

MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA



2ª Edição – 12/2009

MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	4
2.	OBJETIVO	4
3.	IDEAIS CORPORATIVOS.....	5
3.1	COMPORTAMENTO	5
3.2	FOCO NOS PARTICIPANTES, ASSISTIDOS E PATROCINADORES.....	5
3.3	FOCO NO RESULTADO	6
3.4	AGENTES DE GOVERNANÇA	7
3.4.1	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	7
3.4.2	CONSELHO DELIBERATIVO	8
3.4.3	CONSELHO FISCAL	8
3.4.4	DIRETORIA EXECUTIVA	9
3.4.5	OUTROS AGENTES DE GOVERNANÇA	10
3.4.5.1	COMITÊS	10
3.4.5.2	AUDITORIA INDEPENDENTE	11
3.4.5.3	CONSULTORIA ATUARIAL.....	11

4.	ÉTICA E CONFLITO DE INTERESSES	12
4.1	MODELO DE GESTÃO.....	13
4.2	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE.....	13
4.3	SISTEMA DE CONTROLE INTERNO	16
5.	COMPROMISSOS	16
5.1	PRINCÍPIOS E VALORES	16
5.2	ATITUDES	17
5.2.1	ADMINISTRADORA DE INVESTIMENTOS.....	17
5.2.2	PRESTADORA DE SERVIÇOS.....	18
5.2.3	GESTORA DE RECURSOS	18
5.2.4	RECURSOS HUMANOS.....	18
5.2.5	INFRAESTRUTURA	19
5.2.6	AMBIENTE DE TRABALHO	19
5.2.7	ATENDIMENTO ÀS NORMAS E LEGISLAÇÃO.....	19

1. INTRODUÇÃO

Este Manual de Governança descreve os principais conceitos, princípios e procedimentos adotados pela CBS Previdência, que demonstram como acreditamos e praticamos Governança Corporativa.

Entendemos que Governança Corporativa é a adoção de princípios, regras e práticas de gestão, controles internos e governança capazes de possibilitar o pleno cumprimento do objetivo da entidade. Conceitos e mecanismos de governança empresarial auxiliam no exercício das funções dos responsáveis pelos rumos da entidade, trazem mais eficiência na tomada de decisões em um contexto competitivo complexo, melhoram o relacionamento com o mercado de capitais e os órgãos reguladores e aumentam os interesses dos participantes.

Os princípios e valores da entidade são elementos diferenciadores e refletem toda a sua preocupação com a sociedade. Assim, adotando boas práticas de governança corporativa e fazendo da transparência na gestão e na prestação de contas os pilares da administração da entidade, não visamos adotar apenas uma série de regras impostas, mas sim prover uma administração mais justa, que engloba os interesses das diversas partes desse complexo sistema: patrocinadores, participantes, assistidos, empregados, fornecedores, credores, investidores, estado e sociedade.

Governança Corporativa refere-se às regras que governam a estrutura da entidade e ao exercício de poder e controle dos negócios. Nesse contexto são de fundamental importância as práticas, decisões e o relacionamento entre Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal, Diretoria e auditoria independente, com a finalidade de otimizar os seus desempenhos.

Os diversos estudos apresentados demonstram que uma administração competente, aliada à adoção das boas práticas de governança, como os princípios de transparência e de prestação de contas, pode gerar valor e se tornar um diferencial para a entidade.

2. OBJETIVO

Para alcançar padrões de excelência em nossas atividades e aprimorar o relacionamento com patrocinadores, participantes, assistidos, empregados, fornecedores, credores, investidores, estado, sociedade e outros interessados, são objetivos a serem alcançados pela CBS Previdência com a edição do seu Manual de Governança:

- √ administração de excelência;
- √ ganho de eficiência na gestão das despesas e dos recursos;
- √ aumento da satisfação de seus participantes, assistidos e patrocinadores;

- √ cumprimento das exigências de órgãos reguladores;
- √ garantia do cumprimento da missão;
- √ comunicação mais efetiva.

3. IDEAIS CORPORATIVOS

Missão: “Buscar a satisfação dos participantes, assistidos e patrocinadores, por meio da administração eficaz e responsável dos passivos e ativos da entidade.”

Visão: “Ser reconhecida como uma das melhores administradoras de planos de benefícios do país.”

3.1 Comportamento:

Para cumprir a missão proposta e realizar as expectativas em relação à atuação eficaz e responsável, declaramos que conduzimos nossas atividades, nossos relacionamentos (internos e externos) e a gestão propriamente dita baseados nos princípios e valores descritos em nosso Código de Ética e destacados os seguintes compromissos:

- √ orientar as ações de forma profissional, ética e transparente;
- √ manter a integridade e sigilo das informações dos participantes, assistidos e patrocinadores;
- √ atender aos requisitos dos participantes, assistidos e patrocinadores, assimilando efetivamente os conceitos da política da qualidade;
- √ promover a melhoria contínua de nossos processos;
- √ definir os procedimentos de trabalho e o cumprimento dos padrões e normas.

3.2 Foco nos participantes, assistidos, patrocinadores e comunidade

Os órgãos estatutários da CBS Previdência zelam para que os requisitos determinados pela lei, normas e regras sejam obedecidos com a necessária confiabilidade e confidencialidade, garantindo os direitos dos patrocinadores, participantes e assistidos, aqui considerados os ativos, autopatrocinados, beneficiários, pensionistas, vinculados, consignatários, designados, aposentados, dependentes e, também, os relacionamentos com terceiros: prestadores de serviços, fornecedores e locatários.

A administração da entidade assegura que as necessidades e expectativas dos participantes, assistidos e patrocinadores são determinadas, convertidas em requisitos e atendidas de forma a obter a satisfação dos mesmos, considerando:

- √ necessidades dos participantes, assistidos e patrocinadores através de pesquisas quanto ao atendimento, com sugestões e recomendações, atendimento via Autoatendimento e Atendimento Telefônico (Call Center);
- √ planejamento da qualidade através de Programa de Preparação para Aposentadoria e Programa de Responsabilidade Social, visando atender aos objetivos da CBS Previdência;
- √ disponibilização de canais de notícias previdenciárias, especialmente por meio de jornal virtual, divulgação dos relatórios de Rentabilidade dos Investimentos, Demonstrativos Contábeis, Relatório Anual de Informações e portal CBS - (www.cbsprev.com.br) - e outras informações relevantes.

É responsabilidade de todos atentar para o atendimento das necessidades e expectativas dos participantes, assistidos e patrocinadores.

Na CBS Previdência estamos permanentemente centrados no interesse de nossos participantes, assistidos e patrocinadores, reconhecendo que agregar valor e qualidade aos nossos serviços deve ser resultado permanente do nosso trabalho.

3.3 Foco no Resultado

A Diretoria Executiva da CBS Previdência acredita, incentiva e contribui para que a gestão esteja focada em resultados. No planejamento estratégico, os projetos e indicadores de desempenho são estabelecidos em diferentes níveis (estratégico, tático e operacional), envolvendo todos os empregados na elaboração daqueles que são relacionados às suas respectivas gerências.

A sistemática de motivação e envolvimento do empregado está vinculada às metas do planejamento estratégico e ao pagamento do bônus por resultado (remuneração variável), que garante a bonificação dos profissionais em função das metas atingidas.

Esse processo mostra claramente as relações de interdependência e sinergia e os desafios de cada componente do processo, ajudando no entendimento das necessidades de associação, reconhecimento e auto-realização do ser humano.

Para tanto, a fixação dos resultados é feita de maneira participativa, encorajando a co-responsabilidade e a criatividade de todos.

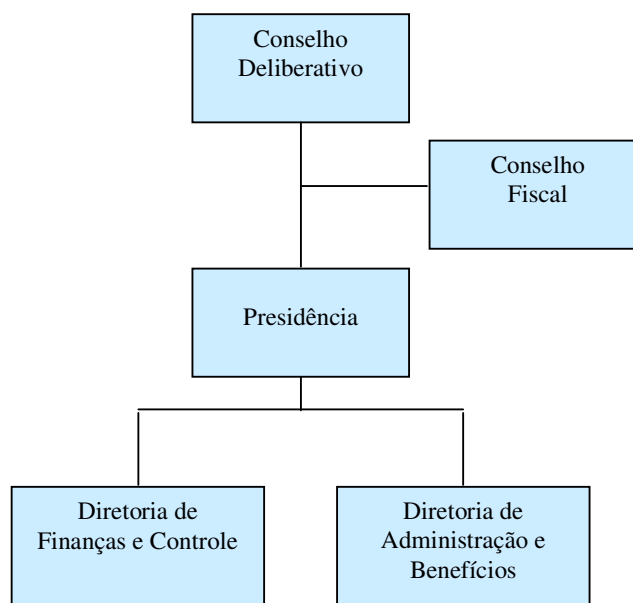
A CBS Previdência cuida para que o sistema de monitoração e controle possa ajudar a consecução dos resultados, evitando as frustrações causadas pelos fracassos. A fixação de resultados e o sistema de controle enfatizam a passagem "do discurso à prática" ou "das intenções às ações", tornando as realizações o foco dos negócios.

Todo esse processo tem como base uma filosofia participativa, que tem como consequência a necessidade do exercício da negociação e a administração de conflitos, quer seja entre os líderes e colaboradores, quer seja entre os pares.

3.4 Agentes de Governança

3.4.1 Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional implantada para dar cumprimento à missão, considerando as regras definidas pela legislação pertinente, assim como normativos internos e valores, princípios, comportamentos e modelos de gestão adotados é a seguinte:



3.4.2 Conselho Deliberativo

O Conselho Deliberativo é o órgão de deliberação e orientação superior da CBS Previdência, ao qual incumbe estabelecer as diretrizes e políticas a serem observadas pelo Conselho Fiscal no exercício de suas funções estatutárias e pela Diretoria Executiva, empregados e prestadores de serviços.

O Conselho Deliberativo é responsável por consensar propósitos estratégicos para os negócios e a gestão da entidade, alinhados às expectativas dos participantes, assistidos e patrocinadores, exercendo o acompanhamento e a avaliação dos resultados apresentados.

Os membros do Conselho Deliberativo devem espelhar, no exercício de suas atividades, os seguintes compromissos:

- √ constante busca pelos mais altos patamares de integridade pessoal e pelo alinhamento com os valores da entidade;
- √ permanente atualização técnica, capacitando-se à análise e ao entendimento de relatórios contábeis, financeiros, atuariais e outros necessários ao bom desempenho profissional;
- √ dedicação de tempo suficiente para atender adequadamente às demandas da entidade, sempre envidando seus melhores esforços para a perfeita realização das atividades inerentes às funções que exercem na entidade;
- √ zelo pelo bom relacionamento entre os órgãos estatutários, contribuindo, de forma equânime e transparente, para o desempenho eficiente de suas funções;
- √ guarda de sigilo e preservação de informações privilegiadas, assim consideradas no âmbito da entidade.

3.4.3 Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é o órgão estatutário responsável pela fiscalização da entidade e por zelar pela sua gestão econômico, financeira e atuarial, podendo valer-se do auxílio da auditoria externa e do patrocinador principal, se necessário, para o melhor exercício das suas atribuições.

O Conselho Fiscal deverá emitir parecer sobre as Demonstrações Contábeis Consolidadas em tempo hábil para envio das mesmas à apreciação do Conselho Deliberativo, de forma a serem cumpridos os prazos estabelecidos pelo órgão governamental competente.

Entre outras atividades, compete aos membros do Conselho Fiscal da CBS Previdência:

- ✓ manifestar-se, no mínimo, sobre a execução orçamentária, as hipóteses e premissas atuariais, os investimentos, a Gestão de Riscos e os Controles Internos, emitindo, pelo menos semestralmente, pareceres expressando a sua opinião;
- ✓ fiscalizar a gestão da Diretoria;

- ✓ fiscalizar os atos dos administradores e verificar o cumprimento de seus deveres legais e estatutários;
- ✓ monitorar o cumprimento das recomendações das auditorias e consultorias;
- ✓ apresentar ao Conselho Deliberativo matéria que considere relevante para a entidade e seus participantes.

3.4.4 Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é o órgão de administração e gestão da CBS Previdência, cabendo-lhe cumprir e fazer cumprir o estatuto, os regulamentos dos planos de benefícios, as instruções e os demais atos baixados pelos órgãos competentes da sua administração.

A Diretoria Executiva da CBS Previdência (Presidência, Diretoria de Finanças e Controle e Diretoria de Administração e Benefícios) declara seu compromisso com a gestão e os demais órgãos de governança. Mantém o seu comprometimento e o envolvimento ativo através do estabelecimento, implementação e manutenção de um Sistema de Gestão da Qualidade eficiente e eficaz, onde os recursos necessários são previstos e providos, com prioridade de atender os objetivos planejados.

O comprometimento e o envolvimento com a gestão da qualidade são demonstrados através de ações como:

- ✓ definição do Planejamento Estratégico Anual e os consequentes Planos de Ação;
- ✓ conhecimento do sistema de gestão adotado;
- ✓ comunicação dos valores praticados no sistema de gestão;
- ✓ participação em projetos de melhoria, procurando métodos, soluções e produtos;
- ✓ avaliações de desempenho de processos, através de reuniões gerenciais para prestação de contas;
- ✓ avaliações da satisfação de participantes, assistidos e patrocinadores;
- ✓ definições de metas com monitoramento por indicadores de desempenho;
- ✓ diálogo contínuo com os demais órgãos de governança, de forma equânime e transparente.

A Diretoria Executiva da CBS Previdência está comprometida em garantir a efetividade através de:

- ✓ melhoria contínua de seus processos e produtos;
- ✓ capacitação e aperfeiçoamento da sua equipe de profissionais;

- √ cumprimento dos requisitos legais e estatutários;
- √ geração de indicadores de performance voltados para resultados e tendências, elaborados a partir de metas acordadas;
- √ busca de soluções mais indicadas aos seus participantes, assistidos e patrocinadores;
- √ satisfação das necessidades e expectativas dos participantes, assistidos e patrocinadores com rentabilidade consistente.

3.4.5 Outros Agentes de Governança

3.4.5.1 Comitês

Os comitês são formas de atuação diferentes das estruturas hierárquicas de linha que, dada a sua flexibilidade de composição, podem resolver os problemas de segregação de funções e conflito de interesses, garantindo uma atuação de boa governança.

Essas estruturas devem ser formalizadas e regulamentadas por documentos internos aprovados por órgão competente, com definições claras de suas atribuições, subordinação, composição e duração.

Os Comitês deverão auxiliar os Conselhos e a Diretoria Executiva no desempenho de suas funções e responsabilidades, normalmente sem poder de deliberação.

A entidade conta com a colaboração dos seguintes Comitês, com suas respectivas atribuições:

- **Comitê Financeiro** – Avaliar a Política de Investimento da CBS Previdência, a ser elaborada pela Diretoria Executiva e aprovada pelo Conselho Deliberativo. Avaliar a estratégia de investimento da entidade, observando os parâmetros para alocação dos recursos. Avaliar os limites operacionais dos agentes de risco e acompanhar a execução da estratégia de investimento estabelecida.
- **Comitê de Ética** – Propor as alterações que julgar necessárias para atualização/aprimoramento do código de ética, determinando as ações para a divulgação e disseminação do Código de Ética na entidade. Avaliar e deliberar sobre casos de violação do Código de Ética, deliberar sobre dúvidas e dilemas éticos, debater e esclarecer dúvidas de interpretação do texto do Código de Ética.

- **Comitê de Desenvolvimento de Planos Previdenciais** – Analisar os planos previdenciais vigentes, de modo a propor à Diretoria alterações que venham a incrementar a relação custo/benefício por eles proporcionada, bem como mantê-los enquadrados na legislação. Analisar outras normas e regulamentos de interesse da Diretoria Executiva.
- **Comitê de Comunicação** – Desenvolver, acompanhar e atualizar permanentemente a campanha de divulgação anual da CBS Previdência, envolvendo todos os assuntos relativos aos seus participantes, bem como as comunicações internas aos seus empregados.
- **Comitê de Comercialização do Sider Shopping Center** – Faz, juntamente com a administradora contratada, o gerenciamento do Sider Shopping Center – SSC, no que se refere à definição de políticas de gestão, ingresso e saída de lojas comerciais e respectivas negociações com os lojistas, no que tange a aluguel, resperata, cessão de direito de uso e comissionamento de comercialização.

3.4.5.2 AUDITORIA INDEPENDENTE

O Auditor Independente é responsável pelo exame das demonstrações contábeis da entidade, considerando em seus trabalhos as práticas adotadas no Brasil e as normas de auditoria editadas, principalmente, pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e o Instituto Brasileiro de Contadores (IBRACON), dos dados atuariais dos planos de benefícios e da Política de Investimentos praticada pela entidade, verificando se estão em conformidade com as normas legais e estatutárias.

A auditoria deve verificar se os processos de Gestão de Riscos e Controles Internos estão de acordo com os objetivos e necessidades da entidade.

O objetivo da auditoria das demonstrações contábeis da entidade é permitir ao auditor independente expressar, através de parecer, sua opinião sobre as demonstrações contábeis e se as mesmas representam adequadamente a posição patrimonial e financeira da Entidade, se os resultados de suas operações e fluxos financeiros estão de acordo com a determinação da Secretaria de Previdência Complementar (SPC) e alinhadas com as práticas contábeis adotadas no Brasil.

3.4.5.3 CONSULTORIA ATUARIAL

Em essência, o objetivo da entidade é pagar benefícios previdenciais. Para atendimento deste objetivo, a ciência atuarial e o atuário assumem papel de grande relevância.

Por meio da adoção de premissas ou hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras, adequadas às características do conjunto de participantes e aos respectivos regulamentos dos planos de benefícios, o atuário avalia a solvência e o equilíbrio atuarial dos planos, ou seja, sua capacidade de honrar os compromissos presentes e futuros de pagamento de benefícios.

O principal estudo realizado pelo atuário para mensurar esses compromissos é a avaliação atuarial. Nela são determinados, sobretudo:

- O *plano de custeio*, em que se estabelece o nível de contribuição necessário à constituição das reservas garantidoras de benefícios, fundos, provisões e à cobertura das demais despesas, em conformidade com os critérios fixados pelo órgão regulador e fiscalizador; e
- O *valor atual dos compromissos presentes e futuros* dos planos de benefícios para com a massa de participantes na data da avaliação.

Ao final do processo de avaliação atuarial, o atuário elabora o Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial – DRAA, concomitantemente com a emissão de parecer atuarial sobre a solvência e o equilíbrio atuarial de cada plano de benefícios.

Além da avaliação atuarial periódica, outro valiosíssimo instrumento que está sendo utilizado na gestão estratégica dos planos de benefícios é o Asset Liability Management, mais conhecido pela sigla ALM, que em síntese visa o “casamento” do ativo e do passivo dos planos de benefícios.

Com a queda dos juros, ganha importância uma nova visão de gestão atuarial, integrada à Política de Investimentos da entidade. O atuário passa a ter que melhor interagir com as áreas de alocação de recursos e de gestão de riscos, já que será necessária maior exposição da entidade em investimentos de risco, para garantir a cobertura das obrigações.

Também é compromisso do atuário verificar, permanentemente, a aderência das hipóteses atuariais ao perfil da massa dos participantes dos planos de benefícios administrados pela entidade.

4. ÉTICA E CONFLITO DE INTERESSES

O Código de Ética reúne os princípios gerais a serem observados pelos administradores e empregados da CBS previdência, em suas ações profissionais e sociais, refletindo:

- √ padrão ideal de comportamento e os valores a serem compartilhados por todos, dentre os quais destacam-se a honestidade, a justiça, a cordialidade, a transparência, a pontualidade e a legalidade;
- √ os compromissos inerentes ao ramo de atuação da entidade - a previdência complementar;
- √ compromisso do bom relacionamento com os participantes, assistidos, patrocinadores, órgãos administradores, reguladores e fiscalizadores e toda sociedade.

O Código de Ética da CBS abrange:

- √ condução das atividades, cumprimento da legislação e normas específicas;
- √ responsabilidades específicas e condutas não aceitáveis para administradores e empregados;
- √ relacionamento com terceiros;
- √ brindes, presentes e outras cortesias;
- √ doações;
- √ propriedade intelectual;
- √ proteção do patrimônio da entidade;
- √ conduta diante de dúvidas ou dilemas éticos;
- √ comitê de ética - composição e atribuições.

4.1 Modelo de Gestão

4.2 Sistema de Gestão da Qualidade

O Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) foi certificado pela norma NBR ISO 9001:2008 no escopo Gestão de Benefícios Previdenciais. Os processos orientados aos participantes, assistidos e patrocinadores são Gestão de Benefícios e Gestão de Investimentos, e os processos suporte são Compras, Contratos, Recursos Humanos, Recursos Tecnológicos, Orçamento, Atuarial e Pagamentos Operacionais, devidamente orientados pelo processo Gestão da Qualidade e avaliados pela Auditoria Interna do Sistema de Gestão da Qualidade.

O SGQ objetiva aumentar a satisfação dos participantes, assistidos e patrocinadores, por meio da sua efetiva aplicação, incluindo processos para sua melhoria contínua e a garantia de conformidade com os requisitos regulamentares aplicáveis.

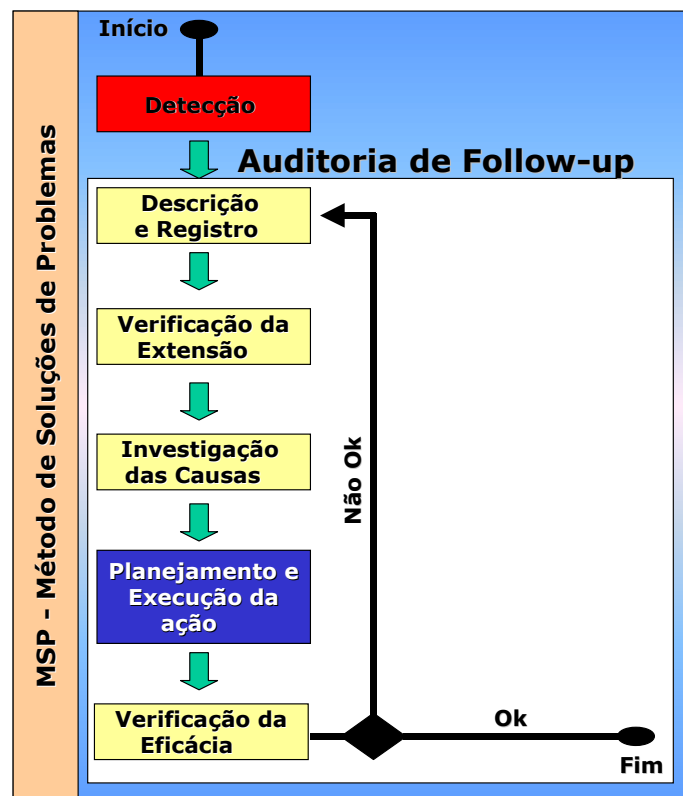
Nesse contexto, reconhecendo a importância do Sistema, a Diretoria Executiva estabeleceu uma Política da Qualidade, que reflete as intenções e diretrizes globais da entidade, relativas à qualidade:

“Adotar como compromisso a satisfação dos participantes, assistidos, patrocinadores, profissionais e comunidade, tendo como base o planejamento, a melhoria contínua dos processos e o cumprimento das obrigações estatutárias e regulamentares”.

Além da Política da Qualidade, os Objetivos da Qualidade são essenciais para o sucesso na implantação do SGQ. Eles estão definidos pela Diretoria Executiva em conjunto com os gerentes, para assegurar o atendimento aos requisitos para realização dos serviços prestados pela CBS Previdência. Visando a melhoria do SGQ da CBS Previdência, toda não-conformidade observada deve ser descrita conforme estabelecido nas normas e procedimentos. Ações corretivas ou preventivas propostas devem ser definidas e implementadas com o objetivo de evitar as ocorrências de não-conformidades e corrigi-las ou melhorar o desempenho do sistema.

Os Objetivos da Qualidade são: aumentar a satisfação dos participantes, assistidos e patrocinadores, promover a melhoria contínua, maximizar a rentabilidade dos investimentos e compromisso com a responsabilidade social.

A sistemática do procedimento de Tomada de ação corretiva/preventiva definido pela CBS Previdência é descrita a seguir:



4.3 Sistema de Controle Interno

Em conformidade com a Resolução CGPC n.º 13, de 01 de outubro de 2004, foi iniciado na CBS Previdência o projeto de gestão de riscos e controles internos, com a aplicação da metodologia CSA, ou seja, autoavaliação de controles. Essa metodologia destaca o conhecimento de cada gestor no processo e identificação de riscos e controles. Em função disso, como já vem sendo visto, a CBS Previdência cuida de atender aos dispositivos da Resolução.

Todas as ações adotadas em decorrência da Resolução CGPC n.º 13 têm como objetivo a padronização dos processos executados pela entidade e a adoção de controles mais eficientes para a minimização dos riscos inerentes a esses processos. Atribui ainda ao fundo de pensão e aos órgãos de administração e de governança eventualmente existentes a responsabilidade de desenvolver uma cultura interna que enfatize e demonstre a importância dos controles internos a todos os níveis hierárquicos.

Certamente que este sistema, como todos os demais, não garante a perfeição. Eles apenas sinalizam a existência de um processo estruturado em busca de uma melhoria contínua. O objetivo da CBS Previdência é alcançar padrões de excelência em suas atividades, aprimorando seu relacionamento com todos os agentes relevantes, a fim de cumprir integralmente as normas estatutárias e regulamentares.

É notória a preocupação da Resolução CGPC n.º 13 com os controles internos enquanto agente capaz de identificar, avaliar, controlar e monitorar permanentemente os riscos aos quais as EFPC estão sujeitas, com atenção no tripé formado por:

- √ segurança econômico-financeira e atuarial dos planos de previdência;
- √ acesso dos participantes e assistidos às informações relativas à gestão do fundo;
- √ proteção dos interesses desses mesmos participantes e assistidos.

5. COMPROMISSOS

5.1 Princípios e Valores

A CBS Previdência tem plena convicção de que, para atingir a sua missão, deve agir de forma correta e transparente com seus empregados, participantes, assistidos, patrocinadores, órgãos reguladores e fiscalizadores, fornecedores, prestadores de serviços, governo e toda a sociedade, consolidando sua imagem de entidade transparente e confiável.

Princípios:

√ **Compromisso**

A CBS Previdência tem o compromisso com a qualidade dos benefícios e serviços por ela prestados, com o melhor atendimento e com o bem-estar de seus participantes e assistidos.

√ **Integridade**

A CBS Previdência garante que todas as suas ações são planejadas e executadas de acordo não apenas com as normas legais, mas também com a ética e a moral que regem o dia-a-dia das pessoas e das instituições.

√ **Respeito**

A CBS Previdência é pautada no respeito às pessoas, à vida e à liberdade, bem como na responsabilidade, compartilhada por todos, pelo crescimento de seus profissionais e pelo equilíbrio do patrimônio de seus participantes e assistidos.

Valores

- √ Credibilidade;
- √ Transparência;
- √ Competitividade;
- √ Sustentabilidade;
- √ Excelência operacional;
- √ Atendimento diferenciado.

5.2 Atitudes

5.2.1 Administradora de Investimentos

A atuação da CBS Previdência como administradora de investimentos é buscar sempre a melhor rentabilidade nos investimentos, para fazer face às exigências atuariais, respeitando a Política de Investimento anualmente elaborada pela Diretoria Executiva da entidade e aprovada pelo Conselho Deliberativo. É considerado o risco-retorno, perseguindo os *benchmarks* estabelecidos, visando atender as exigências de cada plano de benefícios previdenciários.

5.2.2 Prestadora de Serviços

Como prestadora de serviços a CBS Previdência busca prestar serviços com excelência, procurando superar as expectativas dos participantes, assistidos e patrocinadores e obter a melhoria contínua dos planos de benefícios.

5.2.3 Gestora de Recursos

A identificação das necessidades de recursos é efetuada pelo responsável da área, a partir dos objetivos traçados pela Direção, fazendo o levantamento das necessidades de treinamento e implementações de Ações Corretivas, Ações Preventivas e da necessidade apontada em projetos de melhoria ou outras fontes.

Esses recursos identificados são avaliados permanentemente pela diretoria e, quando aprovados, são disponibilizados de acordo com as prioridades estabelecidas, considerando o grau de aderência das práticas.

Consideram-se como recursos: humanos, tecnológicos, infraestrutura, ambiente de trabalho, terceirizados, financeiros.

5.2.4 Recursos Humanos

A valorização do capital humano da CBS Previdência é um dos principais objetivos da empresa e, conseqüentemente, a principal atividade da área de Recursos Humanos.

Para garantir o alcance desse objetivo, a CBS Previdência está alinhada às melhores práticas de gestão de recursos humanos do mercado, reconhecendo a fundamental importância da sua equipe de profissionais para a manutenção e competitividade da entidade, para o cumprimento da sua missão, visão e diretrizes organizacionais.

Sua atuação é pautada na aplicação de ferramentas de recursos humanos voltadas para a atração, valorização e retenção de talentos, desenvolvimento técnico e sistêmico, além de incentivo e do apoio à qualidade de vida do seu quadro de profissionais.

Podemos destacar algumas ações e benefícios oferecidos pela entidade:

Ginástica laboral, Profissional Destaque e Sua Idéia Vale Ouro.

Benefícios:

Plano de saúde, seguro de vida/funeral, Plano odontológico, creche, bolsa de estudo, vale refeição/alimentação, auxílio-alimentação, uniforme, Plano de Previdência e bônus por resultados.

5.2.5 Infraestrutura

Com relação à infraestrutura tecnológica, a CBS Previdência conta com equipamentos e softwares que atendem às necessidades operacionais da entidade, encontrando-se nas condições adequadas de uso e funcionamento, garantidos por manutenções preventivas e corretivas efetuadas pela equipe de Tecnologia da Informação. Tais recursos estão dispostos de forma a garantir o fluxo de trabalho racional, visando uma melhor produtividade, assim como os acessos às funções de sistemas estão adequados às atividades de responsabilidade dos cargos.

5.2.6 Ambientes de Trabalho

Os ambientes de trabalho foram projetados para proporcionar o conforto e a segurança necessários ao bom desempenho dos profissionais envolvidos nos processos.

Buscam atender as necessidades da área de trabalho através de móveis ergonômicos, ambiente refrigerado e tecnologias avançadas. A CBS Previdência possui sistemas de informação integrados, que facilitam o desenvolvimento das tarefas e garantem a confiabilidade das informações.

5.2.7 Atendimento às Normas e Legislação

A gestão da entidade deve nortear-se pelo respeito à legislação e normas aplicáveis, ao Estatuto e a todos os dispositivos de caráter interno devidamente aprovados. Os principais instrumentos legais e normativos a serem seguidos estão contidos em:

- √ Resoluções, portarias, instruções e atos normativos baixados pela Secretaria de Previdência Complementar, pelo Conselho de Gestão da Previdência Complementar, pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil.
- √ Estatuto da Entidade;
- √ Regimento Interno;
- √ Regulamentos dos Planos de Benefícios da Entidade;
- √ Código de Ética;
- √ Manual da Gestão da Qualidade;
- √ Manual de Governança Corporativa;
- √ Normas Gerais dos Processos.

FRANCISCO JOSÉ G. PADILHA
PRESIDENTE E DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO E BENEFÍCIOS

RICARDO JOSÉ M. C. ESCH
DIRETOR DE FINANÇAS E CONTROLE

Volta Redonda, dezembro de 2009
Diretoria Executiva



Rua 25-A nº153 – Vila Santa Cecília - Volta Redonda - Rio de Janeiro/RJ - 27-260-160 - 0800 268181 - cbsprev@csn.com.br - www.cbsprev.com.br