

**BALANÇO SOCIAL
PETROS**

10



SUMÁRIO

	CARTA SOCIAL	5
1	PERFIL	6
2	GOVERNANÇA CORPORATIVA	10
	ENTREVISTA <i>Luís Carlos Fernandes Afonso</i>	12
3	GESTÃO DE ATIVOS	14
	ENTREVISTA <i>Carlos Fernando Costa</i>	26
4	GESTÃO DE SEGURIDADE	28
	ENTREVISTA <i>Maurício França Rubem</i>	40
5	GESTÃO ADMINISTRATIVA	42
	ENTREVISTA <i>Newton Carneiro da Cunha</i>	50
6	MODELO DE BALANÇO SOCIAL	52

CARTA SOCIAL

Ao elaborar o Balanço Social, a Petros tem o objetivo de organizar neste documento práticas que demonstrem a preocupação e o empenho em exercer suas atividades minimizando impactos socioambientais.

Nossas decisões, sejam administrativas, financeiras ou sociais, geram impactos diretos para os nossos participantes e colaboradores, podendo indiretamente atingir também à sociedade. O desafio de todas as organizações no mundo é que suas atividades gerem impactos socioambientais positivos e que compensem os efeitos negativos.

Em nossa atuação, oferecemos previdência complementar a um número cada vez maior de trabalhadores. Realizamos investimentos para obter o melhor retorno possível e garantir o pagamento de benefícios futuros, sempre visando um investimento responsável. Valorizamos a diversidade e reconhecemos nossos colaboradores, lutando contra qualquer tipo de discriminação no ambiente interno de trabalho.

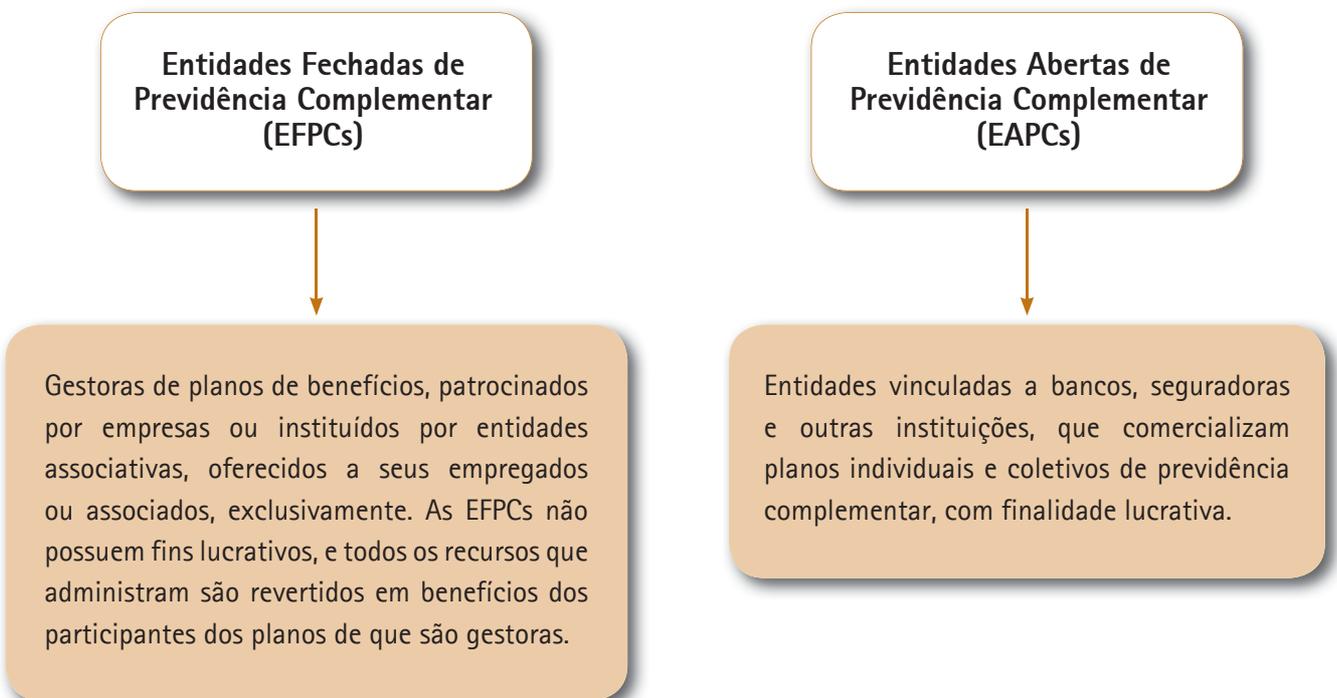
Esse é o compromisso da Fundação com um mundo sustentável e uma sociedade mais justa. O Balanço Social da Petros evidencia nossas boas práticas, mas também nos aponta melhorias necessárias para avançarmos cada vez mais neste processo.

Este documento apresenta a Petros no contexto geral da Previdência Complementar, seus números financeiros, administrativos e de seguridade. Você está convidado a conhecer as atividades sociais desenvolvidas pela nossa instituição visando à qualidade de vida e à interação dos participantes. Assim como as ações voltadas para o bem-estar de seus colaboradores. Nesta edição você confere também as entrevistas com o presidente e os três diretores, que falam sobre os avanços de suas respectivas áreas. Então, tenha uma boa leitura!

A Diretoria Executiva

A Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros é uma entidade fechada de previdência complementar e tem por finalidade o desenvolvimento e a administração de planos de benefícios complementares aos da Previdência Social. Eles são oferecidos aos trabalhadores das empresas e entidades que os patrocinam ou instituem, com o objetivo de promover o seu bem-estar social.

A aplicação e o enraizamento de princípios e práticas socialmente responsáveis norteiam a gestão da Fundação e também sua relação com a sociedade. A evolução da entidade e da sociedade introduz novas oportunidades e desafios que demandam a melhoria contínua dos conceitos e processos de gestão e a revisão permanente daqueles princípios e práticas.



Regulação da Previdência Complementar Fechada

Órgãos de regulação e fiscalização

Conselho Nacional da Previdência Complementar (CNPC): tem a função de regular o regime de previdência complementar operado pelas EFPCs. Ele é presidido pelo Ministro da Previdência e composto por representantes do Poder Público, das EFPCs, dos seus patrocinadores e instituidores e dos seus participantes e assistidos (total de oito membros).

Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc)¹: entidade de fiscalização e supervisão das atividades das EFPCs e de execução das políticas para o regime da previdência complementar fechado. Instituída em 2009, em substituição à Secretaria da Previdência Complementar (SPC), Previc possui autonomia administrativa financeira, com quadro de pessoal e orçamento próprios.

¹ Previc – Superintendência Nacional de Previdência Complementar, autarquia instituída em 2009, em substituição à SPC (Secretaria de Previdência Complementar), que era órgão do Ministério da Previdência Social.

Evolução da Previdência Complementar Fechada no Brasil (2006-2010)

- ▶ Quantidade total de participantes ativos e assistidos: crescimento de 9,0% no período.
- ▶ Carteira de Investimentos do conjunto das entidades: evolução de 52,7% no período.

A evolução das EFPCs se manifesta, sobretudo, no aprimoramento de seus instrumentos de gestão e governança e dos seus mecanismos de controle internos e externos, que proporcionam maior garantia para a gestão dos planos de benefícios e investimentos. São exemplos os Investimentos Socialmente Responsáveis a transparência, a ética, a incorporação de princípios e práticas de Responsabilidade Socioambiental na gestão, entre outros

1.1 A Petros

A Petros tem status de pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, com autonomia financeira e administrativa. Sua sede está localizada no Rio Janeiro, e tem postos de atendimento em Santos, Salvador e Aracaju. Em dezembro de 2010 a força de trabalho da Petros era composta por 679 trabalhadores, sendo 497 empregados, 150 contratados, 12 estagiários e 20 jovens aprendizes.

Em dezembro de 2010 a Fundação administrava 46 planos de benefícios (29 patrocinados e 17 instituídos), vinculados a 57 patrocinadoras e 85 instituidoras. A Petros é a segunda maior EFPC em número total de participantes (144 mil) e de ativos de investimento (R\$ 52,6 bilhões).

MISSÃO

"Oferecer produtos e serviços, com foco em seguridade, adequados às expectativas de seus participantes, patrocinadoras e instituidores, geridos com eficácia, transparência e responsabilidade social".

VISÃO

"Ser uma entidade multipatrocinada de produtos de seguridade, reconhecida pela sociedade como líder no mercado por sua competência e eficácia."

Os princípios e práticas da responsabilidade socioambiental (RSA) e as boas práticas da governança corporativa são parâmetros fundamentais na gestão da Petros. O compromisso com a RSA, constante do Plano Estratégico 2008-2012 da Fundação, deve orientar sua gestão em suas diversas áreas de atuação e relacionamento. A Missão da Petros também contempla as expectativas dos instituidores, o que fortalece seu compromisso com a segurança e qualidade de vida dos participantes dos planos que administra.

A visão reforça o multipatrocínio e expressa a compreensão de que nele reside o futuro da Fundação como entidade gestora de planos de benefícios de previdência complementar.



1.2 Estrutura e Funcionamento

A alta direção da Petros é composta por três instâncias: os Conselhos Deliberativo e Fiscal e a Diretoria Executiva.

Conselho Deliberativo:

- ⇒ Órgão máximo da estrutura organizacional.
- ⇒ Define políticas de gestão: Planos de Benefícios; Investimentos; Planejamento; Administração.
- ⇒ Composto por seis membros titulares e respectivos suplentes.
- ⇒ Composição paritária entre representantes das patrocinadoras (indicados) e dos participantes (eleitos).
- ⇒ Presidente: Representante da patrocinadora principal.

Conselho Fiscal:

- ⇒ Órgão de controle interno.
- ⇒ Averigua a aderência das práticas de gestão da Fundação:
 - ✓ às determinações dos órgãos reguladores;

- ✓ às políticas definidas pelo Conselho Deliberativo;
 - ✓ ao Estatuto da Fundação;
 - ✓ aos regulamentos dos Planos de Benefícios.
- ⇒ Composto por quatro membros titulares e respectivos suplentes.
- ⇒ Composição paritária entre representantes das patrocinadoras (indicados) e dos participantes (eleitos).
- ⇒ Presidente: o mais votado entre os representantes dos participantes.

Diretoria Executiva:

- ⇒ Órgão de administração geral da Petros.
- ⇒ Elabora e submete à apreciação e aprovação do Conselho Deliberativo políticas de gestão: Políticas de Investimento, Orçamento, Regulamentos dos Planos de Benefícios, etc.
- ⇒ Cumpre e executa as políticas estabelecidas pelo Conselho Deliberativo.
- ⇒ Composto por um Presidente e três diretores: Financeiro e de Investimento, Seguridade e Administrativo.
- ⇒ Por determinação estatutária, dois diretores devem ser obrigatoriamente participantes de um dos planos de benefícios administrados pela Petros.

A composição paritária dos conselhos e a exigência estatutária de que dois dos quatro Diretores sejam participantes de um dos planos administrados pela Fundação indicam o caráter participativo da sua gestão.

Estrutura de apoio à Diretoria Executiva

- ⇒ Composição: vinte órgãos de 1ª linha: Gerências Executivas, Assessorias e Secretaria Geral.
- ⇒ Coordenação: Gerentes Executivos subordinados diretamente às Diretorias, das respectivas áreas de atuação.

1.3 Comitês Gestores e Comitês de Investimento

Os Comitês Gestores são uma exigência do Estatuto da Petros para cada plano de benefícios sob sua administração. Eles são constituídos por representantes das patrocinadoras ou instituidores e da Petros. Os Comitês de Investimento são compostos por representantes das patrocinadoras, dos participantes e da Petros. A composição desses comitês reforça o caráter participativo da gestão da Petros (**Quadro 1**).

QUADRO 1: Comitês Gestores e de Investimentos da Petros	
COMITÊS	FINALIDADE
Comitês Gestores	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de controle, assessoramento e acompanhamento da gestão de ativos e de seguridade dos planos. • Principal: Comitê Gestor de Seguridade do Plano Petros – COMGEP.
Comitês de Investimentos	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: assessorar a gestão de recursos dos planos administrados pela Fundação. • Principal: Comitê de Investimentos – COMIN.

Lei 6.435 de 15/07/1977 → instituiu e regulamentou o Sistema Fechado de Previdência Complementar (SFPC).

Regulamentação atual do SFPC → moderna e firme. Prevê instrumentos mais ágeis, transparentes e técnicos de orientação e fiscalização da gestão das EFPCs.

2.1 Instrumentos legais vigentes de Governança Corporativa das EFPCs

Legislação

- ✓ **Lei Complementar 108/2001:** define a relação entre as organizações públicas e as EFPCs que patrocinam.
- ✓ **Lei Complementar 109/2001:** define o que são, quais os objetivos, qual a estrutura e quais são as regras de funcionamento das entidades de previdência complementar fechadas e abertas.
- ✓ **Resolução 3.792/2009 do Conselho Monetário Nacional (CMN):** define as diretrizes de aplicação dos recursos administrados pelas EFPCs, fixando os limites de aplicação e concentração dos ativos de investimentos dos planos administrados pelas entidades.
- ✓ **Resolução 13/2004 do Conselho Gestor da Previdência Complementar (CGPC)²** - dispõe sobre os princípios, regras e práticas de governança e gestão de controles internos a serem observados pelas EFPCs.
- ✓ **Guia Previc – Melhores Práticas em Fundos de Pensão.**

Os conceitos e princípios de boa Governança praticados pela Petros estão consolidados em um conjunto de instrumentos de gestão, periodicamente reavaliados e revistos, incorporando os ajustes necessários para maior adequação a seus objetivos, à evolução dos processos internos e às transformações da realidade interna e externa da entidade. Esse arcabouço normativo é atualizado periodicamente e encontra-se organizado, hierarquizado e acessível a todos os empregados no Sistema de Normatização da Petros – SNP.

Ouvidoria

A Ouvidoria dispõe de empregados com a função específica de atender aos que a procuram, com garantia de sigilo, disponibilidade de tempo e possibilidade de acesso aos diversos segmentos da instituição. Relatórios e reuniões sinalizam à Direção da Entidade o atendimento para todos os participantes dos planos que administra.

Entre 2006 e 2010, a Ouvidoria atendeu a 13.448 solicitações, das quais cerca de 58,5% relacionadas a aposentadorias e pensões.

² O CGPC foi substituído pelo Conselho Nacional da Previdência Complementar (CNPC), praticamente com a mesma atribuição de regular a previdência complementar fechada e a mesma composição.

2.2 Gerenciamento de Riscos

Evolução da Gestão de Riscos e Controles

A Resolução CGPC nº 13/2004 motivou a alta direção da Petros a implementar um Projeto de Gestão Integrada e Descentralizada de Riscos e Controles, sob a coordenação das Gerências de Compliance e de Controle, em nível corporativo. Sua completa implementação ocorreu no início de 2010.

Objetivo: estabelecer um processo contínuo de identificação, avaliação, controle e monitoramento dos riscos que impactam os objetivos de negócio da Petros, atendendo às disposições legais.

Forma de articulação e condução: implementação da Metodologia de Gestão Integrada e Descentralizada de Riscos e Controles, suportada por um Sistema de Gestão de Riscos desenvolvido internamente.

Escopo do Projeto: 44 (quarenta e quatro) processos entre os 50 (cinquenta) mapeados; 235 (duzentos e trinta e cinco) subprocessos para análise e elaboração do mapa de riscos e controles.

Resultados da implantação do Projeto de Gestão Integrada e Descentralizada de Riscos e Controles, no período 2003 a 2010:

Itens monitorados: 3.097

Itens realizados: 7.087

Em 2010, a Petros elaborou a **Política de Governança Corporativa e de Gestão de Riscos e Controles Internos**, com o objetivo de *"Estabelecer os princípios para Gestão de Riscos de Conformidades Legais e Operacionais, Controles e Governança Corporativa da Petros, de modo a assegurar o cumprimento de seus objetivos"*.

Princípios e Valores da Política: a) Transparência; b) Conservadorismo; c) Prudência; d) Ética; e) Gestão Participativa; f) Equidade; g) Responsabilidade e prestação de contas.

Governança Corporativa (de acordo com a Política): *Conjunto de compromissos de gestão e práticas de relacionamento dos órgãos estatutários com participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores, fornecedores de produtos e serviços, autoridades e outras partes interessadas, estruturado dentro de uma adequada e clara divisão de responsabilidades, garantido por um ambiente de controles e normas formalizadas.*



"A boa notícia é que o Brasil passa por um crescimento econômico, mas desta vez, inclusivo"

LUÍS CARLOS FERNANDES AFONSO

CRESCIMENTO ECONÔMICO COM INCLUSÃO FORTALECE A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA

Um ciclo virtuoso envolve os fundos de pensão e o desenvolvimento do País. O setor contribui efetivamente para o crescimento da economia brasileira e vários investimentos importantes contam com a participação dos fundos. Essa condição é favorecida pela própria natureza de administrar patrimônio com segurança e transparência a longo prazo.

Luís Carlos Afonso, presidente da Petros, diz que também é responsabilidade dos fundos de pensão contribuírem para que um crescente de trabalhadores tenham um plano de previdência complementar. "Temos conseguido montar estruturas financeiras de investimen-

tos que dão segurança, previsibilidade e rentabilidade para o patrimônio do participante e, ao mesmo tempo, contribuem para desenvolver o País. Se desenvolvem o País, nos garantem não só retorno, como também mais produção, mais emprego e conseqüentemente mais trabalhadores que podem se tornar participantes".

▶ INOVAR NOS INVESTIMENTOS EXIGE ANTECIPAÇÃO

Os fundos precisam se preparar para um ambiente de redução gradual e contínua de taxa de juros. A

composição de investimentos deve atingir as metas atuariais para honrar todos os compromissos. A Petros vem se preparando há algum tempo para isso tanto na mudança da carteira de investimentos como na preparação de profissionais. "A redução das taxas de juros é boa para o País, mas nos faz buscar outros investimentos que não só títulos públicos, o que aumenta o grau de risco".

Afonso diz que administrar uma carteira de um fundo de pensão é muito mais complexo do que um fundo de investimentos de um banco, por exemplo. "Precisamos ter um olhar muito atento para a perspectiva do País. Quanto mais a gente consegue antecipar bons investimentos, maior a nossa capacidade de capturar ganhos".

▶ OPORTUNIDADES DE SOBRA

O executivo afirma que os investidores brasileiros têm saído de aplicações financeiras e estão investindo em produção, buscando ativos reais. Apesar do maior esforço para conseguir rentabilidade, há um ganho real para os fundos de pensão. O novo caminho de investimentos dá muito mais garantias à perenidade das entidades que administram previdência complementar.

O País já passou por outras fases de crescimento econômico, mas sem desenvolvimento. Era um crescimento não-inclusivo e que gerava concentração de renda, opina Afonso. "Hoje, é muito mais fácil fazer uma previsão de crescimento da previdência e de aumento de participantes".

Segundo ele, investidores, tanto do exterior como brasileiros, veem a nossa economia muito mais saudável. "Atualmente o País está muito mais regrado do ponto de vista legal e de marcos regulatórios. Nas últimas crises, nosso sistema financeiro se mostrou muito mais estável, resistente e maduro."

▶ PETROS: UM BOM EXEMPLO

Durante os anos de existência, a Petros consolidou-se como referência no setor de previdência complementar fechada. "Hoje quando se fala em previdência, a Fundação sempre é citada como um exemplo, seja pelos bons investimentos como também pela seguridade. Somos pioneiros no multipatrocínio e tenho certeza que vamos nos consolidar ainda mais".

A Petros está enfrentando a importante tarefa de fortalecer a previdência. Entre os objetivos estão oferecer um atendimento cada vez melhor e eficiente. As condições do País favorecem oportunidades para expansão da previdência tanto em número de participantes quanto nos investimentos. Afonso esclarece que não dá mais pra investir sem estar preocupado com a melhoria do bem-estar do cidadão brasileiro. "Não se faz isso por benevolência, é uma condição para este crescimento".

Investir em previdência não é como investir em uma aplicação financeira. As expectativas de quem deposita a confiança em um plano de previdência estão voltadas para o longo prazo. Mais do que obter altas taxas de rentabilidade, os participantes dos fundos de pensão precisam ter a garantia de que o patrimônio dos planos será suficiente para o pagamento de benefícios lá na frente, no momento da aposentadoria. "É muita responsabilidade cuidar do patrimônio que é confiado a nós durante anos e anos da vida. Quando o trabalhador faz um plano de previdência, ele quer uma vida tão digna durante a aposentadoria quanto a que tinha na ativa".

LUÍS CARLOS AFONSO é presidente da Petros e foi diretor Financeiro e de Investimentos de 2008 a 2010. Ele participou das principais mudanças no perfil de investimentos da Fundação.

3.1 Evolução da carteira de investimentos

A Resolução 3.792 do Conselho Monetário Nacional (CMN), de 24/09/2009, estabeleceu nova composição da carteira de investimentos das EFPCs. O referido normativo introduziu o segmento de investimentos estruturados – composto pelas aplicações em fundos de investimentos em participação (*private equity*) e em empresas emergentes (*venture capital*) – e os fundos de investimentos imobiliários. A carteira de investimentos da Fundação registrou R\$ 55,6 bilhões ao término de 2010. Sua composição, de acordo com a determinação do CMN, é apresentada na tabela 1³.

Carteira de investimentos	Em R\$ (milhões)	Distribuição %
Renda Fixa	29.703,5	53,4%
Renda Variável	20.153,8	36,2%
Investimentos Estruturados	3.068,6	5,5%
Imóveis	1.512,6	2,7%
Operações com Participantes	1.209,7	2,2%
TOTAL	55.648,2	100%

3.2 Investimentos socialmente responsáveis (ISR)

As perspectivas de médio e longo prazo da economia brasileira refletem-se na gradativa trajetória de queda da taxa de juros real, que em 2010 oscilou em torno de 6%⁴. A partir desse cenário, a rentabilidade dos investimentos e, conseqüentemente, o alcance da meta atuarial da Petros são desafios da gestão que requerem uma diversificação dos investimentos da Fundação.

Investimentos diversificados estão relacionados diretamente a maiores graus de risco, como atividades produtivas, renda variável e títulos de renda fixa privados. Para gerar rentabilidades consistentes e sustentáveis no longo prazo, a Petros adota critérios socialmente responsáveis na seleção de seus ativos.

Os investimentos socialmente responsáveis realizados pela Petros são compostos por ativos que adotam os critérios de responsabilidade socioambiental descritos nas Políticas de Investimentos tanto na seleção quanto na administração dos ativos. No final de 2010, os investimentos socialmente responsáveis da Fundação totalizaram R\$ 27,1 bilhões, cerca 48,8% da carteira total na mesma época (tabela 2).

³ De acordo com a classificação de 2009, os Fundos de Investimentos em Participações e os em Empresas Emergentes integravam o segmento de renda variável, e os Fundos de Investimentos Imobiliários faziam parte da Carteira de Participações Imobiliária.

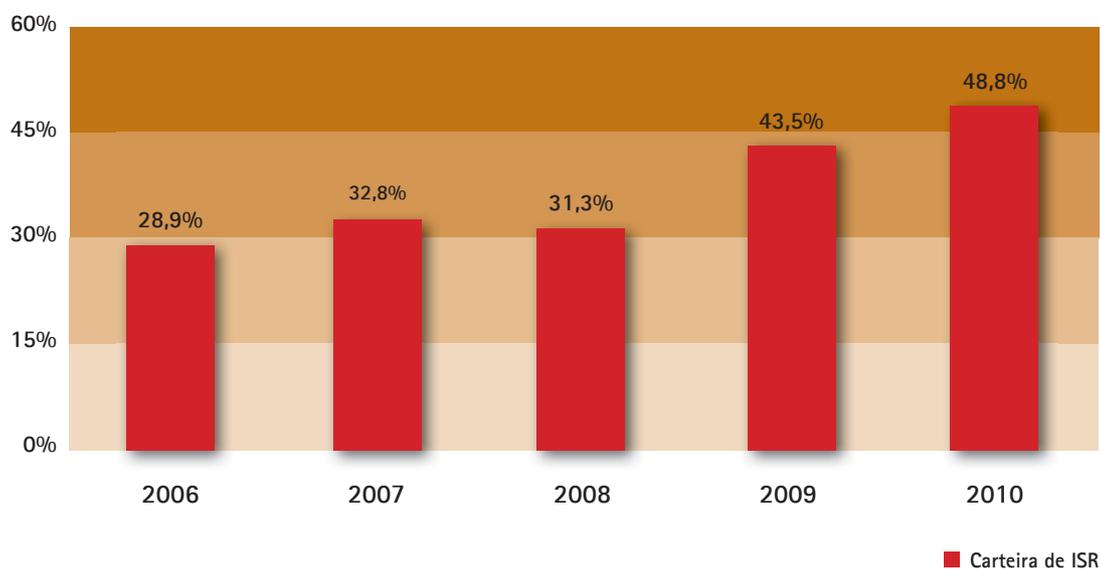
⁴ A perspectiva para o cenário econômico brasileiro é positiva. Entende-se que, apesar de possíveis movimentos de curto prazo, a trajetória da taxa de juros continua sendo de queda/manutenção em termos reais frente aos níveis observados no passado.

TABELA 2: Investimentos da Petros com critérios de Responsabilidade Social

Segmento	2010	
	Valor (R\$ milhões)	% da carteira
Renda Fixa	3.240,4	10,9%
Renda Variável	18.864,6	93,6%
Investimentos Estruturados	3.045,4	99,2%
Imóveis	783,3	51,8%
Operações com Participantes	1.209,7	100,0%

A evolução dos investimentos que adotam critérios socialmente responsáveis ao longo dos anos indica a importância do compromisso da Petros com o desenvolvimento sustentável, com justiça social e preservação do meio ambiente, sem prejuízo da rentabilidade de longo prazo de seus investimentos (gráfico 1). Também são considerados, nas decisões de investimento, os Princípios de Investimento Responsável (PRI)⁵, da ONU.

GRÁFICO 1: Evolução da participação dos ISR na Carteira Total de Investimentos

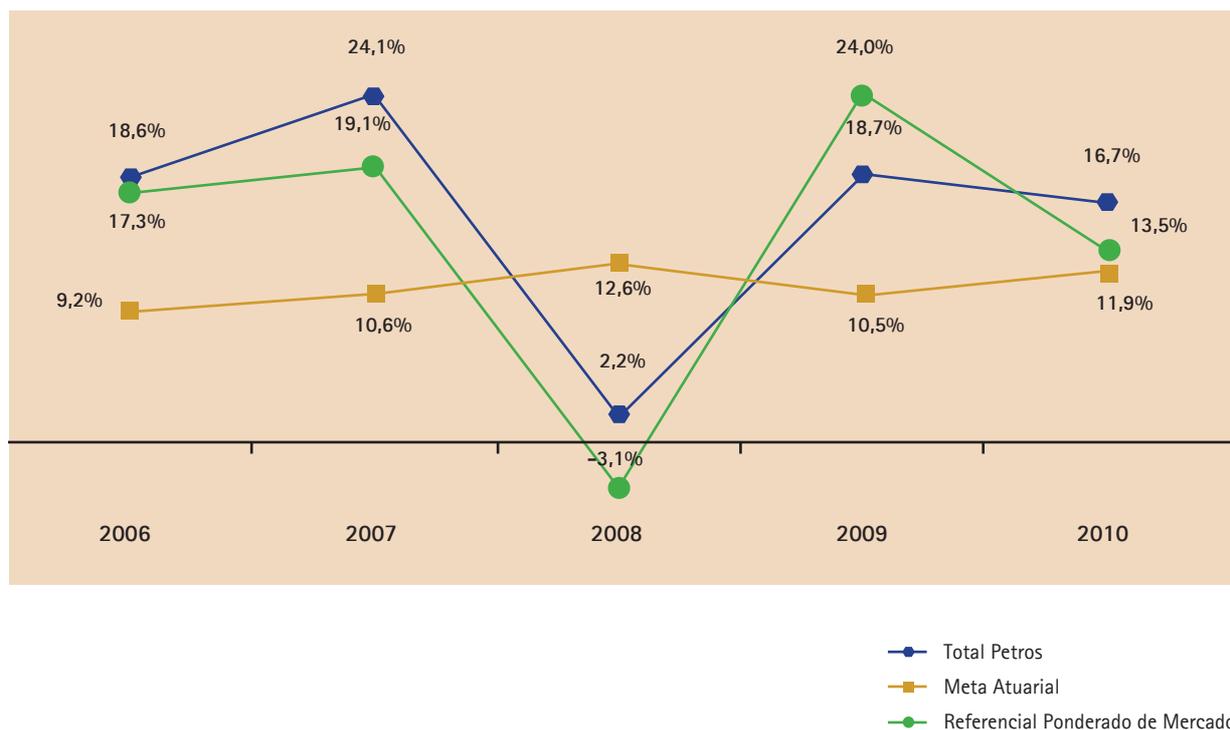


⁵ (PRI = *Principles of Responsible Investment*).

Desempenho da Carteira de Investimentos

A rentabilidade acumulada dos investimentos em 2010 alcançou 16,7%, superando a meta atuarial (11,9%)⁶ e o referencial ponderado de mercado⁷ (13,5%). Os resultados auferidos na gestão dos investimentos indicam que a Fundação – com exceção de 2008, devido à crise financeira internacional – obteve ao longo dos últimos anos rendimentos acima das metas atuariais, ampliando a garantia de cumprir os compromissos assumidos com os participantes (gráfico 2).

GRÁFICO 2: Rentabilidade Anual dos Investimentos – 2006 a 2010



⁶ A meta atuarial estabelecida pelo Conselho Deliberativo da Petros representa a taxa de variação do IPCA nos últimos 12 meses mais 6% (seis pontos percentuais).

⁷ O referencial ponderado de mercado corresponde aos *benchmarks* de cada classe de ativos definidos nas políticas de investimentos, ponderados pelo valor alocado nestas classes.

As rentabilidades por plano se diferenciam em função da distribuição dos investimentos de cada um dos planos administrados pela Petros (tabela 3). Planos mais maduros, que acumulam maiores patrimônios, possuem carteiras de investimentos mais diversificadas, refletindo-se em rentabilidades mais elevadas em relação aos planos mais novos. Predominantemente, os planos de contribuição definida e contribuição variável têm os investimentos alocados em renda fixa. Dessa forma, os retornos são similares à valorização dos ativos de renda fixa da carteira consolidada da Fundação.

TABELA 3: Rentabilidade dos planos de previdência administrados pela Petros (%)

Planos	2010
Plano Petros do Sistema Petrobras	16,8%
Plano Petros PQU	24,0%
Plano Petros BRASKEM	9,6%
Plano Petros Ultrafertil	24,0%
Plano Petros Copesul	21,0%
Plano Petros LANXESS (ex-Petroflex)	24,0%
Plano Petros NITRIFLEX/DSM	24,0%
Plano Petros-2	9,6%
Plano Gasprev	8,7%
Plano Prevfiea	7,9%
Plano Petro RG	6,3%
Plano Liquigás	2,8%
Plano Sulgasprev	1,9%
Plano Prev-Estat	10,2%
Plano CRCprev	8,0%
Plano Previtália	7,4%
Planos de contribuição definida e contribuição variável*	10,3%

(*) Os planos de contribuição definida e variável relacionados a seguir possuem quase a totalidade dos ativos investida em renda fixa e registraram a mesma rentabilidade em 2010: Plano Repsol YPF, Plano Cachoeira Dourada, Plano Concepa, Plano Quattor (ex-PQU), Plano DBA, Plano Transpetro, Plano AleSAT, Plano IBP, Plano Triunfo Vida, Plano Simeprev, Plano CopesulPrev, Plano IBA, Plano CulturaPrev, Plano SinMed/RJ, Plano Sanasa, Plano CROPrev, Plano Manguinhos, Plano FIEPEPrev, Plano CRAPrev, Plano TermoPrev, Plano ANAPARPREV, Plano ADUANAPREV, Plano Unimed BH, Plano Unimed Cooperado, Plano PTAPREV, Plano PREVITEL, Plano PREVFIEPA, Plano TBG, Plano FENAJPREV e Plano PREVICONTAS

3.3 Carteira de Participações Mobiliárias

A partir da publicação, em 24 de setembro de 2009, da Resolução 3.792 do Conselho Monetário Nacional que dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar, foram efetuadas alterações na classificação dos ativos que compõem a Carteira de Participações Mobiliárias, de forma a adequá-los às exigências da legislação.

Os Fundos de Investimentos em Participações constituídos por participações em empresas de capital fechado, denominados *private equity* e os fundo de investimentos em empresas emergentes, denominados *venture capital*, foram alocados no segmento "Investimentos Estruturados".

A Carteira de Participações Mobiliárias é formada por ativos de renda variável com perspectiva de valorização no longo prazo. A participação no capital das empresas pode ser de forma direta ou indireta, conforme a seguir:

- Direta ▶ através de aquisição direta, via BM&FBOVESPA ou Leilão Público de ações;
- Indireta ▶ através de veículos de fundos de investimento; ou
- Sociedades de Propósito Específico – SPEs⁸ ▶ empresas formadas para financiamento de projetos.

Ressalte-se que fazem parte dos preceitos que norteiam as decisões da Petros sobre os investimentos de longo prazo, além da rentabilidade e do retorno do capital, as boas práticas de Governança Corporativa e os princípios de Sustentabilidade Social adotados pelas empresas alvo.

Após a decisão favorável sobre o investimento, a Petros, na qualidade de acionista, faz acompanhamento sistemático observando:

- o cumprimento pelas empresas investidas das Boas Práticas de Governança Corporativa e Princípios de Sustentabilidade Social; e
- nas Sociedades em que os princípios de Governança e Sustentabilidade ainda não foram totalmente implementados, a Petros, por intermédio de sua Gerência de Participações Mobiliárias, envia esforços, junto à Administração da Companhia, para total implementação dos princípios e incentiva melhorias dos já existentes.

Nas empresas em que a Petros indica nomes para compor o Conselho de Administração ou Fiscal (firmado em Acordo de Acionistas ou conforme a Lei 6404/79 – Lei das Sociedades Anônimas), os conselheiros indicados, além das atribuições que competem aos seus cargos, observam e incentivam a adoção e implementação dos princípios supramencionados.

⁸ Tradicionalmente, as SPEs são utilizadas para grandes projetos de engenharia, com ou sem a participação do Estado como, por exemplo, na construção de usinas hidroelétricas, redes de transmissão ou nos projetos de Parceria Público Privadas (PPP), ainda recentes no Brasil.

3.3.1 Ações em participação

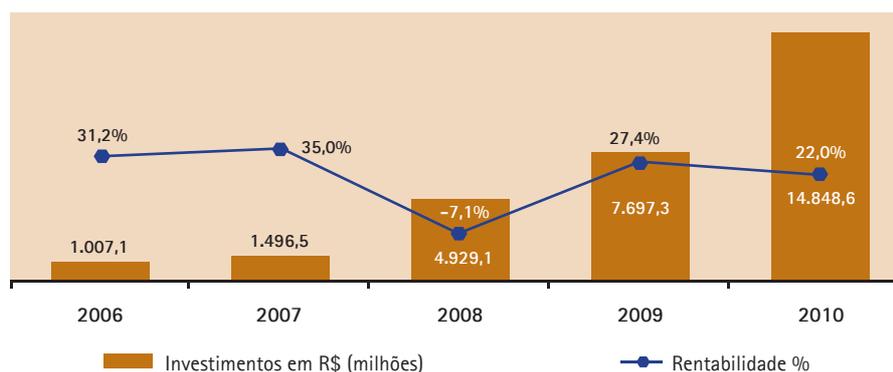
A Carteira de Ações em Participação, no final do exercício de 2010, totalizou R\$ 14,8 bilhões, representando cerca de 27,0% do patrimônio da Fundação (tabela 4). Em 2010, devido à grande valorização dos ativos da carteira e à aquisição de novas ações, os investimentos diretos em ações apresentaram crescimento de cerca de 100% em relação a 2009.

TABELA 4: Carteira de Ações em Participação – dezembro/2010			
Empresas	(R\$ milhões)	Empresas	(R\$ milhões)
ALL América Latina UNT	378,542	Invitel Legacy ON	0,082
Brasil Ecodiesel ON	28,776	Itausa PN	3.089,787
BRF - Brasil Foods ON	2.343,941	JBS ON	237,045
Braskem ON	34,071	Litel ON ⁽¹⁾	0,001
Coelce PNA	83,983	Litel PNA ⁽¹⁾	0,002
Coteminas ON	13,949	Log-In Logística ON	122,047
Coteminas PN	6,621	Lupatech ON	137,856
CTX Participações ON	28,534	Marcopolo PN	100,366
Estacionamento Cinelândia ON	2,514	Newtel ON ⁽¹⁾	2,286
Eucatex PN	8,826	Parapanema ON	188,887
Fiago ON	0,311	Petrobras ON	914,341
Fras-le ON	44,070	Petrobras PN	604,665
GTD ON	1,441	Romi ON	101,734
GTD PN	1,340	Telebras PN ⁽²⁾	0,288
Iguatemi ON	339,663	Telebras Recibo PN ⁽²⁾	7,602
Inepar Energia ON	2,798	Telesp ON ⁽²⁾	0,126
Inepar Energia PNA	4,820	Telemar Participações ON	573,882
Invepar ON	217,402	Totvs ON	52,829
Invepar PN	434,804	Carteira Ativa II (Mellon) - FIA ⁽³⁾	4.738,396
TOTAL (R\$ milhões): 14.848,627			

(1) Patrimônio líquido; (2) Valor contábil; (3) Fundo detentor de ações da Vale.

Nos últimos anos, a carteira de ações em participação cresceu a taxas superiores ao total dos investimentos da Petros, destacando-se os últimos três anos (gráfico 3).

GRÁFICO 3: Evolução do Valor e da Rentabilidade das Ações em Participação



As práticas de governança corporativa e responsabilidade socioambiental na carteira de ações em participação são acompanhadas segundo critérios descritos nas Políticas de Investimentos da Petros (quadros 2 e 3). Essas práticas visam à valorização dos investimentos da Fundação associada à proteção dos acionistas minoritários e à preocupação socioambiental.

QUADRO 2: Critérios para Avaliação da Aderência às Boas Práticas de Governança Corporativa na Carteira de Participações em Empresas (2010)

ASSUNTO	TEMA INDICADOR
Propriedade	Transparência quanto à distribuição acionária, concentração e influência dos controladores e acionistas, ações em circulação (maior <i>free float</i>).
Acionistas	Votação e Assembléia Geral, direito dos acionistas (<i>Tag Along, Drag Along</i>), proteção do valor dos acionistas, dispositivo de Quorum Qualificado para matérias específicas.
Conselho de Administração	Estrutura (tamanho, tempo de mandato e número de conselheiros independentes), independência em relação à Diretoria Executiva (não acúmulo de funções entre conselheiros e diretoria), papel e desempenho, dispositivos que fortaleçam a participação de acionistas minoritários na eleição dos membros do Conselho de Administração (adoção de voto múltiplo).
Gestão / Diretoria	Estrutura e independência, relacionamento (com acionistas, Conselho Fiscal, Conselho de Administração, auditores e investidores, entre outros), políticas de remuneração e de sucessão (diretoria e conselheiros), responsabilidade e prestação de contas.
Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria e Auditoria Externa	Prestação de contas, Conselho Fiscal permanente "turbinado" / Comitê de Auditoria, critérios de escolha dos auditores externos, relatórios de auditoria externa.
Informações Públicas (Transparência)	Apresentação aos analistas do mercado de ações, publicação de relatórios sociais e ambientais, divulgação de informações relevantes, qualidade das informações não-financeiras, listagem no novo mercado ou nos níveis de governança corporativa da bovespa, canais de divulgação e qualidade das informações (site de RI, acessibilidade à Diretoria de RI), disponibilização de manual para participação de acionistas nas assembleias gerais.

QUADRO 3: Critérios para Avaliação da Aderência à Responsabilidade Social na Carteira de Participações em Empresas (2010)

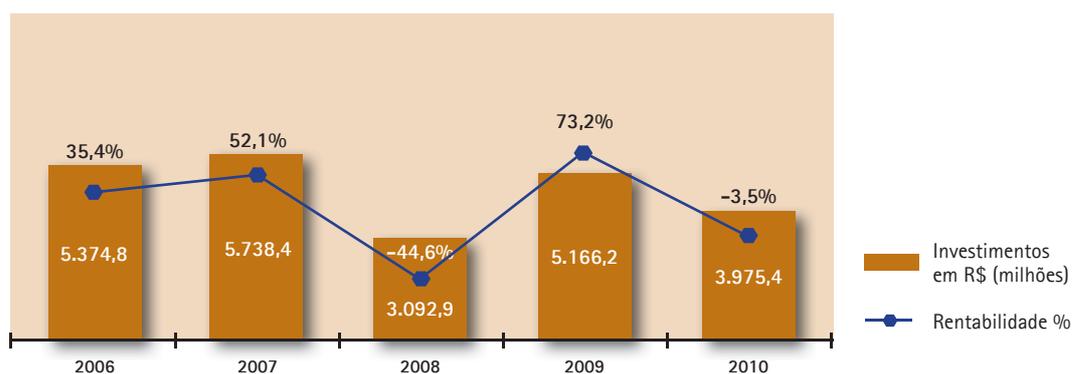
ASSUNTO	TEMA INDICADOR
Valores e Transparência	Formalização de um Código de Ética, Relação com Concorrência, Publicação de Balanço Social/Relatório de Sustentabilidade.
Público Interno	Gestão Participativa, Compromisso com o Desenvolvimento Profissional, Saúde, Segurança e Condições de Trabalho, Plano Previdência e Preparação para a Aposentadoria, Demissões e Ações Trabalhistas, Relacionamento com Representantes dos Trabalhadores.
Meio Ambiente	Gestão do Impacto e Racionalização do Uso de Recursos, Educação Ambiental e Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidades dos Executivos e Gerentes, Passivo Ambiental ou Falta de Licenças/Autorizações Ambientais, Compromisso com a Biodiversidade e com as Mudanças Climáticas.
Fornecedores	Critérios de Seleção, Avaliação e Desenvolvimento de Fornecedores.
Clientes	Política de Comunicação Comercial e Atendimento, Política de Divulgação dos Danos Potenciais de Produtos e Serviços aos Clientes.
Governo e Sociedade	Ações Sociais, Estímulo ao Voluntariado, Transparência quanto a contribuições/doações para Campanhas Políticas, Anticorrupção e Propina, Práticas de não Discriminação.

3.4 Carteira de Giro

A composição da carteira de giro considera apenas ações que sinalizam perspectiva de valorização no curto e médio prazo: seis meses a dois anos. A principal finalidade dessa carteira é identificar oportunidades de investimento que proporcionem retornos rápidos e não visam à participação no controle acionário das empresas.

Em dezembro de 2010, a carteira de giro da Petros totalizava R\$ 3,9 bilhões, correspondendo a 7,1% do total dos investimentos administrados e uma rentabilidade anual de -3,5% (gráfico 4). O desempenho negativo registrado no período refletiu as consequências geradas pela crise internacional, com destaque para a incerteza dos investidores em relação à recuperação do mercado de capitais.

GRÁFICO 4: Evolução do Valor e da Rentabilidade da Carteira de Giro



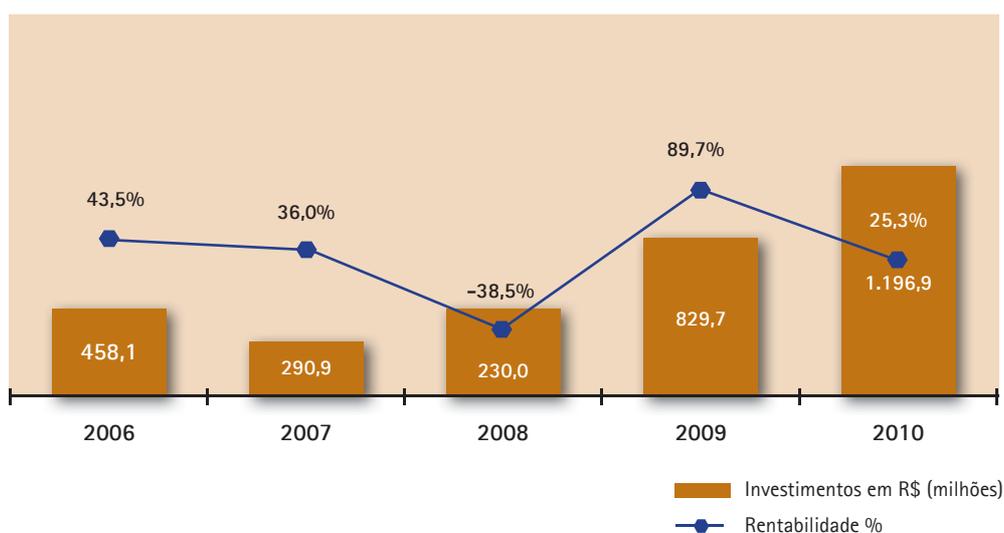
3.5 Fundos de Ações de Mercado

Os fundos de ações de mercado são constituídos por ações com perspectiva de valorização no longo prazo e sua administração é realizada por gestores terceirizados. Ao final de 2010, o valor dessas aplicações na carteira total da Petros atingiu aproximadamente R\$ 1,2 bilhão (tabela 5).

Fundos	Gestor de fundo	Valor investido (R\$ milhões)
IP Seleção I	Investidor Profissional Administrador de Recursos	375,8
Excelência Social	Banco Itaú	23,4
Fator Sinergia III	Banco Fator	112,4
Kondor	Kondor Fundo de Investimento de Ações	278,0
Nobel Sirius	Nobel Sirius Fundo de Investimento em Ações	79,4
Meta	Meta Valor Fundo de Investimento de Ações	41,9
VBI Exclusivo	VBI Exclusivo Ações Fundo de Investimento	285,9
TOTAL Fundos de Ações de Mercado		1.196,9

Os fundos de ações obtiveram altos retornos nos últimos anos, exceto o apresentado em 2008. O resultado naquele ano foi reflexo do declínio do mercado de capitais nacional (gráfico 5).

GRÁFICO 5: Evolução do Valor e da Rentabilidade dos Fundos de Ações de Mercado



3.6 Investimentos Estruturados

Ao término de 2010, a Fundação totalizou aproximadamente R\$ 3,1 bilhões alocados na modalidade de investimentos estruturados, representando 5,5% do total da carteira de investimentos e obteve uma rentabilidade de 3,2%. Os investimentos realizados nessa modalidade classificam-se em:

- Fundos de investimentos em participações (*private equity* e governança);
- Fundos de investimentos em empresas emergentes (*venture capital*);
- Fundos de investimentos imobiliários.

Os investimentos da Petros em fundos de participações (*private equity* e governança) são destinados a setores produtivos com perspectiva de valorização no longo prazo e orientam-se, principalmente, para a aquisição de ações de empresas de capital fechado. A valorização desses investimentos passa pela formatação do fundo, arrecadação de recursos, compra de participações nas empresas e definição e adoção de critérios de gestão e governança.

Os fundos de *venture capital* (capital de risco, em português) são direcionados para empresas emergentes. O objetivo é financiar pequenas empresas com expressivo potencial de crescimento. As aplicações em *venture capital* são predominantemente alocadas em companhias inovadoras e de alta tecnologia.

Com as aplicações em fundos de investimentos estruturados, a Petros contribui para o fomento do mercado de capitais. Através dos financiamentos a empresas proporcionados por esses fundos, a Fundação influencia o desenvolvimento de empresas comprometidas com práticas de governança corporativa e responsabilidade socioambiental.

O valor das aplicações da Petros em fundos de participações atingiu R\$ 2,9 bilhões em 2010, equivalente a 5,1% do total da Carteira de Investimentos, sendo R\$ 1,2 bilhão nos fundos *private equity* e R\$ 1,7 bilhão nos fundos governança (tabelas 6 e 7).

TABELA 6: Fundos de *Private Equity* Petros em dezembro/2010

Fundos aprovados pela Petros	Setor/Tema alvo do fundo	Valor investido (R\$ milhões)	% Petros no fundo
Governança e Gestão	Governança	25,9	13,4%
Logística Brasil	Logística	94,8	21,7%
Petróleo, Gás e Energia	Óleo e Gás	16,7	20,0%
Infra Brasil FIP	Infraestrutura	240,5	21,9%
Brasil Energia FIP	Energia elétrica	283,5	25,0%
AG Angra FIP	Infraestrutura	82,3	25,0%
Energia PCH	Energia elétrica	92,1	19,9%
Brasil Mezanino	Infraestrutura	23,3	20,7%
Governança e Gestão II	Governança	34,3	18,0%
Caixa Ambiental	Saneamento e Meio-Ambiente	46,4	25,0%
BR Governança Corporativa	Governança	85,1	25,0%
Global Equity	Imobiliário	21,3	17,7%
Terra Viva	Agronegócio	36,8	24,9%
BR Educacional	Educação	45,3	25,0%
Agronegócio FIP	Agronegócio	8,2	23,8%
BR Sustentabilidade	Infraestrutura	0,9	9,7%
Caixa Modal Óleo e Gás	Infraestrutura	20,0	21,7%
CRP VII	Buyout	22,2	24,0%
TOTAL Fundos <i>Private Equity</i>		1.179,4	-

TABELA 7: Fundos de investimentos em participações – Governança em dezembro/2010

Fundos aprovados pela Petros	Setor/Tema alvo do fundo	Valor investido (R\$ milhões)	% Petros no fundo
MAG - FIP	Mineração	23,0	25,0%
PROT - FIP	Agronegócio	371,4	25,0%
BRZ ALL	Logística	125,6	25,0%
Multiner	Energia elétrica	129,0	24,0%
Florestal FIP	Serviços florestais	275,7	12,1%
Energia SP (Bonaire)	Energia elétrica	722,3	22,8%
Vale Florestal	Serviços florestais	36,2	6,6%
TOTAL Fundos de Governança		1.683,1	-

Os fundos de investimentos em venture capital totalizaram R\$ 83,4 milhões ao final de 2010, equivalente a 0,15% do total de investimentos da Fundação (tabela 8).

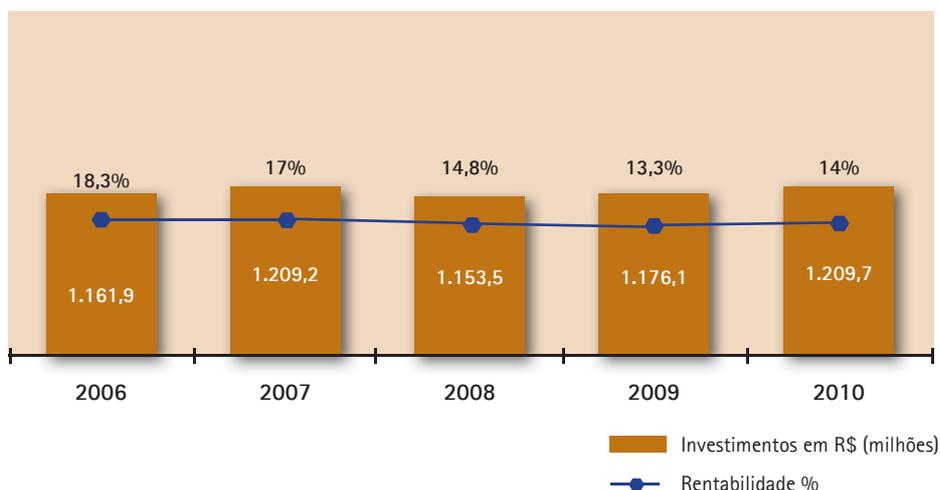
TABELA 8: Fundos de <i>Venture Capital</i> Petros em dezembro/2010			
Fundos aprovados pela Petros	Setor/Tema alvo do fundo	Valor investido (R\$ milhões)	% Petros no fundo
Investech II	Inovação, TI, telecomunicações, ciências da vida e meio ambiente	7,1	25,0%
CRP VI	Inovação	12,2	24,4%
Stratus CV III	Novos materiais, meio-ambiente e biodiversidade	8,3	25,0%
Fipac	Fármacos e serviços	15,2	24,6%
Empreendedor Brasil	Empreendedorismo	21,3	20,0%
Fundotec II	Inovação	6,5	19,4%
Jardim Botânico	Governança, sustentabilidade, modelo de negócios atrativo	12,9	20,0%
Total Fundos <i>Venture Capital</i>		83,4	-

3.7 Operações com Participantes

A carteira de operações com participantes encerrou o ano de 2010 com um saldo de R\$ 1,2 bilhão e registrou 14% de rentabilidade (gráfico 6). Em relação à composição dos investimentos da Petros, os empréstimos junto aos participantes representaram 2,2% da carteira total.

A Fundação concedeu, em 2010, 47.841 empréstimos, a um valor médio por contrato de R\$ 19,1 mil, sendo 65,3% deles com prazo de 84 meses. Em 2009, na maioria dos empréstimos prevaleceram os contratos com 72 prestações.

GRÁFICO 6: Evolução do Valor e da Rentabilidade das Operações com Participantes





"Para se obter resultados cada vez melhores, é preciso enfrentar mais riscos. Nosso principal compromisso é com o futuro dos participantes"

CARLOS FERNANDO COSTA

JUROS BAIXOS LEVAM FUNDOS A BUSCAREM NOVOS INVESTIMENTOS PARA AUMENTAR RENTABILIDADE E HONRAR COMPROMISSOS

O País encontra-se em uma situação economicamente favorável e oferece boas oportunidades de investimentos em diversos setores. As áreas de serviços, infraestrutura e construção merecem destaque e os fundos de pensão vislumbram nesses setores a possibilidade de realizar bons negócios. Pela própria natureza de pagar benefícios a longo prazo, as estratégias de investimentos precisam considerar o tempo entre o momento da aplicação e o retorno.

Com os juros reais dos títulos públicos caindo no médio e longo prazo, aumenta a necessidade de buscar outras opções de investimentos para se obter resultados satisfatórios. O diretor Financeiro e de Investimentos, Carlos Costa, diz que o mais importante é encontrar um equilíbrio entre expectativa de rentabilidade e risco. "Nosso compromisso é pagar os benefícios lá na frente, então temos que pensar que o prazo para retorno tem que estar de acordo com os pagamentos futuros".

► IMPACTO DA CRISE MUNDIAL NOS INVESTIMENTOS

Passados menos de três anos da grave crise financeira mundial de 2008/09, o mundo vive novamente uma grande crise. Não é coincidência que as crises estejam ocorrendo sequencialmente. A queda na arrecadação e o aumento dos gastos para conter os efeitos da crise de 2008/09 resultaram na significativa deterioração das contas fiscais e no aumento do endividamento público, que em determinados países já se encontrava bastante elevado. Os problemas fiscais estão mais evidentes tanto na Europa quanto nos Estados Unidos. Para o diretor Financeiro da Petros, o cenário atual requer cautela para os novos investimentos, porém o Brasil tem condições de superar a turbulência econômica mundial. "Momentos de crise, como os que vêm atingindo o mundo, podem gerar boas oportunidades para investimentos em diversos setores".

► ESTRATÉGIAS VOLTADAS PARA AS NECESSIDADES DE CADA PLANO

A Petros administra atualmente 46 planos de benefícios. A estratégia de alocação de recursos de cada plano é idealizada conforme a sua modalidade (benefício definido, contribuição definida ou contribuição variável), composição atual dos investimentos e as necessidades de retorno e de liquidez. "Para alguns planos temos como estratégia o aumento de exposição ao risco e, para outros, a redução", explica o executivo.

Para alcançar a meta atuarial dos planos de benefício definido (IPCA + 6% a.a), por exemplo, a estratégia é manter uma carteira diversificada, com produtos de crédito e de renda variável. Entretanto, o nível de exposição a crédito ou renda variável é definido individualmente para cada plano.

► AS VANTAGENS DE INVESTIR COM RESPONSABILIDADE

A Responsabilidade Social Empresarial vem se tornando um fator de competitividade cada vez mais significativo para as empresas. Aquelas conscientes das questões sócio-culturais, ambientais, transparência e melhores práticas de governança corporativa são capazes de se destacar diante da concorrência. As companhias socialmente responsáveis estão mais aptas a mitigar riscos trabalhistas e ambientais e evitar ações restritivas aos seus produtos. Por isso, essas empresas oferecem mais vantagens financeiras e mais segurança aos investidores.

A Petros faz uma análise criteriosa nos processos decisórios de novos investimentos. Alguns aspectos são rigorosamente considerados na hora de a Petros investir em uma empresa:

- Não utilização de trabalho infantil ou escravo;
- Uso de boas práticas de gestão de recursos humanos e ambientais;
- Geração de empregos, impactos ambientais, reclamações trabalhistas e outros.

Merecem destaque as empresas que demonstram transparência, investem em uma gestão participativa e que estão preocupadas com a preservação ambiental. Carlos Costa diz que as empresas estão incorporando, cada vez mais, boas práticas de governança em seu dia a dia: "Percebemos um grande avanço. As empresas se deram conta de que podem minimizar as causas que provocam impactos negativos sejam ambientais, sociais ou econômicos. Essa é uma condição para a sustentabilidade que atualmente está cada vez mais incorporada pela empresas".

CARLOS FERNANDO COSTA é diretor financeiro e de investimentos da Petros. Foi gerente executivo da Gerência de Administração Financeira (2003) e da Assessoria de Planejamento de Investimentos e da Gerência de Operações de Mercado entre 2008 e 2010.

Ao longo da última década, a Petros incrementou o multipatrocínio previsto em sua visão de futuro. A incorporação de um número crescente de planos administrados pela Petros e consequente aumento do número de participantes implica maiores desafios na gestão de seguridade da Fundação, particularmente na operação dos planos e no relacionamento com os participantes.

Com o objetivo de aprimorar a gestão dos planos sob sua administração, a Petros implementou a reestruturação da Gerência de Operações, responsável pela gestão dos planos de benefícios geridos pela Fundação, que foi subdividida em duas novas Gerências: de Operações e de Relacionamento e Pagamentos.

4.1 Receitas e Despesas Previdenciárias e Equilíbrio Atuarial

Receitas e Despesas: Resultados de 2010

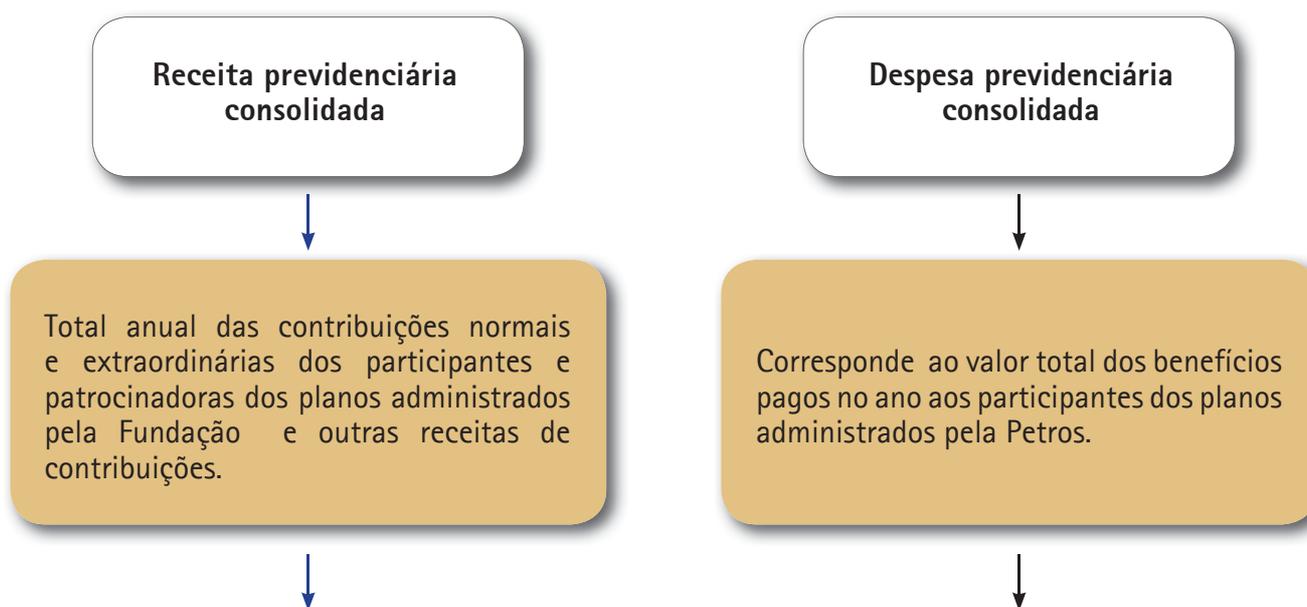


TABELA 9: Receitas e despesas previdenciárias por tipo de plano administrado pela Petros

PLANOS	Receitas previdenciárias			Despesas previdenciárias		
	(R\$ milhões)		Variação	(R\$ milhões)		Variação
	2009	2010	%	2009	2010	%
Planos patrocinados – BD	1.043,9	1.105,1	5,9%	2.675,8	2.825,6	5,6%
Planos patrocinados – CD e CV	560,7	692,1	23,4%	10,2	44,6	336,6%
Planos Instituídos	183,4	74,3	-59,5%	12,8	16,8	31,4%
TOTAL	1.788,0	1.871,5	4,7%	2.698,9	2.887,1	7,0%

Receitas e Despesas: Evolução 2003–2010

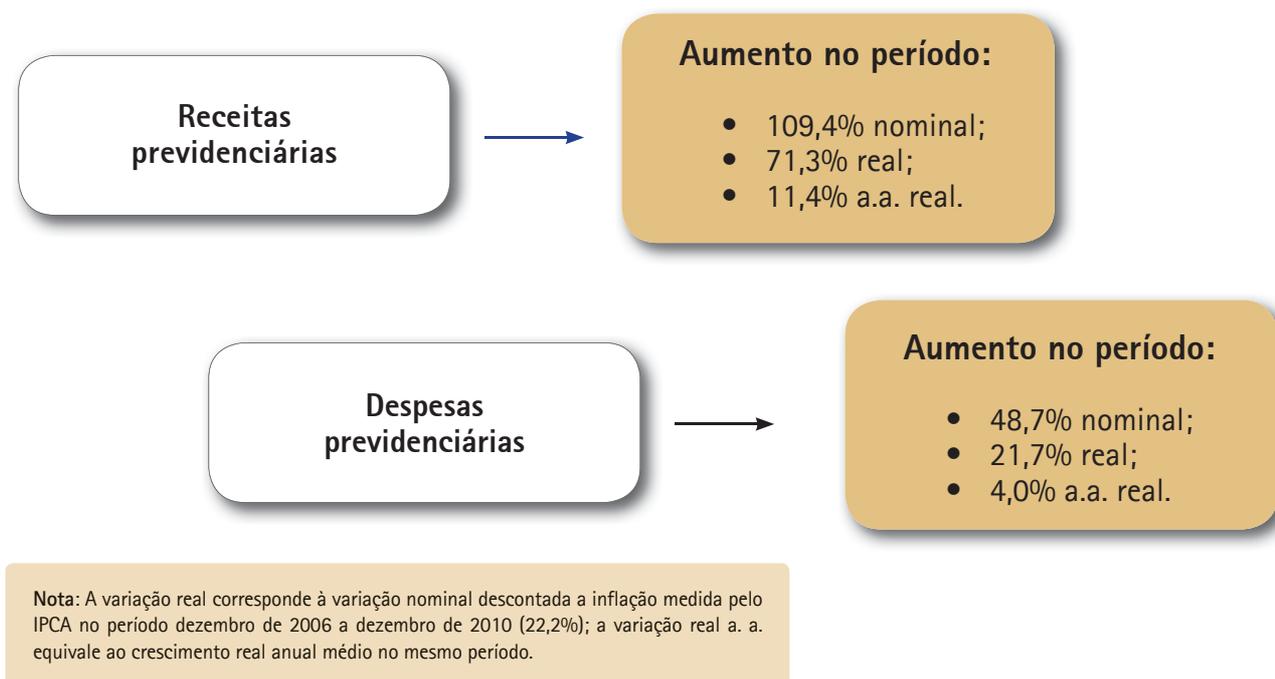
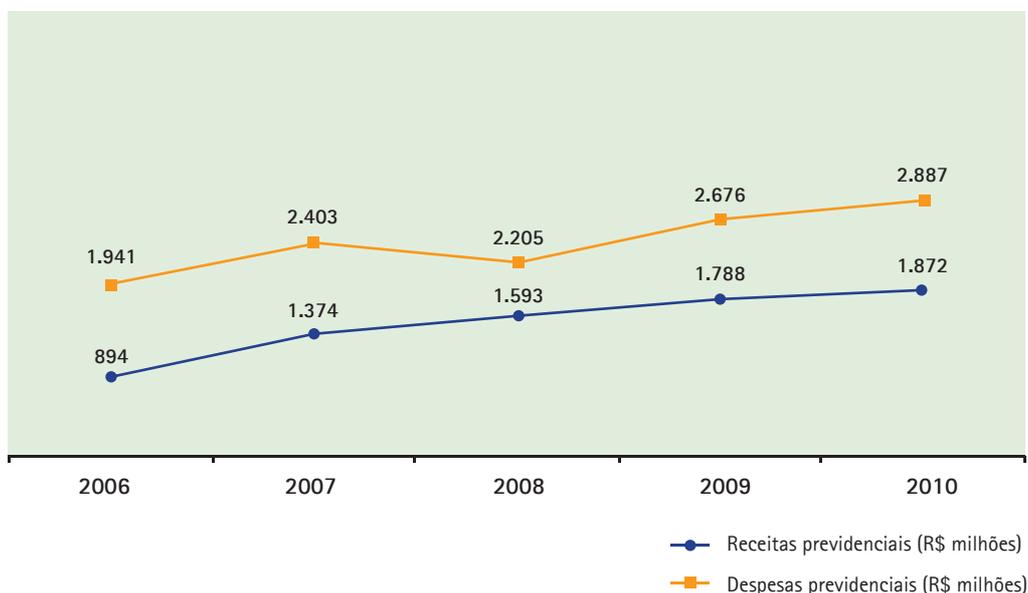


GRÁFICO 7: Evolução das receitas e despesas previdenciárias – 2006-2010



A relação entre despesas e receitas previdenciárias recuou de 2,17 em 2006 para 1,54 em 2010, em decorrência, principalmente, da implementação do Plano Petros-2, em 2007. Com a sua administração pela Petros, foram incorporados aos participantes dos planos geridos pela Fundação, na ocasião, mais de 23 mil trabalhadores, em fase contributiva, o que implicou na elevação de aproximadamente 50% nas receitas previdenciárias (contra 23,8% nas despesas) naquele ano.

Como as empresas do Sistema Petrobras, patrocinadoras do Plano Petros-2, continuaram a contratar novos trabalhadores em ritmo expressivo, as receitas previdenciárias mantiveram seu crescimento nos últimos três anos. Em 2009 e 2010, no entanto, esse crescimento foi menor que o das despesas previdenciárias, fazendo aumentar novamente a relação entre ambos no período (gráfico 7).

Equilíbrio Atuarial

A consolidação, em 2008, das condições de equilíbrio do Plano Petros do Sistema Petrobras, principal plano administrado pela Fundação, e a gestão eficiente dos recursos garantidores, que propiciou uma receita líquida de R\$ 16,0 bilhões nos últimos três anos, foram determinantes para a preservação do equilíbrio atuarial desse plano nos últimos dois anos (R\$ 1,87 bilhão em 2009 e R\$ 3,9 bilhão em 2010). A situação atuarial dos demais planos administrados pela Petros também apresentou um equilíbrio nos últimos anos (tabela 10).

TABELA 10: Equilíbrio técnico por tipo de plano administrado pela Petros

PLANOS	2009			2010		
	Patrimônio líquido (A)	Provisões matemáticas (B)	Indicador de equilíbrio técnico (A/B)	Patrimônio líquido (A)	Provisões matemáticas (B)	Indicador de equilíbrio técnico (A/B)
	(R\$ milhões)	(R\$ milhões)		(R\$ milhões)	(R\$ milhões)	
Planos patrocinados – tipo BD	48.114,5	46.244,9	1,0	54.060,7	49.913,7	1,1
Planos patrocinados – tipo CD e CV	1.497,5	1.273,4	1,2	2.322,7	2.294,3	1,0
Planos Instituídos	244,8	244,8	1,0	338,8	338,7	1,0
TOTAL	49.856,8	47.763,0	1,0	56.722,2	52.546,7	1,1

4.2 Relacionamento com Participantes

Em 2010, foram atendidas 400.174 consultas pelos diversos canais de atendimento da Fundação, relativas aos planos de benefícios. Esse volume de consultas é inferior em 1,2% ao ocorrido em 2009, corroborando uma tendência suave de declínio desde 2008.

O desempenho dos três últimos anos, superior ao dos anos anteriores a 2006, pode indicar um novo patamar anual das demandas direcionadas ao setor de atendimento da Fundação. Essa nova situação pode ser reflexo do aumento do número de planos sob gestão da Petros e do consequente crescimento da população de participantes.

No ano de 2010 a central de atendimento permaneceu como o principal canal de recepção das demandas direcionadas à Petros (55,6%), embora mantendo sua tendência de redução absoluta e de participação relativa no total de atendimentos da Fundação. Os atendimentos provenientes da Unidade de Resposta Auditável (URA), *e-mail* e *on-line* registrados em 2010 foram superiores em 30,3 % aos ocorridos em 2006, consolidando a tendência de elevação e relevância da utilização dos meios eletrônicos e automáticos na recepção dos atendimentos, não obstante às oscilações nos volumes desses meios registrados nos últimos anos (gráfico 8).

GRÁFICO 8: Distribuição por canal de atendimento 2006-2010

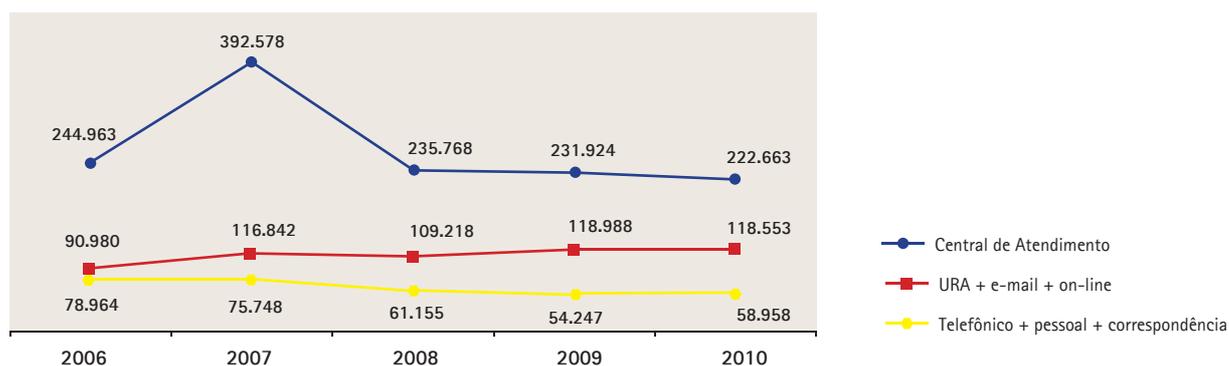
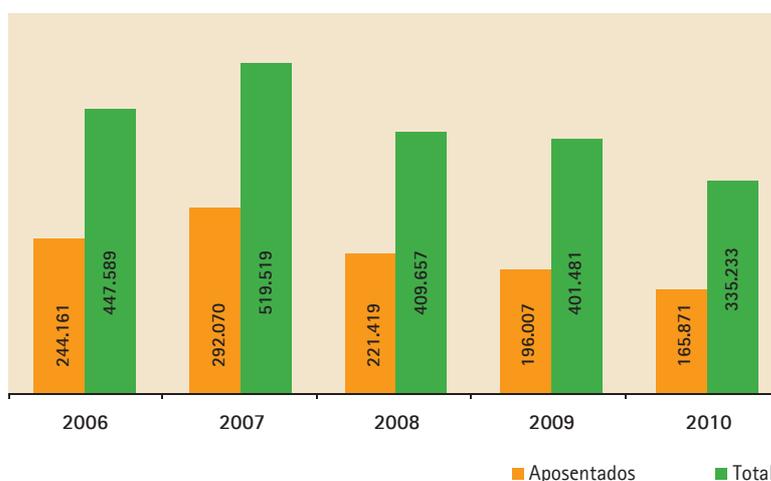


GRÁFICO 9: Evolução do público atendido 2006-2010

Em 2010 caíram significativamente os atendimentos aos participantes ativos e assistidos dos planos administrados pela Petros, em relação ao ano anterior (-16,5%). Esse movimento reforça a tendência verificada desde 2007, após as campanhas de adesão ao Acordo de Obrigações Recíprocas e ao Plano Petros-2. O mesmo processo verifica-se com os aposentados, principal público atendido pela Petros, em termos absolutos e relativos (gráfico 9).



Central de Atendimento: Eficiência

Resultados de 2010

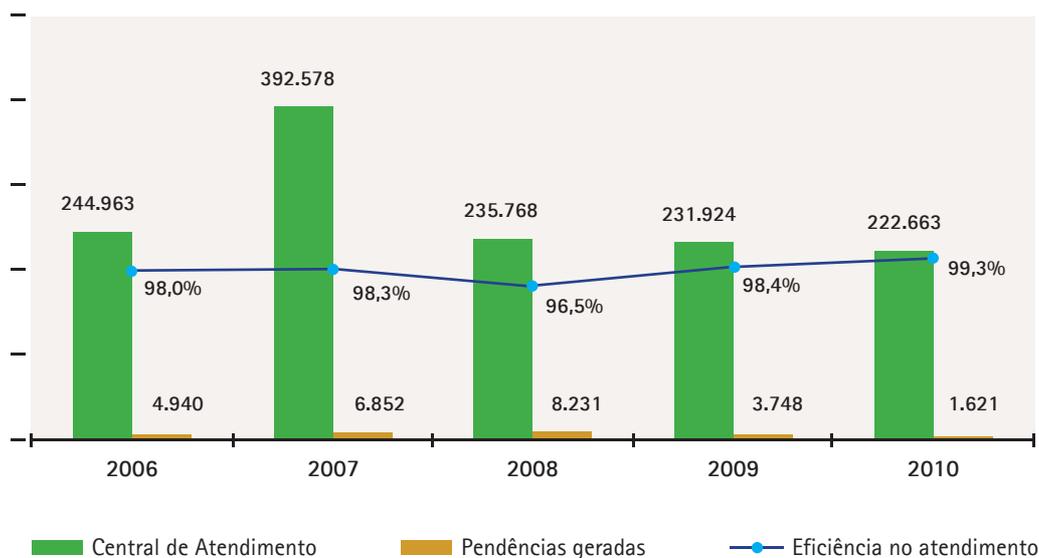
O volume de chamadas recepcionadas pela Central de Atendimento declinou pelo segundo ano consecutivo, e em uma intensidade ainda maior que a observada em 2009. A quantidade de pendências geradas em 2010 (ligações não resolvidas no 1º contato) também registrou nova queda acima de 50%. Esses dois movimentos, em conjunto, resultam na elevação na eficiência do atendimento nos dois últimos anos, tendo atingido mais de 99% em 2010.

A melhoria do atendimento verificada nos dois últimos anos decorre do aperfeiçoamento do serviço ao longo da última década: qualificação, inovação tecnológica e aumento da capacidade de atendimento.

Evolução 2006-2010

O volume total de chamadas recepcionadas pela Central de Atendimento apresentou uma elevação expressiva em 2007 (reapetuação e Plano Petros-2) de 60,3% em relação a 2006. A quantidade de pendências, por sua vez, apresentou, entre 2006 e 2010, uma redução de 32,8%, o que implicou aumento substancial na eficiência do atendimento (gráfico 10).

GRÁFICO 10: Central de Atendimento – Evolução e Eficiência 2006-2010



4.3 Planos Administrados pela Petros

A Petros encerrou 2010 administrando 46 planos de benefícios (29 patrocinados e 17 instituídos), agrupados de acordo com o tipo de patrocínio e modalidade, beneficiando a mais de 144 mil trabalhadores.

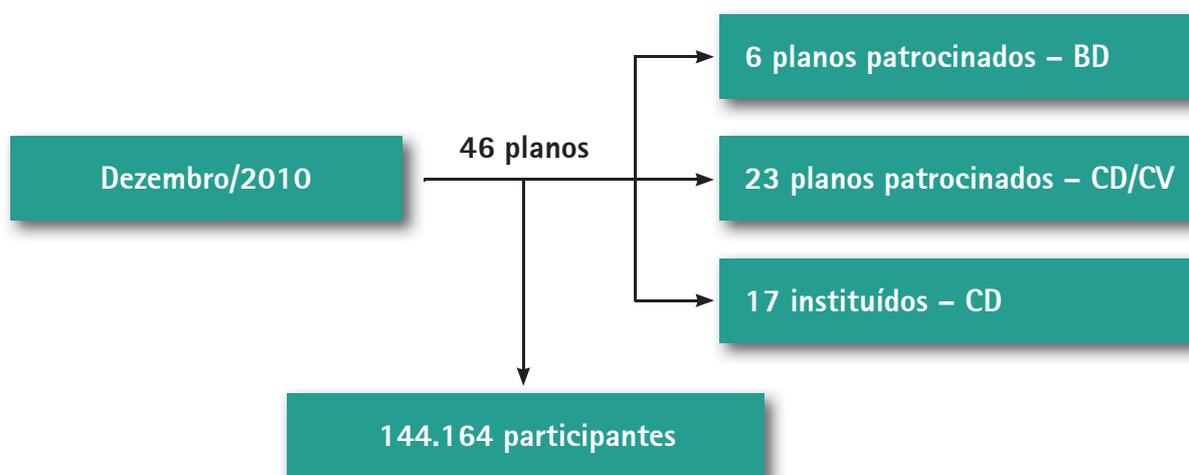


TABELA 11: Distribuição dos participantes por tipo de plano

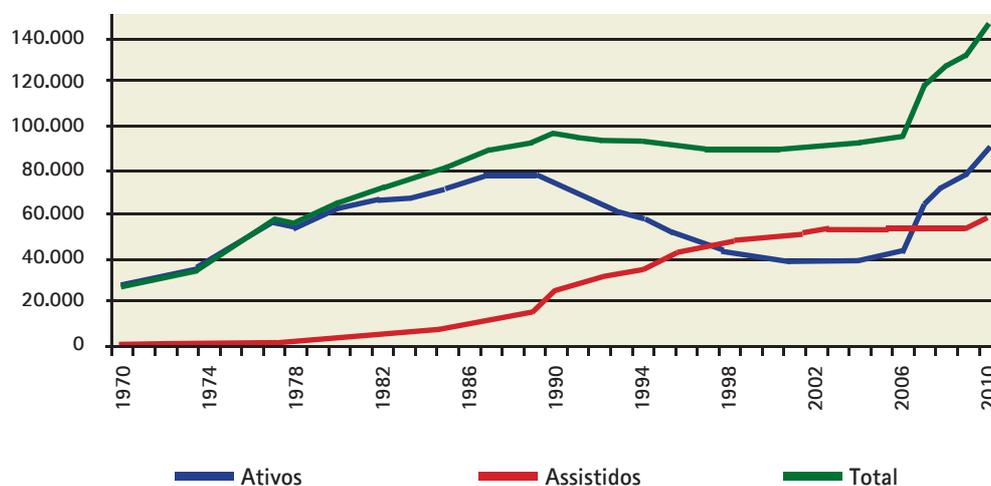
Planos	Modalidade	2009			2010		
		Ativos	Assistidos	Total	Ativos	Assistidos	Total
Plano Petros – Sistema Petrobras	BD	31.057	48.792	79.849	30.266	49.229	79.495
Plano Petros-2	CV	28.379	34	28.413	35.602	56	35.658
Plano Petros – Privatizadas	BD	1.003	4.912	5.915	891	4.980	5.871
Novos planos patrocinados	CD ou CV	8.812	67	8.879	12.492	154	12.646
Planos Instituídos	CD	8.871	354	9.225	10.137	357	10.494
TOTAL		78.122	54.159	132.281	89.388	54.776	144.164

Desde a sua Fundação, entre julho de 1970 e dezembro de 2010, o total de participantes dos planos geridos pela Petros aumentou cerca de cinco vezes: 29 mil para 144 mil. A partir de 1990, o aumento do número de participantes foi interrompido pela privatização de empresas subsidiárias e coligadas da Petrobras, apregoada pela concepção neoliberal hegemônica no Brasil e em âmbito mundial. A implementação das práticas defendidas por essa concepção provocou sensível redução do ritmo de expansão das economias e um forte aumento dos níveis de desemprego.

Esse processo sofreu, no Brasil, forte inflexão a partir, principalmente, de 2004, quando a economia retomou a trilha do desenvolvimento, com intensa criação de empregos, novos investimentos públicos e privados, geração e distribuição de renda, em um ambiente de estabilidade econômica.

Essa nova realidade contribuiu para o expressivo aumento do número de participantes da Petros, desde meados de 2007, ao viabilizar a inclusão na previdência complementar dos trabalhadores contratados pelas empresas do Sistema Petrobras desde agosto de 2002 (gráfico 11).

GRÁFICO 11: Evolução da quantidade de participantes 1970-2010



Planos patrocinados pelo Sistema Petrobras

As empresas do Sistema Petrobras oferecem a todos os seus empregados e dependentes dois planos de benefícios de previdência complementar: o Plano Petros original, da modalidade Benefício Definido, fechado a novos participantes desde agosto de 2002, e o Plano Petros-2, da modalidade Contribuição Variável, implantado em julho de 2007 (tabelas 12, 13 e 14).

TABELA 12: Participantes do Plano Petros do Sistema Petrobras (BD)

Patrocinadoras	2009			2010		
	Ativos	Assistidos	Total	Ativos	Assistidos	Total
BR Distribuidora	2.673	2.458	5.131	2.630	2.488	5.118
Petrobras	27.577	45.810	73.387	26.870	46.181	73.051
Petroquisa	93	215	308	89	219	308
Petros	241	248	489	218	268	486
Refap	473	61	534	459	73	532
TOTAL	31.057	48.792	79.849	30.266	49.229	79.495

TABELA 13: Participantes do Plano Petros-2

Patrocinadoras	2009			2010		
	Ativos	Assistidos	Total	Ativos	Assistidos	Total
BR Distribuidora	1.409	2	1.411	2.054	4	2.058
FAFEN	29	-	29	41	0	41
IASA	63	1	64	57	1	58
Petrobras	26.266	27	26.293	32.445	48	32.493
Petroquisa	9	1	10	40	1	41
Petros	229	2	231	316	1	317
Refap	341	1	342	474	1	475
TERMORIO	15	-	15	58	0	58
TERMOBAHIA	-	-	-	5	0	5
TERMOMACAÉ	-	-	-	55	0	55
TERMO JUIZ DE FORA	-	-	-	16	0	16
TERMOCEARÁ	18	-	18	41	0	41
TOTAL	28.379	34	28.413	35.602	56	35.658

TABELA 14: Adesão de participantes nos planos patrocinados pelo Sistema Petrobras em 2010

Patrocinadoras	Participantes ativos		Total de empregados (C)	% de Adesão [(A+B)/C]
	Plano Petros do Sistema Petrobras (A)	Plano Petros-2 (B)		
BR Distribuidora	2.630	2.054	4.920	95,2%
Petrobras	26.870	32.445	61.607	96,3%
Petroquisa	89	40	131	98,5%
Petros	218	316	534	100,0%
Refap	459	474	973	95,9%
IASA	0	57	80	71,3%
FAFEN	0	40	40	100,0%
TERMORIO	0	58	66	87,9%
TERMOBAHIA	0	5	5	100,0%
TERMOMACAÉ	0	54	54	100,0%
TERMO JUIZ DE FORA	0	16	17	94,1%
TERMOCEARÁ	0	38	38	100,0%
TOTAL	30.266	35.597	68.465	96,2%

Nota: A tabela considera apenas participantes ativos com vínculo empregatício com a patrocinadora.

Planos Petros – Empresas Privadas

Os "Planos Petros – Empresas Privadas" são patrocinados por empresas que eram subsidiárias ou coligadas da Petrobras. Após sua privatização, foram atribuídos a cada uma os respectivos participantes e correspondentes recursos garantidores de benefícios (processo de separação de massas). Cada uma das empresas passou a ser patrocinadora de um plano próprio, com as mesmas características do Plano Petros original (estrutura contributiva e de benefícios, elegibilidade, limites etc). Administrados pela Petros, são caracterizados como planos de previdência "maduros": mais participantes recebendo benefícios do que em fase contributiva (tabela 15).

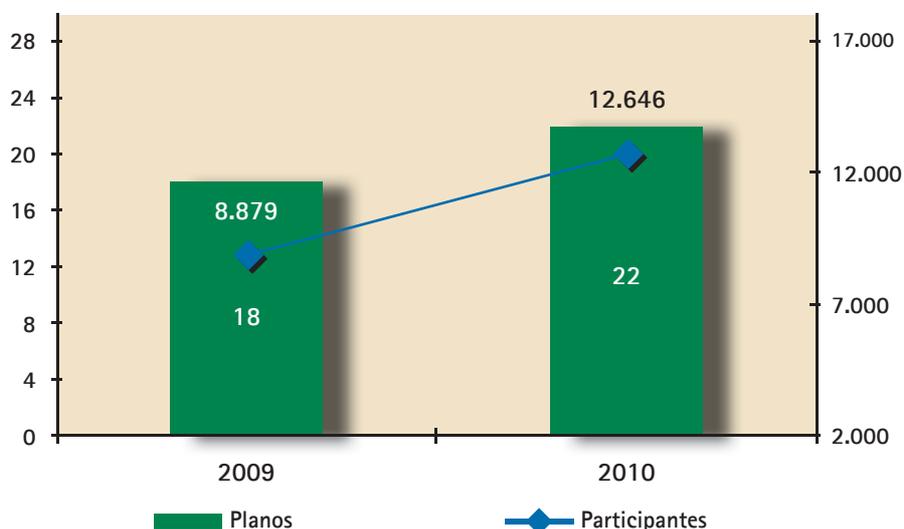
TABELA 15: Participantes dos Planos Petros das Empresas Privadas

Planos patrocinados	Patrocinador	2009			2010		
		Ativos	Assistidos	Total	Ativos	Assistidos	Total
Plano Petros Copesul	Copesul	333	581	914	272	635	907
Plano Petros PQU	PQU	221	950	1.171	210	955	1.165
Plano Petros Nitriflex/DSM	DSM	1	0	1	1	0	1
	Nitriflex	9	219	228	6	221	227
	Total	10	219	229	7	221	228
Plano Petros Lanxess (ex-Petroflex)	Lanxess	196	1.704	1.900	178	1.701	1.879
Plano Petros Ultrafértil	Ultrafértil	243	1.458	1.701	224	1.468	1.692
TOTAL		1.003	4.912	5.915	891	4.980	5.871

Novos planos Patrocinados de Contribuição Definida e Contribuição Variável

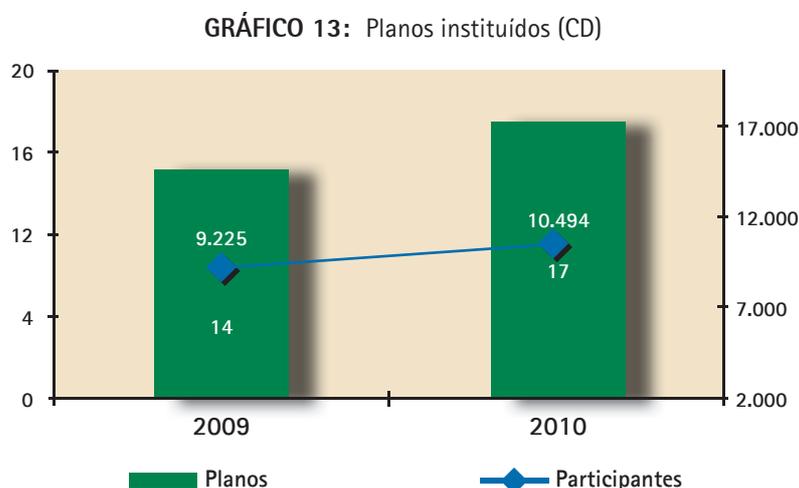
No início dos anos 2000, a Petros assumiu o objetivo estratégico de fortalecer o multipatrocinio, viabilizado através de um número crescente de convênios de adesão com empresas para conceber e administrar planos de benefícios de previdência complementar. No final de 2010 a Petros administrava 22 planos de benefícios, patrocinados por 41 empresas, sem considerar o Plano Petros-2 (gráfico 12).

GRÁFICO 12: Planos patrocinados (CD e CV)



Planos Instituídos

A Lei complementar nº109/01 introduziu os planos instituídos, formados por pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores. Eles oferecem benefícios complementares à Previdência Social a seus associados, incentivando a inclusão previdenciária desses trabalhadores. A Petros encerrou o ano de 2010 administrando 17 planos, vinculados a 85 instituidores, com 10.494 participantes (gráfico 13).

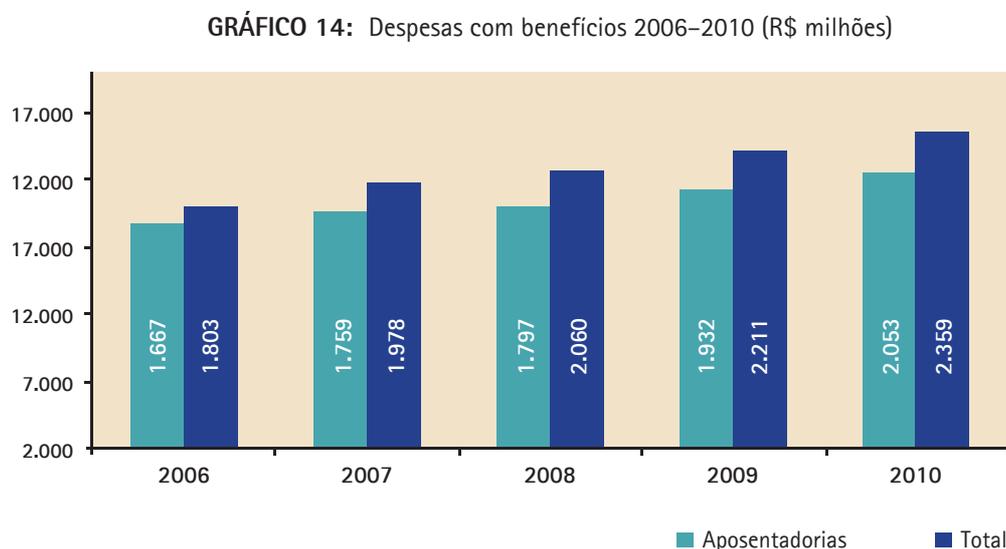


4.4 Benefícios Concedidos e em Manutenção

Em 2010 a Petros concedeu 2.577 benefícios (3,9% a menos que em 2009), distribuídos em aposentadorias (34,4%), pensões (31,6%), auxílios (2,5%) e pecúlios (31,5%). Em relação a 2009, as aposentadorias concedidas registraram um recuo de 6,4%, as pensões de 4,8%, os auxílios de 22,9% e os pecúlios apresentaram um aumento de 2,5%.

4.4.1 Despesas Totais com Benefícios – 2006 a 2010

Total → R\$ 10,4 bilhões; média anual → R\$ 2,1 bilhões; evolução → 30,9%;
Gastos com aposentadoria → 88,4% do total.



Valor da suplementação média – Planos Petros BD

Dezembro de 2010 → R\$ 4.044,69 → 64,4% da renda média total de aposentadoria (suplementação Petros + benefício INSS).

A suplementação de aposentadoria paga pela Petros, em função do seu valor e pelo contingente de pessoas beneficiadas, preserva a qualidade de vida dos participantes.

4.5 Perfil dos assistidos – Planos Petros BD

Características principais – final de 2010

Participantes assistidos → 54,2 mil

Evolução anual → 0,9%

Distribuição:

Faixa etária → 50 a 69 anos: 69,1%; mais de 70 anos: 30,0%

Tempo de recebimento do benefício → até 9 anos: 22,8%; 10 a 19 anos: 48,1%; 20 a 29 anos: 24,5%.

Gênero → Masculino: 66,2%; Feminino: 33,8%.

4.6 Atividades culturais e esportivas

A Petros realiza anualmente atividades voltadas para a qualidade de vida e bem-estar de seus participantes e colaboradores.

4.6.1 Coral da Petros

Número de integrantes: 38

Número de apresentações: 12

Principais apresentações: Páscoa na Petros; Culto Ecumênico e Theatro Municipal, ambas pelos 40 anos da Petros (RJ); Encontro de Corais da Petrobras (BA); Cantata de Natal da Petros

Outros eventos:

Colégio Julia Kubitschek, no Centro, Rio de Janeiro

Cantata de Natal na Paróquia Santo Afonso, na Tijuca, Rio de Janeiro

Cantata de Natal no Edifício Sede da Petrobras, no Centro, Rio de Janeiro

Cantata de Natal na Paróquia do Ressuscitado, na Penha, Rio de Janeiro

Cantata de Natal na Paróquia Santa Terezinha, em Botafogo, Rio de Janeiro

Cantata de Natal no Edifício Cidade Nova - Prédio da Universidade Petrobras, Rio de Janeiro

Cantata de Natal no Edifício Horta Barbosa, no Maracanã, Rio de Janeiro



4.6.2 Concurso de contos

Número de contos inscritos: mais de 200

Vencedora: Maria Beatriz Luiz Cerqueira Santos

Homenageado: o intelectual Sérgio Buarque de Holanda

Local: Biblioteca Nacional do Rio de Janeiro

Data: 26 de novembro de 2010



4.6.3 Corrida Rústica

Numero de competidores: 1.296 pré-inscrições no portal; 936 confirmadas; 400 atletas cruzaram a linha de chegada

Vencedor: Luis Severo Semkiw – Petrobras

Vencedora: Denise Cesca Rocha – Petrobras

Arrecadação de alimentos não perecíveis: 1.051 quilos

Entidade beneficiada: Associação Espírita Santa Terezinha do Menino Jesus, de Paciência, Rio de Janeiro

Local: Aterro do Flamengo, Rio de Janeiro

Data: 4 de julho de 2010





"Nosso desafio será desenvolver diferenciais para ocuparmos a liderança"

MAURÍCIO FRANÇA RUBEM

APRIMORAR O RELACIONAMENTO É A CHAVE PARA MELHORARMOS CADA VEZ MAIS

A Petrobras, maior patrocinadora da Petros, tem a previsão de investir R\$ 389 bilhões nas suas atividades até 2015. Com esse investimento, a companhia deve admitir 20 mil novos empregados. Para a Petros, isso representa a possibilidade do aumento significativo de participantes. O diretor de Seguridade, Maurício Rubem, afirma que atender plenamente às demandas e anseios de participantes e assistidos, por um lado, e patrocinadores e instituidores, do outro, sempre será o principal objetivo da Petros. "A credibilidade é nossa maior vantagem. Somos uma entidade que paga benefícios em dia há mais de 40 anos para os aposentados da maior empresa do País".

Além dos 136 mil participantes dos planos patrocinados, a Fundação cuida também do patrimônio de mais de 10 mil trabalhadores de planos instituídos, aqueles criados a partir de um vínculo associativo, por meio de sindicatos, associações de classe, conselhos de profissionais ou cooperativas.

Os números refletem o quanto a Petros vem aprimorando a sua administração dos planos instituídos e, com isso, contribuindo para a abrangência da previdência complementar no Brasil. "Precisamos atender a um público cada vez maior e contribuir para a democratização da previdência complementar."

► DESEMPENHO

Um ponto importante para o diretor é o compromisso com a transparência. Para ele, os participantes vêm demonstrando maior interesse em acompanhar a gestão dos planos, tanto nos aspectos financeiros como previdenciários.

A Petros paga mais de 55 mil aposentadorias e nos próximos cinco anos esse número deverá chegar a 80 mil. O Plano Petros-2, de contribuição variável, começou a receber inscrições em 2007. Em poucos anos, já conta com mais ativos do que o Plano Petros do Sistema Petrobras, da modalidade Benefício Definido (BD). "Nossos números mostram um crescimento significativo e a tendência é continuarmos crescendo". Esse crescimento vem aliado ao fato de a Entidade não ter fins lucrativos, ou seja, não remunerar acionistas. "Esse é um diferencial. Nossas taxas são inferiores às utilizadas no mercado e sempre teremos essa vantagem competitiva a nosso favor."

► COMPROMISSO COM A SOCIEDADE

O aumento de trabalhadores vinculados à previdência complementar gera o crescimento da poupança interna e dos investimentos em infraestrutura, que visam resultados a longo prazo. Essas vantagens retornam para sociedade em forma de desenvolvimento do País. A estabilidade econômica do Brasil nos últimos anos ampliou os trabalhos formais e aumentou a capacidade de consumo da população. "Agora precisamos consolidar a cultura de incentivar o trabalhador brasileiro a pensar no seu futuro, na sua aposentadoria. Garantir uma renda de aposentadoria mais digna é garantir qualidade de vida".

► MULTIPATROCÍNIO

A Petros impulsionou as suas atividades de multipatrocínio a partir de 2000. Desde então vem aplicando a sua experiência neste segmento, mas o futuro vai exigir a evolução dos planos de benefício.

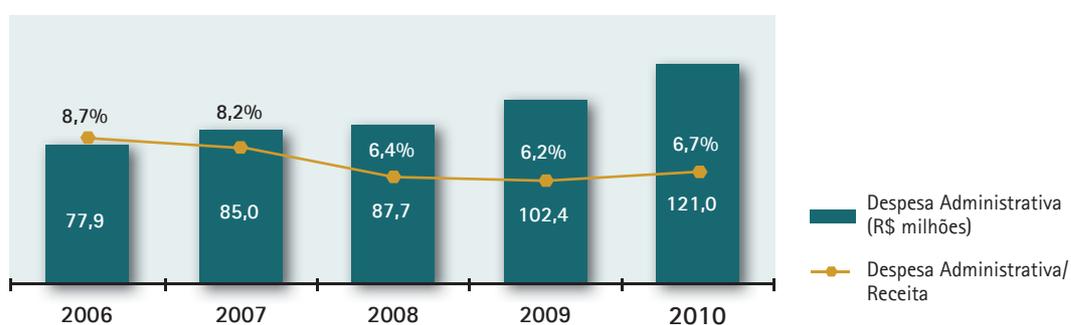
Rubem afirma que os planos precisarão se tornar cada vez mais flexíveis e deverão apresentar possibilidades socioeconômicas diferenciadas. Na opinião dele, os planos serão desenhados com diferentes benefícios conforme as demandas.

MAURÍCIO RUBEM é diretor de Segurança da Petros desde 2003 e acompanhou de perto mudanças significativas, como a abertura do Plano Petros-2 e a entrada da Fundação para o multipatrocínio.

5.1 Austeridade administrativa e orçamentária

Ao final de 2010, a razão entre as despesas administrativas e as receitas previdenciárias elevou-se em relação ao ano anterior (gráfico 15)⁹ devido à trajetória ascendente das despesas administrativas nos últimos anos. A evolução dessas despesas é justificada pelos investimentos realizados pela Fundação para suportar o crescimento do número de participantes provenientes dos planos de previdência administrados pela Petros. Com relação às receitas previdenciárias – deduzidas as receitas extraordinárias – o valor registrado em 2010 foi R\$ 1.800,5 milhões, representando um incremento de 8,2% frente a 2009 (R\$ 1.663,8 milhões).

GRÁFICO 15: Evolução das Despesas Administrativas – 2006 a 2010



Composição das despesas administrativas

A partir de janeiro de 2010, entrou em vigor a nova planificação contábil das EFPCs, definida pela resolução nº 28 do CGPC¹⁰. A resolução apresentou uma nova classificação para as despesas administrativas (tabela 16). A despesa com pessoal e encargos da Petros alcançou R\$ 68,1 milhões ao término de 2010.

TABELA 16: Distribuição das despesas administrativas 2009 e 2010

Despesas administrativas	2009	2010
Pessoal e encargos	59,5%	49,1%
Treinamento	0,5%	0,6%
Viagens e estadias	1,0%	1,3%
Serviços de terceiros	24,7%	23,7%
Despesas gerais e outras despesas	11,5%	22,8%
Depreciação e amortização	2,8%	2,5%
TOTAL	100,0%	100,0%

⁹ O cálculo da relação entre as despesas administrativas e receitas previdenciárias não considera as despesas e receitas extraordinárias.

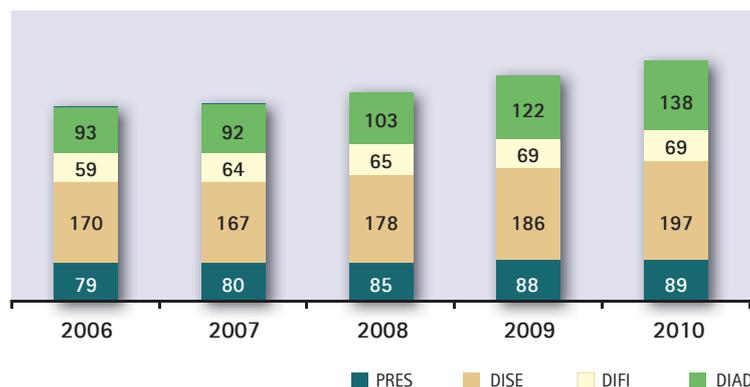
¹⁰ Resolução Conselho de Gestão da Previdência Complementar nº 28 de 26 de janeiro de 2009.

5.2 Colaboradores Petros

5.2.1 Distribuição e rotatividade

A Fundação encerrou o ano de 2010 com um corpo funcional composto por 497¹¹ colaboradores (gráfico 16) distribuídos nas quatro diretorias, registrando gradativo crescimento ao longo dos últimos cinco anos. Essa expansão está alinhada com a estratégia de aumento do número de participantes nos planos de previdência geridos pela Fundação.

GRÁFICO 16: Distribuição dos colaboradores por diretoria



Não obstante o contínuo crescimento do corpo funcional, a Petros apresentou uma taxa de rotatividade de 10,2%, substancialmente superior às apuradas entre 2006 e 2009 (tabela 17). O resultado é justificado pelo maior número de demissões, tanto as de iniciativa dos empregados como as realizadas pela empresa, e, principalmente, pela expansão dos desligamentos por aposentadoria que dobrou em 2010.

TABELA 17: Rotatividade geral

	2006	2007	2008	2009	2010
Empregados	401	403	431	469	497
Admissões	37	26	57	66	71
Desligamentos	27	24	26	27	48
- Demissões	21	18	22	17	24
- Aposentadorias	6	6	4	10	24
Rotatividade total*	6,9%	6,0%	6,5%	6,3%	10,2%

(*) A taxa de rotatividade foi calculada com base em metodologia do Ministério do Trabalho. Corresponde à divisão do menor valor entre o total de admissões ou desligamentos (inclui aposentadorias) pelo total de empregos no último dia útil do ano anterior.

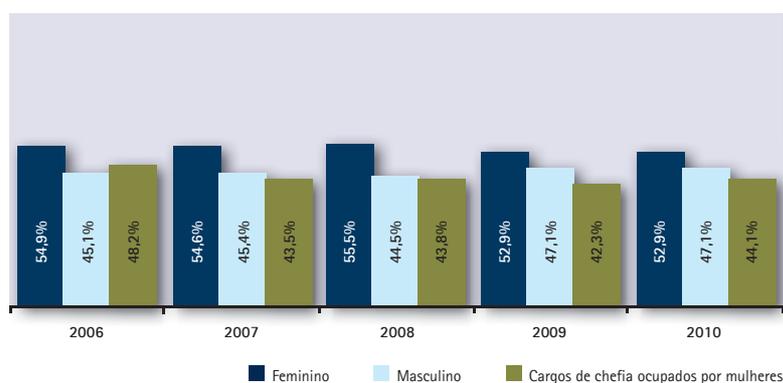
¹¹ O número de colaboradores não inclui os Diretores e os empregados cedidos pela Patrocinadora.

5.2.2 Perfil dos colaboradores

O perfil dos colaboradores da Petros contempla a distribuição por gênero e faixa etária, grau de escolaridade e tempo de casa na Fundação. Ao final de 2010, o corpo funcional da Petros constituiu-se predominantemente por mulheres; nível superior completo; mais de 40 anos de idade; menos de quatro anos de tempo de casa.

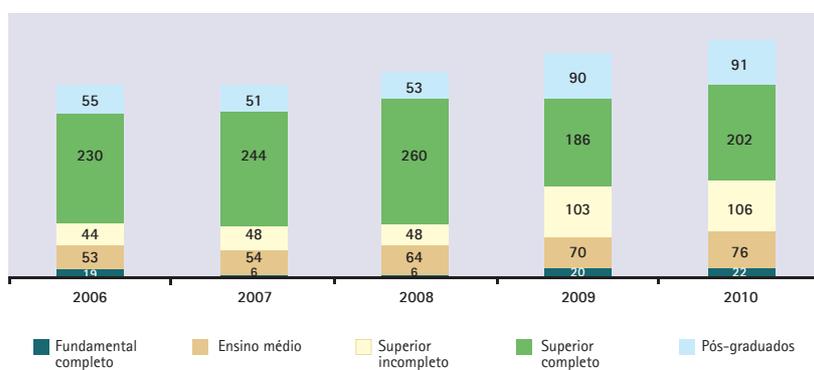
A proporção de homens e mulheres no quadro de colaboradores da Petros permaneceu constante ao final de 2010. Essa situação se refletiu na relação de mulheres que ocupam cargos de chefia (**gráfico 17**). Essa similaridade na participação no corpo funcional da Fundação também foi observada no número de colaboradores negros e pardos. Em 2010, dos 497 colaboradores da Petros 134 consideraram-se negros e pardos (27%).

GRÁFICO 17: Distribuição dos colaboradores por gênero – 2006 a 2010



Com relação ao grau de escolaridade, o corpo funcional da Fundação é formado majoritariamente por profissionais com nível superior completo ou pós-graduação (**gráfico 18**). Esses valores estão alinhados com o compromisso da Petros na elevação do grau de escolaridade dos seus colaboradores, através do instrumento de reembolso de parte das despesas com sua formação universitária, aprovado pelas devidas alçadas competentes.

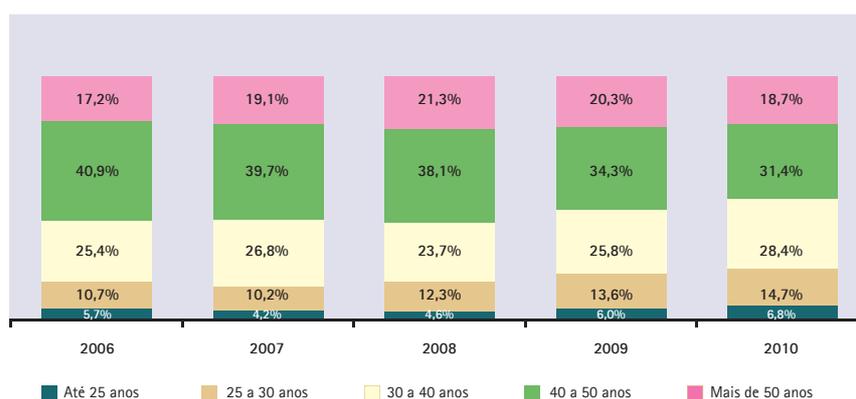
GRÁFICO 18: Distribuição dos colaboradores por grau de escolaridade – 2006 a 2010



Apesar da trajetória de redução nos últimos anos, em 2010, a maioria dos colaboradores da Fundação situou-se na faixa etária acima de 40 anos. Paralela à redução dos colaboradores desta faixa etária, o número daqueles com até 40 anos apresenta evolução no mesmo período (gráfico 19).

Esse movimento na composição etária evidencia a preocupação da Petros em renovar o seu quadro funcional diante do crescente número de profissionais elegíveis à aposentadoria e, também, realizar novas contratações para suportar o crescimento do mercado de previdência complementar fechada.

GRÁFICO 19: Distribuição dos colaboradores por faixa etária – 2006 a 2010



Ao término de 2010, a distribuição dos colaboradores por tempo de trabalho inverteu-se e a maior parcela do quadro funcional da Petros foi constituída por profissionais com até quatro anos (tabela 18). A mudança é resultado da constante expansão do corpo de colaboradores mais novos conforme as explicações relatadas anteriormente: substituição por aposentadoria e crescimento da Fundação.

TABELA 18: Distribuição dos colaboradores por tempo de casa

Diretoria	Até 4 anos		4 a 10 anos		10 a 20 anos		Mais de 20 anos	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Presidência	47	47	22	25	13	14	10	7
Diretoria Financeira e de Investimentos	34	39	14	12	4	4	17	14
Diretoria de Seguridade	40	56	16	19	48	47	82	75
Diretoria Administrativa	53	70	27	29	14	14	28	25
TOTAL por tempo de casa	174	212	79	85	79	79	137	121

5.2.3 Remuneração

A Política de Remuneração da Petros está apoiada em três pilares: remuneração fixa, remuneração variável e benefícios.

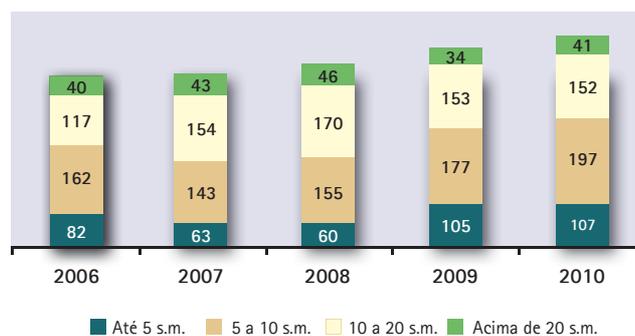
Remuneração Fixa

A remuneração fixa considera os salários, anuênios e gratificações de função que são pagos aos colaboradores. As melhorias salariais e as promoções para cargos superiores são provenientes do Programa de Gestão de Carreira por Competências.

O resultado final depende da combinação entre a autoavaliação realizada pelos próprios colaboradores e a avaliação realizada pelos seus gestores.

Com relação ao nível salarial, ao final de 2010, a maior parcela do corpo funcional da Petros situou-se no grupo que recebe até 10 salários mínimos de remuneração (gráfico 20).

GRÁFICO 20: Distribuição dos colaboradores por faixa de salários mínimos (s.m.) – 2006 a 2010



Remuneração Variável

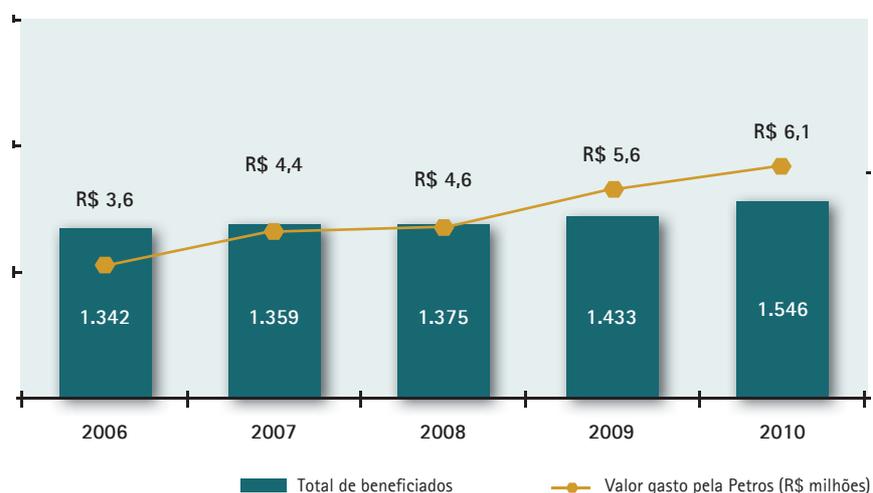
A remuneração variável oferecida pela Fundação a todos os colaboradores é um instrumento de incentivo, atração e retenção de profissionais qualificados. A Política de Remuneração Variável, que determina o método para cálculo da remuneração adicional, está estruturada em três pilares: resultado anual das metas corporativas, resultado das metas gerencias e avaliação do colaborador, proveniente do Programa de Gestão de Carreira por Competências. Em 2010 a Petros desembolsou R\$ 5,4 milhões a título de remuneração variável.

Benefícios

A Fundação oferece aos seus colaboradores um conjunto de benefícios composto por previdência complementar, assistência médica e hospitalar, assistência alimentar e reembolsos.

A assistência médica hospitalar é extensiva inclusive aos dependentes e ex-colaboradores aposentados. Em 2010, havia 1.546 vidas no plano de saúde e as despesas pagas pela Petros com assistência médica somaram R\$ 6,1 milhões (gráfico 21).

GRÁFICO 21: Assistência médica e hospitalar



Os reembolsos disponíveis aos colaboradores são oferecidos pela Fundação para aperfeiçoamento educacional (escolar e universitário), cuidados especiais, manutenção da saúde e prática de exercícios físicos. No ano de 2010, 571 pessoas em média foram assistidas por reembolsos mensalmente, totalizando uma despesa de R\$ 997,9 mil (tabela 19).

TABELA 19: Quantidade e valor de reembolso

Diretoria	2009		2010	
	Total de beneficiados	Despesa anual (R\$ mil)	Total de beneficiados	Despesa anual (R\$ mil)
Reembolso odontológico	41	96,6	242	86,1
Reembolso educação	146	501,7	155	543,8
Reembolso universitário	15	43,0	17	42,4
Reembolso creche	17	98,3	28	202,2
Reembolso acompanhante	8	32,9	14	35,1
Reembolso material escolar	6	0,9	7	1,2
Auxílio filho excepcional*	6	59,7	8	46,0
Reembolso academia	82	37,5	100	41,0
TOTAL	321	870,6	571	997,9

(*) A partir de 2010, o benefício "Auxílio filho excepcional" substituiu o benefício "Reembolso portador de necessidades especiais".

A Petros desenvolve o Programa Qualidade de Vida destinado ao bem-estar de seus colaboradores. Esse Programa acompanha a manutenção da saúde do corpo funcional e realiza ações preventivas. Além disso, a Fundação incentiva a prática de atividade física, oferecendo serviços de ginástica laboral e terapias corporais nas dependências da Petros e reembolso academia.

5.2.4 Absenteísmo e Afastamentos por Doença

Ao final de 2010, a Petros apresentou uma redução percentual no absenteísmo (ausência do trabalho) por doença, em relação a 2009. No ano, a quantidade média de dias de absenteísmo foi de 6,9 dias. (tabela 20).

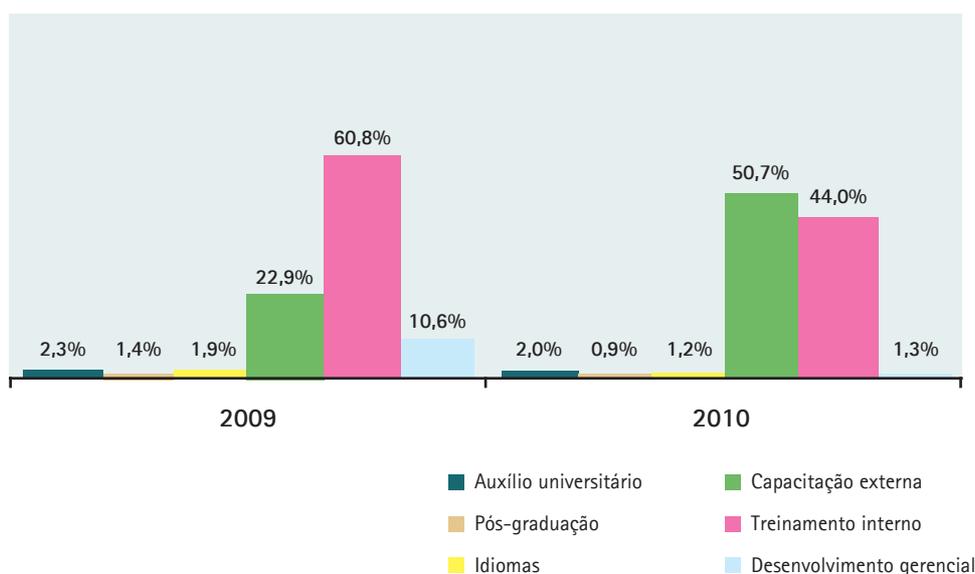
TABELA 20: Absenteísmo por doença

Absenteísmo por doença	2006	2007	2008	2009	2010
(A) Número de colaboradores com absenteísmo por doença no ano	163	209	264	259	260
(B) Total de colaboradores em 31/12	401	403	431	469	497
(C) Absenteísmo por doença / Total de colaboradores (A/B)	40,6%	51,9%	61,3%	55,2%	52,3%
(D) Número de dias de afastamento por absenteísmo no ano	1.630	1.779	1.398	1.915	1.794
(E) Média em dias do absenteísmo (A/D)	10,0	8,5	5,3	7,4	6,9

5.2.5 Treinamento e Desenvolvimento

A Petros investe em programas de treinamento e desenvolvimento para seus colaboradores visando ao aprendizado nas áreas orientadas para o negócio da Fundação. Esses programas dividem-se em: graduação, pós-graduação, idiomas, capacitação externa e interna e desenvolvimento gerencial (gráfico 22). Em 2010, a Petros investiu R\$ 758 mil, em um volume total de 33 mil horas de treinamento.

Gráfico 22: Distribuição das horas de treinamento e desenvolvimento



5.3 Fornecedores e Terceirizados

Entre os critérios exigidos para seleção dos fornecedores mediante processo de licitação, destacam-se declaração de não utilização de trabalho infantil, de trabalho escravo e de relações precárias de trabalho. Essas declarações compõem os contratos assinados pelas empresas vencedoras.

As empresas prestadoras de serviços seguem critérios de responsabilidade, verificados em sua contratação. No final de 2010, a mão de obra terceirizada¹² na Fundação era composta por 150 trabalhadores, dos quais 138 distribuídos nas atividades de serviços de tecnologia da informação, serviços gerais (limpeza, segurança, portaria etc.) e teleatendimento.

¹² Trabalhadores contratados por outras empresas que desempenham suas funções cotidianamente na Fundação.

5.4 Estagiários e Jovens Aprendizes

Em 2010 estagiavam na Petros 12 universitários, distribuídos em diferentes setores da Fundação. Eles recebiam uma bolsa auxílio mensal de R\$ 366,37 (jornada de quatro horas diárias) ou de R\$ 550,00 (seis horas diárias), vale transporte e vale refeição. O investimento da Petros com o Programa de Estágio no ano de 2010 totalizou R\$ 73,3 mil.



No mesmo ano a Fundação recebeu 20 jovens aprendizes selecionados pelo Programa Crescer para desempenhar atividades administrativas e comportamentais, conforme a Lei 10.097/2000 e o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/1990). O programa é uma parceria entre a Petros e a Associação Beneficente São Martinho para promover a inclusão social através da qualificação profissional de adolescentes de famílias de baixa renda.

Os jovens aprendizes selecionados recebiam uma bolsa auxílio mensal de R\$ 510,00 (quatro horas/dia), bem como benefícios de vale transporte e vale refeição. O Investimento da Fundação com o Programa Crescer no ano de 2010 foi de R\$ 296,4 mil.





"Pensamos no bem-estar dos nossos colaboradores agora e no futuro"

NEWTON CARNEIRO DA CUNHA

A PETROS VALORIZA, RECONHECE E QUER QUALIDADE DE VIDA PARA OS SEUS COLABORADORES

A gestão de pessoas na Petros visa os valores sociais, a retenção, o reconhecimento e a valorização de seus talentos. Para o diretor administrativo, Newton Carneiro, oferecer benefícios diferenciados daqueles praticados no mercado demonstra a preocupação da Petros com a qualidade de vida dos seus colaboradores hoje e no futuro.

▶ VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO

Todos os anos há uma comemoração de reconhecimento e valorização dos bons serviços prestados pelos colaboradores com 10, 20 e 30 anos. Os estagiários também

são reconhecidos por meio de um programa que identifica o potencial desses futuros profissionais. Em 2010, três estagiários foram efetivados. Newton avalia que este número ainda é baixo, mas está certo de que a intenção é continuar investindo no aproveitamento de novos talentos sempre que houver oportunidade.

Um convênio com a Associação Beneficente São Martinho possibilita a iniciação dos adolescentes com baixa renda familiar no mercado de trabalho. São oferecidos vários treinamentos e eventos, além de um rodízio que permite ao jovem exercer atividades em várias áreas, ampliando o aprendizado.

▶ DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

Entre as medidas para treinamento e desenvolvimento da força de trabalho, Newton destaca o Programa de Educação Corporativa. Um dos cursos oferecidos é o de *Introdução à Previdência Complementar* que inclui no programa a estrutura da Petros, produtos e serviços, legislação, atuária, política de investimentos, responsabilidade social e outros assuntos pertinentes aos fundos de pensão. "Neste curso, os instrutores são os próprios colaboradores. Isso valoriza as pessoas e multiplica conhecimento", diz o executivo.

▶ RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Campanhas internas de conscientização realizadas em 2010 reduziram o consumo de papel em quase 2 mil resmas. Outra medida socioambiental são os imóveis dos quais a Petros é coproprietária. Esses bens compõem a carteira de investimentos imobiliários e como forma de valorização, a Fundação pratica uma administração com medidas voltadas para a não agressão ao meio ambiente e a otimização do uso de recursos.

▶ RETENÇÃO DE TALENTOS

Newton enumera uma variedade de benefícios que funcionam como atrativos para reter talentos:

- plano de previdência;
- política de remuneração fixa, variável e de avaliação de competências;
- programa de ambientação;
- horário flexível;
- programa de saúde com auxílio para terapias corporais e ginástica laboral;
- licença maternidade de seis meses;
- licença paternidade de dez dias;
- ausência justificada por falecimento de avós e irmãos;
- assistência médica e de medicamentos extensiva aos dependentes;

- e os seguintes reembolsos: creche e acompanhante, odontológico, auxílio para as pessoas com deficiência, educacional, material escolar para dependentes, universitário, pós-graduação, mestrado, idiomas e incentivo à prática de atividade física.

▶ SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Durante o ano, colaboradores e estagiários vivenciam práticas que unem informação e medidas preventivas para o bem-estar. O edifício tem duas salas para terapia corporal nas quais são oferecidas as técnicas de shiatsu, reflexologia e auriculopuntura a um custo bem reduzido para os empregados. Durante as manhãs, em dias alternados, os empregados podem praticar ginástica laboral. Também é realizada periodicamente a avaliação ergonômica das estações de trabalho.

O Programa Saúde em Dia faz o acompanhamento da saúde dos colaboradores controlando e diminuindo os riscos detectados por exames periódicos. Profissionais de saúde estão a postos na sala de saúde ocupacional para qualquer eventualidade. Como auxílio a este programa, são realizadas palestras sobre a prevenção de várias doenças e demais temas ligados à saúde, assim como o desenvolvimento de um programa específico de nutrição e campanhas de vacinação.

▶ TECNOLOGIA

A Petros investiu em 2010 na modernização da infraestrutura de Tecnologia da Informação que proporcionou um maior poder de processamento, com redução do consumo de energia e dissipação do calor.

NEWTON CARNEIRO é diretor Administrativo desde 2007. Ele foi também secretário geral da Petros de 2003 a 2006 e conhece bem as demandas internas.

MODELO DE BALANÇO SOCIAL

Para Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Padrão IBASE

1 – Identificação

Nome da instituição: Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros	Inscrição PREVIC: 0655
Localização: Região: N[]; NE []; CO []; SE [x]; S []; (UF): RJ	Patrocínio: Público [x]; Privado [x].
Setor de atividade (segundo atividade da patrocinadora/instituidor principal): Exploração e Produção de Petróleo e Gás	
Tipo/Natureza jurídica: [x] fundação [] sociedade civil sem fins lucrativos? [] outra? _____	
Vinculação dos planos de benefícios: [] patrocinados [x] multipatrocinaados [x] instituídos	
Modalidade do(s) plano(s) de benefício? [x] Benefício Definido [x] Contribuição Definida [x] Contribuição Variável	

2 – Situação patrimonial (final de período)	2010		2009	
	Valor (R\$ mil)	Relações %	Valor (R\$ mil)	Relações %
1. Ativo total	61.262.057,0	-	51.137.769,0	-
2. Carteira de Investimentos	55.614.635,0	100,0%	45.592.479,1	100,0%
2.1 Renda Fixa	29.703.499,0	53,4%	27.870.238,0	61,1%
- Títulos públicos	16.198.925,0	29,1%	16.743.304,0	36,7%
- Títulos privados	1.212.489,0	2,2%	765.410,0	1,7%
- Fundos de Investimento (inclui FIDCs)	12.292.085,0	22,1%	10.361.524,0	22,7%
2.2 Renda Variável	20.153.803,0	36,2%	13.848.941,0	30,4%
2.3 Operações Estruturadas	3.068.635,0	5,5%	1.724.656,0	3,8%
2.4 Participações Imobiliárias	1.512.603,0	2,7%	938.935,0	2,1%
2.5 Operações com Participantes (empréstimos)	1.176.095,0	2,1%	1.209.709,1	2,7%
2.6 Outros	0,0	0,0%	0,0	0,0%
3. Patrimônio para cobertura do plano	56.428.118,0	92,1%	49.588.136,0	97,0%
4. Compromissos com benefícios (provisões)	52.555.726,0	100,0%	47.762.987,0	100,0%
4.1 concedidos	24.890.634,0	47,4%	23.300.792,0	48,8%
4.2 a conceder	27.665.092,0	52,6%	24.462.195,0	51,2%
4.3 a constituir	0,0	0,0%	0,0	0,0%
5. Equilíbrio técnico em 31/12 (3-4)	3.872.392,0	6,3%	1.825.149,0	3,6%
6. Indicador de equilíbrio técnico (3/4)	1,07	-	1,04	-

3 – Origem dos recursos	2010		2009	
	Valor (R\$ mil)	Distribuição %	Valor (R\$ mil)	Distribuição %
Receitas Totais	10.216.296,0	100,0%	9.972.025,0	100,0%
a. Contribuições previdenciais	1.692.944,0	16,6%	1.788.004,6	17,9%
- participantes	825.959,0	8,1%	815.636,5	8,2%
- patrocinadoras	809.091,0	7,9%	788.935,3	7,9%
- instituidores	57.894,0	0,6%	183.432,8	1,8%
- outras receitas	15.013,0	0,1%	0,0	0,0%
b. Contribuições extraordinárias	899.119,0	8,8%	934.957,0	9,4%
c. Receitas líquidas de Investimentos	7.534.223,0	73,7%	7.249.035,6	72,7%
d. Outras receitas	90.010,0	0,9%	27,8	0,0%

4 – Aplicação dos recursos	2010		2009	
	Valor (R\$ mil)	Distribuição %	Valor (R\$ mil)	Distribuição %
Despesas Totais	2.481.317,0	100,0%	2.314.626,9	100,0%
a. Despesas previdenciais	2.342.698,0	94,4%	2.211.144,8	95,5%
- Benefícios de prestação continuada	2.303.564,0	92,8%	2.163.539,9	93,5%
- Benefícios de pagamento único	39.134,0	1,6%	47.604,9	2,1%
- Outras despesas previdenciais	-		-	
b. Despesas administrativas	138.619,0	5,6%	103.482,1	4,5%
- Pessoal e encargos	68.070,0	2,7%	61.556,7	2,7%
- Treinamento	777,0	0,0%	556,5	0,0%
- Viagens e estadias	1.782,0	0,1%	1.004,9	0,0%
- Serviços de Terceiros	32.895,0	1,3%	25.531,0	1,1%
- Despesas Gerais	31.545,0	1,3%	11.431,1	0,5%
- Depreciação e amortização	3.484,0	0,1%	2.884,7	0,1%
- Outras despesas administrativas	66,0	0,0%	517,2	0,0%

5 – Indicadores sociais internos (Ações e benefícios para os(as) funcionários(as))	2010		2009	
	Valor (R\$ mil)	% sobre despesas administrativas	Valor (R\$ mil)	% sobre despesas administrativas
a. Alimentação	2.421,5	1,7%	2.278,9	2,2%
b. Educação	543,8	0,4%	502,5	0,5%
c. Capacitação e desenvolvimento profissional	824,7	0,6%	558,7	0,5%
d. Previdência complementar	8.265,6	6,0%	7.836,9	7,6%
e. Creche ou auxílio-creche	202,2	0,1%	131,2	0,1%
f. Saúde	6.218,5	4,5%	5.655,5	5,5%
g. Segurança e medicina no trabalho	140,7	0,1%	169,0	0,2%
h. Transporte	338,7	0,2%	298,6	0,3%
i. Bolsas/estágios	80,1	0,1%	154,7	0,1%
j. Outros	277,2	0,2%	97,1	0,1%
Total – Indicadores sociais internos	19.313,0	13,9%	17.683,2	17,1%

6 – Contribuição para a sustentabilidade – Investimentos Socialmente Responsáveis	2010	2009
	R\$ mil	R\$ mil
a. Carteira de Investimentos Socialmente Responsáveis – saldo em 31/12 ¹	R\$ 27.143.299,0 Empresas: R\$ 14.848.627,9 Fundos e projetos: R\$ 2.945.879,4	R\$ 19.804.605,0 Empresas: R\$ 7.697.339,0 Fundos e projetos: R\$ 1.606.043,0
b. Participação da Carteira de Investimentos Socialmente Responsáveis no total de Investimentos (2.2 – saldo em 31/12).	48,7% Empresas: 100,0% Fundos e projetos: 95,7%	43,5% Empresas: 100,0% Fundos e projetos: 91,3%
c. A entidade adota critérios de responsabilidade social e ambiental em suas decisões de investimento?	<input checked="" type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> em estudo <input type="checkbox"/> não	<input checked="" type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> em estudo <input type="checkbox"/> não
d. A entidade adota critérios de responsabilidade social e ambiental no acompanhamento das empresas, fundos e projetos em que investe?	<input checked="" type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> em estudo <input type="checkbox"/> não	<input checked="" type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> em estudo <input type="checkbox"/> não
e. A entidade participa de organizações / iniciativas internacionais e nacionais de critérios de responsabilidade social e ambiental? Quais?	<input checked="" type="checkbox"/> PRI; <input checked="" type="checkbox"/> CDP <input type="checkbox"/> Pacto Global/ONU <input checked="" type="checkbox"/> Princípios ABRAPP/Ethos	<input checked="" type="checkbox"/> PRI; <input checked="" type="checkbox"/> CDP <input type="checkbox"/> Pacto Global/ONU <input checked="" type="checkbox"/> Princípios ABRAPP/Ethos

7 – Informações Populacionais (em dezembro)	2010	2009
a) N° total de participantes	144.164	132.281
- ativos	89.388	78.122
- assistidos (aposentados)	40.629	40.504
- beneficiários de pensão	14.147	13.655
b) Valor anual dos benefícios pagos (R\$ mil)	2.359.393,0	2.211.146,0
- aposentadorias	2.053.241,0	1.931.749,0
- pensões	242.056,0	222.924,0
- auxílios	7.864,0	8.868,0
- pecúlios	56.232,0	47.605,0
- outros	-	-
c) Participação da suplementação na renda mensal dos assistidos aposentados – planos BD (%)	64,4%	65,1%

8 – Indicadores sobre o corpo funcional	2010	2009
Nº total de empregados(as) ao final do período	497	469
Nº de admissões durante o período	71	66
Nº de prestadores(as) de serviço	182	167
% de empregados(as) acima de 45 anos	50,10%	54,60%
Nº de mulheres que trabalham na instituição	263	248
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	42,30%	42,30%
Idade média das mulheres em cargos de chefia	48	48
Salário médio das mulheres	R\$ 4.725	R\$ 4.103
Idade média dos homens em cargos de chefia	46	47
Salário médio dos homens	R\$ 5.983	R\$ 5.058
Nº de negros(as) que trabalham na instituição	134	127
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	20,30%	11,50%
Idade média dos(as) negros(as) em cargos de chefia	52	42
Salário médio dos(as) negros(as)	R\$ 4.182	R\$ 4.300
Nº de brancos(as) que trabalham na instituição	363	342
Salário médio dos(as) brancos(as)	R\$ 5.732	R\$ 4.900
Nº de estagiários(as)	12	21
Nº de voluntários(as)	-	-
Nº portadores(as) necessidades especiais	14	15
Salário médio portadores(as) necessidades especiais	R\$ 2.773	R\$ 2.600

9 – Qualificação do corpo funcional	2010	2009
Nº total de empregados	497	469
Nº de doutores(as), mestres e com especialização	91	90
Nº de graduados(as)	202	186
Nº de graduandos(as)	106	103
Nº de pessoas com ensino médio	76	70
Nº de pessoas com ensino fundamental	22	20
Nº de pessoas com ensino fundamental incompleto	0	0
Nº de pessoas não-alfabetizadas	0	0

10 – Informações relevantes quanto à ética, transparência e responsabilidade social	2010	2009
Relação entre a maior e a menor remuneração	–	–
O processo de admissão de empregados(as) é:	48,5% por indicação 51,5% por seleção/concurso	30% por indicação 70% por seleção/concurso
A entidade desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade em seu quadro funcional?	<input checked="" type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não	<input checked="" type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não
Se "sim" na questão anterior, qual?	<input checked="" type="checkbox"/> negros <input checked="" type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> orientação sexual <input checked="" type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____	<input checked="" type="checkbox"/> negros <input checked="" type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> orientação sexual <input checked="" type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____
A entidade desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade entre seus participantes?	<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> não	<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> não
Se "sim" na questão anterior, qual?	<input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> orientação sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> orientação sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____
Na seleção de parceiros e prestadores de serviço, critérios éticos e de responsabilidade social e ambiental:	<input type="checkbox"/> não são considerados <input type="checkbox"/> são sugeridos <input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não são considerados <input type="checkbox"/> são sugeridos <input checked="" type="checkbox"/> são exigidos
A participação de empregados(as) no planejamento da entidade:	<input type="checkbox"/> não ocorre <input checked="" type="checkbox"/> ocorre em nível de chefia <input type="checkbox"/> ocorre em todos os níveis	<input type="checkbox"/> não ocorre <input checked="" type="checkbox"/> ocorre em nível de chefia <input type="checkbox"/> ocorre em todos os níveis
Os processos eleitorais democráticos para escolha da alta direção:	<input type="checkbox"/> não ocorrem <input checked="" type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input checked="" type="checkbox"/> só conselheiros <input type="checkbox"/> conselheiros e diretores	<input type="checkbox"/> não ocorrem <input checked="" type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input checked="" type="checkbox"/> só conselheiros <input type="checkbox"/> conselheiros e diretores
A composição dos conselhos é:	<input type="checkbox"/> 100% patrocinadoras <input type="checkbox"/> 2/3 patrocinadoras <input checked="" type="checkbox"/> paritária <input type="checkbox"/> outra _____	<input type="checkbox"/> 100% patrocinadoras <input type="checkbox"/> 2/3 patrocinadoras <input checked="" type="checkbox"/> paritária <input type="checkbox"/> outra _____
A composição da diretoria é:	<input type="checkbox"/> 100% patrocinadoras <input type="checkbox"/> 2/3 patrocinadoras <input type="checkbox"/> paritária <input checked="" type="checkbox"/> outra (ver obs. 6)	<input type="checkbox"/> 100% patrocinadoras <input type="checkbox"/> 2/3 patrocinadoras <input type="checkbox"/> paritária <input checked="" type="checkbox"/> outra (ver obs. 6)
A instituição possui Comissão/Conselho de Ética extensivo para:	<input checked="" type="checkbox"/> empregados e alta direção <input type="checkbox"/> empregados <input type="checkbox"/> todas as ações/atividades <input type="checkbox"/> só situações comportamentais	<input checked="" type="checkbox"/> empregados e alta direção <input type="checkbox"/> empregados <input type="checkbox"/> todas as ações/atividades <input type="checkbox"/> só situações comportamentais

Observações

- (1) Modelo elaborado pela Petros em parceria com o iBase.
- (2) Situação Patrimonial: os valores dos grandes grupos da Carteira de Investimento de 2009 foram ajustados de acordo com o novo Plano de Contas, vigente a partir de 2010.
- (3) Origem dos recursos: as contribuições extraordinárias de 2009 referem-se aos Termos de Compromisso Financeiro definidos no Acordo de Obrigações Recíprocas (AOR), firmado entre participantes e patrocinadoras do Plano Petros.
- (4) Aplicações de Recursos: as Despesas Administrativas de 2009 também foram ajustadas de acordo com o mesmo critério da nota 2.
- (5) Outras despesas previdenciais: resgate de poupança e portabilidade.
- (6) Dois dos quatro membros da Diretoria Executiva devem ser escolhidos entre participantes e assistidos de plano de benefícios administrado pela Petros. (pgf. 3º, artigo 36 do Estatuto da Petros).

Definições do Modelo de Balanço Social – Padrão iBASE

2. Situação Patrimonial

2.1 Ativo total: total de bens e direitos da entidade.

2.2 Carteira de investimentos: recursos garantidores dos benefícios dos participantes (concedidos e a conceder), distribuído pelos grandes grupos de aplicações.

2.3 Patrimônio para cobertura do plano: carteira de investimentos mais contribuições a receber e outros ativos, deduzidas outras obrigações e fundos de reserva.

2.4 Compromissos com benefícios (provisões): reservas matemáticas de benefícios a conceder e de benefícios concedidos.

2.5 Equilíbrio técnico: ativo para cobertura de benefícios (2.3) menos compromissos com benefícios (2.4).

3. Origem dos recursos

3.a Contribuições previdenciais: receitas recebidas dos participantes e das patrocinadoras e das entidades instituidoras para custeio do plano de benefícios, inclusive contribuições extraordinárias (*explicar a que se referem essas receitas e citar qual seu valor, para cada ano*).

3.b Receitas líquidas de investimentos: receitas das aplicações financeiras no ano, deduzidas as despesas financeiras com corretoras e impostos.

3.c Outras Receitas: aporte das patrocinadoras para custeio administrativo, entre outros.

4. Aplicação dos recursos

4.a Despesas previdenciais: despesas anuais com pagamentos de benefícios de prestação continuada aos participantes (aposentadorias, pensões e auxílios) e benefícios de pagamento único (pecúlios).

4.b Despesas administrativas: despesas com custeio da entidade para administração do plano de benefícios.

5. Indicadores sociais internos

(Ações e benefícios para os(as) funcionários(as))

6. Contribuição para a sustentabilidade – Investimentos Socialmente Responsáveis

a) Carteira de Investimentos Socialmente Responsáveis (ISR): Investimentos realizados pela entidade em que são considerados critérios de responsabilidade social e ambiental (RSA) na decisão das aplicações e / ou no acompanhamento das práticas das empresas em que detém participação; os ISR abrangem principalmente participações diretas e indiretas em empresas, participação em fundos de investimento, debêntures, projetos e fundos imobiliários.

Crítérios de RSA: critérios relacionados nos principais manuais ou princípios de investimentos socialmente responsáveis, no Brasil ou mundiais: ex Princípios ABRAPP/Ethos e PRI.

c) e d) Critérios de RSA nos investimentos institucionalizados (decisão e acompanhamento): expressos nos documentos oficiais da entidade e de conhecimento público (principalmente Política de Investimentos).

e) Participação em outras organizações internacionais que não as citadas: relacionar, dizendo o nome integral.

7. Informações Populacionais

Participação da suplementação na renda mensal dos aposentados: percentual do valor médio da complementação de aposentadoria em relação ao valor médio total (inss + entidade) do benefício do participante aposentado, nos planos BD e nos planos CD ou CV, de acordo com a situação de cada entidade.

Obs: utilizar suplementação ou complementação de acordo com o adotado pela entidade.

8. Indicadores do corpo funcional.

Prestadores de Serviços: trabalhadoras das empresas contratadas pela Entidade que prestam serviço contínuo à mesma e convivem diariamente com seus empregados no mesmo ambiente de trabalho (serviços gerais, central de atendimento, p.ex.).

Nº de negros(as): somatório do nº de pessoas classificadas/ autodeclaradas como de cor de pele preta e parda.

Nº de brancos(as): somatório do nº de brancos(as) e amarelos(as), ambos conforme informados anualmente na RAIS.

Pessoas com deficiência: conforme definido pela legislação.

EXPEDIENTE

DIRETORIA EXECUTIVA

Luis Carlos Fernandes Afonso - presidente
Carlos Fernando Costa - diretor financeiro e de investimentos
Maurício França Rubem - diretor de segurança
Newton Carneiro da Cunha - diretor administrativo

CONSELHO DELIBERATIVO

Titulares:

Diego Hernandes - presidente
Jorge José Nahas Neto
Nilton Antonio de Almeida Maia
Paulo César Chamadoiro Martin
Paulo Teixeira Brandão
Ronaldo Tedesco Vilardo

Suplentes:

Agnelson Camilo da Silva
Alexandre Aparecido Barros
Claudia Padilha de Araújo Gomes
Danilo Ferreira da Silva
Eurico Dias Rodrigues
Fernando Leite Siqueira

CONSELHO FISCAL

Titulares:

Silvio Sinedino Pinheiro - presidente
Bruno Passos da Silva Melo
Epaminondas de Souza Mendes
José Elias da Silva

Suplentes:

Denise Frazão Ginzo
Emídio Rebelo Filho
Oscar Angelo Scottá
Walber Monteiro de Almeida

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Helena Kerr - assessora de Planejamento

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Fernando Fulanetti - Gerência de Comunicação e Relações Institucionais

TEXTO BASE

Paulo Camillo Pinto de Gusmão | Juliana Cristina Fernandes | Leandro Emydio de Negreiros - Assessoria de Planejamento

ENTREVISTAS

Gleice Sabbad - Gerência de Comunicação e Relações Institucionais

PRODUÇÃO

Gerência de Comunicação e Relações Institucionais

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Iêda Maria Moraes de Oliveira - Gerência de Comunicação e Relações Institucionais



20

Fundação Petrobras de Seguridade Social
Rua do Ouvidor, 98 - Centro
Rio de Janeiro - RJ - 20040-030

www.petros.com.br