



# Relatório Social Anual 2008





## *RELATÓRIO SOCIAL 2008*

MENSAGEM DA DIRETORIA ..... 2

BALANÇO SOCIAL ANUAL ..... 4

### *COMPROMISSO COM A MELHORIA CONTÍNUA:*

- ◆ Prêmio GAZETA INVEST 2008 ..... 5
- ◆ 1.º Lugar em Rentabilidades Totais ..... 5
- ◆ Crescimento e Abertura de Filial em São Paulo ..... 6
- ◆ Gestão de Riscos e Controles Internos ..... 7
- ◆ Gestão de Qualidade ..... 8
- ◆ Elaboração e Implantação do Padrão Operacional de Atendimento Telefônico ..... 10
- ◆ Índice de Satisfação no Atendimento -ISA ..... 11
- ◆ Implantação da Unidade de Serviços na Usina Presidente Vargas (USE-UPV) ..... 12
- ◆ Instrução SPC n.º 26/2008 ..... 12

### *RESPONSABILIDADE SOCIAL:*

- ◆ Lançamento do PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria ..... 13
- ◆ Ano Internacional do Planeta Terra ..... 15
- ◆ Dia Nacional da Água ..... 16
- ◆ Dia Mundial do Meio Ambiente ..... 17
- ◆ Caminhada Ecológica e Visita Ecozoo ..... 17
- ◆ CBS Previdência Contra a Dengue ..... 19

### *TECNOLOGIA:*

- ◆ Publicação de Hot Sites ..... 20

### *RECURSOS HUMANOS:*

- ◆ Atingimento de 100% do Programa de Treinamento 2008 ..... 21
- ◆ Destaque Profissional 2008 ..... 23
- ◆ CBS Previdência em Números ..... 26



## MENSAGEM DA DIRETORIA

### RENTABILIDADE SUSTENTÁVEL: O EQUILÍBRIO ESSENCIAL

Comentar 2008 sem mencionar a crise financeira mundial seria ignorar um fator decisivo na conjuntura econômica. Afinal, demonstrou como a economia global é interdependente e que desenvolver um olhar sistêmico pode ser o caminho para entendê-la e superá-la.

Contudo, apesar da crise e de suas consequências, especialmente no segmento de renda variável, a CBS Previdência manteve uma excelente performance e conseguiu, em seus outros segmentos de investimentos, uma rentabilidade de 13,73%, superando em 116,26% os 11,81% da meta atuarial e em 110,90% os 12,38% do CDI.

Essa rentabilidade efetiva - sem considerar as ações da CSN, demonstra o desempenho da gestão da entidade que, numa trajetória de 48 anos de trabalho, esforço e dedicação - além de uma vasta experiência no campo da previdência complementar -, desenvolveu, também, uma eficiente política de gestão financeira.

Uma política que tem como meta a segurança e a rentabilidade dos recursos garantidores, responsáveis pelo pagamento de benefícios aos participantes. Uma política agressiva onde pode ser, e conservadora onde tem que ser. Que trabalha pela rentabilidade sustentável. Que considera que os compromissos da entidade têm que ser cobertos pelo seu ativo, assegurando, dessa forma, o equilíbrio atuarial.

Afinal, uma entidade de previdência complementar não é um banco de investimento. Como o próprio nome diz, a entidade tem como principal objetivo a complementação da aposentadoria.

Assim, sua finalidade é administrar com competência os recursos aportados pelos participantes e pelos patrocinadores, para obter uma rentabilidade sustentável e proporcionar ao participante, no futuro, uma complementação que lhe permita manter o seu padrão de vida.

Essa é a lição: onde há equilíbrio a crise não prevalece. Crise é a ausência de equilíbrio.



Simple e fácil de constatar. A crise ambiental é uma prova dessa lei. Falta o equilíbrio na utilização dos recursos naturais que a humanidade trata como se fossem inesgotáveis.

Por esta razão, dando continuidade às ações que a CBS Previdência desenvolveu durante o ano de 2008, com o objetivo de promover a consciência ambiental para a construção de uma sociedade sustentável, a entidade adotou como tema deste relatório "O Ano Internacional do Planeta Terra".

Uma forma de difundir - seja no segmento econômico ou ambiental - que quando se trata da utilização de recursos, o equilíbrio é essencial!

Boa leitura!  
Diretoria Executiva

Agosto 2009



## Balanço Social Anual / 2008

Empresa: Caixa Beneficente dos Empregados da Companhia Siderúrgica Nacional - CBS

CNPJ: 32.500.613/0001-84

Base de Cálculo	2008 Valor (Mil reais)		2007 Valor (Mil reais)			
Folha de pagamento bruta (FPB)	5.737.477,40		4.584.204,45			
Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	Valor (mil)	% sobre FPB		
Alimentação	292.738,96	5,10%	233.602,43	5,10%		
Encargos sociais compulsórios	1.400.983,70	24,42%	1.208.119,96	26,35%		
Previdência privada	536.575,75	9,35%	493.993,69	10,78%		
Saúde	170.333,44	2,97%	162.194,38	3,54%		
Segurança e saúde no trabalho	3.947,00	0,07%	3.981,00	0,09%		
Educação	6.820,91	0,12%	10.395,68	0,23%		
Capacitação e desenvolvimento profissional	48.558,95	0,85%	40.119,02	0,88%		
Creches ou auxílio-creche	21.408,20	0,37%	22.375,60	0,49%		
Participação nos lucros ou resultados	585.422,22	10,20%	456.091,01	9,95%		
Outros	423,32	0,01%	19.721,00	0,43%		
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>3.181.931,51</b>	<b>55,46%</b>	<b>2.650.593,77</b>	<b>57,82%</b>		
Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas 75%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%
Indicadores do Corpo Funcional	2008		2007			
Nº de empregados(as) ao final do período	74		70			
Nº de admissões durante o período	9		5			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	30		37			
Nº de estagiários(as)	32		37			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	17		16			
Nº de mulheres que trabalham na empresa	39		40			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	5		5			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	5		7			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1		2			
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	0		0			
Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	Metas 2008			Metas 2007		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	0,09			0,09		
Número total de acidentes de trabalho	0			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(x) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(X) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	(X) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apóia	(X) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	(X) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa	no Procon	na Justiça 50	na empresa	no Procon	na Justiça 156
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa	no Procon	na Justiça 0%	na empresa	no Procon	na Justiça 35%



## **COMPROMISSO COM A MELHORIA CONTÍNUA:**

### **◆ PRÊMIO GAZETA INVEST 2008**

A CBS Previdência conquistou, em 2008, o prêmio GazetaInvest na categoria "Melhor Gestor de Fundo de Previdência em Multimercado do Brasil", o que indica que, nesse segmento, é o fundo de pensão que melhor administrou, em 2007, os investimentos dos seus quase 27 mil participantes.

Essa relevante premiação é fruto de um levantamento realizado pelo jornal Gazeta Mercantil, em parceria com a conceituada consultoria Austin Rating, que selecionou os dezesseis melhores fundos e os seis melhores gestores do país.

Com metodologia própria que adapta padrões internacionais ao mercado financeiro nacional, a Austin Rating considerou para desenvolver o ranking o índice Sharpe, que pondera se a rentabilidade proporcionada ao investidor é compatível ao nível de risco a que ele é exposto, tendo como fonte de dados a Anbid (Associação Nacional dos Bancos de Investimento) e a CVM (Comissão de Valores Mobiliários).

Vale ressaltar que, dentre os 1.550 fundos participantes, divididos em 15 categorias, a CBS Previdência concorreu junto com diversos gestores tradicionais de recursos, como Itaú, Bradesco, Santander, ABN, BNP Paribas, entre outros, sendo o único fundo de pensão a receber a premiação.

### **◆ 1.º LUGAR EM RENTABILIDADES TOTAIS**

Resultado da pesquisa que envolveu mais de 150 dos maiores fundos de pensão brasileiros, que participaram do ranking Top Atuarial, realizado pela revista Investidor Institucional, em junho de 2008 a CBS Previdência conquistou o 1.º lugar entre as dez maiores rentabilidade totais no ano de 2007, demonstrando a performance da entidade, que alcançou 73,23% de rentabilidade em sua carteira total, superando em quase o dobro a segunda colocada, que atingiu 37,08%.



## ♦ CRESCIMENTO E ABERTURA DE FILIAL EM SÃO PAULO

Vislumbrado como meta subsequente ao enquadramento das ações CSN em carteira, o crescimento da entidade vem sendo trabalhado por sua gestão planejada, para iniciar um novo processo a partir de 2009: conquistar e atender novos patrocinadores e instituidores e receber novos participantes.

Nesse sentido, alguns importantes passos foram dados para a entidade alcançar representatividade e visibilidade.

Com participação cada vez mais ativa na Abrapp - começando nas comissões técnicas, depois no conselho deliberativo, até a conquista, em 2008, de uma cadeira na diretoria da associação -, a CBS Previdência assegurou a interação com uma associação que congrega mais de 367 fundos de pensão no país, possibilitando a troca e o aprimoramento de novas técnicas, novos conhecimentos e novos processos.

A conquista da Certificação ISO 9001:2000 elevou a entidade a um patamar de excelência compartilhado com apenas cerca de 10 fundos de pensão.

Sua eficiente política de gestão, além de garantir os excelentes resultados da entidade e a satisfação dos seus milhares de participantes, foi reconhecida, em 2008, por conceituadas instituições do mercado financeiro: prêmio *GazetaInveste* na categoria "Melhor Gestor de Fundo de Previdência em Multimercado do Brasil" e 1.º lugar entre as dez maiores rentabilidades totais, no ano de 2007, como resultado da pesquisa envolvendo mais de 150 dos maiores fundos de pensão brasileiros, que participaram do ranking Top Atuarial, realizado pela revista *Investidor Institucional* e publicado em junho/2008.

Essa trajetória de crescimento da entidade no âmbito do sistema de previdência levou a um outro passo fundamental: a abertura de uma filial em São Paulo, maior centro financeiro do país.

Dessa forma, além de criar uma estrutura propícia para incrementar a área de investimentos, aumentando a sua sinergia a partir da união do front office (linha de frente) com o back office (controle dos investimentos), a CBS Previdência assegurou sustentabilidade e visibilidade ao processo de prospecção de novos patrocinadores.



Planejamento e ação. Essa é a estratégia da CBS Previdência em todos os seus negócios, visando principalmente o seu crescimento.

## ♦ GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

### 4.º CICLO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS E CERTIFICAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS

Com o objetivo de garantir a adoção das melhores práticas de gestão de riscos e controles internos e, com isso, assegurar o cumprimento eficaz da Resolução CGPC n.º 13, de outubro de 2004, a CBS Previdência, anualmente, analisa de forma mais detalhada suas atividades e processos.

A 4.ª Avaliação de Riscos, realizada em setembro de 2008, envolveu todos os processos da entidade e, para a obtenção de um diagnóstico, 49 profissionais da CBS Previdência responderam 2.179 questionários de auto-avaliação, que continham 6.449 questões relativas aos controles aplicados nas 190 atividades analisadas.

Foram identificados 515 riscos, classificados em 33 tipos, agrupados em 8 categorias, mensurados de acordo com os critérios pré-definidos de impacto e frequência.

A conclusão da certificação da autoavaliação de riscos demonstrou que, das atividades testadas, 93,25% encontram-se controladas, 2,46% apresentam controle parcial e apenas 4,29% não têm controle, sendo que, para atender os dois últimos casos, foram elaborados planos de ação.

Ao implantar a certificação de controles internos, a CBS Previdência reitera o seu comprometimento com o monitoramento dos processos, com a mitigação dos riscos a eles inerentes e com a aplicação de uma metodologia adequada ao aperfeiçoamento dos controles internos.

### ELABORAÇÃO DA POLÍTICA DE CONTROLES INTERNOS

A elaboração da Política de Controles Internos da CBS Previdência foi outra grande conquista do ano de 2008. Fruto de muito empenho, dedicação e de um trabalho minucioso, este documento tem o objetivo de estruturar os princípios, comandos e re-



comendações para a construção de um ambiente adequado à identificação, monitoramento, neutralização ou minimização de riscos.

Controles internos podem ser definidos como todas as políticas adotadas com o intuito de mitigar riscos, melhorar processos e garantir que os negócios da entidade, atuais e futuros, apresentem alto grau de confiabilidade, mantendo-os em conformidade com a estrutura legal, assegurando a eficácia e a eficiência das suas operações.

Muito mais do que um documento, a Política de Controles Internos é, para a CBS Previdência, a criação de uma metodologia capaz de monitorar o processo de gestão de riscos e controles internos que, como não poderia deixar de ser, tem como objetivo final proporcionar cada vez mais tranquilidade aos seus milhares de participantes.

#### ♦ GESTÃO DA QUALIDADE

#### **CERTIFICAÇÃO ISO 9001:2000 DO NOVO ESCOPO**

Em julho de 2008, a CBS Previdência obteve a Certificação ISSO 9001:2000 em *Gestão de Benefícios Previdenciais*. O novo escopo foi certificado a partir da inclusão dos três processos que complementam o fluxo produtivo da entidade: *Gestão Atuarial*, *Gestão de Investimento* e *Gestão de Pagamentos Operacionais*.

A certificação foi realizada em conjunto com a auditoria de manutenção anual, cujo resultado foi muito elogiado pelo auditor externo da BVQI - Bureau Veritas Certification, pois não foram detectados conformidades nos processos auditados.

Essa importante conquista vem, mais uma vez, confirmar o comprometimento de toda a equipe de profissionais da CBS Previdência e representa para a entidade, que se encontra entre as melhores administradoras de benefícios previdenciários do país, o reconhecimento de uma gestão que prima pela excelência e pela satisfação de seus participantes e patrocinadores.



## **AVALIAÇÕES CORPORATIVAS SOBRE O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE**

A fim de verificar o grau de conhecimento de seus profissionais e estagiários sobre os assuntos relacionados aos seus processos internos e, ao mesmo tempo, capacitar e ampliar a visão sistêmica, a CBS Previdência realizou avaliações corporativas sobre o Sistema de Gestão da Qualidade.

A partir de treinamentos realizados em março de 2008, foi elaborado um questionário sobre o MGQ (Manual de Gestão da Qualidade) e as normas e procedimentos do Sistema de Gestão da Qualidade.

Processada de forma individualizada, através de sistema informatizado, a avaliação foi aplicada em duas etapas. Em junho, a média geral alcançada foi de 9,99 dos 10 pontos possíveis e, em dezembro, alcançou 10 pontos.

## **TREINAMENTO CORPORATIVO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE**

Para aprimorar e atualizar a sua equipe de profissionais, a CBS Previdência realizou, em março de 2008, um treinamento corporativo sobre o Sistema de Gestão da Qualidade, cujo objetivo principal foi apresentar a revisão do Manual de Gestão da Qualidade com a inclusão dos processos de Gestão Atuarial, Gestão de Investimentos e Gestão de Pagamentos Operacionais.



Visando a melhoria contínua do processo, foram revisados também as normas e procedimentos do Sistema de Gestão da Qualidade, a fim de facilitar o entendimento das atividades de controle do referido sistema.

Foram ainda reforçados os conceitos de qualidade e a forma de consulta ao portal de documentos, importante ferramenta de divulgação interna da CBS Previdência.

#### ♦ ELABORAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO PADRÃO OPERACIONAL DE ATENDIMENTO TELEFÔNICO E PESSOAL

Aumentar a satisfação dos clientes e promover a melhoria contínua são objetivos da qualidade estabelecidos pela diretoria da CBS Previdência. A criação do Padrão Operacional de Atendimento Telefônico e Pessoal é mais um recurso para atender esses objetivos, através de agilidade e precisão.

Elaborado de acordo com as mais eficazes ferramentas e técnicas de relacionamento disponíveis no mercado, o Padrão Operacional de Atendimento - ou Script de Atendimento - é um manual técnico de padronização da conduta dos atendentes nas atividades inerentes ao relacionamento com os participantes, que funciona como base de conhecimento para fornecer informações rápidas e seguras, contendo os procedimentos operacionais de gestão de benefícios, gestão de investimentos e empréstimos, manual de tratativa de reclamações, regulamentos dos planos, estatuto da CBS Previdência e demais normas, procedimentos e manuais aplicados às rotinas de atendimento.

Aliado ao script, que passou a ser utilizado a partir de junho de 2008, foi também implantado um sistema de acompanhamento para avaliar a atuação dos atendentes em relação ao padrão determinado pelo referido documento.

Esse acompanhamento é realizado de duas maneiras: através da monitoração das gravações de atendimento - já em prática - e através do "Cliente Oculto", que será implantado em 2009, a partir do preparo dos participantes que avaliarão o atendimento prestado.

Assim, é possível planejar, de forma eficaz, um programa de treinamento otimizado, aperfeiçoando os pontos identificados como "oportunidades de melhorias" e mantendo os pontos identificados como "fortes".



Com a implantação do Padrão Operacional de Atendimento Telefônico e Pessoal, a CBS Previdência garante a capacitação e o permanente aprimoramento de seus atendentes e, conseqüentemente, a satisfação dos seus milhares de participantes.

#### ♦ ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NO ATENDIMENTO - ISA

#### AÇÕES CORRETIVAS ADOTADAS NO ANO

Atendimento de excelência, com rapidez, eficiência e total segurança é um dos objetivos permanentes da CBS Previdência.

Nesse sentido foi criado, em janeiro de 2001, o ISA - Índice de Satisfação no Atendimento. Medido através de formulário de pesquisa entregue a cada participante no momento do atendimento pessoal e por amostragem no atendimento telefônico, o ISA é apurado - por meio de pesquisa realizada pela área de qualidade - com média da participação, no total de atendimentos, dos índices de satisfação de cada canal de comunicação com os participantes.

A metodologia da pesquisa - curta e direta - facilita a manifestação do participante, o que torna o ISA um dos indicadores mais relevantes para a entidade, sendo, por isso, tratado como um item de controle corporativo, o que faz com que todos sejam responsáveis pela satisfação dos participantes.

O resultado da pesquisa realizada em 2008 para avaliar o atendimento prestado nos canais de atendimento pessoal e telefônico superou a meta estabelecida e mostrou um aumento no índice de satisfação em relação ao ano de 2007.

A partir da provisão dos recursos necessários, várias ações corretivas foram implantadas ao longo do ano de 2008, com o intuito de deixar o participante ainda mais satisfeito. A principal delas foi a alteração do horário de atendimento telefônico, que passou a ser das 8 às 17 horas. Uma vez identificado um período de ociosidade a partir das 17 horas, a estratégia foi a redução de uma hora no atendimento, para a centralização de um maior número de atendentes durante os horários de maior fluxo.

Essa medida proporcionou um aumento diário de 14,29% na média de ocupação das posições de atendimento; 5,45% no total de chamadas atendidas e uma redução de



18,47% do total de desistências de chamadas. O resultado final foi um aumento de 6,40% no nível de serviço prestado ao participante.

A implantação do Padrão Operacional de Atendimento Telefônico e Pessoal e o relançamento do Auto-Atendimento com as simulações de resgate e aposentadoria - mencionados, respectivamente, nos itens Segurança e Tecnologia deste relatório - são duas outras importantes ações que contribuíram para elevar ainda mais o padrão de qualidade no atendimento da CBS Previdência.

#### ◆ **IMPLANTAÇÃO DA UNIDADE DE SERVIÇOS NA USINA PRESIDENTE VARGAS (USE-UPV)**

A partir de novembro de 2008, o participante ativo da CBS Previdência passou a contar com mais uma opção de atendimento pessoal em Volta Redonda, a USE-UPV (Usina Presidente Vargas - Companhia Siderúrgica Nacional).

Situada no prédio da FOX, na CAP 21, a atual localização da Unidade de Serviços é estratégica e facilita o acesso dos participantes, que antes precisavam se locomover até a Vila Santa Cecília para o atendimento pessoal.

A implantação da USE-UPV trouxe mais comodidade ao participante para requerer seus benefícios, uma vez que funciona junto aos atendimentos do Plano de Saúde e de Recursos Humanos da CSN.

Além disso, permitirá a reorganização dos atendimentos prestados, buscando concentrar os participantes ativos no complexo da UPV e através dos canais de atendimento telefônico e eletrônico, disponibilizando a USE-Vila para priorizar os participantes assistidos.

#### ◆ **INSTRUÇÃO SPC N.º 26/2008: RESPONSABILIDADES PARA O PARTICIPANTE E PARA A CBS PREVIDÊNCIA**

Com o objetivo de prevenir e combater os crimes de "lavagem" de dinheiro ou ocultação de bens, direitos e valores, bem como acompanhar operações realizadas com pessoas politicamente expostas e conhecer melhor o universo de participantes e operações realizadas com os mesmos, o Ministério da Previdência Social, através da Secretaria de



Previdência Complementar - SPC, publicou no Diário Oficial da União a Instrução SPC n.º 26, de 1.º de setembro de 2008.

Destaca-se também outro importante objetivo, que é exigir das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC - como a CBS Previdência - um rigoroso e permanente controle dos dados cadastrais de seus participantes, beneficiários e assistidos de plano de benefícios.

Para atender a essa normativa, a CBS Previdência montou um grupo técnico de trabalho que identificou as ações a serem implementadas. Uma delas será o recadastramento de todos os participantes ativos e assistidos da entidade, a ser realizada em 2009.

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Tornar-se parceira e co-responsável pelo desenvolvimento sócio ambiental, envolvendo seus públicos interno e externo, foi o tema principal e meta do programa de Responsabilidade Social da CBS Previdência, iniciado em julho de 2005, quando a entidade passou, também, a integrar o Núcleo Regional Sul Fluminense de Responsabilidade Social, criado e mantido pela FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro.

Meta que vem sendo cumprida ano a ano, seja na valorização de seus profissionais, na redução do consumo de papel, energia elétrica e água, na divulgação e desenvolvimento de atividades dos 8 Objetivos do Milênio ou em ações junto à Creche Santa Cecília, Feira da Primavera e outros eventos relativos à Educação Ambiental.

Em 2008, três ações merecem especial destaque: o lançamento do Programa de Preparação para Aposentadoria, o Ano Internacional do Planeta Terra e o CBS contra a Dengue.

### **♦ LANÇAMENTO DO PPA - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA**

Pesquisa realizada no ano passado, com o apoio da Abrapp - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, mostrou um crescente interesse na



adoção de programas de preparação para aposentadoria por parte das empresas que patrocinam planos de previdência para seus empregados e também no mercado em geral.

Atenta a essa tendência e compreendendo as expectativas e ansiedades pelas quais passa o indivíduo no período da pré-aposentadoria, a CBS Previdência desenvolveu o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) que, além de auxiliar a entidade no cumprimento de suas responsabilidades sociais, é uma excelente ferramenta gerencial.

Para o funcionário, o programa é uma oportunidade de obter informações específicas sobre a aposentadoria, identificar alternativas de atividades pós-aposentadoria, conhecer os recursos que a comunidade dispõe para atendimento e acompanhamento do público ao qual o aposentado está relacionado (como associações, programas específicos etc.) e discutir, com pessoas que estão vivenciando um momento semelhante, seus medos, ansiedades, sonhos e aspirações.

Com lançamento em janeiro de 2008, o programa foi desenvolvido por meio de quatro módulos bimestrais (maio, agosto, setembro e novembro), quando foram discutidos e apresentados temas diretamente ligados aos períodos de pré e pós-aposentadoria.

Realizados no Centro de Treinamento da sede da CBS Previdência (Volta Redonda/RJ), com exceção do 4.º módulo, que aconteceu na sede campestre da AAPVR - Associação dos Aposentados e Pensionistas de Volta Redonda, cada evento teve duração de quatro horas. O primeiro encontro, destinado exclusivamente aos aposentandos, aconteceu no dia 28 de maio e abordou o tema "Trabalho x Aposentadoria". O objetivo foi demonstrar, através de apresentações e dinâmicas de grupo, a importância do trabalho e da aposentadoria na vida do ser humano.





No segundo módulo, realizado no dia 6 de agosto, o tema "Saúde", direcionado aos aposentandos, informou sobre a condição de saúde e possíveis doenças características na faixa de idade pós-aposentadoria.

No dia 29 de setembro, o terceiro encontro abordou o tema "Planejamento Financeiro", apresentando conceitos básicos sobre a importância do controle financeiro para estimular o desenvolvimento de hábitos referentes ao controle mensal e formação de reserva. Na pauta, noções de planejamento financeiro e uma explanação geral sobre o Plano Milênio, da CBS Previdência.

Com o tema "Projeto para o futuro", o quarto módulo encerrou as atividades do PPA no ano de 2008 orientando os participantes no planejamento para atividades após a aposentadoria. Dentre as atividades, temas como "Saúde" e uma mesa redonda onde foi discutido com participantes aposentados o tema "As novas possibilidades na aposentadoria", englobando atividades relacionadas a cultura, novo emprego, consultorias, voluntariado, planejamento para o futuro, elaboração de projeto e de um novo conceito do grupo sobre aposentadoria.

Idealizado para os participantes da entidade e seus familiares, seguindo o conceito proposto pela Abrapp, de que os fundos de pensão não devem se limitar a garantir apenas renda ao participante aposentado, o PPA CBS Previdência cumpriu o objetivo de proporcionar a um grupo de trabalhadores a oportunidade de refletir acerca da sua condição de pré-aposentado, ajudando-o a preparar-se para vivenciar essa nova fase com mais segurança e tranquilidade.

#### ◆ ANO INTERNACIONAL DO PLANETA TERRA

Em dezembro de 2005, a Organização das Nações Unidas - ONU proclamou 2008 como o "Ano Internacional do Planeta Terra", definindo o período de janeiro de 2007 a dezembro de 2009 para a promoção de ações de caráter local, nacional, regional e internacional, com o objetivo de intensificar a divulgação da importância das Ciências da Terra na construção de uma sociedade mais segura, sadia e sustentável.

O Brasil foi um dos primeiros países a aderir à iniciativa do "Ano Internacional do Planeta Terra" e, em 25 de janeiro de 2007, promoveu o lançamento público do ANO em São Paulo, na Estação Ciência da USP, durante a inauguração da Exposição "Terra", com a



presença do Secretário Executivo da Organização Internacional e idealizador da iniciativa, Eduardo de Mulder.

Considerando o proposto pela ONU e reafirmando o seu compromisso em contribuir para o alcance dos 8 Objetivos do Milênio, a CBS Previdência, em março de 2008, lançou o seu Programa de Educação Ambiental.

Dividido em três etapas, o programa contemplou a divulgação interna do tema "Meio Ambiente"; o levantamento, através de meio eletrônico, do interesse do público interno em relação às atividades do tema; e a realização de atividades sugeridas no levantamento.

Dentre as ações e temas sugeridos, tiveram maior receptividade para serem realizados: o Dia Nacional da Água, o Dia Mundial do Meio Ambiente, a Caminhada Ecológica e a EcoZoo.

#### ♦ DIA NACIONAL DA ÁGUA

A água - talvez o recurso mais precioso que a Terra fornece à humanidade - foi tema que recebeu merecida atenção durante a ECO 92 (Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento), realizada de 3 a 14 de junho de 1992, no Rio de Janeiro.

Em dezembro do mesmo ano, a Assembléia Geral da ONU, por meio da Resolução n.º 47/193, declarou que no dia 22 de março de cada ano, desde 1993, seria celebrado o Dia Mundial da Água. No Brasil, por meio da Lei n.º 10.670, de 14 de maio de 2003, o Congresso Nacional instituiu o Dia Nacional da Água, que passou a ser comemorado juntamente à data mundial.

Em 2008, como parte das atividades propostas para a celebração da data, a CBS Previdência realizou divulgação para o público interno sobre a importância da água e o uso consciente desse recurso, que a humanidade trata como se fosse inesgotável. Além de utilizar, hoje, metade das fontes de água doce, já poluiu 50% dos rios do mundo, desconhecendo que apenas 1% de toda a água do planeta é apropriada para beber ou ser usada na agricultura, pois o restante corresponde à água salgada do mares e ao gelo dos pólos e montanhas.



Complementando essa ação, foi também distribuído material informativo sobre o "Projeto Beija Flor", criado pelo IBPI - Instituto Brasileiro de Profissionais de Indústria. Com foco na preservação e recuperação das nascentes e cursos d'água dos afluentes do Rio Paraíba do Sul, na região sul fluminense, através de atividades com escolas da rede pública de ensino, o projeto envolve também os usuários locais, nos quais desperta a consciência da microbacia que ocupam, da importância ambiental desse território e da necessidade de zelar por ele como uma unidade da Terra a ser utilizada de forma sustentável.

#### ◆ DIA MUNDIAL DO MEIO AMBIENTE

Instituído pela Assembléia da ONU em 1972, durante a 1.<sup>a</sup> Conferência Mundial de Meio Ambiente, em Estocolmo, na Suécia e, a partir de então, celebrado em todo o mundo, o dia 5 de junho há muito deixou de ser apenas assunto de ambientalistas e, hoje, serve para lembrar e chamar a atenção para a importante questão ecológica de preservação do planeta.

Nesse sentido, no dia 5 de junho, a CBS Previdência enviou e-mail para toda a sua equipe de profissionais, alertando que cuidar da vida e exercer as obrigações e direitos, zelando para que os ambientes naturais, rurais e urbanos possam ser fonte de saúde, de emprego e de qualidade de vida são questões importantes demais para que sejam lembradas somente num determinado dia do ano, merecendo ser celebradas a cada instante da vida.

#### ◆ CAMINHADA ECOLÓGICA E VISITA ECOZOO

Com a participação de um grupo de 70 pessoas, formado por funcionários, estagiários, terceirizados e familiares, a caminhada ecológica realizada no dia 13 de setembro, no Parque Natural Municipal Fazenda Santa Cecília do Ingá, cumpriu plenamente os objetivos de promover o entrosamento do grupo e a consciência da preservação ambiental, além de colaborar na divulgação da maior área verde de Volta Redonda.

O local pertence à cidade desde 1955, quando foi adquirido para o aproveitamento de seu potencial hídrico para abastecer parte do então núcleo urbano. A fim de evitar degradação ou desvio de sua finalidade, foi assinado, em 1962, um convênio com o Ministério da Agricultura para a criação do Parque Florestal Municipal, condição que permaneceu até 1988, quando foi transformada em Área de Proteção Ambiental pela Lei Orgânica do Município.



A partir de 1993, com o objetivo de produzir mudas de espécies arbóreas apropriadas para a arborização urbana, reflorestamento, contenção de encostas e recuperação de área degradada, a Coordema (Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente) integrou o Horto Municipal à Reserva do Ingá. Hoje, são produzidas no local mais de 8 mil mudas por mês, distribuídas pela prefeitura à população, associações, escolas e entidades ecológicas e comunitárias.

O Parque Natural Municipal Fazenda Santa Cecília do Ingá tem 211 hectares, sendo cerca de 90 hectares cobertos por mata atlântica nativa e trechos reflorestados. A manutenção legal da reserva está em proteger a biodiversidade dos ecossistemas dela inerentes e atuar como reguladora da qualidade do ar na região.

A visita ao Zoológico Municipal, denominada como EcoZoo-CBS, realizada em 29 de novembro, foi outro evento que possibilitou ao público interno participar de atividade fora do contexto diário da empresa e um entrosamento maior com familiares e parceiros da CBS Previdência, além do contato direto com a natureza.

O Zoológico Municipal abrange uma área total de 150.000 m<sup>2</sup>, adquirida pela Prefeitura Municipal de Volta Redonda na década de 70. Inicialmente, o local foi utilizado como Horto Florestal e, a partir de 1981, como Zoológico Municipal. Com um plantel de quase 350 espécies, composto majoritariamente da fauna silvestre brasileira, é centro de referência e abrigo para animais oriundos de doações, apreensões, vítimas de acidentes e maus tratos, recebendo uma média anual de 200 animais.





## ♦ CBS PREVIDÊNCIA CONTRA A DENGUE

Combater a aids, a malária e outras doenças constitui o 6.º Objetivo do Milênio e a causa que a Comissão de Responsabilidade Social da CBS Previdência abraçou ao lançar o projeto "CBS Contra a Dengue".

A dengue é uma doença infecciosa aguda de curta duração, de gravidade variável, transmitida principalmente pelo mosquito "Aedes Aegypti" infectado, mas também pelos "Aedes Albopictus" - mosquitos que picam durante o dia, ao contrário do mosquito comum (Culex), que pica durante a noite.

As epidemias geralmente ocorrem no verão, durante ou imediatamente após períodos chuvosos. A dengue está se expandindo rapidamente e a grande preocupação é que nos próximos anos a transmissão aumente por todas as áreas tropicais do mundo, se medidas eficientes não forem tomadas para contenção das epidemias.

Nesse sentido, a CBS Previdência, além do programa de esclarecimento para impedir o avanço da doença, investiu na confecção de "mosquitecas", uma armadilha bastante eficaz no combate ao mosquito Aedes Aegypti, criada pelo professor Maulori Cabral, da UFRJ, em parceria com pesquisadores da Fiocruz.

A "mosquiteca" é confeccionada a partir de garrafas PET, na qual os ovos descem pelos buracos da tela e ficam na parte inferior do recipiente. A tela serve de ligação entre as duas partes, não permitindo que as larvas passem para a parte superior, encerrando assim o seu ciclo de desenvolvimento.

Parte das "mosquitecas", produzidas pelo público interno da CBS Previdência, foi colocada em pontos avaliados como vulneráveis à proliferação do mosquito, no Edifício Milênio, prédio sede da entidade, e o restante dividido entre os participantes da atividade e a Creche Santa Cecília.

A ação propiciou a discussão e troca de experiência pelo grupo durante a confecção das peças, orientando sobre a gravidade da situação e a importância da participação de cada um na ação coletiva de combate ao mosquito da dengue. Além disso, ofereceu capacitação ao público interno para a confecção da mosquiteca, direcionando o reaproveitamento de material descartável, evitando assim a sua destinação incorreta.

Paulo Inácio Pereira e a "mosquiteca"



Todas as ações de Responsabilidade Social da equipe CBS Previdência estão no site da entidade: [www.cbsprev.com.br](http://www.cbsprev.com.br) .

## TECNOLOGIA

### ♦ PUBLICAÇÃO DE HOT SITES

Um recurso que a CBS Previdência vem utilizando com êxito para fomentar o acesso ao seu site e promover a interatividade dos participantes entre si e com a entidade, estabelecendo um vínculo emocional com o seu público, são os hot sites institucionais.

Consciente de seu papel social, a entidade reiterou o seu comprometimento em divulgar informações que estimulem o desenvolvimento sustentável, através das campanhas publicadas em 2008.

Iniciada no Natal de 2007, a campanha "Plante uma árvore e ajude as nossas futuras gerações", uma das ações desenvolvidas pela entidade para o Ano Internacional da Terra, é um ato simbólico que desperta a consciência real sobre a importância da preservação ambiental.

Tema do Relatório Anual de Informações 2007 da CBS Previdência, os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio estiveram também presentes na campanha de Natal 2008, onde, além de divulgá-los, a entidade mostrava o seu jeito de cumprir esses objetivos.



## RECURSOS HUMANOS

### ◆ ATINGIMENTO DE 100% DO PROGRAMA DE TREINAMENTO 2008

Com o objetivo de promover o permanente aprimoramento do quadro de pessoal e, conseqüentemente, aumentar a eficiência dos processos, a CBS Previdência desenvolve uma política de gestão que garante o mínimo de 20 horas de treinamento no ano para cada profissional da entidade.

Para os treinamentos técnicos, voltados ao desenvolvimento e aperfeiçoamento das atribuições específicas de cada cargo, foram destinadas 10 horas. As outras 10 englobam treinamentos sistêmicos, que visam aprimorar o conhecimento global e ampliar a visão dos profissionais, cujo planejamento é embasado nas estratégias da entidade, nos resultados das avaliações de risco e de competências e nas necessidades apontadas pelo setor de previdência complementar.

Por meio do programa individual de treinamento anual, implantado em 2007, os gestores avaliam as necessidades de desenvolvimento e aperfeiçoamento de cada um dos membros de sua equipe e elaboram a programação de treinamentos técnicos e sistêmicos para todo o ano.



Em 2008, o grau de aprimoramento e controle conquistados garantiu o alcance de 100% da meta estabelecida, registrando uma média 37,5 horas de treinamento por profissional.

Um treinamento que merece destaque foi o que contou com a participação dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, juntamente com os profissionais da entidade. Ministrado por instrutores altamente especializados do IDEAS - Instituto de Desenvolvimento e Estudos Aplicados à Seguridade, o curso "Agenda Crítica dos Conselhos" teve como objetivo solidificar a capacitação dos Conselheiros na identificação dos principais documentos sob a responsabilidade e competência de sua aprovação, discutir os pontos críticos e problemas mais frequentes em sua análise, além de orientar para a emissão de pareceres.

Valorizar o capital humano da CBS Previdência é um dos objetivos de sua direção e, conseqüentemente, a principal atividade da sua área de recursos humanos, que há cerca de sete anos vem desenvolvendo e implementando um conjunto de ferramentas, que mais do que capacitar, passa a integrar o patrimônio intelectual de cada profissional, melhorando seu desempenho na entidade e na vida pessoal.



LUIZ ROBERTO ROMERO GONÇALVES  
"Especialização em governança de EFPC"  
Módulo Governança: estratégias, estruturas e processos



ANDRÉA VANZILLOTTA  
"Especialização em governança de EFPC"  
Módulo Governança: tópicos estratégicos em previdência



*RiskOffice*  
*Treinamento de Controle de Risco*



*Treinamento ISO 9000*



*Treinamento Estatuto do Idoso*



*Treinamento Plano Instituidor*

## ◆ DESTAQUE PROFISSIONAL 2008

Importante projeto de gestão de recursos humanos, o prêmio "Destaque Profissional" envolve a participação de todos os profissionais da CBS Previdência, com exceção dos diretores, tanto na condição de eleitores quanto de candidatos.

Sucesso absoluto pelo 4.º ano consecutivo, esse eficiente instrumento de motivação tem como objetivo identificar e reconhecer os profissionais que se destacaram pelo entusiasmo, conhecimento técnico, qualidade dos serviços, bom relacionamento, boa comunicação, proatividade e comprometimento em sua área de atuação e na entidade como um todo.



A indicação dos candidatos é feita via "cédula de votação", distribuída nominalmente para todos os profissionais em cada uma das três etapas do processo de votação, realizadas no decorrer do ano.

Em cada etapa os eleitores podem reforçar as indicações feitas anteriormente ou indicar novos candidatos, o que provoca a observação constante de candidatos e eleitores, garantindo a escolha acertada daqueles que adotam uma postura profissional de excelência no dia-a-dia de trabalho.

Em 2008, Cláudia Pereira dos Reis, da Gerência de Controladoria, conquistou o primeiro lugar, alcançando 1.403 pontos. Ronaldo de Paiva Lima, da Gerência de Relacionamento, que havia ficado com a terceira colocação em 2007, desta vez obteve o segundo lugar, com 865 pontos. E Fábio Marzo de Oliveira, da Gerência de Administração Imobiliária, ficou em terceiro lugar, com 767 pontos.



**1.º LUGAR**  
**CLÁUDIA PEREIRA DOS REIS**



**2.º LUGAR**  
**RONALDO DE PAIVA LIMA**



**3.º LUGAR**  
**FÁBIO MARZO DE OLIVEIRA**

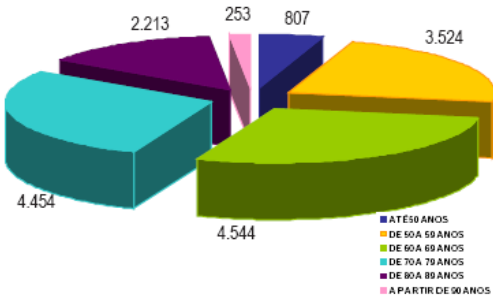


♦ **CBS PREVIDÊNCIA EM NÚMEROS**

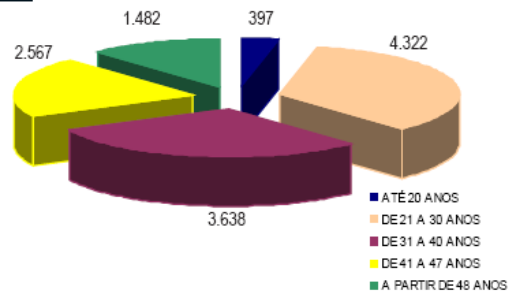


### DISTRIBUIÇÃO DOS PARTICIPANTES POR IDADE

#### INATIVOS

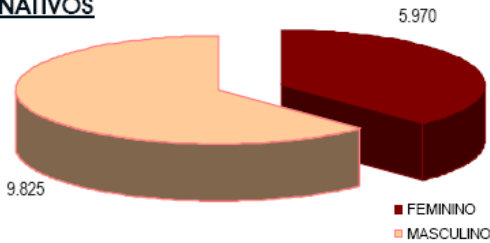


#### ATIVOS

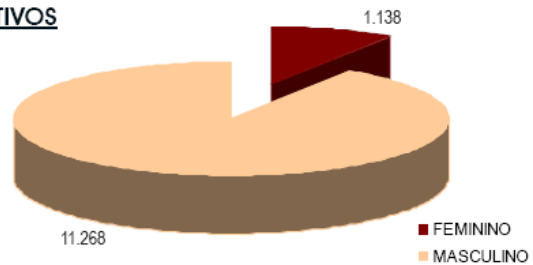


### DISTRIBUIÇÃO DOS PARTICIPANTES POR SEXO

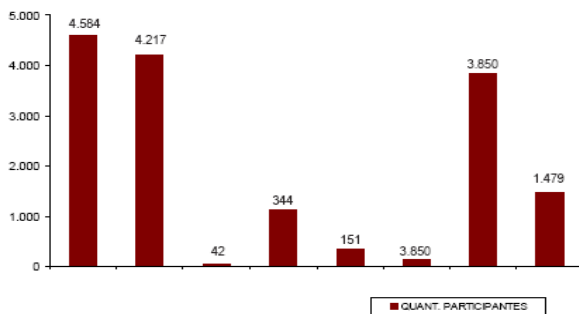
#### INATIVOS



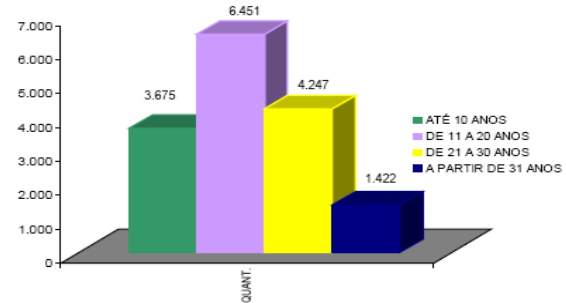
#### ATIVOS



### DISTRIBUIÇÃO DOS PARTICIPANTES POR TIPO DE BENEFÍCIO



### TEMPO DE RECEBIMENTO DE BENEFÍCIO NA CBS PREVIDÊNCIA



REGIÃO	QUANTIDADE PARTICIPANTES
CENTRO-OESTE	0,10%
NORTE E NORDESTE	0,24%
SUL	8,12%
SUDESTE	91,54%

**Edgar Silva Grassi**  
 Analista Contábil  
 CRC- 1SP261198/P-1

**Ivete dos Santos Ferreira**  
 Contadora  
 CRC-RJ 049.398/O-0