

Mais uma prova de qualidade



Logo após conquistar a certificação de conformidade com as normas internacionais ISO 9000, assegurando a excelência de sua gestão, a Fundação Itaubanco tem mais uma ótima notícia para os participantes. A entidade acaba de ter os controles do processo Folha de Pagamentos adequados à metodologia SOX. Isso garante maior segurança ao processo e tranquilidade aos assistidos, pois os controles da atividade-fim da Fundação, Folha de Pagamentos, estão estruturados a partir do mesmo modelo utilizado pelo Banco Itaú para o cumprimento da seção 404 da SOX.

SOX é a abreviação utilizada para a lei norte-americana Sarbanes-Oxley que leva os sobrenomes do senador Paul Sarbanes e do deputado Michael Oxley que se criaram. Trata-se de uma legislação complexa que contém uma série de seções prevendo a responsabilidade corporativa pela veracidade de conteúdo dos relatórios financeiros produzidos e pelo gerenciamento e avaliação dos controles internos.

Boas práticas

Aprovada em julho de 2002 pelo Congresso dos Estados Unidos, a Sarbanes-Oxley foi elaborada com o intuito de restabelecer a confiabilidade no mercado de capitais após os

escândalos ocorridos no final de 2001 envolvendo grandes empresas norte-americanas. Na época, essas companhias trouxeram grandes prejuízos aos investidores.

O Banco Itaú precisa cumprir essa legislação porque negocia suas ações no mercado de capitais norte-americano por intermédio da Bolsa de Ações de Nova York. "Para as entidades de previdência complementar ligadas ao Banco, como a Fundação Itaubanco, não há exigência legal de implementação de nenhuma das seções da SOX", conta José Alberto Marconi Dongo, especialista de Controles Internos e Riscos I da Superintendência ARH de Controles Internos e Compliance. "Porém, para implementar algumas das boas práticas adotadas pelo Banco, foram feitos ajustes no processo Folha de Pagamentos com a criação de novos controles SOX que minimizam a exposição a riscos." Acompanhe, na página 5, outras informações sobre mais essa iniciativa bem-sucedida da Fundação.



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

fique por dentro



Foto: Eduardo de Souza



Adacir Reis participa de encontro promovido pela Fundação

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 e Arnaldo Cesar Serighelli, diretores gerentes da Fundação Itaubanco, 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, Lucimary Sartori, diretora gerente do Funbep, Pedro Armando Faria, da Fundação Itaubanco – SP, Simone Borges Monteiro, da ItaúBank, e Elmo Ramos, da Fundação Itaubanco – 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 Pressutti 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.

A Fundação em números

(base: abril de 2008)

Dados Contábeis (em R\$ mil)	
Ativo líquido	9.339.561
Reservas matemáticas	8.169.258
Superávit	1.170.303

Participantes

Ativos	25.656
Assistidos*	5.969
Autopatrocinados	3.015
Optantes BPD	1.098
Desligados sem Opção	546
Total	36.284

* Não inclui BPD.



Foto: Divulgação



Equipes da SOX: Jéssica França e Pedro Armando Faria, de São Paulo (foto superior acima), e Elmo Parentoni Ramos, Elissandra Cássia Rocha e Carlos Ramiro Botelho de Souza, de Belo Horizonte.

SOX confirma precisão e integridade das informações



A palavra-chave para entender os objetivos da SOX é confiabilidade. A adequação dos controles da Fundação Itaubanco à metodologia da Sarbanes-Oxley foi realizada ao longo de nove meses, de abril a dezembro do ano passado. Foi um processo meticuloso, executado por um time de 26 profissionais que incluiu equipes das entidades e de áreas fornecedoras como Controladoria e Sistemas.

Para alinhar todos os procedimentos, os trabalhos exigiram intensa troca de informações via telefone, e-mail e reuniões à distância ("conference calls") ou presenciais. Os coordenadores do projeto – Pedro Armando de Araújo Faria e José Alberto Marconi Dongo – também visitaram todas as entidades para discussão dos controles e seu ajuste a cada realidade. Depois de tanto esforço, os resultados obtidos oferecem maior segurança, governança e tranquilidade para a entidade, os participantes e a patrocinadora.



"Trata-se de um grande diferencial, pois no mercado, se existirem, são poucas as entidades com processos adequados à SOX. Essa adequação fortalece o sistema de controles internos, garante maior segurança para o processo e permite a correção de eventuais falhas antes que elas se materializem." José Alberto Marconi Dongo, especialista de Controles Internos e Riscos I da Superintendência ARH de Controles Internos e Compliance.

"Partimos efetivamente do zero, pois tivemos de criar tudo o que hoje existe no processo SOX. Montamos um time muito proativo que trabalhou com determinação e sinergia. Hoje, as atividades adequadas à SOX estão atendendo plenamente às expectativas, o que nos possibilita executar as operações com segurança, mitigando possíveis riscos." Pedro Armando de A. Faria, supervisor de Previdência Complementar da Fundação Itaubanco - SP.

"Assim como a ISO, a SOX é um processo que nos leva à melhoria contínua. Para nós, profissionais das entidades, ela representa um avanço significativo na segurança das operações e evita retrabalho na correção de eventuais falhas. Para concluir a SOX, precisamos entender cada etapa das atividades e as razões de cada controle." Jéssica Silva França, analista previdenciário pleno da Fundação Itaubanco – SP.

"Foi uma experiência ímpar, com a qual pude acrescentar muito à minha carreira na Fundação que já chega a 25 anos. Sinto-me realizado, pois estamos trabalhando para o bem-estar de nossos assistidos e ativos. Fazemos, agora, o acompanhamento total, desde o atendimento ao participante até a efetivação do crédito." Elmo Parentoni Ramos, analista previdenciário sênior da Fundação Itaubanco – MG/Bemgeprev.



A SOX demandou o mapeamento dos processos (fluxogramas e descritivos), com identificação e tratamento dos principais riscos. Paralelamente, foram ajustados ou implementados novos controles para o efetivo gerenciamento dos riscos internos. Como forma de validar a eficácia dos controles, foram realizados testes de aderência nas entidades que indicaram o sucesso na implementação dos controles.

Fundação Itaubanco ouvindo você

Fundação Itaubanco
 Em SP - Rua Carnaubeiras, 168, 3º andar, Jabaquara
 CEP 04343-080, São Paulo, SP
 Em BH - Rua Golgoteiras, 15, 9º andar, Centro
 CEP 30190-050, Belo Horizonte, MG
 www.fundacaoitaubanco.com.br

nome _____

endereço _____

e-mail e/ou outlook _____

fone / fax _____

continue no verso

Distribua e envie para a Fundação Itaubanco

Sugestão

Dúvida

Crítica

Outros

Fundação Itaúbanko tem novo diretor presidente



D. Vilgaspino

“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 da Fundação Itaúbanko (bem como do Funbep 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 da Fundação:

“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 da Fundação Itaúbanko 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 “Fundação Itaúbanko 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

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 conquistem, 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.