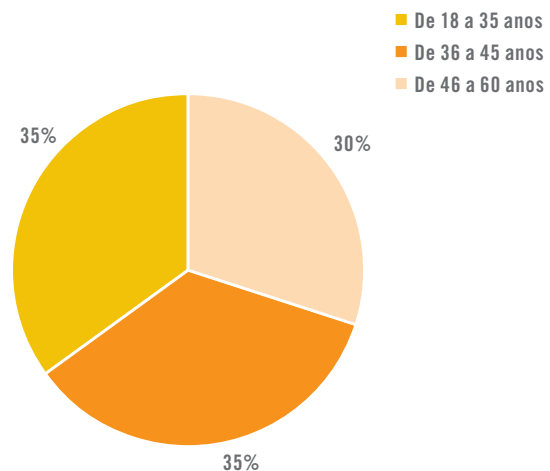
	Desligamentos		Admissões	
	2008	2009	2008	2009
<b>Homens</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>27</b>
De 18 a 35 anos	15	10	25	24
De 36 a 45 anos	10	3	13	2
De 45 a 60 anos	10	7	3	1
Acima de 60 anos	1	0	0	0
<b>Mulheres</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>18</b>
De 18 a 35 anos	8	8	23	13
De 36 a 45 anos	3	6	9	4
De 45 a 60 anos	4	5	2	1
Acima de 60 anos	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>39</b>	<b>75</b>	<b>45</b>

## Perfil dos colaboradores

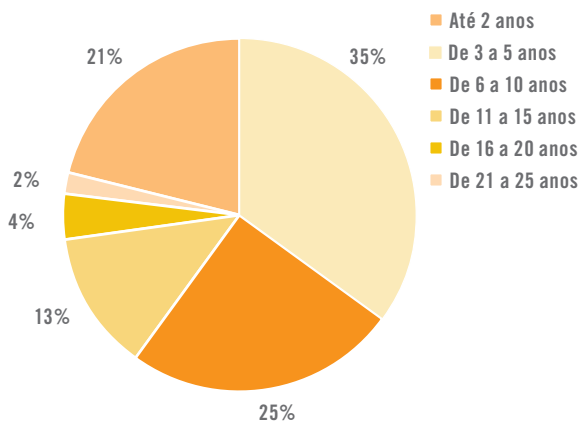
De maneira geral, o perfil etário do grupo de empregados é bem equilibrado. O número de pessoas entre 18 e 35 anos é bastante próximo ao dos que têm entre 36 e 45 anos e do total de empregados que têm entre 45 e 60 anos.

GRI  
LA13

Empregados por faixa etária (2009)



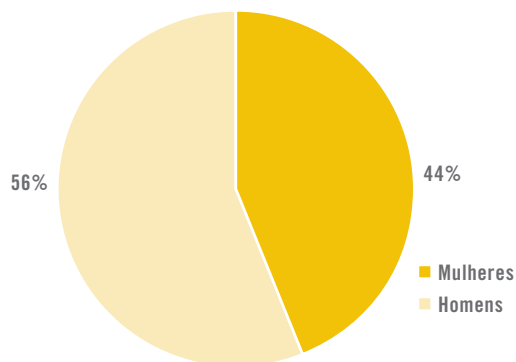
Empregados por tempo de casa (2009)



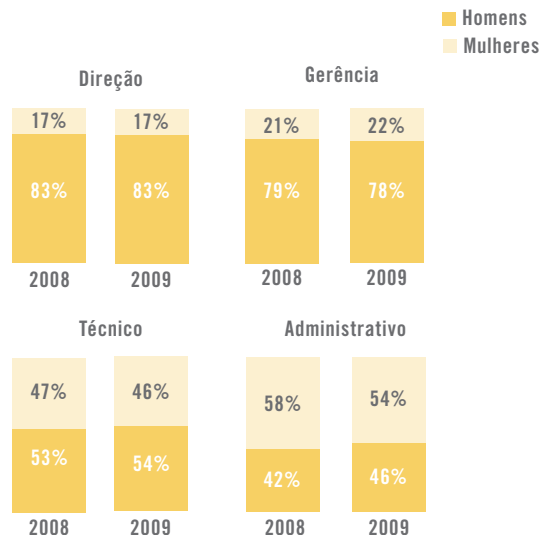
Em relação ao tempo de trabalho na PREVI, a maioria dos empregados (35%) tem de três a cinco anos. Há ainda relativo equilíbrio entre o número de empregados que têm menos de dois anos e os que têm entre seis e dez anos de trabalho na entidade. Aproximadamente 17% dos empregados trabalham na PREVI há mais de 11 anos.

O respeito à diversidade e a promoção da equidade são compromissos explícitos da PREVI, formalmente estabelecidos na Política de Responsabilidade Socioambiental da entidade e expressos em seu Código de Ética.

Empregados por gênero (2009)



Empregados por gênero e cargo



Funcionárias da PREVI no Dia Internacional da Mulher, em 2009



Guarini de Lorenin

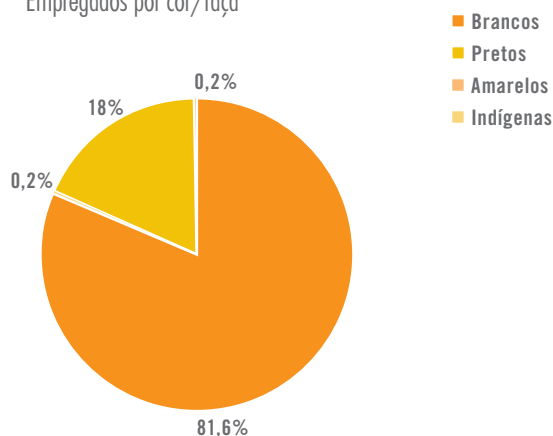
Como reflexo e parte desse compromisso, a PREVI aderiu, em 2009, ao Programa Pró-Equidade de Gênero, iniciativa do governo federal, por meio da Secretaria especial de Políticas para as Mulheres (SPM), em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse programa visa motivar a adoção de práticas de equidade de gênero na cultura organizacional e na gestão de empresas e instituições de médio e grande porte, públicas e privadas.

Ao final de 2009, o número de mulheres representava 44% do total de empregados da PREVI. Esse número representa uma pequena redução (aproximadamente 1%) na participação das mulheres no total de empregados entre 2008 e 2009. Essa redução ocorreu por conta da participação relativamente maior dos homens nas contratações ao longo de 2009, apesar de o número absoluto de mulheres ter sido maior em 2009 do que no ano anterior.

A participação das mulheres é menos expressiva nos cargo de direção e gerência do que no corpo técnico e administrativo da PREVI. Elas ocupam, em média, aproximadamente 20% dos cargos de direção e gerência e 50% dos cargos técnicos e administrativos.

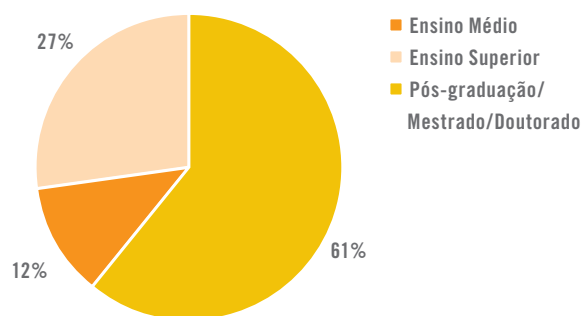
Como parte do esforço por monitorar o perfil de seu público interno e viabilizar o desenvolvimento de iniciativas para valorização da diversidade, a PREVI realiza o censo de seus empregados incluindo informações de cor/raça. Essa característica consta de formulário no qual cada empregado se autodeclara com base nas categorias definidas pelo IBGE – Instituto

Empregados por cor/raça\*



\* Último censo realizado em 2008.

Escolaridade dos empregados\*



\* Dados atualizados em 2008.

## Pessoas com deficiência

Desde 2005, a PREVI desenvolve iniciativas para inclusão e acolhimento de pessoas com deficiência entre seus colaboradores. A medida é importante para os trabalhadores, mas também para o combate ao preconceito que ainda existe na sociedade. No mercado de trabalho, ele se manifesta na hora da contratação e na triagem das oportunidades de crescimento profissional.

De caráter voluntário, uma vez que a entidade tem menos de 100 empregados contratados diretamente e não tem cotas legais para pessoas com deficiência, o programa gerou uma série de aprendizagens internas e se desdobrou na realização de modificações nas instalações e de iniciativas para sensibilização de todos para acolhimento dos novos colaboradores.

As adequações relacionadas à acessibilidade das instalações foram realizadas a partir de uma vistoria feita por ONG especializada. O estudo sugeriu uma série de modificações nas instalações prediais — como a realocação de armários, a adequação das máquinas de café, a adaptação dos banheiros, entre outras —, todas já implementadas.

Após a realização de processo seletivo específico para pessoas com deficiência, a área de gestão de pessoas iniciou um processo para sensibilização dos gestores das áreas nas quais os novos colaboradores foram admitidos.

Brasileiro de Geografia e Estatística, responsável pelas estatísticas oficiais de cor/raça da população brasileira.

O último censo foi realizado em 2008. Na ocasião, 100 empregados negros (pessoas que se declararam pretas ou pardas) integravam o grupo de empregados da entidade. Elas representavam 18% do total, em face de aproximadamente 82% de empregados autodeclarados brancos. Apenas um empregado se declarou indígena, e outro, amarelo.

Dados de 2008, último levantamento disponível, indicam a presença de empregados com alto nível de escolaridade no grupo de colaboradores da PREVI. A maioria absoluta tem algum curso de pós-graduação, mestrado ou doutorado completo, e 27% já concluíram o ensino superior.

### Treinamento e desenvolvimento

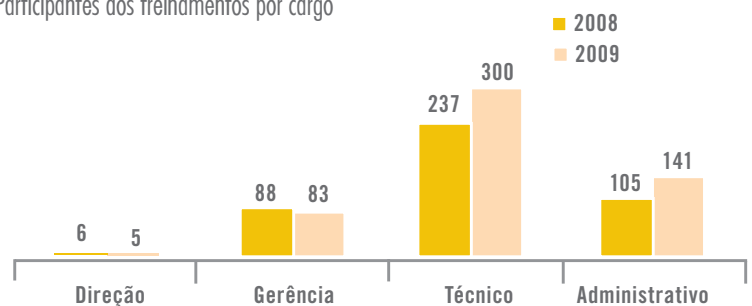
A PREVI mantém programa de educação corporativa com funcionamento definido pela política de gestão de pessoas da entidade. O programa tem duas vertentes que envolvem iniciativas de treinamento técnico (programa técnico-profissional) e ações de incentivo ao desenvolvimento profissional dos empregados, incluindo o financiamento a cursos de educação formal para graduação e pós-graduação (programa institucional).

O programa considera os interesses estratégicos da organização, as necessidades específicas de cada área e as aspirações individuais dos empregados. A PREVI considera as pessoas como diferencial competitivo e em seu programa adota como premissas a democratização das ações de treinamento e desenvolvimento, e a definição de critérios claros e objetivos para elegibilidade a cada treinamento, atrelados aos limites orçamentários estabelecidos para o período.

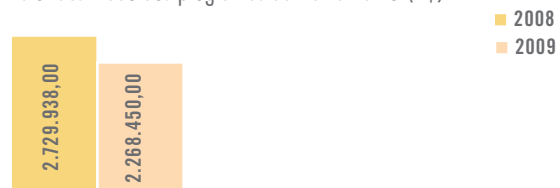
## Educação corporativa PREVI



Participantes dos treinamentos por cargo



Valor destinado aos programas de treinamento (R\$)



Mais de 93% dos empregados participaram de algum programa de treinamento em 2009



Arquivo PREVI



Arquivo PREVI

*O presidente da PREVI, Sérgio Rosa, recepciona os estudantes que participam do programa Jovem Aprendiz*

**GRI  
LA10**

Em 2009, mais de 93% dos empregados participaram de algum programa de treinamento. No período foram investidos aproximadamente R\$ 2,3 milhões nesses programas, que totalizaram 24.173 horas de treinamento no ano.

Esses valores representam uma média de mais de 42 horas de treinamento, e investimento de pouco menos de R\$ 4 mil por empregado no período.

Especificamente em relação ao financiamento de cursos de educação formal, a PREVI investiu em 2009 R\$ 119 mil. O programa beneficiou no ano 15 empregados.

A organização conta ainda com um programa de estágio e, desde 2009, com o programa Jovem Aprendiz. Ambos realizados em parceria com entidades especializadas, visam colaborar para a educação e formação de jovens e estudantes por meio do trabalho acompanhado na entidade. Ao final do último período, oito estagiários e cinco aprendizes participavam dos programas.

**GRI  
LA12**

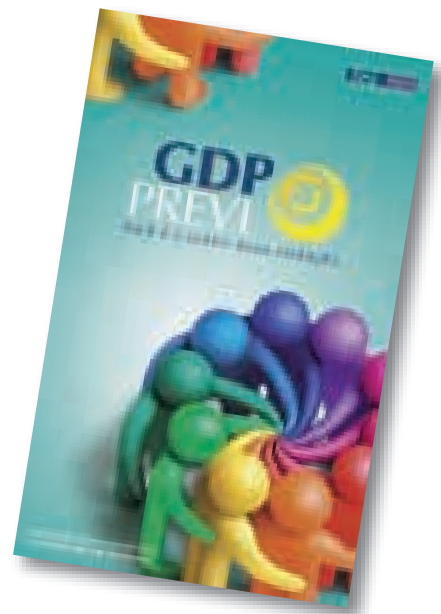
A PREVI mantém também um programa de avaliação de desempenho que envolve todos os seus empregados, exceto

diretores estatutários. O sistema GDP – Gestão de Desempenho e Potencial – conta com processo contínuo de avaliação a partir de cinco perspectivas: satisfação dos participantes em relação à gestão PREVI, comportamento organizacional, estratégias e operações, resultado econômico e adequação e melhoria de processos internos críticos.

Outras iniciativas são desenvolvidas periodicamente com o objetivo de ampliar as competências técnicas e gerenciais, visando à manutenção da alta qualificação e capacitação dos colaboradores da PREVI.

Todos os gestores participam do Programa de Desenvolvimento Gerencial, realizado por meio de uma série de oficinas para desenvolvimento de competências, e do Ciclo de Palestras, que é também direcionado para os funcionários indicados para sucessão dos cargos de gestão.

Os funcionários indicados como sucessores são apoiados ainda pelo Programa de Sucessão, que visa ao desenvolvimento das competências fundamentais (sucessores técnicos) e gerenciais (sucessores dos cargos de gestão).



Em 2009, foram realizadas também seções individuais de *coaching* para sucessores de cargos de gestão e atuais diretores. Ao longo de 2010, o *coaching* será direcionado para os atuais gestores.

Está ainda em fase de estudo a implantação de um programa de preparação para a aposentadoria, voltado para os empregados cedidos do Banco do Brasil à PREVI.

### **Saúde e segurança**

A PREVI mantém iniciativas permanentes que visam à garantia das condições de saúde e segurança de seus empregados no trabalho.

A natureza do trabalho na entidade não expõe as pessoas a atividades nas quais haja elevado risco ou índice de acidentes de trabalho, porém, como em toda atividade em escritórios, há riscos de doenças e lesões ocasionadas pelo sedentarismo e esforço repetitivo.

Os assuntos relacionados à saúde e segurança no trabalho são tratados de acordo com as legislações específicas, como CLT e normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, entre outras. A PREVI desenvolve e atualiza anualmente o Mapa de Riscos, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além de realizar análise ergonômica individualizada, resultando, quando necessário, na adequação da estação de trabalho do empregado.

Todas as informações referentes à saúde e segurança ocupacional são devidamente registradas pela entidade, e, periodicamente, os principais indicadores são comparados com os resultados de outras organizações do mercado por meio dos dados da Pesquisa Brasileira de Capital Humano.

*Funcionárias participam das atividades do programa de qualidade de vida no trabalho*



GRI  
LA7

Estatísticas de saúde e segurança ocupacional

	2008 <sup>4</sup>
Índice de absenteísmo <sup>1</sup>	3,9%
Taxa de gravidade de acidentes <sup>2</sup>	184,23
Taxa de frequência de acidentes <sup>3</sup>	2,9

<sup>1</sup> Percentual de faltas sobre o total de dias disponíveis para trabalho por todo o efetivo.  
<sup>2</sup> Total de dias perdidos e debitados em função de acidentes de trabalho, dividido por milhão de horas-homem trabalhadas.  
<sup>3</sup> Total de acidentes de trabalho, dividido por milhão de horas-homem trabalhadas.  
<sup>4</sup> Última informação disponível à época da publicação deste relatório.

GRI  
LA8

A PREVI desenvolve ainda um programa de qualidade de vida no trabalho. Chamado PREVINir, ele contempla programas de prevenção de doenças endêmicas, palestras educativas sobre temas de saúde, campanhas de promoção de saúde, reeducação postural global/ginástica laboral, sessões semanais de *shiatsu*, além de ginástica vocal e complemento nutricional voltados para a preservação da condição vocal dos funcionários da Central de Atendimento.

GRI  
LA6

A entidade possui Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), adequada às recomendações da OIT e à regulamentação do Ministério do Trabalho. A Cipa é uma comissão paritária, formada por representantes da PREVI e dos funcionários, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças associadas ao trabalho. Seus membros têm mandato de um ano, podendo ser reeleitos por até mais um mandato consecutivo. Os empregados eleitos para cargos de direção da Cipa não podem ser dispensados arbitrariamente ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.

Antes da posse, a PREVI proporciona a todos os membros da Cipa, titulares e suplentes, treinamento que envolve estudo do ambiente, das condições de trabalho e dos riscos a ele associados, metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho,

noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na organização, noções sobre HIV/AIDS e medidas de prevenção, noções sobre as legislação trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho, princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos e organização da Cipa, e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da comissão.

Entre as atribuições da comissão, estão a elaboração do Mapa de Riscos, a realização de inspeções no ambiente de trabalho, a divulgação aos colaboradores das informações relativas à saúde e segurança no trabalho, o acompanhamento e auxílio na implementação do PCMSO e do PPRA da entidade, além da realização anual da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – Sipat e outros.

Todos os empregados da organização estão habilitados a se candidatar para concorrer à representação dos empregados na Cipa. A eleição se dá por votação também aberta a todos os empregados. No último processo para indicação da comissão, votaram 440 empregados, cerca de 78% do efetivo total.

Os acordos e negociações coletivas firmados com os sindicatos que representam os empregados, tanto do Banco do Brasil quanto do quadro próprio, não contemplam aspectos específicos relacionados à saúde e segurança no trabalho.

GRI  
LA9

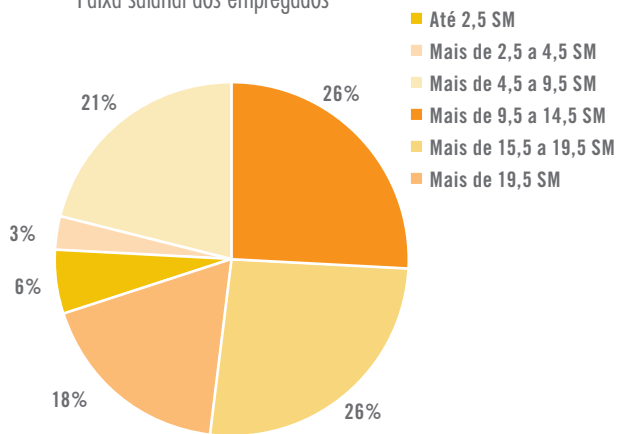
### Remuneração e benefícios

A remuneração dos empregados PREVI é composta por remuneração fixa e variável. As negociações sobre aumentos salariais constam anualmente dos acordos coletivos firmados com o sindicato da categoria.

Buscando a equidade nas práticas de remuneração, o plano de cargos e salários

GRI  
LA14

Faixa salarial dos empregados\*



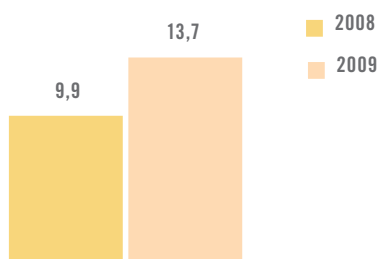
\*Dados de 2008/ SM = Salário Mínimo.

da PREVI considera remuneração fixa por cargo, independentemente de gênero, cor/raça ou qualquer outra característica de seus colaboradores. Prevê ainda equidade entre a remuneração praticada nas diferentes diretorias e gerências, não havendo diferenciação entre a remuneração para os mesmos cargos nas diferentes áreas. Em todos os níveis, o salário base das mulheres é o mesmo que o pago aos homens.

GRI  
ECS

O menor salário pago pela entidade, em 2009, foi de R\$ 1.065,85. Esse valor, recebido por menos de 2% dos empregados, representa aproximadamente 2,3 vezes o salário mínimo nacional. A relação entre a maior e a menor remuneração na entidade é de 35,25 vezes.

Valor distribuído como Remuneração Variável – PLR (R\$ milhões)



A política de remuneração da PREVI é alinhada pelos critérios estabelecidos para pagamento dos empregados da patrocinadora. Os salários pagos à Diretoria Executiva são equiparados à remuneração da diretoria do Banco do Brasil. Os membros titulares dos conselhos Deliberativo e Fiscal da entidade recebem remuneração equivalente a 25% e 20% do valor pago ao presidente da PREVI, respectivamente. A remuneração dos suplentes nos conselhos equivale a 50% da remuneração dos respectivos titulares. A atuação nos conselhos consultivos dos planos não é remunerada.

O programa de remuneração variável segue os critérios, desempenho e valores determinados pela patrocinadora. A PREVI pode apenas ressarcir os valores distribuídos pelo Banco do Brasil aos seus empregados, baseando-se na garantia dos direitos dos funcionários cedidos conforme convênio de cessão. O pagamento é feito pelo Banco do Brasil, e apenas os seus funcionários participam desse programa. O quadro próprio da PREVI não recebe esse tipo de remuneração. Em função dessa característica, também não há relação entre a remuneração dos membros da diretoria e dos conselhos e o desempenho da entidade.

GRI  
LA3

GRI  
4.5

Valor pago em benefícios aos empregados (R\$ mil)

	2008	2009
Alimentação	4.160	4.325
Previdência privada	2.926	3.381
Saúde	1.973	2.226
Educação	124	119
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.730	2.268
Auxílio-creche	306	324
Participação nos lucros ou resultados	9.936	13.664
Auxílios moradia e mudança	279	205
<b>TOTAL</b>	<b>22.435</b>	<b>26.514</b>

Em 2009, o Banco distribuiu aos seus empregados cedidos à PREVI aproximadamente R\$ 13,7 milhões como participação nos lucros e resultados, valor 38% maior que no período anterior.

Os benefícios oferecidos pela PREVI a todos os seus empregados inclui vale-alimentação, vale-refeição, auxílio-creche, vale-transporte, plano de saúde e previdência complementar.

Em 2009 a PREVI destinou R\$ 26,5 milhões para pagamento dos benefícios aos seus empregados.

## 3. Infraestrutura, organização e gestão administrativa

A atual gestão da PREVI tem atentado para os impactos e oportunidades ligados à sustentabilidade diretamente relacionados à sua infraestrutura e organização. Apesar de pouco significativos quando comparados aos potenciais impactos decorrentes dos relacionamentos da entidade, sobretudo de seus investimentos, as iniciativas voltadas para a melhoria da gestão socioambiental de sua estrutura interna representam para a PREVI uma forma de reafirmar seus valores e compromissos em relação à sustentabilidade.

Esse entendimento está formalizado na Política de Responsabilidade Socioambiental da PREVI, que orienta a consideração na gestão dos processos de suporte administrativo e tecnologia da informação de parâmetros que incorporem aspectos ambientais e sociais, tais como o uso sustentável de recursos, a adoção de atitudes responsáveis na geração e disposição de resíduos, além da avaliação e adequação de tarefas, trabalhos, produtos, ambientes e sistemas, a fim de torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas.

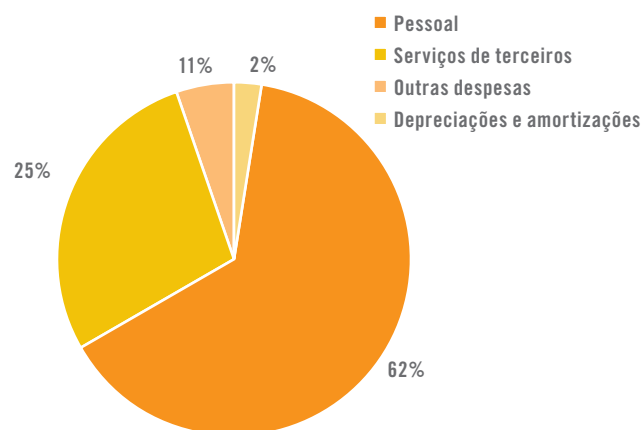
### Resultados administrativos

As despesas administrativas da PREVI, em 2009, totalizaram R\$ 169,3 milhões, refletindo um aumento de aproximadamente 15% em relação às despesas administrativas atualizadas do período anterior. Esse valor equivale a aproximadamente 6,5% da receita previdenciária total da entidade.

A maior parte das despesas (R\$ 105 milhões) destinou-se ao pagamento de pessoal. Outros R\$ 42,1 milhões foram utilizados para o pagamento de serviços de terceiros, e R\$ 18,7 milhões para pagamento de outras despesas.

GRI  
EC1

Distribuição das despesas administrativas (2009)





Guarim de Lorenz

A nova versão do Código de Ética foi apresentada em palestra que envolveu todos os colaboradores

### Ética e conduta na gestão

GRI  
HR1

A PREVI possui códigos de ética e de normas de conduta, revistos recentemente com o objetivo de atualizá-los de acordo com as novas demandas da PREVI, bem como ampliar o público-alvo de apuração de ocorrências, propiciando maior equidade na análise das questões éticas que envolvem os colaboradores e outros públicos de relacionamento da PREVI.

GRI  
HR3

O Código de Ética foi amplamente divulgado e está disponível para acesso no *site* da entidade na Internet. Ele é público e possui um conjunto de princípios e valores que a PREVI e seus colaboradores difundem, respeitam e praticam em todas as suas relações. Além de orientar posturas que prezem o respeito e condenem situações de assédio e discriminação, o Código define posicionamentos claros em relação a situações sujeitas a conflitos de interesse ou prática de corrupção.

GRI  
S03

À época do lançamento da nova versão do Código de Ética, a entidade realizou

palestra envolvendo todos os seus colaboradores. Em 2009, as diretrizes éticas e normas de conduta fizeram parte também da Oficina de Comportamento Ético e Responsabilidade Socioambiental do Programa de Sucessão.

A PREVI entende que a postura ética e a gestão respaldada por valores e princípios são um dever de todas as organizações e uma condição para a construção de relações que possam contribuir para o desenvolvimento do país.

A entidade não faz doações a políticos, partidos políticos ou instituições relacionadas e não recebeu denúncias de casos de corrupção envolvendo a organização ou qualquer um de seus colaboradores.

GRI  
S06

GRI  
S04

### Uso de recursos

Pouco a pouco, a PREVI tem desenvolvido e implementado iniciativas voltadas para o aumento da eficiência e para a minimização no uso de recursos e materiais em suas operações e nas dependências de seu

GRI  
EN1

GRI  
EN26

escritório. Apesar da compreensão da reduzida magnitude dos impactos associados a esses processos, a entidade tem se empenhado pela adoção de atitudes simples, que não demandam grandes esforços ou recursos, capazes de trazer resultados efetivos não só em aspectos objetivos — como a redução ou otimização do consumo corporativo —, mas em relação à sensibilização das pessoas e multiplicação de atitudes responsáveis em sua extensa rede de relações.

No dia 5 de junho de 2009, aproveitando a comemoração do Dia Mundial do Meio Ambiente, visando reduzir o consumo de copos plásticos no escritório e sensibilizar o público interno para a importância da utilização racional dos recursos naturais, e estimulando a consciência da responsabilidade ambiental, a PREVI distribuiu a cada funcionário uma caneca de cerâmica. Utilizadas em substituição aos copos descartáveis, as canecas ajudaram a reduzir o consumo deste item em cerca de 16,5 mil unidades em relação ao ano anterior.

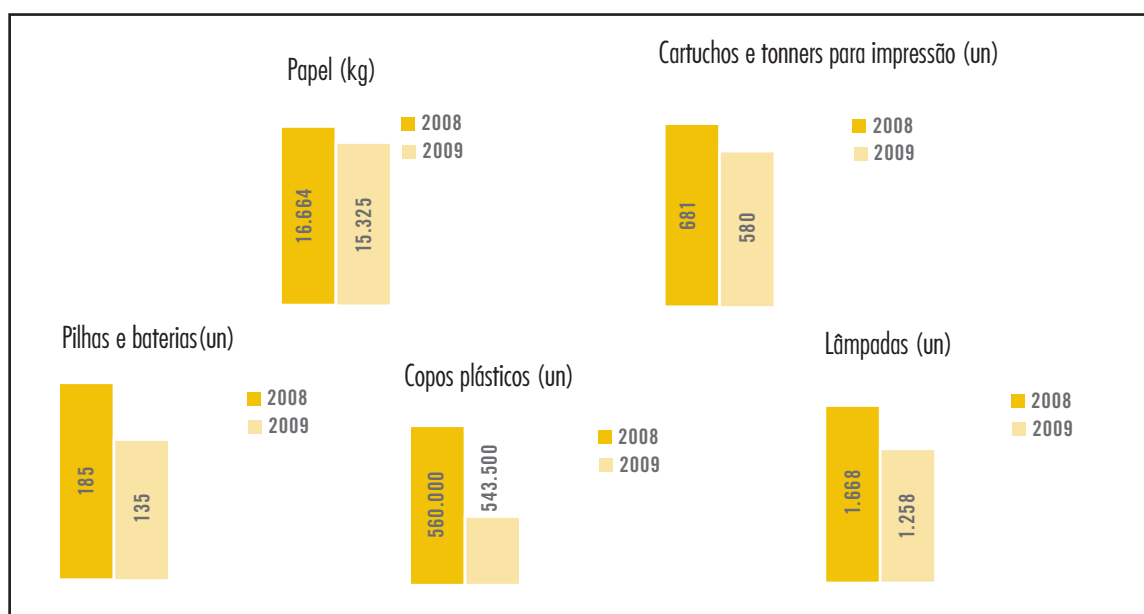
Para minimizar o consumo de papel, cartuchos e *tonners* em seu escritório, a PREVI utiliza impressoras que trabalham com o sistema de impressão frente e verso e em modo econômico. Em 2009, a entidade registrou reduções de aproximadamente 15% e 8% na utilização de *tonners* e papéis para impressão, respectivamente, em relação ao ano anterior.

No último ano, à época da publicação do Relatório Anual da entidade, foi realizada uma pesquisa com os associados sobre o interesse ou não no recebimento de uma cópia impressa da publicação. A consulta foi realizada entre os meses de dezembro de 2008 e fevereiro de 2009. Após a opção dos participantes, a PREVI deixou de imprimir cerca de 42 mil exemplares do documento, com 144 páginas cada. A iniciativa, com apoio do grupo de associados, reduziu a utilização de papel, entre outros impactos, proporcionando significativa economia de recursos.

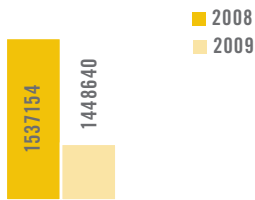
As instalações do escritório da PREVI foram planejadas de modo a reduzir o consumo

GRI  
EN3

## Uso de recursos



### Energia elétrica (KWh)



#### GRI EN5

de água e energia. As torneiras e descargas dos banheiros contam com dispositivos eletrônicos de acionamento e desligamento automáticos, que tendem a reduzir o consumo de água. O edifício da sede da entidade utiliza mecanismos para reduzir o consumo de energia elétrica. A iluminação dos corredores é feita com luminárias de alta eficiência e sensores de presença que desligam as luzes quando não há circulação de pessoas. Os vidros das janelas têm películas protetoras que evitam a elevação da temperatura

interna sem prejudicar a claridade do ambiente, diminuindo a demanda sobre o sistema de ar-condicionado e a utilização de iluminação artificial. Aos poucos, de acordo com a política de TI, os monitores CRT dos computadores estão sendo substituídos pelos de LCD, que utilizam menos energia elétrica.

Logo após a aprovação da Política de RSA, muitas sugestões dos funcionários de iniciativas envolvendo reciclagem foram recebidas. Foi realizado, então, um estudo detalhando as medidas já adotadas e as oportunidades de atuação em relação ao tema.

A partir do estudo realizado, está sendo elaborado um programa de ecoeficiência, que terá indicadores para acompanhar a utilização de cada um dos itens mais consumidos pela PREVI, e uma campanha de consumo consciente para funcionários e participantes.

*O projeto arquitetônico do Centro Empresarial Mourisco, onde está a sede da PREVI, contempla mecanismos para reduzir o consumo de água e energia*



GRI  
HR2

### **Gestão de resíduos e reciclagem**

GRI  
EN22

Paralelamente às iniciativas voltadas para a redução do consumo de papel em seu escritório, a PREVI realiza coleta seletiva dos resíduos gerados em sua sede. O condomínio do edifício da sede da entidade mantém acordo de doação deste material para uma cooperativa de catadores, que retira, tria e destina adequadamente o material descartado.

### **Compras e fornecimento**

A Política de RSA da PREVI orienta a consideração de aspectos socioambientais nos processos de seleção, contratação e gestão de fornecedores, observando a definição de critérios para compras de produtos e serviços que impliquem menor impacto social e ambiental. O documento encaminha ainda o estímulo à inserção de aspectos de sustentabilidade ao negócio das empresas fornecedoras; a promoção do engajamento na gestão conjunta de impactos causados por bens e serviços utilizados nos processos da PREVI; e o estímulo a uma gestão diferenciada que cuide adequadamente das condições de empregabilidade dos empregados terceirizados.

Desde a formalização da política, em junho de 2009, a PREVI ainda não pôde alinhar totalmente seus processos de gestão aos direcionamentos do documento. O desenvolvimento de uma política de fornecedores que considere aspectos socioambientais nos processos de seleção, contratação e gestão das empresas e a definição de critérios que orientem o alinhamento dos processos internos da entidade fazem parte das metas e próximos passos do processo de implementação da Política de RSA.

Atualmente, o acompanhamento e a gestão dos fornecedores e prestadores de serviços cumprem os padrões exigidos por lei e incluem o monitoramento mensal das retenções de impostos e contribuições trabalhistas das empresas provedoras de trabalhadores terceirizados e o monitoramento junto a terceiros para verificação de eventuais ocorrências. Anualmente as empresas contratadas disponibilizam a documentação e os comprovantes solicitados, que compõem dossiê devidamente arquivado pela PREVI.

A PREVI não tem política ou procedimento específico que oriente a contratação de fornecedores locais, porém, com exceção de demandas específicas, obras e serviços em outros estados, ou no caso de fornecedores de serviços exclusivos, em geral são contratados fornecedores e prestadores da Cidade do Rio de Janeiro, onde se localiza a sede da entidade.

GRI  
EC6

Em 2009, as compras da PREVI, considerando contratos com pagamentos mensais e contratos com preço fechado, somaram R\$ 87,2 milhões. Nesse período, cerca de 437 empresas e prestadores realizaram o fornecimento de produtos ou serviços para a entidade.

### **Programa de alfabetização de adultos para prestadores de serviço na PREVI (BB Educar)**

O BB Educar – Programa de Alfabetização de Jovens e Adultos da Fundação Banco do Brasil foi implantado na PREVI em setembro de 2008, com a última aula realizada em abril de 2009.

O curso foi conduzido por duas voluntárias da Associação do Comitê Elos da Cidadania dos Funcionários do Banco do Brasil e Amigos nas salas de treinamento da PREVI. Participaram do programa sete empregados de empresa contratada pela PREVI que prestam serviço na entidade.

## 4. Investimentos

### *Política e gestão responsável dos investimentos*

GRI  
EC9

GRI  
EN26

GRI  
HRI

A convicção quanto à intensa correlação entre as melhores práticas de governança corporativa e responsabilidade socioambiental e a viabilidade ou capacidade de crescimento dos empreendimentos de longo prazo tem feito com que a PREVI avance rapidamente rumo à definição de critérios cada vez mais rigorosos em suas diretrizes para investimentos.

As políticas de investimentos de todos os planos da PREVI já consideram uma série de critérios de responsabilidade socioambiental (RSA). Esses critérios, ao mesmo tempo que auxiliam a gestão dos riscos associados aos investimentos de longo prazo, têm grande potencial de contribuição para toda a sociedade, ao estimular a construção de um padrão mais justo, inclusivo e ambientalmente equilibrado de desenvolvimento.

A definição desses critérios considera o posicionamento corporativo da PREVI, explícito em sua Política de Responsabilidade Socioambiental, nos códigos de Melhores Práticas de Governança Corporativa, de Ética e de Melhores Práticas de Governança Corporativa em Empreendimentos de Base Imobiliária, além de estar em consonância com os Princípios para Investimento Responsável (PRI).

A construção e aplicação desses critérios, porém, não é uma tarefa simples e de aplicação imediata. Resulta do esforço contínuo de diferentes organizações para a construção de mecanismos e instrumentos estruturados para avaliação dos ativos, riscos e retornos potenciais envolvidos nas diferentes transações. Esse processo já gerou resultados significativos, porém ainda há um longo caminho a percorrer.

### Critérios de RSA considerados nos investimentos

#### Renda variável

- Estão vedadas aplicações em ativos de empresas que tenham como atividade principal os setores de fumo e armamento (triagem negativa);
- Priorização de investimentos em empresas listadas nos níveis de governança corporativa da Bovespa ou que estejam em processo de adesão;
- Priorização de investimentos em empresas que se enquadram nos critérios contidos no Código PREVI de Melhores Práticas de Governança Corporativa;
- Priorização de investimentos em empresas que tenham incorporado como prática ou que estejam de fato empenhadas em incorporar os princípios básicos de responsabilidade social, ambiental e ética, em consonância com os Princípios para Investimento Responsável – PRI.

#### Investimentos estruturados

- a) Gestores externos:** a escolha dos gestores dos fundos considera critérios como transparência na administração e adoção das melhores práticas de governança corporativa. Deve-se estimular a adesão dos gestores ao PRI ou a outros princípios de RSA e ética.
- b) Investimentos:** em consonância com a Política de Responsabilidade socioambiental da PREVI, deve-se estimular a adoção de critérios socioambientais na avaliação e seleção dos investimentos a serem realizados pelos fundos de investimentos.

#### Renda fixa

Nos investimentos em títulos de renda fixa de emissão de empresas privadas, devem ser incorporados critérios de responsabilidade social, ambiental e ética na avaliação dos emissores.

#### Investimentos imobiliários

- Orientar a adoção de padrões de governança corporativa em sintonia com o Código PREVI de Melhores Práticas de Governança Corporativa em Ativos de Base Imobiliária;
- Incentivo à existência de programa de gestão ecoeficiente com adoção de tecnologias ambientais, com foco em eficiência energética, conservação de água, reciclagem de material e criação de áreas verdes;
- Incentivo à realização de ações urbanísticas e sociais no entorno dos empreendimentos;
- Boas condições de trabalho, segurança e melhores práticas de gestão de pessoas;
- Condições de acessibilidade e adaptação dos imóveis às necessidades das pessoas com deficiência;
- Adoção de critérios de RSA no processo de avaliação dos locatários;
- Certificações relativas à área imobiliária.

A não existência de um mecanismo formal que reflita quantitativamente os aspectos de sustentabilidade no modelo de precificação tem sido objeto de ampla discussão na PREVI. A criação de metodologias e parâmetros que possibilitem a consideração dessas variáveis, cuja avaliação é majoritariamente qualitativa, no processo de valoração de empresas e projetos deverá sofrer ainda grandes avanços nos próximos anos.

A PREVI tem investido no sentido de ampliar a capacitação do corpo técnico em sustentabilidade, por meio da participação em cursos externos, em fóruns e seminários de outras instituições, além da organização de oficinas e treinamentos internos.

Nos últimos anos, grandes passos foram dados, com iniciativas objetivas e consistentes, no que diz respeito à incorporação de critérios de sustentabilidade às políticas e práticas de investimentos da PREVI. São bons exemplos: a sinalização da PREVI de não mais investir em ativos de empresas que tenham como atividade principal os setores de fumo e armamento, a consideração do Índice de Sustentabilidade da Bolsa de Valores de São Paulo (ISE – Bovespa) como um dos critérios de seleção dos ativos de renda variável e a incorporação de critérios de RSA ao Documento de Políticas e Diretrizes de Investimentos da entidade.

A PREVI possui em seu portfólio aplicações em renda fixa, renda variável (com participação expressiva em grandes empresas), participação em empreendimentos imobiliários (como edifícios comerciais e *shopping centers*), entre outros investimentos. A grande diversificação dos investimentos e as peculiaridades de cada um dos planos de benefícios exigem a definição não só de diretrizes

gerais, mas também de critérios específicos de RSA para avaliação dos ativos em cada segmento e plano envolvidos.

De maneira geral, são ponderados, por exemplo, aspectos relacionados às condições de trabalho e à capacitação profissional do quadro funcional, bem como o potencial impacto socioambiental associado à operação do empreendimento em questão. Essa análise, ao mesmo tempo que explicita os principais impactos positivos e negativos do empreendimento para a sociedade, procura avaliar de que maneira essas questões podem vir a afetar a rentabilidade do investimento no futuro.

As aquisições de investimentos em *Private Equity* e *Venture Capital*, por exemplo, normalmente são precedidas de rigorosa *due-dilligence*, quando são avaliados, além dos aspectos econômico-financeiros, fatores como: impactos sociais e ambientais do empreendimento, aderência aos princípios de responsabilidade socioambiental, não utilização de mão de obra infantil e trabalho escravo, etc.

Solicita-se ainda aos gestores que incluam no regulamento dos fundos a priorização de investimentos em companhias-alvo que tenham incorporado, ou que estejam incorporando, princípios básicos de responsabilidade social, ambiental e ética — em consonância com os Princípios para Investimento Responsável (PRI) — em suas práticas, tais como: publicação de balanço social ou relatório de sustentabilidade; declaração de não utilização de mão de obra infantil e de qualquer forma de trabalho compulsório; tratamento equânime entre mão de obra própria e terceirizada; iniciativas de proteção ao meio ambiente; políticas de inclusão social e de geração de renda; participação em projetos sociais; ética e transparência;

GRI  
HR6

GRI  
HR7

certificações em aspectos socioambientais. Orienta-se ainda que seja observada a inclusão das empresas no Índice de Sustentabilidade ISE – Bovespa e a adesão a pactos e iniciativas externas ligadas a sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

As políticas de investimentos recomendam ainda a priorização dos negócios com empresas listadas ou que estejam em processo de adesão aos níveis de governança corporativa da Bovespa e que se adequam ao Código PREVI de Melhores Práticas de Governança Corporativa.

### ***Avaliação e monitoramento***

Trimestralmente é feito um relatório de acompanhamento das políticas de investimentos. Esse processo, que atualmente é realizado com critérios essencialmente econômicos e financeiros, deverá ser ampliado também, como orientado pela Política de RSA, com variáveis que considerem os princípios gerais de RSA, buscando a construção de indicadores específicos que permitam mensurar e acompanhar de forma efetiva as ações e práticas de sustentabilidade relacionadas aos ativos mantidos pela PREVI.

Em relação às empresas nas quais a PREVI detém algum tipo de participação, o acompanhamento dos investimentos já considera a análise do planejamento estratégico anual da empresa, verificando informações acerca da política de responsabilidade socioambiental adotada e as informações publicadas nos respectivos relatórios de sustentabilidade.

### ***Gestão de riscos***

A PREVI mantém uma série de mecanismos e controles internos para gestão adequada dos riscos associados às suas

operações. São diversos procedimentos voltados para reduzir e controlar os diferentes riscos envolvidos nos processos de administração dos planos de benefício da entidade. A realização de cada um deles visa ao equilíbrio, à otimização do desempenho das carteiras, ao cumprimento dos dispositivos legais e, em última instância, à manutenção da capacidade da entidade de honrar com seus compromissos em relação ao pagamento dos benefícios de seus associados.

Entre esses procedimentos, estão:

- Definição de limites operacionais de instituições financeiras e classificação de Risco de Crédito;
- Sistema de Controle de Divergência Não Planejada (*Tracking Error*) e de VaR;
- Gestão de Riscos e Gestão Integrada de Ativos e Passivos (ALM);
- Identificação e monitoramento dos riscos operacionais;
- Acompanhamento e divulgação de legislação sobre previdência fechada;
- Acompanhamento da PI, Cenários, Caixa Mínimo, e Colchão de Liquidez.

O resultado da excelência da PREVI nesta gestão pode ser verificado com o desempenho satisfatório de seus planos mesmo em uma época delicada, como a última crise que afetou os mercados de todo o mundo e cujos efeitos tiveram de ser administrados com cautela ao longo do último período.

Nessa situação, as equipes responsáveis adotaram ainda outros procedimentos, ampliando a qualidade e a quantidade de informações disponíveis e reduzindo o tempo necessário para avaliação dos riscos relacionados aos investimentos da PREVI.

A entidade preza ainda a ética e a conduta de seus colaboradores no

relacionamento com todos os públicos envolvidos em suas atividades. Possui Código de Ética devidamente respaldado por normas de conduta com procedimentos definidos para as possíveis ocorrências e respectivas sanções. Todas as políticas e normas da entidade estão publicadas no sistema de normativos da PREVI.

Toda a atuação da entidade na gestão de seus investimentos é direcionada por políticas formalmente aprovadas, que obedecem a todos os parâmetros legais aplicáveis. Além da observância da legislação, a preparação das políticas de investimentos dos planos administrados pela PREVI é feita com base em diferentes estudos, com projeção de cenários econômicos e dos respectivos passivos atuariais, visando à garantia do pagamento dos benefícios a seus associados.

*Os investimentos são direcionados por políticas formalmente aprovadas*

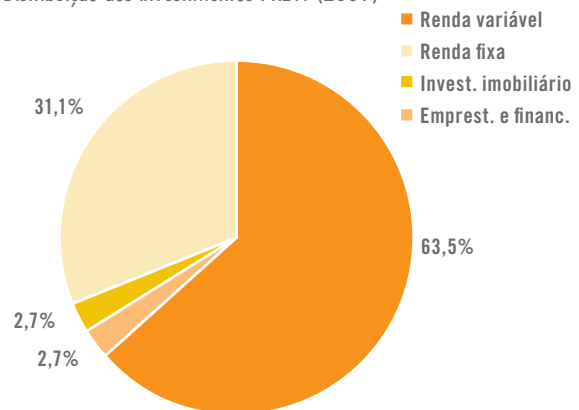


**Resultados do período**

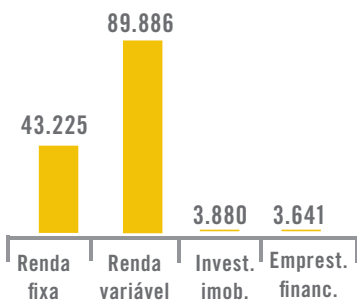
A PREVI encerrou o ano de 2009 administrando um total de R\$ 142,4 bilhões em ativos de investimento. A maior parcela (63,5%) desses ativos é investida no segmento de renda variável. Os investimentos em renda fixa vêm em seguida e representam 31,1% do total, seguidos pelos investimentos imobiliários e empréstimos e financiamentos, que respondem por 2,7% da carteira da entidade cada um.

Esses recursos representam o total de ativos dos três planos administrados pela PREVI. O Plano 1, mais antigo e maduro, responde obviamente pela maior parte (quase 99%) do total dos ativos. O restante distribui-se entre o Plano PREVI Futuro e a Carteira de Pecúlios (Capec).

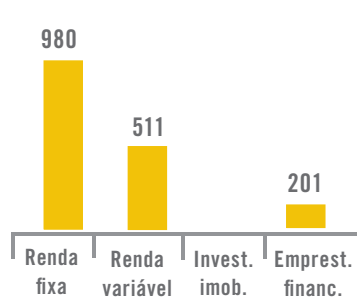
Distribuição dos investimentos PREVI (2009)



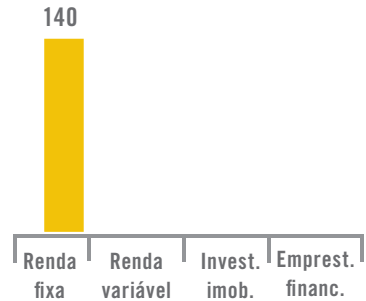
Plano 1 (R\$ milhões)



PREVI Futuro (R\$ milhões)



Capec (R\$ milhões)



Os resultados alcançados no período foram bastante positivos, aproveitando o bom momento da economia brasileira em período de recuperação dos efeitos da crise financeira. A rentabilidade acumulada no ano atingiu 28,21% e superou a meta atuarial de 10,10%.

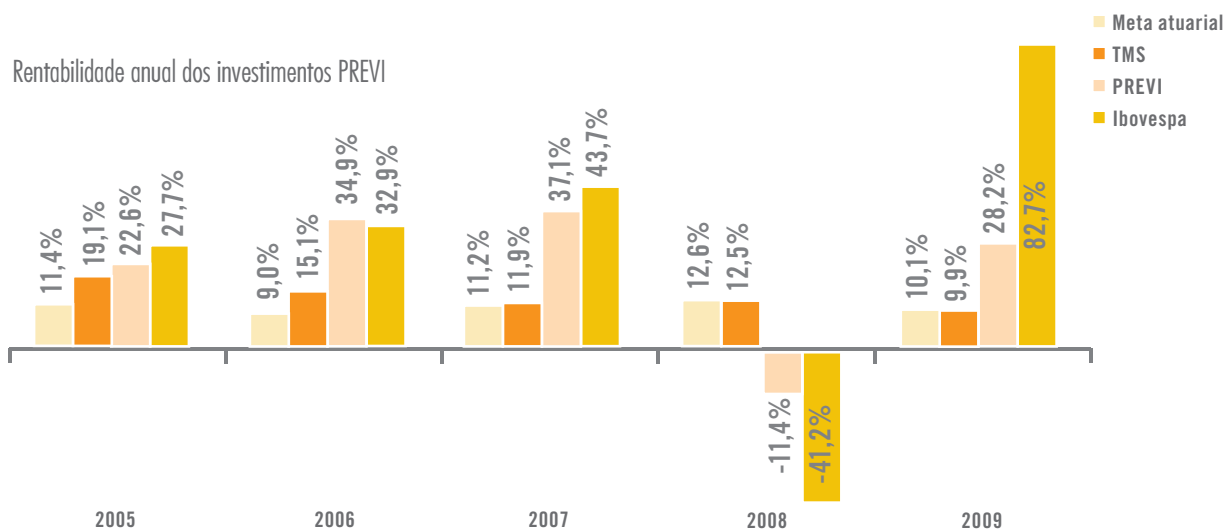
Foram destaque na área de investimentos a aquisição de quatro novos

prédios comerciais, dois em Brasília e dois em São Paulo; a participação da PREVI na criação da BR Foods com a união entre Sadia e Perdigão; e a reestruturação da Invepar, que, com a entrada de novos sócios, obteve a concessão da rodovia Raposo Tavares em São Paulo e adquiriu o Metrô do Rio de Janeiro.

Rentabilidade PREVI 2009

PREVI Total	28,21%
Renda variável	39,66%
Investimento imobiliário	24,42%
Empréstimos e financiamentos	10,53%

Rentabilidade anual dos investimentos PREVI



**Plano 1**

O Plano 1 chegou novamente aos R\$ 140 bilhões de ativos. Deduzidos os fundos não previdenciais, atinge-se um ativo líquido de R\$ 139 bilhões.

A maturidade do plano faz com que ele não tenha captação líquida positiva, pois as contribuições (fundo de contribuições e acordo pré-67) totalizaram R\$ 2,2 bilhões, contra um volume de benefícios pagos de R\$ 5,8 bilhões.

Os investimentos geraram R\$ 31,7 bilhões, resultado de um excelente desempenho dos ativos de renda variável em função da recuperação da Bolsa durante o ano.

**Plano PREVI Futuro**

O plano PREVI Futuro fechou o ano com um total de ativos de aproximadamente R\$ 1,693 bilhão, razão por que, deduzidos os fundos não previdenciais (basicamente o Fundo de Quitação por Morte – CARIM e ES), se chega a um ativo líquido de R\$ 1,689 bilhão.

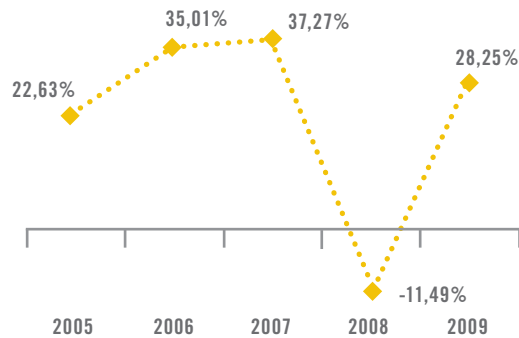
A captação líquida do plano foi de R\$ 587 milhões, o que corresponde a 53,37% do Ativo Total no final de 2008.

O resultado dos investimentos, fruto de uma rentabilidade de 27,16% no ano, adicionou ao patrimônio do PREVI Futuro R\$ 323,2 milhões. Durante o ano, foram pagos aproximadamente R\$ 879 mil em benefícios.

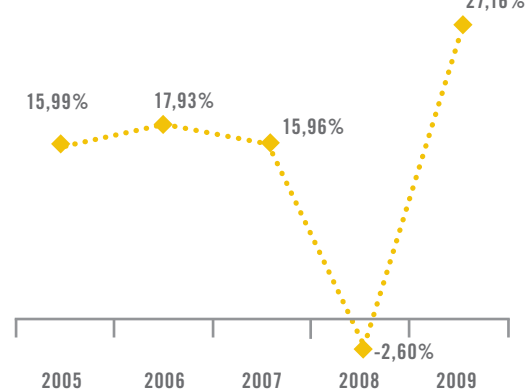
**Capec**

A Carteira de Pecúlios encerrou 2009 com R\$ 140 milhões de ativos investidos em fundos de renda fixa. Atingiu, no período, rentabilidade de 11,53%.

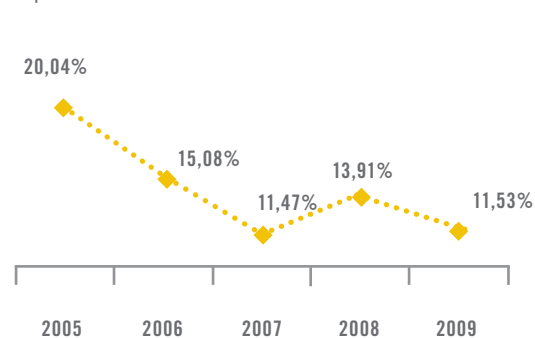
Plano 1 – Rentabilidade anual



PREVI Futuro – Rentabilidade anual



Capec – Rentabilidade anual



## ***Participação ativa na gestão dos investimentos***

Cada vez mais a PREVI tem se firmado como referência de ativismo na gestão dos empreendimentos nos quais detém participação. A PREVI entende que os fundos de pensão devem participar, assim como os outros sócios, da orientação da gestão dos empreendimentos em que investe. Para a PREVI, o pleno exercício da governança nas empresas e outros empreendimentos nos quais investe é mais que um direito: é um dever intimamente ligado à sua responsabilidade pela gestão adequada dos recursos de seus participantes.

Esse ativismo possibilita ainda que os fundos de pensão contribuam para a gestão dos empreendimentos participados por meio de elementos inerentes à natureza de sua atuação, como a visão de longo prazo e a disciplina financeira, entre outros.

A contribuição e a participação na gestão do empreendimento se dão de diferentes maneiras, desde o acompanhamento dos investimentos realizados pelos gestores até a indicação de membros para os conselhos de empresas nas quais a entidade possui participação significativa. Além disso, a PREVI faz o estudo e publicação das melhores práticas e de referências e diretrizes para atuação em diferentes áreas.

De acordo com sua Política de RSA, nas relações com as empresas nas quais detém participação acionária ou mantém outros tipos de investimentos, a PREVI estimula — direta ou indiretamente — a elaboração, implementação, fortalecimento e disseminação de práticas que ampliem a contribuição para o desenvolvimento econômico, ambiental, social e cultural do país.

A PREVI também incentiva que as empresas em que investe se associem a

instituições ou organismos voltados para o desenvolvimento de práticas de sustentabilidade e alinhem seus modelos de governança corporativa às referências já reconhecidas e legitimadas no mercado.

## ***Referências em governança para gestão dos empreendimentos participados***

Visando orientar as práticas de governança corporativa das empresas em que investe, a PREVI publicou em 2004 o Código PREVI de Melhores Práticas de Governança Corporativa. Baseado em valores como transparência, divulgação e responsabilidade, direito dos acionistas, tratamento equânime e ética empresarial, o código apresenta-se como um instrumento fundamental para nortear as relações entre todos os agentes que atuam nas empresas participadas ou mesmo em outras companhias que partilham dos mesmos ideais.

Em 2009, a PREVI estendeu suas recomendações sobre governança aos empreendimentos imobiliários, lançando o Código PREVI de Melhores Práticas de Governança Corporativa em Empreendimentos de Base Imobiliária. O código pretende discutir as lacunas importantes na legislação que dá suporte aos investimentos em imóveis. Conforme consta no próprio documento, práticas e leis sobre governança já adotadas no mercado de capitais ainda não foram adequadamente disseminadas no setor imobiliário.

Essas publicações incluem ainda diversas recomendações ligadas à sustentabilidade e responsabilidade socioambiental, como, por exemplo: maior transparência com relação à divulgação de iniciativas e práticas de sustentabilidade conforme diretrizes do GRI (*Global Reporting Initiative*); pronta resposta a questões

socioambientais, priorizando a ética, o desenvolvimento e a proteção do meio ambiente; adoção de práticas capazes de oferecer retornos econômicos, sociais e ambientais compatíveis com as expectativas dos diferentes públicos das empresas.

As recomendações de boas práticas de governança e responsabilidade socioambiental servem de referência para a atuação dos conselheiros eleitos com o apoio institucional da PREVI e visam à disseminação dessas práticas em suas respectivas empresas de atuação.

### ***Indicação de conselheiros nas empresas participadas***

Os profissionais eleitos para os conselhos de administração ou fiscal das empresas participadas são identificados com base no perfil e nas competências necessárias para o desempenho da função, de acordo com a política de seleção e indicação de conselheiros da entidade.

Conselheiros indicados pela PREVI e participações em assembleias

Conselheiro de Administração Titular	43
Conselheiro de Administração Suplente	32
Conselheiro Fiscal Titular	35
Conselheiro Fiscal Suplente	34
Participações em assembleias	87

A indicação de membros para os conselhos está assegurada nas empresas nas quais a PREVI possui controle acionário. Nos casos em que participa como acionista minoritário, a PREVI busca a articulação com outros acionistas minoritários para obtenção de êxito na eleição de conselheiros.

Ao final de 2009, 114 membros dos conselhos das empresas participadas haviam sido eleitos com o apoio institucional da PREVI.

É por meio da atuação dos conselheiros eleitos com seu apoio que a PREVI busca ampliar a disseminação das práticas de governança



América Vermelho

### **Governança corporativa e gestão de riscos**

A décima edição do Encontro de Conselheiros foi realizada em agosto de 2009 na Costa do Sauípe (BA) e contou com a participação de mais de 200 conselheiros.

O evento abordou a importância da adoção das melhores práticas de governança corporativa visando ampliar as condições de gerenciamento de riscos nas empresas, sobretudo em épocas de turbulência como a última crise mundial.

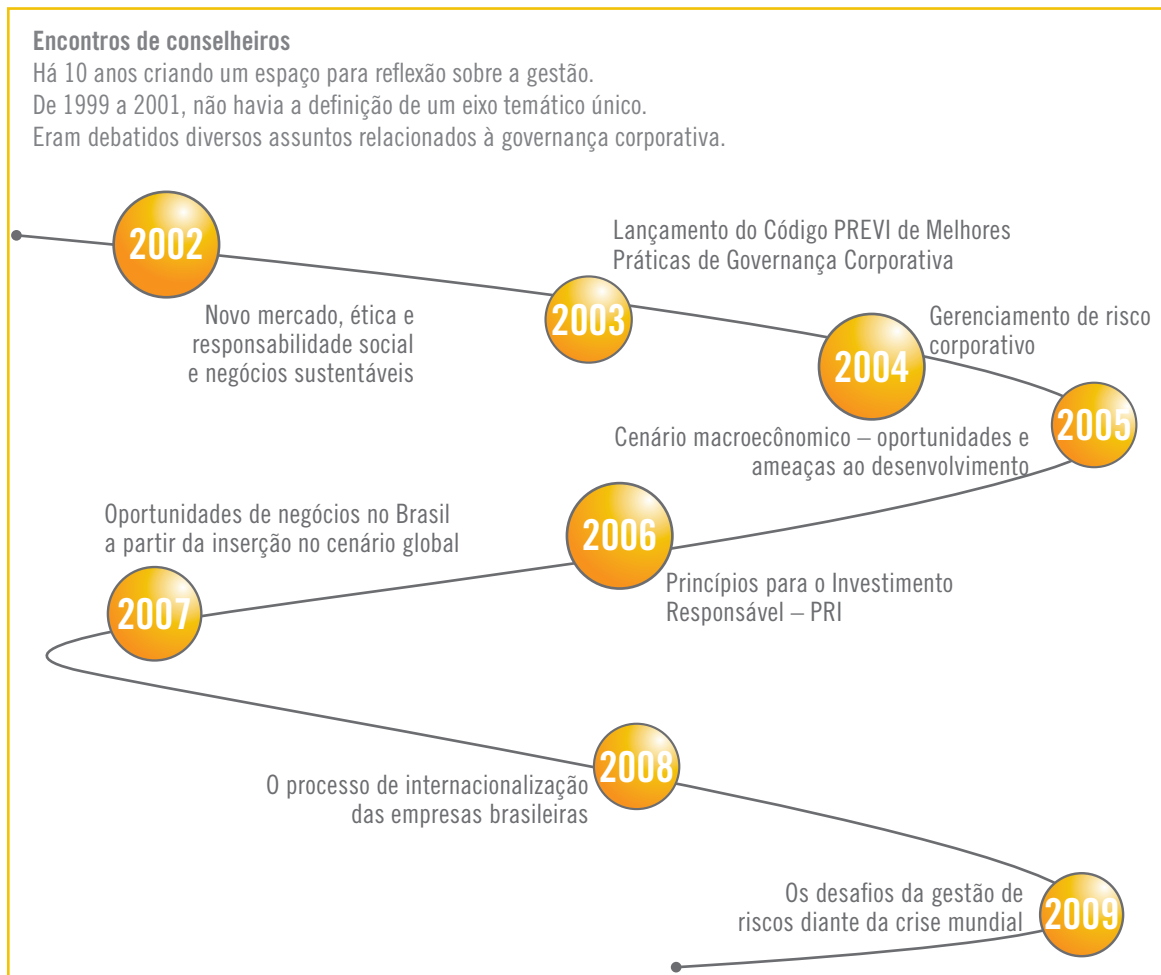
Os diálogos encaminhados reforçaram o entendimento a respeito da grande correlação existente entre as práticas de governança corporativa e responsabilidade socioambiental e as condições de operação e lucratividade das empresas no longo prazo.

corporativa e RSA, as quais visam otimizar o desempenho da companhia; proteger os investidores, empregados, credores e outros interessados; facilitar o acesso da companhia ao mercado de capitais. Procura-se também proporcionar uma estrutura que defina claramente os objetivos empresariais, a maneira de atingi-los e a fiscalização do seu desempenho, orientando a empresa para um crescimento sustentado e uma postura socialmente responsável.

A PREVI busca sensibilizar os conselheiros eleitos com seu apoio institucional para a importância de estimular a inserção de

aspectos de sustentabilidade nos negócios das empresas participadas e nas suas relações na cadeia de negócios. A entidade estimula os conselheiros a pautar assuntos relacionados à responsabilidade socioambiental nas reuniões mensais dos conselhos.

Anualmente, a PREVI realiza um encontro, além de outros seminários periódicos, com a participação dos conselheiros eleitos em suas participadas. Entre os objetivos desses encontros, está a ampliação dos conhecimentos relacionados à responsabilidade socioambiental e sustentabilidade.



## Empresas e empreendimentos participados

A PREVI tem se mantido permanentemente envolvida com diversas ações de incentivo à integração de aspectos de sustentabilidade aos negócios das empresas e empreendimentos participados. Além da publicação das referências em governança corporativa, a entidade também desenvolve outras iniciativas voltadas para as empresas e empreendimentos participados:

### Nas empresas participadas

Com base em sua Política de RSA, em referências de mercado, conceitos legais e em sua experiência e maturidade na gestão das participações, a PREVI desenvolveu o **Modelo PREVI para Participação em Assembleias**. Seu objetivo é consolidar um modelo de gestão transparente em que os investidores possam contribuir para a geração de valor, sem deixar de lado o direito de fiscalizar a gestão dos negócios.

Ao longo do último ano, foram realizados encontros e seminários com conselheiros nas empresas para aprimoramento de conhecimentos relacionados à RSA e incentivo à realização de Relatórios de Sustentabilidade GRI (*Global Reporting Initiative*) por parte das empresas participadas.

Outros destaques da atuação da PREVI junto às empresas participadas são: divulgação do **Carbon Disclosure Project (CDP)**; promoção e apoio institucional ao **Pacto Global das Nações Unidas**; incentivo à participação das empresas da cadeia de produção do aço no movimento **Iron & Steel Engagement**; e liderança do grupo brasileiro de engajamento no projeto **EMD (Emerging Market Disclosure**

**Project)** – uma coligação internacional de investidores e organizações que trabalham para melhorar a divulgação da sustentabilidade nas empresas em mercados emergentes.

### Nos empreendimentos imobiliários

A PREVI realizou a inclusão de aspectos **ambientais nos laudos de avaliação** dos ativos imobiliários; passou a exigir, por meio do manual de normas e procedimentos, estudos e relatórios de impacto ambiental para os novos investimentos; implementou a **certificação ISO 14001**, como projeto-piloto, em alguns empreendimentos participados; e ofereceu assessoria às administrações de *shoppings centers* e de prédios comerciais em **ações de melhoria socioambiental**, como eficiência energética, reuso de água, coleta seletiva e adequação das condições de acessibilidade para deficientes.

*Cúpula do Ribeirão Shopping: luz natural reduz o consumo de energia*



Arquivo PREVI

# 1. Perfil das empresas

As informações referentes às empresas e empreendimentos imobiliários nos quais a PREVI tem participação acionária foram obtidas por meio de questionário encaminhado a cada um desses empreendimentos. A definição do conjunto de empresas e empreendimentos imobiliários considerados no relatório levou em conta o critério de representatividade e significância do investimento para a PREVI: foram convidadas a responder ao questionário as empresas cujos conselhos têm membros indicados pela PREVI ou nas quais a PREVI possua uma participação significativa; e os maiores empreendimentos imobiliários, grandes edifícios comerciais ou *shopping centers*.

O questionário foi desenvolvido com base em alguns indicadores do *Global Reporting Initiative* (GRI) e nas informações obtidas no processo de engajamento de públicos para definição do conteúdo

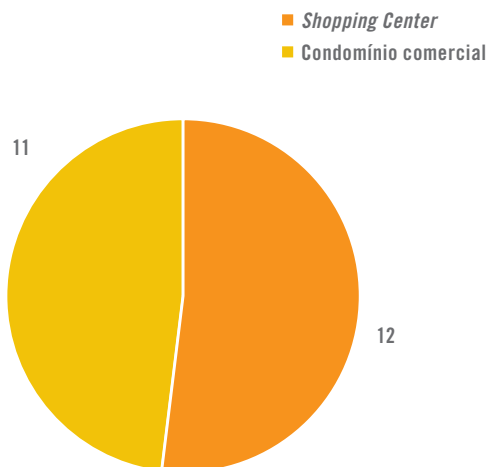
e materialidade desse relatório. Considerou-se também o conjunto de dados e informações mapeados nos balanços sociais da PREVI de 1997 a 2004, com o intuito de dar continuidade ao monitoramento de alguns indicadores já solicitados às empresas no passado.

Ao todo, foram convidadas a participar do processo 36 empresas e 25 empreendimentos imobiliários. Desse total, cerca de 85% aceitaram o convite, responderam e enviaram o questionário. Apenas seis empresas e dois empreendimentos imobiliários convidados não responderam ao questionário, por diferentes motivos.

Nos itens a seguir, sempre que o texto fizer referência ao total de empresas e empreendimentos imobiliários participados, estará considerando o grupo de empresas e empreendimentos que participaram do processo de levantamento de informações para este relatório, respondendo ao questionário encaminhado pela PREVI.

Distribuição das empresas e empreendimentos imobiliários que participaram do relatório, por setor de atuação

Empreendimentos imobiliários



Empresas



O total investido pela PREVI nas empresas convidadas representa 57% dos investimentos da PREVI em renda variável. Para os empreendimentos imobiliários, o investimento no grupo de empreendimentos convidadas representa aproximadamente 67% do investimento total da entidade nesse segmento.

Relação das empresas e empreendimentos imobiliários que participaram do relatório

EMPRESAS	EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS
ALL – América Latina Logística S/A	America Business Park
Banco Bradesco S/A	Centenário Plaza (Robocop)
Banco do Brasil S/A	Edifício Birman 21
Bombril S/A	Edifício Candelária Corporate
BRF – Brasil Foods S/A	Edifício Centro Empresarial Mourisco
Celesc – Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A	Edifício Crystal Tower
Celpe – Cia. Energética de Pernambuco S/A	Edifício São Luis Gonzaga
Coelba – Cia. Eletricidade da Bahia S/A	Edifício São Luiz
Contax Participações S/A	Edifícios Milano e Torino
Cosern – Cia. Energética do Rio Grande Norte S/A	Esplanada Shopping Center
CPFL Energia S/A	Morumbi Office Tower
Embraer – Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A	New York City Center
Fibria Celulose S/A	NorteShopping
Invepar – Invest. e Part. em Infraestrutura S/A	ParkShopping
Itaú Unibanco Holding S/A	Ponteio Lar Shopping
Kepler Weber S/A	RB1 – Centro Empresarial Internacional Rio
Klabin S/A	Shopping ABC
Neoenergia S/A	Shopping Barra (BA)
OI – Telemar Participações S/A	Shopping Center da Barra (RJ)
Parapanema S/A	Shopping Center Morumbi
Petrobras – Petróleo Brasileiro S/A	Shopping Center Ribeirão Preto
Randon S/A Implementos e Participações	Shopping Curitiba
Sauípe S/A	Shopping Metrô Tatuapé
Teka Tecelagem Kuehnrich S/A	
TIM Participações S/A	
Tupy S/A	
Ultrapar Participações S/A	
Usiminas – Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A	Nota: esta tabela considera o total de questionários preenchidos e enviados para análise e consolidação no período determinado para coleta de dados.
VALE – Companhia Vale do Rio Doce S/A	
Weg S/A	

Entre as empresas que disponibilizaram suas informações para elaboração deste relatório, o setor de energia elétrica, com seis empresas ou aproximadamente 21% do total, é o que reúne maior quantidade de empresas. Todos os setores indicados, porém, têm grande relevância para a análise realizada, pois são compostos em sua totalidade por organizações com expressiva importância para a economia do país.

A participação da PREVI nas empresas consideradas neste relatório varia entre aproximadamente 0,4% e 100%. Entre os empreendimentos imobiliários, a menor participação relativa da entidade é de 15%.

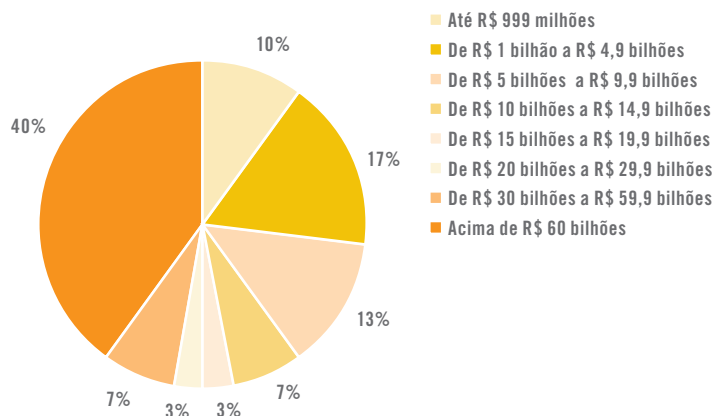
As grandes empresas representam a maior parte das participadas pela PREVI. O faturamento anual bruto de 40% dessas empresas é superior a R\$ 60 bilhões. Em 2009, apenas 10% possuíam faturamento bruto abaixo de R\$ 1 bilhão.

As sedes das empresas e os empreendimentos imobiliários com participação da PREVI estão, em sua maioria, na região Sudeste do país, mais precisamente nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo. Entre os empreendimentos imobiliários, a concentração é ainda mais acentuada no Sudeste (87% desses imóveis estão nessa região). Nenhuma das sedes das empresas ou empreendimentos imobiliários considerados neste relatório está na região Norte do país.

Entretanto, a maior parte (48%) das outras unidades das empresas participadas está localizada nas regiões Norte e Nordeste. De um total de 276 unidades declaradas pelas empresas, 82 estão localizadas em estados do Nordeste, e outras 49 na região Norte.

Realizando-se o recorte por Unidade Federativa, São Paulo apresenta o maior número de unidades (21), seguido por Bahia (16) e Rio Grande do Sul (15).

Faturamento bruto anual da empresa no período (2009)



Localização das empresas e empreendimentos participados

Região do país	Empresas	Empreendimentos
Norte	0 (0%)	0 (0%)
Nordeste	5 (17%)	1 (4%)
Centro-Oeste	1 (3%)	1 (4%)
Sudeste	17 (57%)	20 (88%)
Sul	7 (23%)	1 (4%)
<b>Total</b>	<b>30 (100%)</b>	<b>23 (100%)</b>

Localização das unidades das empresas participadas

Região do país	Empresas
Norte	49 (18%)
Nordeste	82 (30%)
Centro-Oeste	37 (13%)
Sudeste	58 (21%)
Sul	40 (14%)
Outros países	10 (4%)
<b>Total</b>	<b>276 (100%)</b>

Participação da PREVI nas empresas e empreendimentos imobiliários que responderam ao questionário

EMPRESAS	%	EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS	%
ALL – América Latina Logística S/A	3,88	America Business Park	33
Banco Bradesco S/A	2,88	Centenário Plaza (Robocop)	100
Banco do Brasil S/A	10,37	Edifício Birman 21	97
Bombrial S/A	15,08	Edifício Candelária Corporate	66
BRF – Brasil Foods S/A	13,65	Edifício Centro Empresarial Mourisco	63
Celesc – Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A	14,46	Edifício Crystal Tower	100
Celpe – Cia. Energética de Pernambuco S/A	*	Edifício São Luis Gonzaga	36
Coelba – Cia. Eletricidade da Bahia S/A	2,29	Edifício São Luiz	19
Contax Participações S/A	6,13	Edifícios Milano e Torino	100
Cosern – Cia. Energética do Rio Grande Norte S/A	1,54	Esplanada Shopping Center	34
CPFL Energia S/A	31,1	Morumbi Office Tower	62
Embraer – Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A	13,75	New York City Center	50
Fibria Celulose S/A	1,65	NorteShopping	30
Invepar – Invest. e Part. em Infraestrutura S/A	51,38	ParkShopping	30
Itaú Unibanco Holding S/A	2,65	Ponteio Lar Shopping	30
Kepler Weber S/A	17,67	RB1 – Centro Empresarial Internacional Rio	21
Klabin S/A	2,21	Shopping ABC	48
Neoenergia S/A	49	Shopping Barra (BA)	25
OI – Telemar Participações S/A	8,07	Shopping Center da Barra (RJ)	19
Paranapanema S/A	24,07	Shopping Center Morumbi	15
Petrobras – Petróleo Brasileiro S/A	3,18	Shopping Center Ribeirão Preto	15
Randon S/A Implementos e Participações	8,74	Shopping Curitiba	51
Sauípe S/A	100	Shopping Metrô Tatuapé	66
Teka Tecelagem Kuehrich S/A	13,59		
TIM Participações S/A	0,38		
Tupy S/A	35,61		
Ultrapar Participações S/A	6,61		
Usiminas – Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A	5,84		
VALE – Companhia Vale do Rio Doce S/A	14,51	* Sem participação direta.	
Weg S/A	4,05		

## 2. Governança corporativa

### Empresas participadas

De forma geral, as empresas participadas da PREVI apresentam boa evolução em relação a práticas de governança corporativa. Do total das empresas que responderam ao questionário, 28 (93%) garantem direitos aos acionistas minoritários em seus estatutos sociais ou acordo de acionistas. Entre esses direitos está o poder de voto em assembleias gerais, mecanismos de proteção específicos como o *tag along* (garantia dos mesmos direitos ofertados aos acionistas controladores, no caso de venda ou transferência de controle) e direito de eleição de um dos conselheiros da companhia.

Atualmente, 25 dessas empresas possuem uma política de dividendos claramente definida, formalizando o pagamento dos acionistas. Algumas das companhias, mesmo não possuindo mecanismos formais, indicam ter práticas nesse sentido.

No quesito transparência, é prática de 100% das empresas participadas disponibilizar com fácil acesso a todos os acionistas os resultados e conteúdos das reuniões de interesse para eles e para o mercado.

A forma mais usual de divulgação dessas informações é o *site* da própria companhia, onde a maioria possui um canal *on-line* de relações com investidores estruturado. Os resultados e conteúdos eventualmente também são publicados no *site* de órgãos relacionados, como a Comissão de Valores Monetários, ou divulgados em reuniões específicas para apresentações de resultados e fatos relevantes.

Já a divulgação detalhada da remuneração dos administradores das empresas, identificados os valores atribuídos ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva, é uma

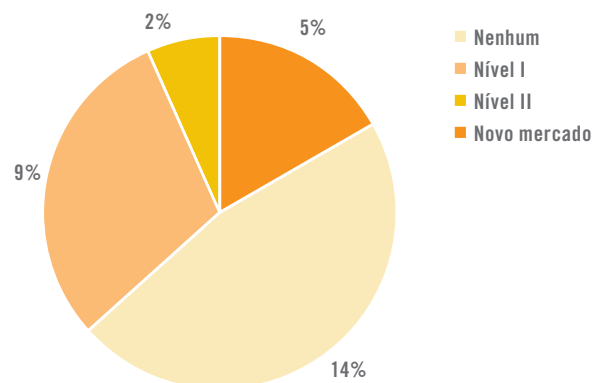
prática menos presente entre as participadas. Atualmente apenas 17 empresas (57% do total) fazem o reporte, em geral anualmente, em seus relatórios corporativos.

Ainda não é prática comum entre as participadas algum representante formalmente eleito pelos empregados em seus conselhos de administração. Atualmente apenas sete empresas (23% do total) afirmam ter um membro representante do quadro funcional em seus conselhos.

Mais da metade das empresas consultadas (52%) está listada em algum dos níveis diferenciados de governança corporativa da Bovespa. Algumas empresas, apesar de ainda não estarem nesses níveis, declararam essa intenção e, em alguns casos, já estão realizando os trâmites necessários para isso.

Também se destacam as participações em índices relacionados a boas práticas de governança corporativa, como é o caso do IGC – Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada da Bovespa, relatado por 13% das empresas investidas; e do ITAG – Índice de Ações com *tag along*, relatado por 10% das empresas, este especificamente reunindo em sua carteira ações de empresas que oferecem maior proteção aos acionistas minoritários.

Níveis de governança corporativa Bovespa



### Empreendimentos imobiliários

Da mesma forma que as empresas, os empreendimentos imobiliários com investimentos da PREVI apresentaram boa evolução em relação às práticas de governança. Todos os empreendimentos afirmam manter um planejamento detalhado das melhorias a serem realizadas para manutenção do ativo imobiliário e realizam auditorias periódicas dos processos de gestão, das condições dos imóveis, dos resultados financeiros e das demonstrações contábeis do empreendimento.

A todos os coproprietários também é assegurado tratamento equânime, sobretudo no que diz respeito à disponibilização de informações, atendimento e encaminhamento de demandas, independentemente de seu grau de participação no empreendimento.

Entre os empreendimentos que responderam ao questionário, 74% afirmam disponibilizar canais de comunicação via Internet, contendo informações a respeito do desempenho do empreendimento. Essas publicações contêm a prestação de contas na forma contábil e resultados financeiros, além de também contemplar aspectos socioambientais (atualmente disponíveis em 79% desses empreendimentos), metas e evolução de indicadores em relação ao desempenho de



sustentabilidade do empreendimento (atualmente disponível em 58% desses empreendimentos).

Essas publicações são direcionadas principalmente para investidores e coproprietários, visto que apenas 37% dos empreendimentos que publicam periodicamente algum tipo de relatório de desempenho afirmam ter por prática encaminhá-lo aos inquilinos e outros públicos.

## 3. Sustentabilidade e responsabilidade socioambiental na estratégia das empresas participadas

Quase a totalidade (93%) das empresas consultadas tem processos de planejamento estratégico institucionalizados e aprovados pelos conselhos de Administração.

Grande parte dessas empresas já encaminhou a integração de aspectos de sustentabilidade a esses processos, definindo objetivos, indicadores e metas para acompanhar

o desempenho da organização em diferentes dimensões relacionadas à sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.

Ainda assim, apenas 63% delas contam hoje com comitês de sustentabilidade ou de responsabilidade corporativa formalmente estabelecidos. Algumas contam com comitês temporários para a realização de projetos de grande porte, como forma de acompanhar a gestão dos principais impactos socioambientais e seus resultados, bem como garantir o cumprimento das exigências legais.

De forma geral, esses comitês contam com diretores executivos de diversas áreas da companhia e atuam em questões relacionadas a público interno, meio ambiente, relações com a comunidade, cadeia de valor, valores e identidade de marca, comunicação e transparência. Entre as principais atribuições dos comitês, estão a proposição de estratégias e diretrizes corporativas de sustentabilidade, a definição de metas, o monitoramento, a avaliação de resultados e a divulgação das ações realizadas.

Em torno de 67% das empresas participadas consultadas têm diretorias ou gerências com atribuições especificamente

relacionadas à sustentabilidade, reportando diretamente à alta administração da companhia.

Como forma de dar mais consistência às iniciativas desenvolvidas e pautá-las por diretrizes já legitimadas pelo mercado, diversas empresas cujas ações fazem parte da carteira de investimentos da PREVI submeteram-se à avaliação dos índices de sustentabilidade das bolsas de valores nas quais são negociadas.

O Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE, lançado em 2005 pela Bovespa, é o índice de sustentabilidade mais presente entre as empresas com investimentos da PREVI: 13 empresas (43%) estão listadas nele. O ISE funciona como referencial do desempenho das ações de companhias que se destacam em responsabilidade social e com sustentabilidade no longo prazo.

Já o índice internacional *Dow Jones Sustainability Index*, criado em 1999 na Bolsa de Nova York, inclui quatro das empresas (13%) participadas consultadas. Este índice é formado por 10% das companhias mais bem classificadas em termos de sustentabilidade corporativa no grupo que compõe o *Dow Jones Global Index* e abrange — assim como o ISE — diversos setores econômicos.

Formalização de aspectos de sustentabilidade no planejamento estratégico (% de empresas participadas\*)

Aspecto considerado	Objetivos	Indicadores	Metas
Oportunidades e riscos corporativos relacionados aos impactos socioambientais de curto, médio e longo prazo	70%	53%	47%
Impactos da companhia considerando toda a sua cadeia de valor	60%	60%	43%
Inovação, reposicionamento, modelo de negócios e novos produtos e serviços, considerando impactos socioambientais de curto, médio e longo prazo	63%	47%	47%
Oportunidades e riscos relacionados especificamente ao processo de aquecimento global	40%	40%	23%
Aspectos relacionados ao apoio ao desenvolvimento sustentável das regiões onde atua (considerando aspectos de inclusão e participação social)	70%	63%	43%

\*Considera o total de empresas que enviaram o questionário (30 empresas).

## 4. Participação e apoio a pactos e iniciativas externas

GRI  
HR7

### Empresas participadas

O apoio a iniciativas, compromissos e pactos de adesão voluntária relacionados a aspectos socioambientais é uma prática cada vez mais comum entre as organizações, assim como também é crescente a demanda desses compromissos pelo mercado e pela sociedade.

GRI  
HR6

Muitas das empresas participam das iniciativas apoiadas ou promovidas pela PREVI, como:

#### Pacto Global

Iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a promoção de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, práticas trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção. É o compromisso que apresenta maior adesão das empresas participadas da PREVI: atualmente, 21 empresas participadas (representando 70% do total) são signatárias do Pacto Global.

#### Carbon Disclosure Project

A iniciativa, que conta com a participação de 12 empresas participadas, visa facilitar o diálogo entre investidores e empresas que procuram minimizar os impactos ambientais de seus negócios diante das mudanças climáticas.

#### Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo

Conta com a adesão de nove empresas participadas (30% do total de consultadas). Este pacto, articulado para combater o trabalho forçado, compulsório e análogo à escravidão, é uma iniciativa do Instituto Ethos em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho e a ONG Repórter Brasil.

#### Selo Empresa Amiga da Criança

Criado pela Fundação Abrinq em 1995, este programa mobiliza empresas para a atuação social em benefício de crianças e adolescentes no Brasil, por meio do incentivo ao investimento social privado e do apoio às empresas na qualificação de suas ações, para que estejam em consonância com o Estatuto da Criança e do Adolescente. Um total de oito empresas (27% das empresas que responderam o questionário) aderiu ao programa.

Outros compromissos voluntários também foram citados pelas empresas, como o *GHG Protocol*, Empresas pelo Clima, Programa Pró-Equidade de Gênero, *Caring for Climate*, Programa Na Mão Certa, Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, Protocolo Nacional de Preservação da Mata Atlântica e *Financial Coalition Against Child Pornography*; além de outros específicos para determinados setores, como é o caso dos Princípios do Equador e Protocolo Verde, voltados para as instituições financeiras, e dos dez princípios do *International Council on Mining and Metals*, voltado para o setor de mineração.

Grande parte das empresas (87% do total ou 26 empresas) consultadas participa de associações ou organizações do setor que ancoram diálogos relacionados a aspectos de sustentabilidade. Os mais citados foram o Instituto Ethos, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, Instituto Akatu pelo Consumo Consciente e Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável.

### **Empreendimentos imobiliários**

Alguns dos empreendimentos imobiliários também afirmam participar de associações ou organizações setoriais que ancoram diálogos relacionados a aspectos de sustentabilidade. Cerca de 35% dos empreendimentos imobiliários indicaram desenvolver iniciativas dessa natureza por meio de órgãos de representação setorial, como a Associação Brasileira de Lojistas de Shopping e a Associação Brasileira de Shopping Centers.

## **5. Políticas e práticas corporativas em sustentabilidade**

### ***Compromissos em relação a aspectos de sustentabilidade***

Grande parte das empresas participadas consideradas no escopo deste relatório já tem posicionamentos e políticas formais que orientam as práticas de gestão em relação a diferentes aspectos de sustentabilidade.

Mais de 60% das empresas declaram ter políticas formalizadas e implementadas na organização que abordem aspectos ambientais, de combate à corrupção, apoio à erradicação do trabalho infantil, forçado ou compulsório e relacionamento com as comunidades do entorno das áreas de operação da empresa.

### ***Relacionamento com partes interessadas***

Mais de 90% das empresas participadas da PREVI que disponibilizaram informações para este relatório afirmam considerar interesses legítimos de seus *stakeholders* na definição de suas estratégias

e ações. Os principais públicos consultados periodicamente são os colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, poder público, entidades do terceiro setor e comunidade.

Em menor número, mas considerados como públicos estratégicos por algumas empresas, estão imprensa, comunidade científica e acadêmica, comunidades tradicionais (no caso específico de empresas que atuam diretamente em áreas adjacentes a tribos indígenas, quilombolas e outras) e concorrentes.

A identificação desses públicos ocorre de diversas formas nas empresas. De modo geral, são determinados pela alta direção, identificados conforme a relação que cada público assume com a organização, e/ou de acordo com o contexto do planejamento estratégico dela em determinado momento.

Com o intuito de estreitar o relacionamento com esses públicos, as participadas desenvolvem encontros, reuniões e fóruns específicos para cada público.

GRI  
HR6

GRI  
HR7

Compromissos formais das empresas participadas (% de empresas participadas consultadas\*)

Aspecto considerado	Em uma política formal	Na visão / missão da empresa	No código de ética / conduta empresarial
Meio ambiente	70%	57%	70%
Práticas leais de negócio (combate ao suborno, corrupção e propina)	60%	23%	73%
Respeito e promoção dos Direitos Humanos	53%	27%	70%
Erradicação do trabalho infantil	67%	13%	67%
Erradicação do trabalho forçado ou compulsório	63%	13%	57%
Combate à discriminação	57%	17%	80%
Valorização da diversidade	43%	27%	73%
Prevenção contra assédio moral e sexual	50%	13%	77%
Relações sindicais / negociação coletiva	57%	13%	63%
Relação com comunidades	63%	37%	53%

\*Considera o total de 30 empresas que enviaram o questionário.

Esses encontros, organizados pela própria empresa ou facilitado por outras instituições, buscam entender de que forma os anseios e demandas de cada um desses públicos devem ser considerados nas decisões da companhia.

### **Ética e conduta empresarial**

O código de ética ou conduta empresarial norteia a organização e seus colaboradores na relação com os diferentes públicos. Suas diretrizes são uma forma de expressão dos valores e afirmação da identidade da organização.

### **Empresas participadas**

Mais de 80% das empresas consultadas declaram já ter seu código de ética ou conduta empresarial publicado e amplamente divulgado. Deste total, 63% mobilizaram e engajaram pessoas de diversas áreas da empresa e envolveram entidades de classe ou consultorias externas na elaboração e implementação do código.

Outra prática que vem sendo implementada pelas empresas junto aos diferentes públicos é a legitimação de seus códigos, que passam por avaliações do público interno antes de sua divulgação.

### **Empreendimentos imobiliários**

A adesão dos empreendimentos imobiliários a essa prática é relativamente menor do que a das empresas participadas. Atualmente, dez empreendimentos possuem instrumentos desse tipo publicados, amplamente divulgados e legitimados junto a empregados, coproprietários, inquilinos, fornecedores e demais públicos de interesse.

Nos empreendimentos imobiliários, as práticas com o objetivo de assegurar o respeito aos Direitos Humanos e coibir práticas discriminatórias e de assédio entre colaboradores e na relação com seus frequentadores ainda são pouco usuais. Menos da metade dos estabelecimentos (35%) possui alguma política ou programa a respeito.

Entre os programas existentes, destacam-se o encaminhamento e divulgação do assunto por meio dos códigos de ética e conduta e as iniciativas de gestão de pessoas.

Nesses empreendimentos, o assunto é abordado com mais frequência em treinamentos específicos voltados para o pessoal responsável pela segurança patrimonial. Cerca de 65% dos empreendimentos incluem nos programas de treinamento dessas equipes conhecimentos jurídicos relacionados à ética, conduta e respeito no atendimento aos frequentadores.

### ***Publicação de iniciativas e desempenho socioambiental***

A publicação de relatórios de sustentabilidade ou balanços sociais é realizada atualmente por 26 empresas, ou 87% do total. As diretrizes do *Global Reporting Initiative* (GRI) já orientam as publicações da maior parte (62%) dessas empresas, enquanto os indicadores formulados pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social servem de referência para o relatório de 38% das empresas consultadas.

O balanço social, demonstrativo criado pelo Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas que reúne informações sobre projetos, benefícios e ações sociais corporativas, é realizado atualmente por 69% delas.

Em alguns casos, há a utilização de modelos e indicadores desenvolvidos internamente, ou ainda por órgãos de representação setorial, o que pode proporcionar maior precisão em assuntos ou temas específicos a uma indústria em particular.

Mais da metade dos reportes de sustentabilidade publicados pelas participadas atualmente contou com algum processo de engajamento de outros públicos para a definição de seu conteúdo (62% do total). Na maioria das vezes, esses processos estão relacionados ao teste de materialidade recomendado pela *Global Reporting Initiative*, que tem por objetivo garantir que o relatório de sustentabilidade cubra os temas e indicadores que reflitam os impactos significativos da organização ou que possam influenciar de forma substancial as avaliações e decisões dos diferentes públicos.

Entre essas empresas, o processo mais comum de engajamento de públicos para a definição dos temas para reporte foram programas estruturados de diálogo presencial, entrevistas (presenciais ou não), aplicação de questionários e reuniões com grupos focais. De forma geral, consideram-se tanto as avaliações do próprio público interno quanto de fornecedores, clientes, consumidores, acionistas, comunidade, academia, organizações do terceiro setor e poder público.

## 6. Gestão e desempenho

### Gestão de impactos ambientais

#### Empresas participadas

Atualmente, 25 empresas participadas da PREVI (83% delas) desenvolvem ações voltadas para a melhoria do desempenho ambiental na cadeia de valor. Em geral, tais iniciativas pressupõem o engajamento e atuação conjunta com fornecedores, clientes e outros públicos que integram essa cadeia.

Entre as práticas mais recorrentes, estão o desenvolvimento e a exigência de conformidade legal de todos os fornecedores, especialmente os de bens e serviços considerados mais críticos para a atividade da empresa; a promoção de diálogos e eventos; e a avaliação do desempenho ambiental de produtos e serviços durante seu ciclo de vida.

Investir no aumento da eficiência de processos que envolvem obtenção ou processamento de recursos naturais não renováveis é outra iniciativa bastante difundida, realizada por 93% das participadas consultadas.

Diversos programas são implementados com o propósito de mitigar impactos ambientais, com foco em investimentos em inovações tecnológicas, programas de eficiência energética, reuso de água, melhoria constante de processos, estímulo do consumo consciente por parte dos públicos interno e externo e substituição de recursos naturais não renováveis por recursos renováveis.

Ainda que com menor adesão das empresas participadas, existem também programas de gerenciamento e/ou minimização dos impactos ambientais pós-consumo de seus produtos e serviços, praticados hoje por 50% das participadas consultadas. São destaque neste caso os programas de coleta de resíduos específicos, como baterias, pilhas e óleos pesados; e a reciclagem de produtos pós-consumo.

Cerca de 90% das empresas realizam investimentos em pesquisa e desenvolvimento de novas tecnologias, visando ao melhor equacionamento de aspectos críticos de sustentabilidade em suas operações. Os itens

Aspectos ambientais na gestão (% de empresas consultadas\*)

Aspecto considerado	Processo de monitoramento e indicadores específicos	Define metas e acompanha seu desempenho em relação às metas definidas	Além de acompanhar, divulga de forma ampla e periódica seu desempenho em relação às metas definidas
Controle de emissões de gases do efeito estufa	43%	13%	17%
Geração e destinação de resíduos	70%	33%	40%
Redução e aumento da eficiência no uso de recursos não renováveis	53%	30%	33%
Uso de água	60%	30%	47%
Uso de energia	57%	33%	53%
Avaliação e gestão dos impactos na biodiversidade	33%	10%	13%

\*Considera o total de 30 empresas que enviaram o questionário.

considerados, de acordo com as empresas, são a ecoeficiência na produção, desenvolvimento de produtos biodegradáveis, energias alternativas (principalmente biomassa e energia eólica) e criação ou aprimoramento de sistemas de controle ambiental.

### Empreendimentos imobiliários

De forma geral, diversas ações foram adotadas pelos empreendimentos nos últimos cinco anos visando melhorar as condições de acessibilidade e atender aos requisitos legais e às prescrições da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Mais da metade dos estabelecimentos com investimentos da PREVI respeita as normas estabelecidas quanto à acessibilidade, como o rebaixamento de guias, adaptação de toaletes, bebedouros, catracas, balcões e elevadores, instalação de botoeiras em braile em elevadores e em outros pontos, criação de rampas de acesso, entre outras adaptações.

O uso racional de água e energia elétrica é prática comum a todos os empreendimentos imobiliários com participação da PREVI. Mais de 90% deles realizam ainda iniciativas para redução do consumo de materiais e insumos e promovem a coleta seletiva de resíduos, o reaproveitamento e o uso de materiais reciclados no dia a dia em suas atividades administrativas ou em obras nos imóveis.

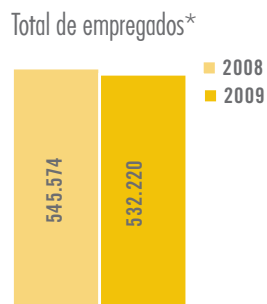
No entanto, ainda não é prática comum entre os imóveis a presença de um comitê formal de sustentabilidade ou de um programa que integre todas as ações de responsabilidade socioambiental e de conscientização do público frequentador. Apenas 17% dos empreendimentos declararam possuir estruturas ou iniciativas como as citadas.

### Gestão de pessoas

#### Perfil do público interno

No fim do período, as empresas e empreendimentos imobiliários com investimentos da PREVI contavam com 532.220 empregados em seus quadros funcionais, o que representa uma diminuição de 3% em relação a 2008.

Esse número considera os funcionários contratados com carteira de trabalho assinada e direitos trabalhistas assegurados de acordo com a CLT. Vale destacar, porém, que esse dado não considera o número de empregados de três grandes empresas participadas que não informaram o total de empregados em 2009. Em 2008, somente essas empresas empregavam mais 147.421 pessoas.



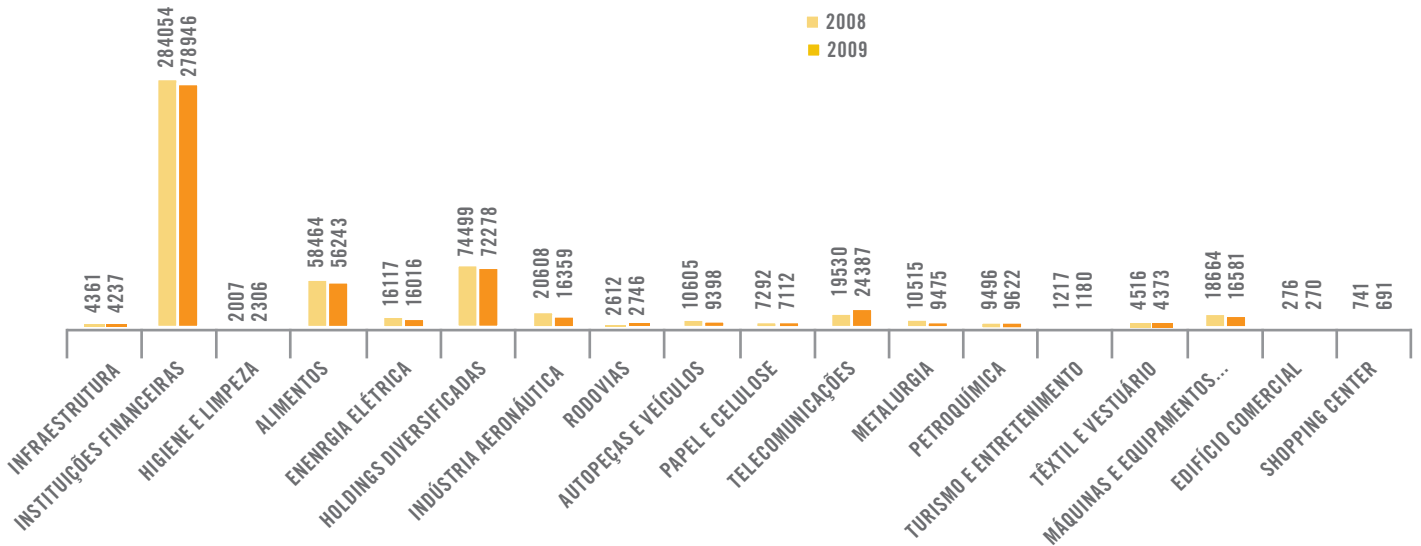
\*Considera dados de 40 empresas e empreendimentos imobiliários.

Entre as empresas participadas consideradas, as instituições financeiras foram responsáveis por aproximadamente metade dos postos de trabalho.

Os setores de alimentos, de telecomunicações e de máquinas e equipamentos elétricos também apresentaram grande representatividade em ambos os períodos.

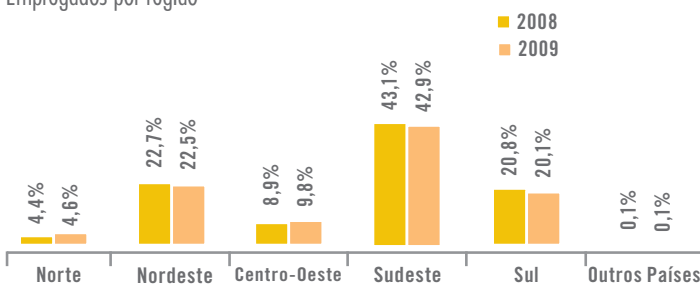
Aproximadamente 43% dos empregados atuavam, em 2009, na região Sudeste do país.

Distribuição dos empregados por setor principal de atuação na empresa participada\*



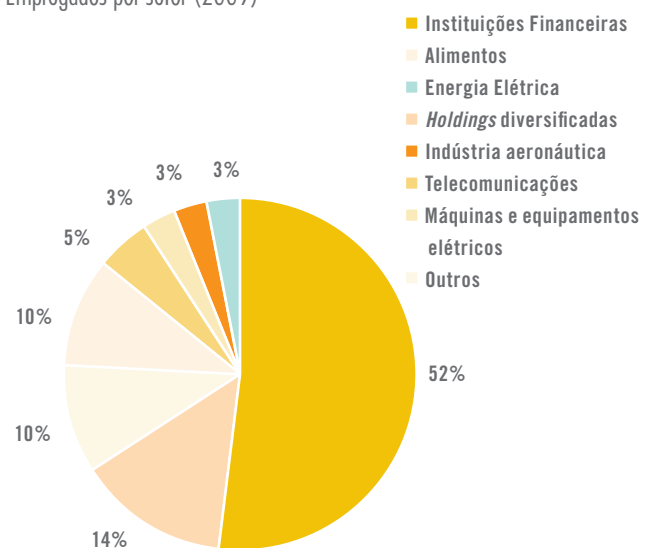
\*Considera dados de 40 empresas e empreendimentos imobiliários.

Empregados por região\*



\*Considera apenas os dados de 20 empresas e empreendimentos imobiliários, que totalizam 342.229 e 339.692 empregados em 2008 e 2009, respectivamente.

Empregados por setor (2009)\*



\*Considera dados de 40 empresas e empreendimentos imobiliários.

## Diversidade

A valorização da diversidade é um aspecto que requer contínua atenção das empresas. Ela é pressuposto fundamental para a criação de equipes capazes de lidar com diferentes pontos de vista. Essa característica potencializa as oportunidades de inovação e contribui para a velocidade de resposta ou possibilidade de antecipação às tendências do mercado. Para além dos limites das empresas, as iniciativas de valorização da diversidade são uma maneira de contribuir para a criação de oportunidades de inclusão de grupos sociais que historicamente enfrentam barreiras para acesso ao mercado de trabalho.

As ações de valorização da diversidade podem compreender políticas formalmente instituídas, de forma a colaborar com a criação de um clima organizacional em que as diferenças são acolhidas, assim como a criação de programas e ações afirmativas.

Das empresas participadas da PREVI, 19 (63% delas) declararam possuir processos e/ou procedimentos voltados para a valorização da diversidade. Já nos empreendimentos imobiliários, apenas 22% já lidam de alguma maneira com o tema.

Em 2009, as mulheres representavam 42% do total de empregados das empresas e empreendimentos imobiliários participados.

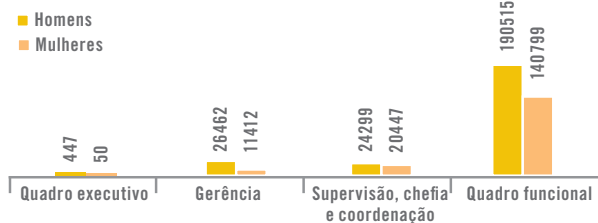
De maneira geral, a quantidade de homens é superior à das mulheres em todos os cargos, em ambos os períodos.

Em alguns setores, essa diferença fica ainda mais expressiva, como no setor de infraestrutura, metalurgia, autopeças/veículos e papel/celulose, todos com mais de 90% de empregados homens. Os setores em que há maior equilíbrio são os de telecomunicações e financeiro, nos quais as mulheres representam, em média, 45% do total de empregados. As *holdings* são as empresas nas quais a participação relativa das mulheres é maior (72%).

As menores participações relativas das mulheres ocorrem nos cargos do quadro executivo e gerência. Entre os dois últimos períodos, verificou-se significativo aumento da participação das mulheres em todos os cargos, exceto no quadro executivo, em que a presença de mulheres passou de 12% para 10% em 2009.

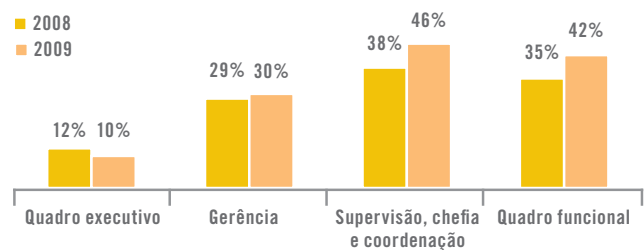
Atualmente, metade das empresas participadas conta com processos implementados para mapeamento do perfil de seu quadro de empregados, incluindo cor/

Distribuição de gênero por cargo (2009)\*



\*Considera dados de 36 empresas e empreendimentos imobiliários.

Percentual de mulheres por cargo\*



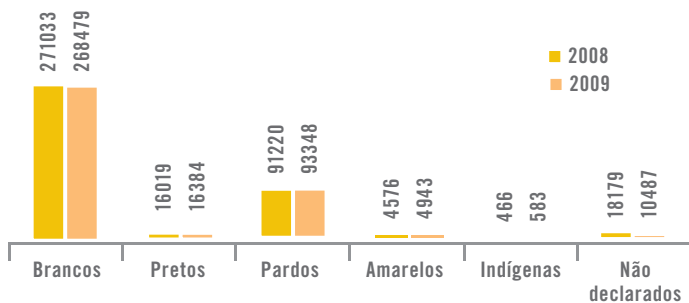
\*Considera apenas os dados de 36 empresas e empreendimentos imobiliários, que totalizam 541.169 e 414.431 empregados em 2008 e 2009.

Percentual de mulheres por cargo por setor

Sector	Quadro executivo	Gerência	Supervisão, chefia e coordenação	Quadro funcional
Infraestrutura	6%	0%	17%	4%
Instituições financeiras	8%	31%	48%	46%
Higiene e limpeza	0%	24%	14%	26%
Alimentos	19%	14%	15%	38%
Energia elétrica	13%	17%	20%	19%
Holdings diversificadas	28%	48%	60%	72%
Indústria aeronáutica	14%	9%	8%	13%
Rodovias	0%	19%	31%	23%
Autopeças e veículos	0%	4%	5%	9%
Papel e celulose	0%	9%	8%	8%
Telecomunicações	11%	24%	47%	48%
Metalurgia	N/D	N/D	4%	6%
Turismo e entretenimento	0%	27%	20%	40%
Máquinas e equipamentos	0%	1%	4%	22%
Edifício comercial	25%	29%	21%	21%
Shopping Center	0%	40%	27%	35%

\* Considera apenas os dados de 36 empresas e empreendimentos imobiliários, que totalizam 541.169 e 414.431 empregados em 2008 e 2009.

Empregados por cor/raça e cargo\*



\* Considera apenas os dados de 31 empresas e empreendimentos imobiliários, que totalizam 401.493 e 394.224 empregados em 2008 e 2009, respectivamente. As categorias seguem a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – na elaboração das estatísticas sobre o perfil de cor/raça da população brasileira.

raça. Dessas 15 empresas, apenas duas não consideraram a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e estabelecem processos que consideram o critério de autodeclaração.

Entre os empreendimentos imobiliários, o mapeamento do perfil dos empregados ainda não é uma prática comum. Apenas um empreendimento declarou realizá-lo, seguindo as definições do IBGE e o critério de autodeclaração.

A distribuição por cor/raça dos empregados das empresas e empreendimentos imobiliários pesquisados indica a predominância de empregados declarados brancos. Eles representam 68% do total de empregados considerados na análise no ano de 2009.

#### Distribuição dos empregados por cor/raça e cargo\*

	<b>Branços</b>	<b>Pretos</b>	<b>Pardos</b>	<b>Amarelos</b>	<b>Indígenas</b>	<b>Não declarados</b>
Quadro executivo	87,3%	0,0%	6,4%	0,7%	0,0%	5,7%
Gerência	78,8%	1,5%	15,8%	2,2%	0,1%	1,7%
Supervisão, chefia e coordenação	72,9%	2,4%	18,8%	1,6%	0,2%	4,1%
Quadro funcional	66,1%	4,7%	25,4%	1,1%	0,2%	2,6%

\* Considera apenas os dados de 31 empresas e empreendimentos imobiliários, que totalizam 401.493 e 394.224 empregados em 2008 e 2009, respectivamente.

No período, os empregados negros (declarados pretos e pardos) representavam aproximadamente 28% do total, os amarelos 1%, e as pessoas que não declararam cor/raça 3%.

A distribuição dos empregados por cor/raça e cargo indica a predominância de pessoas declaradas brancas em todos os cargos, com diferenças ainda mais significativas para os cargos do quadro executivo e de gerência.

A cota para pessoas com deficiência, indicada em lei, é aplicada integralmente por nove empresas, o que representa 30% das pesquisadas. Outras seis empresas informaram ter firmado Termo de Ajuste de Conduta (TAC), devidamente acompanhado pelo órgão competente. As empresas que ainda não cumprem esta cota declararam esforços para tal e mencionaram acordos em andamento com órgãos do poder público, para análise de casos específicos.

Entre os empreendimentos, a lei de cotas para deficientes não é aplicável em 74% dos casos. Isso se dá pelo fato de muitos deles não atingirem o número mínimo de 100 funcionários para se enquadrarem no demandado pela lei.

Dos seis empreendimentos em que a cota é aplicável, quatro afirmam cumpri-la integralmente, e um declara ter firmado termo de ajuste de conduta com o Ministério Público.

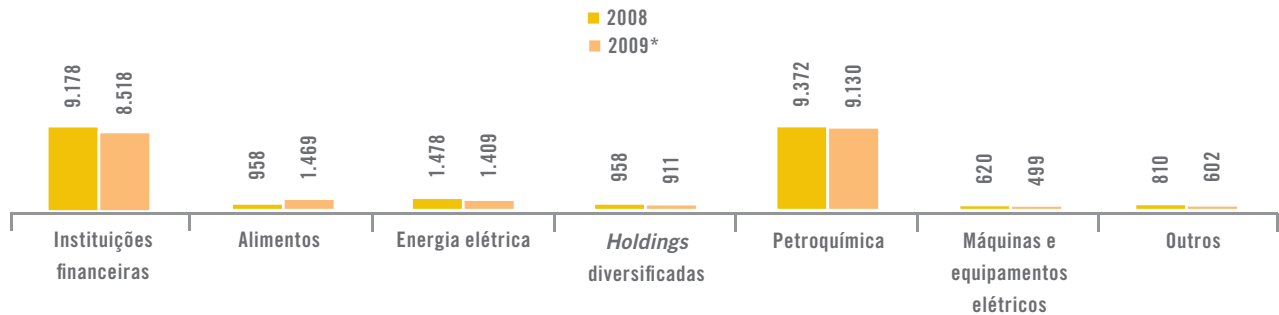
#### Remuneração

No ano de 2009, o montante pago em salários aos colaboradores das empresas e empreendimentos participados da PREVI totalizou aproximadamente R\$ 23 bilhões. Destaca-se, em ambos os anos, a representatividade dos setores petroquímico e instituições financeiras.

#### Treinamento e desenvolvimento

O desenvolvimento de iniciativas para treinamento e desenvolvimento de seus empregados é uma prática de 78% dos empreendimentos imobiliários. Entre os treinamentos e provisões citadas, destacam-se os cursos de aperfeiçoamento profissional em diversos temas, como atendimento/comunicação, desenvolvimento de lideranças, planejamento e organização, entre outros; e bolsas para cursos de graduação.

Total de salários pagos por setor (R\$ milhões)



Foram consideradas 36 empresas/empreendimentos. \*Salários pagos até o 3º trimestre de 2009.

## Relação com as comunidades

### Empresas participadas

O desenvolvimento de programas e iniciativas para avaliar os impactos das operações das empresas nas comunidades locais é uma iniciativa presente em 83% das empresas participadas.

Estas avaliações ocorrem em sua maioria (em 63% das empresas) durante as atividades da empresa na região, por meio de iniciativas de diálogo. A realização de avaliações antes do início das operações é prática de 57% das empresas consultadas, e apenas sete empresas (que representam 23% do total) realizam avaliações para prever o impacto do encerramento das atividades na região.

Em geral, essas avaliações são tanto de natureza ambiental — para mitigar riscos diversos e preservar os ecossistemas envolvidos — como de natureza socioeconômica, no sentido de compreender de que forma as atividades da empresa afetam ou afetam a realidade local.

### Empreendimentos imobiliários

Entre os empreendimentos imobiliários, 35% dos que responderam ao questionário possuem programas e iniciativas para avaliar impactos nas comunidades do entorno. A

prática mais comum é a avaliação durante as operações na região, por meio de diálogos com representações da comunidade. Apenas 13% dos empreendimentos realizam essas avaliações antes do início das suas atividades.

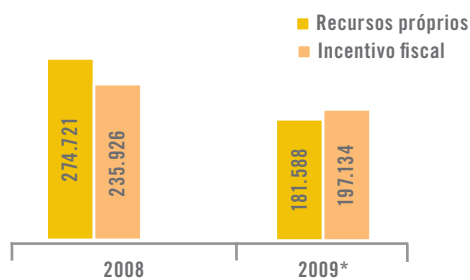
Os principais aspectos considerados nessas iniciativas são segurança, trânsito e fluxo de veículos na região e impactos sobre o comércio local.

### Investimento Social Privado

A realização de investimentos em iniciativas de ação social como uma forma de contribuição para a sociedade é uma prática comum das empresas e empreendimentos nos quais a PREVI tem participação acionária. Até o terceiro trimestre de 2009, o montante aplicado em projetos desta natureza totalizou R\$ 378,7 milhões. Desse montante, 52% são provenientes de incentivos fiscais e 48% de recursos próprios das empresas. Já no ano de 2008, o total investido de R\$ 510,6 milhões foi em sua maioria (54%) oriundo de recursos próprios.

Esses investimentos são realizados de maneiras distintas e com diferentes níveis de envolvimento, que vão desde programas e projetos socioambientais geridos pelas organizações até repasse para fundações e instituições, doações e patrocínios.

### Investimento em ação social (R\$ mil)

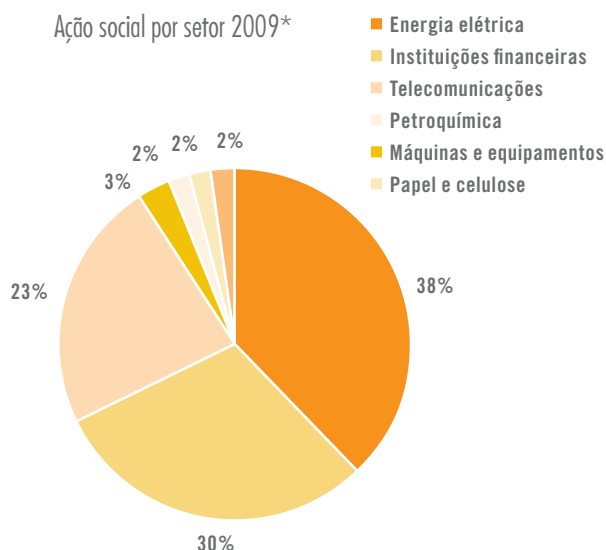


Foram considerados 23 empresas/empreendimentos.  
\*Investimentos realizados até o 3º trimestre de 2009.

Os setores de energia elétrica, instituições financeiras e telecomunicações foram responsáveis pela maioria dos investimentos sociais realizados em 2009. Somaram 91% do valor total destinado a projetos sociais, culturais, ambientais, esportivos e educacionais.

Informações a respeito desses projetos podem ser obtidas diretamente com as empresas e empreendimentos, em seus relatórios e balanços sociais ou *sites* na Internet.

### Ação social por setor 2009\*

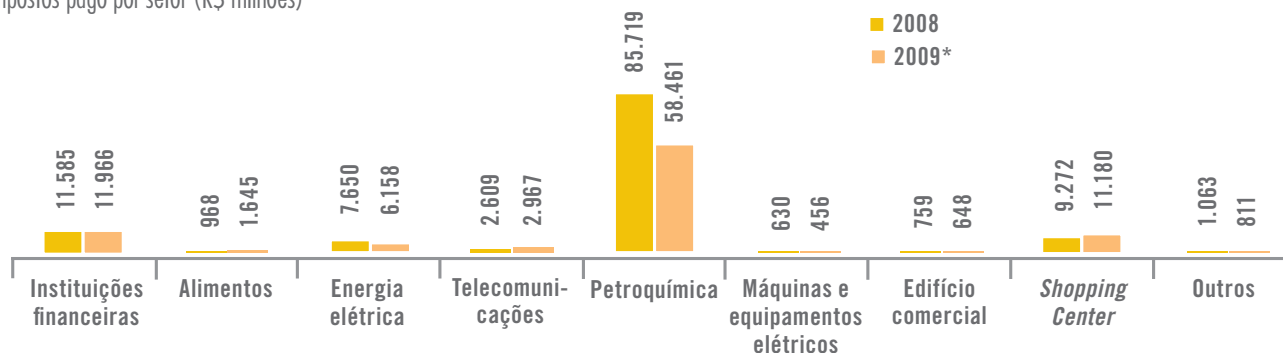


Foram considerados 23 empresas/empreendimentos.  
\*Investimentos realizados até o 3º trimestre de 2009.

### Impostos

O valor total de impostos, taxas e contribuições, expurgados os subsídios, que foram pagos pelas empresas e empreendimentos participados somou aproximadamente R\$ 94 bilhões em 2009, considerado apenas o período até o terceiro trimestre do ano.

### Impostos pago por setor (R\$ milhões)



Foram considerados 33 empresas/empreendimentos. \*Investimentos realizados até o 3º trimestre de 2009.

### ***Aspectos setoriais de sustentabilidade***

Ainda que a atenção e o olhar dados às questões de sustentabilidade tenham evoluído de maneira contundente em todos os mercados, setores e países, as estratégias utilizadas pelas empresas nesta área ainda são muito diversificadas e por vezes até fragmentadas. Falta, em muitos casos, uma abordagem que supere o simples ato do investimento social, e que traga as questões mais críticas de sustentabilidade de cada setor para o cerne estratégico de decisão de negócios.

Entre as empresas com investimentos da PREVI, aquelas pertencentes ao setor financeiro são as que demonstraram possuir maior abrangência em suas estratégias de sustentabilidade. É comum, neste setor, a adesão a pactos e certificações internacionais relacionados às questões sociais e ambientais mais urgentes do sistema global, tal como a adoção de critérios e princípios socioambientais na gestão de investimentos e riscos.

Neste setor também foi identificada uma forte atuação em processos de governança, promoção da inclusão bancária ou financeira e desenvolvimento de processos relacionados à emissão de GEE e sua redução.

Um segundo setor onde se identificam estratégias relevantes é o energético. As empresas deste setor vêm trabalhando as questões de sustentabilidade como critério ou premissa para seus processos de planejamento estratégico. E, em termos de abordagem setorial focada, a busca de fontes alternativas de energia, de racionalização no uso da energia elétrica e de mudanças na matriz energética em suas regiões é, sem dúvida, um modelo adotado por todas elas.

Nas empresas do setor petroquímico, foi comum a referência à adoção de novos modelos de gestão, caracterizados pela inclusão da sustentabilidade como premissa de atuação.

Nos demais setores em que atuam as empresas participadas, há pouca ou nenhuma coesão setorial na abordagem dada à sustentabilidade. Em muitos casos, isso se dá pelo fato de que apenas uma empresa de determinado setor é abrangida por este relatório.

Ainda assim, vale ressaltar algumas das questões que vêm sendo enfocadas por essas empresas, tais como o envolvimento da quase totalidade delas no desenvolvimento das comunidades onde atuam. Esse processo ocorre por meio de ações de investimento social, da promoção do voluntariado e do maior envolvimento da empresa com as questões latentes de cada comunidade.

É também bastante abrangente o cuidado que vem sendo dado às questões ambientais. Desde programas de reciclagem, gerenciamento de resíduos e programas de educação ambiental até, em alguns casos, a elaboração de inventários de emissões de GEE e de desenvolvimento de programas de redução dos níveis de emissões.

Ainda que as questões ambientais venham ganhando um foco especial nos últimos anos, a maioria das empresas participadas mostra uma tendência a focar seus investimentos em ações sociais, em especial aquelas de foco externo, direcionadas para as comunidades em que atuam. Raras foram as menções a programas de promoção da diversidade na força de trabalho, ainda que muitos tenham sido os programas descritos com foco em capacitação dos colaboradores.

# Engajamento e relacionamento com outros públicos

GRI  
4.14 a  
4.17

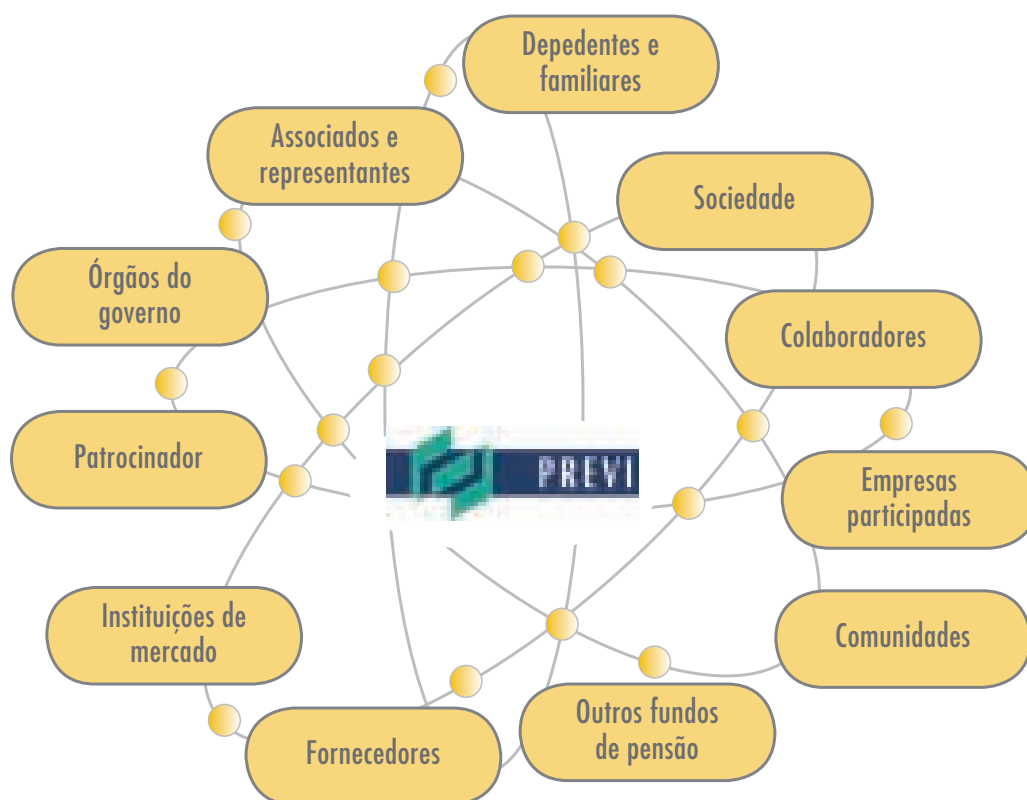
Os termos relacionamento ou engajamento com públicos ganham cada vez mais destaque nas diferentes publicações ou materiais de comunicação das empresas e organizações. De fato, eles representam uma das maiores condicionantes para a atuação de qualquer organização, independentemente de seu tamanho, localização ou área de atuação.

Em última instância, são as práticas de relacionamento e, sobretudo, a qualidade da relação estabelecida com seus públicos que viabilizam as atividades das organizações.

Além de crítica e muito importante, a gestão desses relacionamentos é, também,

bastante trabalhosa e complexa. As organizações estão envolvidas continuamente em muitos relacionamentos, com muitas instituições, pessoas, grupos, diferentes públicos. Não obstante, esses públicos têm ligações entre si e com outros públicos, e esses diferentes contatos se interconectam e formam grandes redes que devem ser consideradas quando pensamos nas relações institucionais de qualquer organização.

Na PREVI não poderia ser diferente. Mesmo uma reflexão superficial já indicaria uma extensa lista de diferentes grupos ou públicos que afetam, são afetados ou estão implicados pelas decisões da entidade. Desde seus



fornecedores até os dependentes e familiares dos participantes, passando pelo público interno, os empreendimentos nos quais investe, outros fundos de pensão e os próprios participantes, são muitas relações que se estabelecem continuamente. E elas acontecem, queiramos ou não, a todo instante.

A dificuldade inerente à simples atuação junto a cada um desses públicos multiplica-se quando a gestão e a prestação de contas sobre as iniciativas realizadas passam a fazer parte das atividades cotidianas da organização.

Tendo em vista esse contexto, a PREVI reconhece que ainda tem desafios e oportunidades para a aproximação de seus públicos.

A superação desses desafios poderá gerar inovações e diferenciais tanto para a otimização das próprias atividades da PREVI quanto para a melhoria da gestão de seus impactos e a ampliação de sua contribuição para o desenvolvimento do país. Com essa intenção, no decorrer dos últimos anos, a PREVI tem dado passos importantes para a construção de relações mais significativas com seus públicos mais próximos.

## 1. Patrocinador

O relacionamento da PREVI com o Banco do Brasil é inerente à existência da entidade. A relação de colaboração entre as duas organizações ocorre não só pela gestão dos planos de previdência complementar de seus empregados, como pelo convênio de cessão dos empregados do Banco para a PREVI e também por diferentes iniciativas que realizam conjuntamente, apropriando-se de sinergias e potencializando seus efeitos.

Uma das iniciativas conjuntas de destaque para as duas organizações foi a participação da PREVI no processo de construção da Agenda 21 do Banco do Brasil, uma espécie de plano de ação em responsabilidade socioambiental. Há alguns anos, a PREVI participa do processo de atualização desse documento.

A PREVI participa ainda do esforço de promoção e divulgação do programa de direcionamento de recursos do imposto de renda dos empregados para o Fundo da Infância e Adolescência (FIA), promovido pelo Banco do Brasil. A campanha de arrecadação visa beneficiar crianças e adolescentes em situação de risco por meio dos projetos apoiados pelo Fundo.



Arquivo PREVI

### Programa Berimbau

Parceria entre PREVI, Fundação Banco do Brasil, Saúpe S/A e o Ministério do Trabalho e Emprego, desde 2003, o Programa Berimbau visa oferecer melhores condições de vida aos moradores das comunidades vizinhas ao empreendimento Costa do Saúpe, na Bahia.

O programa atua nas áreas de educação, emprego e renda e atende a uma população que, em sua maioria, vive abaixo da linha da pobreza.

Anualmente, a PREVI realiza um encontro com os funcionários das gerências de gestão de pessoas do Banco do Brasil para atualizar informações para a apresentação do plano de benefícios PREVI Futuro e da Carteira de Pecúlios (Capec) nas posses dos novos empregados do Banco. O quarto encontro, realizado em 2009, no Rio de Janeiro, teve como temas centrais a importância da educação financeira e previdenciária, o contexto econômico atual e questões relativas à tributação e aos perfis de investimento.

Nos próximos anos, a continuidade do processo de implementação da Política de Responsabilidade Socioambiental da PREVI deverá gerar novas oportunidades para aproximação e atuação conjunta das duas instituições.

## 2. Entidades representantes dos associados

O relacionamento com os sindicatos que representam os empregados do quadro próprio da PREVI ainda se restringe às negociações anuais para o acordo coletivo. A PREVI mantém diálogo constante com essas organizações com o objetivo de diminuir o prazo necessário para a construção de acordos que satisfaçam a ambas as partes.

## 3. Setor de fundos de pensão

Os fundos de pensão têm assumido cada vez maior importância na busca de soluções que ajudem a enfrentar as questões críticas para o desenvolvimento de nossa sociedade. Aspectos como a redução dos impactos socioambientais das atividades econômicas e a busca de padrões mais equilibrados e equitativos de desenvolvimento exigem soluções inovadoras, que não poderão ser alcançadas sem a cooperação e participação de diferentes agentes e organizações de todo o mundo.

Os fundos de previdência, especialmente entidade fechadas — como a PREVI —, encontram-se em condições diferenciadas para estabelecer o protagonismo nesse esforço urgente para toda a sociedade. A ausência de competição ou concorrência entre as diferentes entidades e seus volumosos e diversificados investimentos proporcionam grande potencial de cooperação, aproveitamento de sinergias em diversas iniciativas de impacto e

influência em vários setores da economia.

A compreensão desse cenário tem ancorado o engajamento da PREVI com outros fundos de pensão no Brasil e no mundo e ampliado seu esforço por incentivar a cooperação entre as diferentes entidades.

Essas iniciativas não são novidade no setor. Entre 2003 e 2006, a PREVI já participava de eventos de intercâmbio e seminários com outros fundos de pensão brasileiros e europeus. Naquela época, o investimento responsável começava a ganhar posição de destaque. Entretanto, nos últimos anos, essa questão passou a integrar definitivamente o centro das preocupações dos principais fóruns de diálogo do setor.

Nos últimos anos, além da participação nas comissões técnicas da Abrapp, a PREVI tem liderado diferentes iniciativas junto a outros fundos de pensão e grandes investidores institucionais. São bons exemplos a coordenação das atividades do

grupo brasileiro do PRI (*Principles for Responsible Investment*) e a promoção de diferentes iniciativas a ele relacionadas.

Em 2009, a PREVI organizou a Primeira Oficina de Responsabilidade Socioambiental dos Fundos de Pensão. O fórum foi realizado em agosto no Centro Cultural Banco do Brasil (CCBB) do Rio de Janeiro, em conjunto com outras três entidades fechadas de previdência complementar: Petros (Petrobras), Real Grandeza (Furnas) e Valia (Vale). O encontro proporcionou o compartilhamento das iniciativas já desenvolvidas separadamente pelas entidades e resultou em um documento que relaciona as boas práticas e possíveis ações conjuntas a serem realizadas nas diversas áreas.

No final do ano, a PREVI esteve novamente junto a outras entidades na realização do Segundo Encontro Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade dos Fundos de Pensão. O evento, cuja primeira edição foi realizada em 2008, foi promovido pela PREVI e pelos fundos Eletros, Funcef, Geap, Infraprev, Petros, Real

Grandeza, Serpros e Valia. Esta última edição teve como tema “A Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Papel da Mulher, as Cotas Raciais e Sociais: O Debate da Inclusão”.

## 4. Instituições de mercado

A interlocução com outras instituições de mercado, atuantes na gestão de fundos e ativos de grandes investidores, também tem sido ampliada e tem incorporado aspectos relacionados aos investimentos responsáveis.

Há muitos anos, a PREVI mantém contato permanente com essas instituições, incentivando a implementação de práticas de governança corporativa e responsabilidade socioambiental.

As ações da PREVI vão desde a participação junto a outros fundos de pensão em eventos dirigidos a esse público até o diálogo em torno dos novos critérios estabelecidos para seus investimentos que tenham impacto na relação com essas instituições.

## Iniciativas futuras

Já estão planejadas algumas ações que serão desenvolvidas de forma a dar continuidade ao processo de implementação da Política de Responsabilidade Socioambiental da PREVI. Entre elas estão:

### **Programa Voluntariado PREVI**

No programa, que envolverá colaboradores internos e associados, a PREVI será responsável por estimular e facilitar o engajamento deste público em iniciativas socioambientais, comprometendo-se a promover periodicamente ações de estímulo a este envolvimento.

### **Programa de Gestão Ecoeficiente**

O objetivo deste programa é reduzir o consumo de insumos e a geração de resíduos decorrentes das operações da PREVI. Visa contribuir assim para a minimização dos impactos ambientais gerados e com o potencial de redução dos custos operacionais associados. Para tanto, serão realizados monitoramentos e avaliações sistemáticas, assim como iniciativas ecoeficientes relacionadas à racionalização da água, conservação de energia elétrica, acondicionamento de cartuchos de impressora e coleta seletiva.

Ainda como parte do programa, será realizada campanha sobre consumo consciente, que atingirá os públicos interno e externo, e possui os seguintes objetivos definidos: trabalhar o conceito de consumo consciente com todos os funcionários, colaboradores, terceirizados e participantes da PREVI; sensibilizar para os impactos das suas decisões de consumo sobre o meio ambiente; orientar quanto à adoção de medidas práticas no ambiente de trabalho e

nas atividades pessoais; informar as medidas já implementadas e as que serão adotadas pela PREVI; e divulgar o estudo de reciclagem.

### **Política de Fornecedores**

Esta política deverá nortear os processos de seleção, contratação e gestão de fornecedores, com a integração de critérios socioambientais a esses processos.

### **Programa de Desenvolvimento Solidário Interno**

O foco deste programa é estabelecer um processo de desenvolvimento colaborativo com o público interno. Os colaboradores que necessitarem de apoio no que diz respeito à orientação familiar, integração social, situações críticas de doença, entre outros, receberão auxílio e orientação por parte de colegas de trabalho capacitados para tanto.

A Gerência de Talentos Humanos e Organização (Getho) será responsável por um trabalho de identificação de situações de risco, cadastramento de colaboradores e gestão de processos solidários que irá subsidiar e orientar as ações deste programa.

### **Programa de Educação Previdenciária**

Este programa, cuja implementação foi iniciada em 2009, tem como objetivo abordar aspectos relevantes da educação financeira e previdenciária para os participantes da entidade e para alguns funcionários da patrocinadora ainda não filiados. Em 2010, este programa seguirá um processo de continuidade dentro do mesmo escopo de atuação.

# Sumário do conteúdo GRI

GRI  
3.12

		Localização	Nível de aplicação			Localização	Nível de aplicação
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informado completamente</li> <li>◐ Informado parcialmente</li> <li>X Não informado</li> <li>△ Observação abaixo</li> </ul>							
<b>Visão Estratégica</b>				<b>Escopo do Relatório</b>			
1.1	Declaração do presidente	7		3.5	Processo para definição do conteúdo	9	●
1.2	Declaração dos principais impactos, riscos e oportunidades	21	●	3.6	Limites do relatório	8	●
<b>Perfil Organizacional</b>				<b>Governança, Compromissos e Engajamento</b>			
2.1	Nome da organização	13	●	4.1	Estrutura de governança da organização	16	●
2.2	Produtos e serviços, incluindo marcas	13	●	4.2	Presidência do grupo de governança	16	●
2.3	Estrutura operacional	13	●	4.3	Porcentagem dos conselheiros que são independentes, não executivos	16	●
2.4	Localização da sede da organização	13	●	4.4	Mecanismos para acionistas fazerem recomendações ao Conselho de Administração	16	●
2.5	Países e região onde a organização atua	13	●	4.5	Relação entre remuneração e o desempenho da organização	44	●
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	13	●	4.6	Processos em vigor no mais alto órgão de governança	16	●
2.7	Mercados atendidos	13	●	4.7	Qualificações dos membros do mais alto órgão de governança	16	●
2.8	Porte da organização	13	●	4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos	16	●
2.9	Mudanças durante o período coberto pelo relatório	13	△	4.9	Responsabilidades pela implementação das políticas econômicas, ambientais e sociais	16	●
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	13	△	4.10	Processos para autoavaliação do desempenho (econômico, ambiental e social)	16	●
<b>Perfil do Relatório</b>				<b>Compromissos com Iniciativas Externas</b>			
3.1	Período coberto pelo relatório	8	●	4.11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução	21; 52	●
3.2	Data do relatório anterior	6	●	4.12	Princípios e/ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	27	●
3.3	Ciclo de emissão dos relatórios			4.13	Participação em associações	29	●
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório e seu conteúdo	90		<b>Engajamento com Stakeholders</b>			
				4.14	Relação dos grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	80	●
				4.15	Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais engajar	80	●
				4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i>	80	●
				4.17	Preocupações levantadas por meio do engajamento com <i>stakeholders</i>	80	●
<b>Indicadores de Desempenho</b>				<b>Desempenho Social</b>			
<b>Desempenho Econômico</b>				<i>Práticas Trabalhistas</i>			
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	32; 45	◐	LA1	Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	36	●
EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido a mudanças climáticas		X	LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregos, por faixa etária, gênero e região	36	●
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício	53	●	LA3	Comparação entre benefícios a empregados de tempo integral e temporários	44	●
EC4	Ajuda financeira significativa recebida do governo		X	LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordo de negociação coletiva		X
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local	44	●	LA5	Descrição de notificações (prazos e procedimentos)		X
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais	49	◐	LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde	43	●
EC7	Contratação local		X	LA7	Taxa de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos	43	●

EC8	Impacto de investimentos em infraestrutura oferecidos para benefício público.		X	LA8	Programas de educação, prevenção e controle de risco	43	•
EC9	Descrição de impactos econômicos indiretos significativos	50	•	LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	43	•
<b>Desempenho ambiental</b>				LA10	Média de horas por treinamento por ano	41	•
EN1	Materiais usados por peso ou volume	46	•	LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua	40	•
EN2	Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem		X	LA12	Percentual de empregados que recebem análises de desempenho	41	•
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	47	•	LA13	Composição da alta direção e dos conselhos e proporção por grupos e gêneros	37	•
EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária		X	LA14	Proporção do salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional	43	•
EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência	48	◦	<i>Direitos Humanos</i>			
EN6	Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia		X	HR1	Descrição de políticas, diretrizes para manejar todos os aspectos de direitos humanos	46; 50	•
EN7	Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas		X	HR2	Empresas contratadas submetidas a avaliações referentes a direitos humanos	49	•
EN8	Total de água retirada por fonte		X	HR3	Políticas para a avaliação e tratamento do desempenho nos direitos humanos	46	◦
EN9	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água		X	HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas		X
EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada		X	HR5	Política de liberdade de associação e o grau da sua aplicação		X
EN11	Localização e tamanho da área possuída		X	HR6	Medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	51; 67; 68	◦
EN12	Impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços		X	HR7	Medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado	27; 51; 67; 68	◦
EN13	Habitats protegidos ou restaurados		X	HR8	Políticas de treinamentos relativos a aspectos de direitos humanos para seguranças		X
EN14	Estratégias para gestão de impactos na biodiversidade		X	HR9	Numero total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas		X
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e outras listas de conservação		X	<i>Sociedade</i>			
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa		X	SO1	Programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades		X
EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa		X	SO2	Unidades submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção		X
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas		X	SO3	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção	46	◦
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio		X	SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	46	•
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas		X	SO5	Posições quanto a políticas públicas		X
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação		X	SO6	Políticas de contribuições financeiras para partidos políticos, políticos ou instituições	46	•
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e métodos de disposição	49	◦	SO7	Número de ações judiciais por concorrência desleal		X
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos		X	SO8	Descrição de multas significativas e número total de sanções não monetárias		X
EN24	Peso de resíduos transportados, considerados perigosos		X	<i>Responsabilidade sobre o produto</i>			
EN25	Descrição de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats		X	PR1	Política para preservar a saúde e segurança do consumidor durante o uso do produto		X
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais	46; 50	•	PR2	Não conformidades relacionadas aos impactos causados por produtos e serviços		X
EN27	Percentual de produtos e embalagens recuperados, por categoria de produto		X	PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem		X
EN28	Valor multas e número total de sanções resultantes da não conformidade com leis		X	PR4	Não conformidades relacionadas à rotulagem de produtos e serviços		X
EN29	Impactos ambientais referentes a transporte de produtos e de trabalhadores		X	PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas	32	•

EN 30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental		<b>X</b>	PR6	Programas de adesão a leis, normas e códigos voluntários relacionados à comunicação		<b>X</b>
				PR7	Casos de não conformidade relacionados à comunicação de produtos e serviços		<b>X</b>
				PR8	Reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade de clientes		<b>X</b>
				PR9	Multas por não conformidade relacionadas ao fornecimento e uso de produtos e serviço		<b>X</b>

Observações sobre os indicadores indicados no Sumário GRI

Indicador GRI	Observação
2.9	Mudanças durante o período coberto pelo relatório. Não houve mudanças significativas na estrutura da organização durante o período.
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório. A organização não obteve nenhum prêmio no último período.
3.10	Reformulações de informações publicadas. Nenhuma informação incluída nesse relatório foi modificada em relação às informações já publicadas em relatórios anteriores.
3.13	Verificação externa de dados. Não foi realizado nenhum processo de verificação externa dos dados publicados neste relatório.

Nível de aplicação das diretrizes GRI

Este relatório, como indicado pelo selo da p. 8, segue os requisitos exigidos para declaração do nível B de aplicação das diretrizes GRI.

Os critérios para declaração dos níveis de aplicação das diretrizes estão resumidamente indicados na tabela abaixo. Os itens e indicadores aos quais a tabela faz referência estão relacionados no sumário de conteúdo GRI das páginas anteriores.

Relatório Níveis de aplicação	C	C+	B	B+	A	A+
Conteúdo do Relatório 	Responder aos itens: 1.1; 2.1 a 2.10; 3.1 a 3.8, 3.10 a 3.12; 4.1 a 4.4; 4.14 a 4.15.	Responder a todos os critérios elencados para o Nível C mais: 1.2; 3.9, 3.13; 4.5 a 4.13, 4.16 a 4.17.	Responder a todos os critérios elencados para o Nível B O mesmo exigido para o Nível B	Com Verificação Externa	Com Verificação Externa	Com Verificação Externa
	Não exigido	Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador	Forma de gestão divulgada para cada Categoria de Indicador	Com Verificação Externa	Com Verificação Externa	Com Verificação Externa
	Responder a um mínimo de 10 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: social, econômico e ambiental.	Responder a um mínimo de 20 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: econômico, ambiental, dir. humanos, práticas trabalhistas, sociedade, responsabilidade pelo produto.	Responder a cada Indicador essencial da G3 e do Suplemento Setorial* com a devida consideração ao Princípio da materialidade de uma das seguintes formas: a) respondendo ao indicador ou b) explicando o motivo da omissão.	Com Verificação Externa	Com Verificação Externa	Com Verificação Externa

\*Suplemento setorial em sua versão final.

# Composição dos Conselhos e Diretoria Executiva

em 31/12/2009

## Diretoria Executiva

### Presidente

Sérgio Ricardo Silva Rosa

### Diretor de Administração

Francisco Ferreira Alexandre

### Diretor de Investimentos

Fábio de Oliveira Moser

### Diretor de Participações

Joilson Rodrigues Ferreira

### Diretora de Planejamento

Cecília Mendes Garcez Siqueira

### Diretor de Seguridade

José Ricardo Sasseron

## Conselho Deliberativo

### Titulares

Robson Rocha (presidente)

Ivan de Souza Monteiro

José Luis Prola Salinas

Mirian Cleusa Fochi

Odali Dias Cardoso

William José Alves Bento

### Suplentes

Carlos Eduardo Leal Neri

Amauri Sebastião Niehues

Waldenor Moreira Borges Filho

Luiz Carlos Teixeira

José Souza de Jesus Eleito

## Conselho Fiscal

### Titulares

Carlos Alberto Guimarães de Sousa (presidente)

Romildo Gouveia Pinto

Antonio Rubem de Almeida Barros Jr.

Lúcio Tameirão Machado

### Suplentes

Fernanda Duclos Carisio

Francisco de Assis Chaves Costa

Eduardo Cesar Pasa

Rudinei dos Santos

## Conselho Consultivo do Plano 1

### Titulares

Antonio Gonçalves de Oliveira

João Antônio Maia Filho

Emílio Santiago Ribas Rodrigues

Pedro Carlos de Mello

Dinoel Rodrigues Brito

Carlos Frederico Tadeu Gomes

### Suplentes

José Paulo Staub

Carlos Alberto Araújo Netto

Oscar Viviano de Freitas

## Conselho Consultivo do PREVI Futuro

### Titulares

Rodrigo Lopes Britto

Humberto Fernandes de Oliveira

Luciana Athaide Brandão Bagno

César Augusto Jacinto Teixeira

Dina de Fátima Viegas da Silva

Igor de Barros Magalhães

### Suplentes

Wagner de Sousa Nascimento

Pablo Sanches Braga

Júlio César Soares Vivian

Jeane Filgueiras Aledi

Livia Fernanda Machado da Silva

Andréa Taciana Franklin Monteiro dos Santos



GRI  
3.4

## Informações corporativas

### **PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil**

Centro Empresarial Mourisco (Torre Pão de Açúcar)  
Praia de Botafogo, 501 – 3º e 4º andares – Botafogo  
22.250-040 – Rio de Janeiro – RJ  
CNPJ: 33.754.482/0001-24

**Último relatório publicado:** 2004

**Periodicidade da publicação:** bienal, a partir de 2010

### **Perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo:**

Gerência de Comunicação e Marketing da PREVI – [ascom@previ.com.br](mailto:ascom@previ.com.br)

## Créditos

**Coordenação:** PREVI – Gerências de Planejamento e de Comunicação e Marketing

**Consultoria para processo GRI e textos:** AMCE Negócios Sustentáveis Ltda.

**Projeto gráfico e diagramação:** Cajá – Agência de Comunicação

**Impressão:** Bangraf



