

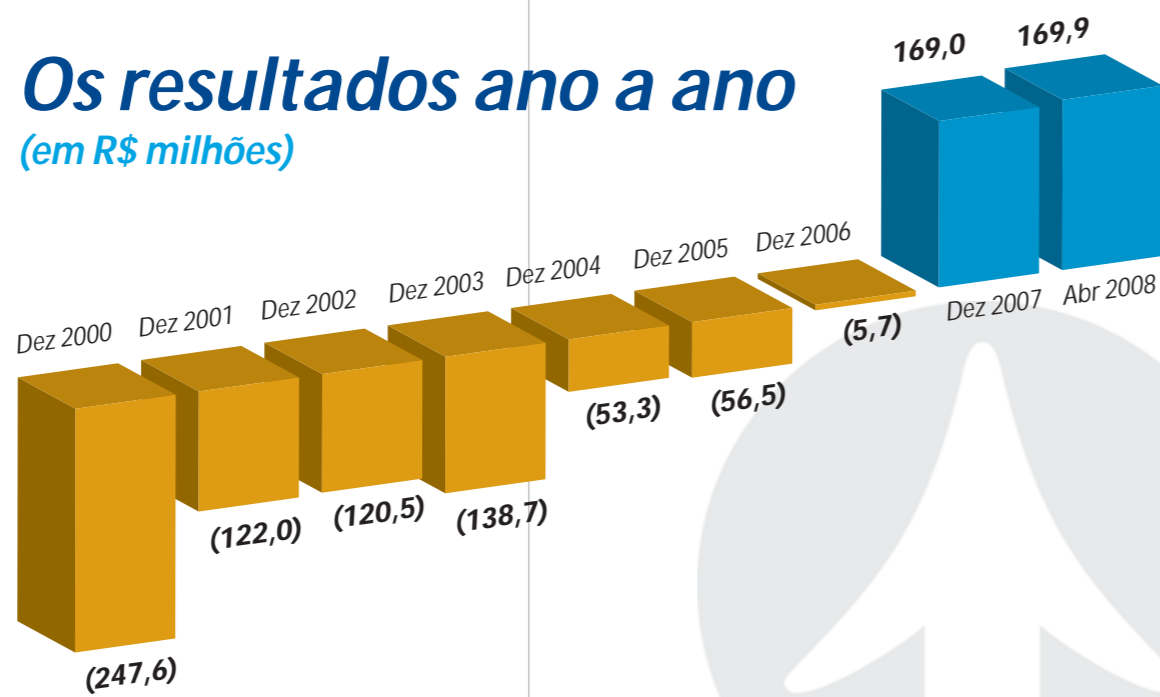
Resultados refletem uma boa estratégia

O processo de reversão do déficit do Funbep envolveu uma estratégia de capitalização dos investimentos e de controle e monitoramento do passivo (o compromisso mensal da entidade, ou seja, os pagamentos de benefícios aos assistidos). Neste último aspecto, foi alterado, por meio de acordo judicial, o indexador de atualização dos benefícios do plano para o IGP-M (antes, era a Convenção Coletiva de Trabalho).

No que diz respeito aos ativos, muitas mudanças foram realizadas. As aplicações no mercado de renda variável (ações), que oferecem maiores riscos, foram reduzidas. Os investimentos em imóveis foram significativamente diminuídos, visando melhor rentabilidade e maior liquidez. Na renda fixa, restringiu-se a quantidade de fundos até se chegar a um único fundo, exclusivo do Funbep (o Aston) que tem expressiva parcela de suas aplicações direcionadas para títulos de longo prazo indexados pelo IGP-M.

Aos poucos, portanto, a carteira foi sendo revista a fim de reorientar os investimentos. O foco principal foi direcionar o patrimônio para alternativas mais condizentes com as características do Funbep: uma entidade fechada e madura que tende a ter mais retiradas (pagamentos de benefícios) do que entradas (contribuições). Essa situação demanda uma atenção especial por parte dos gestores para evitar alta exposição a riscos e perdas, visando o casamento dos ativos e dos passivos.

Os resultados ano a ano (em R\$ milhões)



Respeito a todos

Ao lado dessa estratégia de revisão dos investimentos, houve uma grande melhoria nos processos internos do Funbep, atestada, por exemplo, pela certificação ISO 9000 para alguns dos seus processos e controles operacionais. Todos esses fatores contribuíram para que a entidade conseguisse atingir o superávit. Isso é importante porque um plano de previdência complementar de benefícios definidos deve observar os aspectos de longevidade e mutualidade – ou seja, os recursos objetivam garantir a complementação de aposentadorias de todos os participantes ativos e assistidos. O Funbep possui planos fechados ao ingresso de novos participantes, sendo o mais expressivo o plano Funbep I que já tem mais de 50 anos e deve permanecer pagando benefícios por mais 50 ou 60 anos.

A preocupação com o futuro deve ser de todos os seus participantes, ativos e assistidos, para que o plano não seja submetido a ações que têm impacto sobre seu patrimônio. O Funbep é hoje um plano equilibrado e que precisa do envolvimento e do compromisso de seus participantes para seguir ainda mais saudável para o futuro.

fique por dentro



Foto: Eduardo de Sousa

Adacir Reis participa de encontro promovido pelo Funbep

O ex-secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social (de 2003 a 2006), Adacir Reis, foi o palestrante do quinto encontro com representantes das associações de aposentados. Sua apresentação, "A Governança Corporativa na Previdência Complementar", abordou diferentes aspectos dos controles internos e do gerenciamento de riscos das entidades.

Reis falou sobre a responsabilidade dos órgãos que gerem os fundos, as atribuições de profissionais como atuários e auditores independentes e comentou o papel do Estado na regulação e supervisão do sistema. O ex-secretário destacou também a importância da transparência no relacionamento com os participantes e analisou os novos desafios da previdência complementar.

Realizado no dia 15 de maio, no Centro

Empresarial Itaú Conceição (CEIC), em São Paulo, o encontro contou com a participação de Marcos Roberto Carnielli, Arnaldo Cesar Serighelli e Lucimary Sartori, diretores gerentes do Funbep, de representantes do Banco Itaú (Alberto Lacava, da Área de Recursos Humanos, Maria da Glória Chagas Arruda, da Área de Consultoria Jurídica, José Ailton David e Vital Tolentino, da Área de Controle Econômico, e Fabio Hanaoka, da Suprec-RH) e de representantes das entidades (Gerson Pimenta, da Prebeg, Pedro Armando Faria, da Fundação Itaúbanco SP, Simone Borges Monteiro, da ItaúBank, e Elmo Ramos, da Fundação Itaúbanco – MG/Bemgeprev). Já está sendo programado o próximo encontro que irá ocorrer no segundo semestre, dando continuidade ao objetivo de levar aos dirigentes das associações de aposentados conhecimentos que contribuam para o seu dia-a-dia.

OS CONVIDADOS

AFABEG - Associação dos Aposentados e Pensionistas do Banco BEG: Antônio Eustáquio Vieira, Benedito Alves de Castro Neto e Eurípedes Arantes de Freitas. **AJUBEMGE - Associação Nacional dos Aposentados, Pensionistas, Funcionários e Ex-funcionários do Conglomerado Bemge:** Alonso Rodrigues Martins, Maria Lúcia Machado e Messias Caetano Neto. **AFAB - Associação dos Funcionários Aposentados do Banestado:** Décio J. Giotto, Fernando Pressuti e Ruy Fernando Metzger. **AFACI - Associação dos Funcionários Aposentados do Conglomerado Itaú:** Adauto Nunes da Mota, Domingos Enio Sophia e Elpidio de Ataíde do Paço.

O Funbep em números

(base: abril de 2008)

Dados Contábeis (em R\$ mil)	
Ativo líquido	2.652.468
Reservas matemáticas	2.482.534
Superávit	169.934

Participantes

Ativos	1.883
Assistidos*	4.921
Autopatrocinados	15
Optantes BPD	207
Desligados sem Opção	70
Total	7.096

* Não inclui BPD.

colar etiqueta aqui

Informativo bimestral do Funbep - Rua Marechal Deodoro, 869, 17º andar, Centro, CEP 80060-010, Curitiba, PR, tel. (41) 3544-8000 • Elaboração: Palavras: Oficina de Textos, tel. (11) 3034-0007 • Jornalista responsável: Beth Leites (MTB 20.273) • Projeto gráfico: Hiro Okita • Tiragem: 7.450 exemplares.

Atendimento Funbep
(41) 3544-8000 ou
0800 722 8040

O Funbep não se responsabiliza por decisões tomadas com base nas matérias divulgadas nesta publicação.

Informativo bimestral do Fundo de Pensão Multipatrocinado

maio/junho2008 ano6 nº29

Funbep alcança o superávit

Foi um trabalho árduo que envolveu diversos profissionais, inúmeras análises e decisões bastante complexas. Mas valeu a pena! Em sete anos, o déficit de R\$ 247,6 milhões (em dezembro de 2000) do Funbep foi totalmente revertido para um superávit de R\$ 169 milhões (em dezembro de 2007).

Com apoio dos membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, a busca pelo equilíbrio técnico teve dois pressupostos básicos: a melhoria do desempenho da carteira de investimentos e a governança corporativa. Ou seja, obter os melhores resultados financeiros de acordo com a legislação e com total transparência, a partir de hipóteses atuariais adequadas ao perfil da população da entidade.

Premissas mais compatíveis

No que diz respeito às hipóteses atuariais, grandes avanços foram feitos quanto à utilização de Tábuas Biométricas mais conservadoras que garantem maior aderência às características dos participantes do Funbep. Da Tábua AT-49 não segregada por sexo, passou-se, em 2005, para a AT-49 segregada por sexo (seus cálculos separam a expectativa de vida de homens e mulheres, sendo que estas apresentam comprovadamente maior longevidade). No ano seguinte, o Funbep

passou a usar a AT-83 segregada por sexo agravada em três anos e, em 2007, a entidade começou a utilizar a AT-83 integral segregada por sexo.

Essa alteração foi feita com base em estudos desenvolvidos com suporte de consultoria atuarial externa, sendo que o Funbep se adequou com um ano de antecedência à Resolução nº 18 do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, de 28 de março de 2006, que determina que, até o final de 2008, a Tábua utilizada pelas entidades não pode gerar expectativa de vida inferior à AT-83. As mudanças feitas pelo Funbep agregaram, em média, uma sobrevida de cinco anos à sua população, o que melhora significativamente a previsão de seus compromissos com os participantes, reduzindo sua exposição a riscos provenientes de hipóteses atuariais inadequadas.

O superávit, portanto, foi obtido mesmo com os impactos ocasionados por essas alterações que somam, acumuladamente, R\$ 266,1 milhões. O Funbep consolida, assim, uma administração mais segura para todos os envolvidos, elevando seu nível de governança.

Continua na página 5

Leia a mensagem de Ricardo Villela Marino, o novo diretor presidente do Funbep, na página 2.

Funbep tem novo diretor presidente



Divulgação

“Nossos ativos reais são as pessoas.” É dessa premissa que parte Ricardo Villela Marino para pensar nas atividades que assumiu recentemente ao se tornar diretor executivo da Área de Recursos Humanos do Banco Itaú, ao mesmo tempo em que lidera a expansão das atividades da organização na América Latina (Argentina, Chile e Uruguai).

Engenheiro formado pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, ele completou sua formação nos Estados Unidos, onde cursou MBA no Massachusetts Institute of Technology (MIT) e fez seu mestrado na Harvard Business School. Desde 2002, quando iniciou sua carreira no Itaú, após ter trabalhado em outras instituições financeiras, Ricardo Marino passou por diversas áreas do Banco.

Agora também como diretor presidente do Funbep (bem como da Fundação Itaú e da Prebeg), Marino possui uma visão clara da reciprocidade que permeia o relacionamento do Banco com seus profissionais. Confira, abaixo, sua mensagem para todos os participantes do Funbep:

“Ao refletir sobre as características de uma empresa de sucesso, podemos analisar uma série de atributos que estruturam e consolidam seu posicionamento. Todos esses atributos, porém, costumam convergir, direta ou indiretamente, para uma direção comum: os profissionais dessa empresa. Quanto a isso, não pode haver dúvidas. Nossos ativos reais são as pessoas. É delas que nascem as idéias e soluções para enfrentar todo e qualquer desafio.

Seguramente, uma contrapartida mais do que justa para esse comprometimento é que a empresa pense em seus

profissionais, não apenas hoje mas também no momento em que não estiverem mais na ativa. E a previdência complementar faz parte dessa reflexão.

No mundo inteiro, a aposentadoria é uma questão que vem sendo tratada com muita inquietação em função de fatores como o aumento da expectativa de vida e a redução dos índices de natalidade. As reais soluções para esse cenário passam pela previdência complementar que co-responsabiliza governos, empresas e profissionais na busca por uma aposentadoria segura e sustentável.

Com um patrimônio de R\$ 420 bilhões, o sistema de previdência complementar brasileiro já é o oitavo maior do mundo, atrás dos Estados Unidos, Inglaterra, Japão, Holanda, Austrália, Canadá e Suíça. Isso significa que as empresas, o poder público e as pessoas estão aprendendo a valorizar um benefício tão importante. No Banco Itaú, esse é um princípio que vem de longe e deverá seguir ainda mais longe. Os participantes do Funbep podem, portanto, ficar tranquilos em relação a esse compromisso.”

Ricardo Villela Marino

Alta performance assegura solidez hoje e amanhã

O mundo dos negócios nunca foi tão competitivo como hoje. Além dos concorrentes locais, as empresas têm de observar o mercado global, identificando ameaças e oportunidades para seu crescimento. No sistema financeiro, não é diferente. Aliás, o cenário é ainda mais complexo, por se tratar de um mercado no qual a concorrência já é tradicionalmente acirrada. Em função dessa realidade, Heli de Andrade, ex-diretor gerente da

Diretoria de Cultura de Performance* do Banco Itaú, não deixa margem para dúvidas:

“Uma empresa que visa garantir a sua sobrevivência precisa ter performance com diferenciais competitivos de curto, médio e longo prazos. E esses diferenciais competitivos vêm das pessoas que, ao entenderem a missão da empresa, como se pretende chegar lá e o que se espera delas, são as grandes responsáveis pela perenidade da performance.”

Para aprofundar esse tema, o informativo “Funbep com você” conversou com Heli de Andrade sobre Cultura de Performance – o que é, como vivenciá-la e suas vantagens para o Banco no presente e no futuro.



Edmarco de Sousa

► Quais são hoje os pressupostos para o êxito de uma organização financeira?

Atualmente, nos deparamos com diversas forças fundamentais como investidores exigentes que almejam resultados de curto prazo e sustentáveis, ritmo acelerado das mudanças externas que limitam o tempo útil da estratégia e maior valorização dos ativos intangíveis, provocando guerra por talentos, idéias e relacionamentos.

No mercado financeiro, a concorrência está cada vez maior e o que nos diferencia não são mais nossos produtos e serviços, mas sim trabalhar em um ambiente de alta performance com foco no cliente, equipes comprometidas e gerando riqueza para o acionista. Com isso, conseguimos lucrar e, conseqüentemente, pagar impostos, empregar e pagar em dia os funcionários, possuir uma reputação forte no mercado, investir em programas sociais e fornecer crédito respeitando critérios socioambientais, entre outros.

► Quais eram os pressupostos anteriores? O que gerou essa mudança?

Acho que os valores já estavam presentes, mas há uma tendência à acomodação. A organização muito bem-sucedida corre o risco de se apegar ao seu jeito de ver o mundo, criando, com o passar do tempo, uma inércia que a impossibilita de reagir às mudanças no sistema externo. Assim, as empresas precisam evoluir, ser eficientes, controlar bem seus custos, aprimorar a qualidade de seus processos e inovar.

► Qual o papel das pessoas nessa jornada?

Todos os colaboradores devem se preocupar com dois aspectos: alto desempenho em seu trabalho e melhoria contínua. Precisamos contar com pessoas que são líderes e desenvolvem suas equipes, que criam oportunidades desafiadoras para atingir resultados superiores e que visam ao aperfeiçoamento constante. São valores como estes que queremos, cada vez mais, no DNA do Itaú.

► O que é a Cultura de Performance? Quais são suas diretrizes e metas?

O objetivo da Cultura de Performance é o alto desempenho de maneira sustentável. O programa Cultura de Performance reforça a importância dos oito princípios do “Modo Itaú de Fazer” que devem ser utilizados com consistência por toda a organização. Implementado em

2005, sua principal meta é o desenvolvimento de um ambiente aberto e inspirador, onde os colaboradores contribuam ao máximo para os objetivos do Itaú, as idéias possam ser trocadas de forma tranquila e racional, onde haja espaço para a crítica e para a evolução profissional e pessoal, em favor do desempenho nos negócios e da melhoria contínua.

Os princípios de engajamento e comprometimento são os guias dessa filosofia que, mais do que alinhar valores e atingir performance, quer criar novos desafios e motivar todos os envolvidos. Uma vez incorporado o “Modo Itaú de Fazer” em todos os níveis da empresa, ele se refletirá no relacionamento com a comunidade, os clientes, os fornecedores, os colaboradores, o país e o planeta.

► Que aspectos da atuação do Banco ela abrange?

A implantação da Cultura de Performance inclui a avaliação conjunta de atitudes e resultados, o gerenciamento das competências de liderança e a prática da melhoria contínua. Esse conceito é fundamental para o aprimoramento do negócio, à medida que agrega o valor das pessoas às metas da organização, visando aproveitar ao máximo a capacidade de cada funcionário, independentemente de nível hierárquico.

► A Cultura de Performance é condição indispensável para que o Banco garanta sua perenidade? Por quê?

A Visão Itaú é onde queremos chegar: “Ser um banco líder em performance e perene, reconhecidamente sólido e ético, destacando-se por ter equipes motivadas, comprometidas com a satisfação dos clientes, com a comunidade e com a criação de diferenciais competitivos”.

Essa proposta de longo prazo orienta todas as estratégias e ações. Acreditamos que a sustentabilidade dos negócios depende do efetivo compromisso das lideranças com o aperfeiçoamento contínuo das atividades.

► Quando pensamos em previdência complementar, vemos que a perenidade da organização impacta não apenas o presente, mas também o futuro das pessoas. Qual sua visão a esse respeito?

O Itaú pretende, por meio da Cultura de Performance, estabelecer diferenciais competitivos, solidez financeira e perenidade em seus diversos

segmentos de atuação. Acredito que, do ponto de vista do administrador dos planos de previdência complementar, é fundamental assegurar um futuro tranquilo para os profissionais que na empresa trabalham ou trabalhavam e, para isso, a organização precisa continuar saudável nos próximos 10, 20, 60 anos... Hoje, o Itaú tem mais de 60 anos e quer a liderança em performance para os próximos 60, garantindo retorno hoje e também para os profissionais aposentados de amanhã. Mas a rentabilidade crescente só acontece com a motivação e a dedicação de equipes que conquistam, diariamente, desempenho diferenciado.

* Recentemente, a Diretoria de Cultura de Performance sofreu modificações, passou a ser denominada Diretoria de Liderança, Cultura e Organização e está sob responsabilidade de Boris Leite. Heli de Andrade, após importante contribuição à frente do processo de Cultura de Performance, assumirá novos desafios no Banco Itaú.