



Programa de Responsabilidade Socioambiental

# RELATÓRIO ANUAL 2012

Em busca da sustentabilidade

**RS**  
REAL GRANDEZA

# REAL GRANDEZA FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

Criada em 5 de agosto de 1971, por FURNAS Centrais Elétricas S.A., com a finalidade básica de complementar os proventos de aposentadoria a serem concedidos aos seus empregados pela Previdência Social, a REAL GRANDEZA - Fundação de Previdência e Assistência Social é uma entidade fechada de previdência complementar, sendo pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos e com autonomia patrimonial, administrativa e financeira.

Suas atividades são regidas, basicamente, por seu Estatuto e pelos regulamentos de seus planos de benefícios previdenciários e de seus planos de assistência à saúde.

Além de FURNAS sua Instituidora, atualmente a REAL GRANDEZA conta também com o patrocínio da Eletrobrás Termonuclear S.A. - ELETRONUCLEAR, além de patrocinar seus próprios empregados, caracterizando-se, portanto, como entidade autopatrocinadora.

Seu patrimônio é constituído pelas contribuições das patrocinadoras, de seus filiados, e pelos rendimentos auferidos com a aplicação desses recursos nos mercados financeiro e imobiliário.

Com ativos financeiros totais na ordem de 12 bilhões ao final do exercício de 2012, A REAL GRANDEZA é o 9º maior Fundo de Pensão do país por volume de investimentos, de acordo com o ranking divulgado pela ABRAPP (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada).

**Missão:** *“Administrar com excelência planos previdenciários e de saúde, otimizando e garantindo os benefícios a seus Participantes a um valor justo.”*

## **Administração Superior**

A administração da REAL GRANDEZA está repartida entre o Conselho Deliberativo, a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal.

Ao Conselho Deliberativo compete, essencialmente, a fixação dos objetivos e políticas institucionais, bem como a política geral dos planos de benefícios previdenciários e dos planos de assistência à saúde. É composto por seis membros, filiados à REAL GRANDEZA, sendo três indicados pelas patrocinadoras e três eleitos pelos participantes, todos com mandato de quatro anos.

À Diretoria Executiva cabe a administração geral da REAL GRANDEZA. É composta por cinco membros, filiados à REAL GRANDEZA, que são nomeados pelo Conselho Deliberativo para um mandato de quatro anos.

Ao Conselho Fiscal cabe a fiscalização permanente dos atos e operações da REAL GRANDEZA. É composto por quatro membros, filiados à REAL GRANDEZA, sendo dois indicados pelas patrocinadoras e dois eleitos pelos participantes, todos com mandato de quatro anos.

## **PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA**

O Programa de Responsabilidade Social da Real Grandeza teve início em 1998 e foi oficializado por Resolução da Diretoria Executiva em 2004. É conduzido por uma Coordenação de Responsabilidade Socioambiental também instituída pela Entidade em 2004 e desde 2006 é subordinada a Diretoria de Ouvidoria.

Em 2007 passou a ser denominado Programa de Responsabilidade Socioambiental.

Através do Programa a Entidade procura consolidar uma política estruturada de práticas voltadas à sua inserção, responsável e participativa, no contexto social brasileiro, aprimorando suas relações com a comunidade, ajustando-se às melhores práticas de gestão.

## **A Real Grandeza no Contexto da Sustentabilidade**

- Através de seus programas e ações a Fundação Real Grandeza, vem disseminando a cultura do investimento responsável, da consciência ecológica, da equidade de gênero e raça e promoção da cidadania, cultura, lazer e informação.

A Entida de tem por objetivo expandir seu escopo de atuação, além de influenciar outros Fundos de Pensão, bem como suas Patrocinadoras e as empresas nas quais investe, através da força do exemplo.

### **Objetivos principais:**

- Fomentar práticas de gestão que visem facilitar e estimular o desenvolvimento de ações e políticas socioambientais sustentáveis;
- Incitar o setor de previdência privada ao engajamento às praticas de gestão e políticas sustentáveis;
- Contribuir para a perenidade/sustentabilidade da FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA e o progresso e desenvolvimento sustentável do país.

### **Outros Objetivos:**

- Fortalecer a imagem externa da Real Grandeza;
- Aprimorar e consolidar a relação da Entidade com a Comunidade;
- Promover o espírito de solidariedade.

### **Práticas de Gestão Sustentável:**

- É Signatária do Carbon Disclosure Project – CDP desde 2006;
- Instituiu seu Programa de Consciência Ecológica e Social em 2007;
- Participa da Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade da ABRAP desde 2008;
- É Signatária dos Princípios para o Investimento Responsável – PRI desde 2009;
- Participa do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça da SPM- PR desde 2009;
- Acompanha o Perfil de seu Corpo Funcional e Terceirizados desde ;
- Criou e utiliza Manual de Critérios de Avaliação Socioambiental dos Investimentos desde 2012)

## Principais Programas e Ações:

- Programa de Consciência Ecológica Social;
  - Programa Pró Equidade de Gênero e Raça;
  - Programa Cultura Lazer e Informação – Grupo de Teatro Real em Cena;
  - Programa de Mobilização Social e Promoção da Cidadania:
- a) Jornada COEP pela Cidadania; Concurso “O COEP e a Escola”; Comunidades
  - b) Santa Marta e Tabajaras em Botafogo – RJ;
  - c) Campanha Mc Dia Feliz – Apoio à Casa Ronald McDonald;
  - d) Feira de Projetos Sociais da Real Grandeza;
  - e) Gincanas da Solidariedade e de Reciclagem;
  - f) Campanhas de Prevenção e Cuidados com a saúde;
  - g) Campanhas de doação de sangue em parceria com FURNAS e o HEMORIO;
  - h) Apoio a campanhas de acessibilidade aos portadores de necessidades especiais.

## 1 - Carbon Disclosure Project – CDP

A REAL GRANDEZA é signatária do Carbon Disclosure Project (CDP) desde 2006.

Uma iniciativa global destinada a incentivar corporações do mundo inteiro a reduzir a emissão dos gases que agravam o efeito estufa. Iniciativa apoiada pela ABRAPP.

Como signatária do CDP, a REAL GRANDEZA impulsiona suas empresas investidas a prestarem contas à sociedade através de um inventário de emissão dos gases e ações que estão sendo tomadas pelas mesmas para redução das emissões.

## 2 - Programa de Consciência Ecológica Social

Criado em maio de 2007 o programa tem levado os colaboradores da Real Grandeza a uma maior conscientização sobre o assunto, promovendo uma mudança de cultura e formando multiplicadores de práticas de preservação do meio ambiente.

## EVITE O DESPÉRDÍCIO A NATUREZA AGRADECE!

Pequenas ações podem salvar o planeta!



De 2007, ano de lançamento do programa de Consciência Ecológica Social da Real Grandeza, até dezembro de 2012, foram arrecadados mais de 19 toneladas de recicláveis. Isso significa que a Real Grandeza preservou:



Árvores: 333 unidades



Água: 1.674 m<sup>3</sup>



Energia: 69.330 Kwh



CO2 neutralizado: 57.274g a 241.093

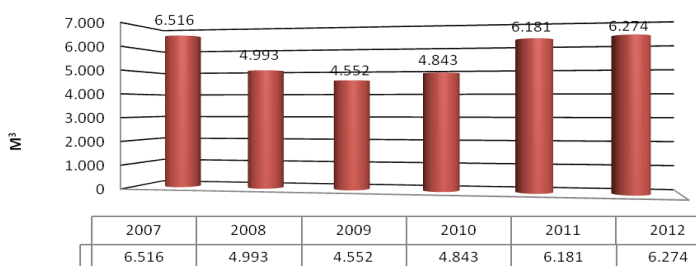
Em 2012 foram coletados e doados à ONG Doe Seu Lixo 4.372 Kg de materiais recicláveis (papel, plástico, vidro, pet. latas, tetrapak) e 130 litros de óleo de cozinha, provenientes da Entidade e das casas das(os) colaboradoras(es).

## Campanha 4 Rs

A Coordenação de Responsabilidade Socioambiental, em parceria com a Gerência de Administração e Serviços, promove a Campanha de Redução do Consumo de Energia com a distribuição de cartazes nos corredores do edifício-sede e campanha na intranet da Entidade. O objetivo é estimular as(os) colaboradoras(es) a agir e pensar nas questões ligadas à sustentabilidade, por meio de ações do dia a dia como utilizar as escadas para descer e subir 1 ou 2 andares; apagar a luz após utilizar os banheiros e salas de reunião; reduzir o uso de papel, imprimindo o necessário e utilizando o modo econômico; evitar o desperdício de água e adotar somente um copo para beber água.

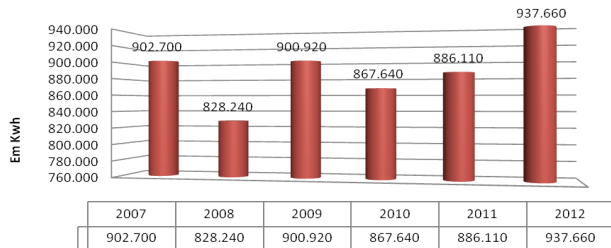
## Consumo de Água

A elevação no consumo de água (aproximadamente 1,5%) foi devido às obras para adequação do Sistema de Proteção Contra Incêndio e Pânico, realizado no período de



09/04/2012 à 09/10/2012, das 19h30 às 06h, de segunda a sexta, com um aumento do efetivo de aproximadamente 58 prestadores de serviço, que resultou em um aumento de 33% em relação ao efetivo da Real Grandeza.

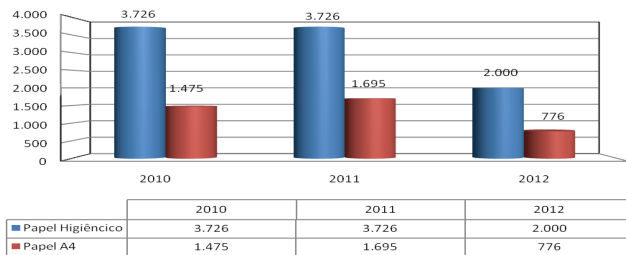
## Consumo de Energia Elétrica



A elevação no consumo de energia elétrica (aproximadamente 5,8%) foi devido às obras para adequação do Sistema de Proteção Contra Incêndio e Pânico, realizado no período de 09/04/2012 à 09/10/2012, das 19h30

às 06h, de segunda a sexta, com um aumento do efetivo de aproximadamente 58 prestadores de serviço, que resultou em um aumento de 33% em relação ao efetivo da Real Grandeza e, ainda, por conta de utilização dos equipamentos de grande porte (máquina de solda, rosqueadeira, esmerilhadeiras e máquina perfuratriz) utilizados no decorrer das obras.

## Consumo e Gastos com Papel A4, Papel Higiênico e Papel Toalha



Redução no consumo Papel A4: 54,2%  
 Redução no consumo de papel toalha, e papel higiênico: 46,3%

## 3 - Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade ABRAPP

Desde 2008 a REAL GRANDEZA faz parte da Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade da ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Os últimos anos têm testemunhado a ampliação do tema de sustentabilidade entre os fundos de pensão brasileiros. O reconhecimento de que aspectos sociais e ambientais trazem oportunidades e riscos aos investimentos do setor, fez com que a ABRAPP se tornasse uma importante mobilizadora das entidades nesse tema, o que é demonstrado desde 2007 com a edição do primeiro Relatório Social da ABRAPP e em 2008 com a criação da Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade (CTNSUS).

São funções da Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade:

- a) Propor à Diretoria Integrada do Sistema ações voltadas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de questões relacionadas a Responsabilidade Social e da Sustentabilidade;
- b) Coordenar os projetos existentes referentes a Responsabilidade Social e da Sustentabilidade dentre os quais o CDP - Carbon Disclosure Project, PRI - Princípios para o Investimento Responsável, Relatório Social e outros que venham a ser definidos pela Diretoria ou pela própria comissão;
- c) Conduzir estudos, trabalhos, textos e ações de apoio à ABRAPP e às suas associadas voltados para a Responsabilidade Social e Sustentabilidade;
- d) Fomentar nas associadas a implementação das melhores práticas de RSE, por meio da sensibilização e do treinamento de conselheiros, dirigentes e profissionais.

### **Realizações da CTN de Sustentabilidade em 2012**

– 3º seminário "A Sustentabilidade e o papel dos fundos de pensão no Brasil"

O evento realizado pela ABRAPP - com apoio institucional do SINDAPP e patrocínio da Odebrecht no dia 22 de maio, no Rio de Janeiro, reuniu dirigentes institucionais e autoridades nacionais e internacionais para tratar dos principais desafios que envolvem investimentos e gestão sustentável, nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar.



O evento contou com a participação da Real Grandeza e do grupo de Teatro Real em Cena, que apresentou espetáculo: Cinturão da Sustentabilidade

Grupo Real em Cena



## - 33º Congresso ABRAPP

Painel: “Responsabilidade Socioambiental com Rentabilidade” abordando:

- Processos gerenciais sustentáveis
  - Como trabalhar em prol de uma economia verde?
  - Como realizar investimentos nesta área?
  - Como obter a rentabilidade adequada?
  - O quê exigir dos prestadores de serviços? E como comunicar?
  - As diretrizes para os investimentos socialmente responsáveis
  - Lançamento do Relatório CDP Brasil 2012
- 
- Palestra técnica “O PAPEL DAS ENTIDADES DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL: Lançamento do modelo de Relatório GRI”
  - Produção da cartilha “Elaboração de relatórios de Sustentabilidade para EFPCs” (baixe aqui a cartilha)



Em sintonia com as melhores práticas de sustentabilidade, a Real Grandeza marcou presença no 33º Congresso dos Fundos de Pensão promovido pela ABRAPP, realizado em outubro de 2012, em São Paulo, participando do painel sobre o tema O papel das Entidades de Previdência Complementar no Brasil.

No evento ficou claro o poderio econômico dos fundos de pensão, que administram ativos equivalentes a 14,5% do PIB brasileiro, e como o setor pode se inserir na proteção socioambiental levando em conta essas questões na análise de seus investimentos e na publicação anual de relatórios.

A palestrante Raquel Castelpoggi, da Coordenação de Responsabilidade Socioam-

biental da Real Grandeza e membro da CTN de Sustentabilidade da ABRAPP, ressaltou o fato de os fundos de pensão englobarem três milhões de participantes e assistidos. “Além da função social, os fundos também têm que observar os riscos e as oportunidades de negócios que podem impactar o desempenho dos ativos sob gestão no longo prazo”, observou, dizendo que a adequada comunicação desses riscos e os critérios que cada empresa utiliza para avaliá-los e mitigá-los aumentam a transparência das instituições, impulsionam as empresas que recebem investimentos e o mercado em geral a passar a adotar práticas mais responsáveis e eficientes.

## 4- Princípios para o Investimento Responsável – PRI

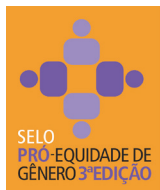
A sigla PRI (Principles for Responsible Investment em inglês, ou Princípios para o Investimento Responsável, na tradução livre) representa o compromisso dos grandes investidores institucionais do mundo de investir em negócios sustentáveis, ou seja, de estarem atentos aos aspectos social, ambiental e de governança corporativa por ocasião da escolha de ativos e carteiras para investimento dos seus recursos.

O PRI foi lançado oficialmente, na Bolsa de Valores de Nova Iorque e em seguida, foi lançado em Paris. O lançamento do PRI no Brasil ocorreu em maio/2006 no Rio de Janeiro e em abril/2007 houve uma cerimônia de adesão dos signatários brasileiros, na sede da BM&FBovespa, em São Paulo.

O PRI consiste em seis princípios básicos, que se desdobram em diretrizes (recomendações), cuja finalidade é viabilizar a incorporação das questões sociais, ambientais e de governança corporativa às práticas de análise, decisão e gestão de investimentos.

Com o objetivo de ajudar a integrar temas ambientais, sociais e de governança na tomada de decisão de seus investimentos e, conseqüentemente, alcançar retornos de longo prazo mais consistentes, a REAL GRANDEZA aderiu de forma voluntária ao PRI em 2009.

## 5- Programa Pró Equidade de Gênero e Raça Real Grandeza



A promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um dos principais objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) da Presidência da República, do qual a Real Grandeza participa desde 2009, tendo sido contemplada com o 3º Selo do Programa em dezembro de 2010.

Em 2011 a Real Grandeza aderiu a 4ª edição do Programa, referente ao período 2011/2012, e concorre ao Selo através de ações como:

### 5.1 - Adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU)

CONHEÇA OS PRINCÍPIOS  
DE EMPODERAMENTO  
DAS MULHERES



A Real Grandeza formalizou, no mês de setembro a adesão da Entidade aos Princípios de Empoderamento das Mulheres,

uma iniciativa do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e do Pacto Global das Nações Unidas. Os princípios têm por objetivo proporcionar condições para que as mulheres participem plenamente de todos os setores e níveis da atividade econômica. O documento apresenta uma lista de sete princípios com ações práticas a serem adotadas por empresas e corporações. A adesão da Real Grandeza aos Princípios reforça a luta da Entidade contra todas as formas de discriminação e contribui com o trabalho desenvolvido pelo Programa Pró-Equidade na Real, que procura envolver toda a Entidade, assim como seus filiados e fornecedores, por meio de ações voltadas para eliminar discriminações e promover a equidade.

### 5.2 - Novos Benefícios para as(os) Colaboradoras(es) da REAL GRANDEZA

A Diretoria Executiva da Real Grandeza aprovou, em reunião realizada no dia 1º de março de 2012, a concessão de novos Benefícios para as(os) Colaboradoras(es) da REAL GRANDEZA.

Os Benefícios reafirmam os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988 e atendem as Diretrizes Políticas de Benefícios e Mecanismos de Combate as Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico Racial, propostas no Plano de Ação da Entidade.

Assim a partir de 1º de março de 2012 as(os) colaboradoras(es) da Real Grandeza passaram a usufruir de três novos benefícios:

### **5.2.1 - Acréscimo de 6 (seis) meses de Estabilidade no Emprego para as colaboradoras que retornarem de Licença Maternidade.**

Na Real Grandeza, além dos 120 dias estabelecidos pela legislação, foram acrescentados 60 dias de licença, ou seja, desde 2009, após o retorno ao trabalho, a Real Grandeza pratica a licença maternidade de 180 dias. Com o novo benefício as colaboradoras terão mais 6 (seis) meses de Estabilidade, exceto em demissões por justa causa. Isto é mais que o dobro do que reza a legislação.

### **5.2.2 - Licença Paternidade de 10 (dez) dias corridos, inclusive para pais adotivos.**

A licença paternidade possibilita o trabalhador ausentar-se do serviço para auxiliar a mãe de seu filho nos cuidados com o bebê e a mesma.

Com o novo benefício os colaboradores da Real Grandeza passam a contar com o dobro do benefício estabelecido por lei.

### **5.2.3 - Benefício de Licença Remunerada para vítimas de violência doméstica.**

Licença Remunerada de 03 (três) dias para colaboradoras(es) vítimas de violência doméstica, mediante apresentação de registro de ocorrência policial e atestado

médico. Caso seja necessário o período da licença poderá ser estendido, limitado, porém, a 15 (quinze) dias.

O benefício visa: Evitar constrangimentos com possíveis evidências de violência. Tratando com respeito à dignidade pessoal de ambos os sexos.

Além dos três novos benefícios, com objetivo de promover a equidade através da utilização do uso de linguagem não sexista e não discriminatória foi instituída a alteração da nomenclatura dos cargos nos contracheques e no Plano de Carreiras e Remuneração, respeitando as questões de gênero.

A medida altera a **nomenclatura dos seguintes cargos específicos do Plano de Carreiras e Remuneração (PCR):** Administradora; Advogada; Contadora e Médica.

### 5.3 - Palestras promovidas pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça da Real Grandeza



#### Evento Pelo Dia Internacional da Mulher

Para celebrar esta data, a Real Grandeza promoveu dia 13 de março de 2012, em seu auditório, mais um evento de conscientização para suas colaboradoras(es), com a palestra “O empoderamento das mulheres nos Fundos de Pensão”, ministrada pela professora Vanda Ferreira.



Iniciando o evento, as(os) colaboradoras(es) da Real Grandeza assistiram o espetáculo “Com a palavra, as Mulheres”, com o grupo de teatro Real em Cena – formado por empregadas(os) da Real Grandeza e aposentadas(os).



## Homenagem ao Dia das Mães e realização de Campanha de Sensibilização Contra Discriminação de Mulheres em Estado Gestacional - “Maternidade e Trabalho na Contemporaneidade”

- foram os temas abordados na palestra da socióloga e pesquisadora Moema Guedes, da Universidade Federal Rural do Rio

de Janeiro (UFRRJ), promovida pela Real Grandeza, em parceria com a Eletros.

De acordo com Moema Guedes, o debate sobre a maternidade e o trabalho pode ser dividido em três níveis: Estado (legislação e políticas sociais); Empresas (programas específicos) e Casais (divisão de tarefas).



## “Sutilezas do Cuidado Social e a Violência Contra a Pessoa Idosa”

Para difundir o Dia Internacional de Combate à Violência contra o Idoso, instituído pela ONU e celebrado no dia 15 de junho, o o Comitê Gestor de Gênero e Raça da Real Grandeza promoveu no dia 28 de junho, no auditório do edifício -sede da Real

Grandeza, a palestra “Sutilezas do Cuidado Social e a Violência Contra a Pessoa Idosa”. O evento foi ministrado pela Assistente Social Terezinha Martinez, responsável pela criação do curso de Cuidador Social da Eletrobras Furnas e coautora do livro Envelhecimento e Vida Saudável. Atualmente, Terezinha participa da discussão sobre a regulamentação da função de cuidador, que está em projeto de lei.

## Ações de Combate ao Racismo

No dia 5 de julho, os membros do Comitê Gestor de Gênero e Raça da Real Grandeza e das Comissões de Ética da Real Grandeza e da Ele-tros participaram da **Oficina** sobre racismo, ministrada pelo professor Edson Cardoso. Na Oficina, partici-pantes puderam conhecer os fato-res que determinam a permanência



do conceito de raça, o papel do racismo na estruturação das desigualdades brasi-leiras e as políticas, programas e legislação que visam sua superação.

Dando continuidade ao assunto, no dia 6 de julho, o professor, que é mestre em Co-municação e Assessor Especial da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), ministrou a **palestra** “Enfrentamento ao Racismo”, onde ressalta que manifestações de intolerância estão presentes não apenas no plano físico, mas tam-bém no plano das idéias, crenças e opiniões.

Na esfera econômica, o professor lembrou que o Brasil é a 6ª maior economia do mundo, mas poderia aproveitar melhor essa posição caso não se descuidasse tanto de seu “capital humano”, perdido pelo sexismo e pelo racismo em nosso país. Utilizando a expressão “atrofia da vida” definiu o que acontece com pessoas tocadas por ideologias redutoras: “Pessoas que sofrem preconceito ou que se sentem menores, acabam ten-do visões reduzidas da vida e, conseqüentemente, vidas reduzidas também”.



## Lei Maria da Penha

No dia 7 de agosto de 2012, a Lei Maria da Penha (11.340) completou seis anos. Sancionada pelo governo federal, esse instru-mento legal tornou mais rígidas as punições a acusados de violência doméstica.

Para marcar a data, o Comitê Gestor de Gênero e Raça da Real Grandeza promo-

veu no dia 21 de agosto, no auditório do seu edifício-sede, a palestra “Um Novo Olhar Sobre a Violência Contra a Mulher”, com a Defensora Pública, Dra. Sula Omari. Coordenadora do Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher Vítima de Violência (NUDEM), da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, Sula explicou como a Lei Maria da Penha pode garantir proteção às vítimas de agressões físicas, psicológicas, patrimoniais, sexuais e morais em suas relações domésticas, familiares e íntimas.

Segundo Sula Omari, a desigualdade sociocultural é uma das razões para a discriminação feminina e a dominação das mulheres pelos homens.

### **Os Direitos da Pessoa com Deficiência**

O Comitê Gestor de Gênero e Raça da Real Grandeza realizou para participantes e para as(os) colaboradoras(es) da entidade, no dia 22 de novembro, a palestra “Dificuldades e Direitos da Pessoa com Deficiência”, proferida pelo Coordenador do Núcleo de Atendimento ao Portador de Deficiência

(NUPED), o Defensor Público João Henrique Vianna, e pelo Defensor Público Valmery Jardim Guimarães, que explicaram os direitos e abordaram as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência.



Dr. João Henrique Vianna - Coordenador do (NUPED) e Dr. Valmery Jardim Guimarães - defensor público

Dr. Valmery Guimarães também exemplificou com casos as lutas travadas nesse campo diariamente pela Defensoria Pública. “Cabe ao Estado, ao Município e à União prover a saúde das pessoas com deficiência. Elas precisam dessa proteção” – lembrou o defensor público.

## **5.4 - Formalização de parceria com as entidades de movimentos sociais de gênero e de raça afro-brasileiras e da pessoa portadora de deficiência.**

A Real Grandeza firmou parceria com o CETREINA da UERJ e passou a ter um convênio que foi firmado e assinado pelas partes em 10/12/2012 para contratação de estudantes e egressos do programa de cotas da referida Universidade para vagas de estágio e postos de trabalho.



## 5.5 - Coleta de dados sobre raça e etnia de candidatos dos processos de seleção de pessoal.

Com o objetivo de ter disponível a variável raça/etnia de inscritos e contratados nos processos de seleção, a Gerência de Recurso Humanos da Real Grandeza criou um formulário que abrange as variáveis gênero e raça, e vem aplicando em todos os processos de recrutamento e seleção de pessoal.

## 5.6 - Censo Real Grandeza

O Censo foi realizado de 2/10/12 a 15/10/12 e foi respondido por 175 das(os) 180 colaboradoras(es).

A FRG tem entre seus compromissos a promoção da equidade étnico racial e difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho para efetivação da igualdade. Neste sentido a Entidade realizou o recadastramento de seu corpo funcional, com a inclusão de quesitos que até então não eram informados, tais como cor/raça e existência de deficiência. O Censo Real Grandeza utiliza o mesmo método de identificação do IBGE, o da autodeclaração, consagrado internacionalmente.

## 5.7 - Sala de Apoio à Amamentação Real Grandeza



A partir de dezembro de 2012 a Real Grandeza passou a ter uma sala de apoio à amamentação para uso das colaboradoras da Real Grandeza e empresas circunvizinhas como: FURNAS, CAEFE, CECREMEF, APÓS-FURNAS e ASEF.

Uma sala exclusiva de apoio à coleta e armazenamento de leite materno. Um espaço tranquilo e com toda a infraestrutura necessária para que as mães possam coletar e armazenar seu leite de forma correta para, no final do expediente, levar para casa e oferecer o leite materno para o bebê.

Esse tipo de iniciativa é de grande importância, pois o Ministério



da Saúde e a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendam o aleitamento materno exclusivo nos seis primeiros meses de vida do bebê e a amamentação até os dois anos de idade ou mais. No entanto, o Brasil ainda está distante dessa realidade, pois muitas mulheres não conseguem manter a amamentação após o retorno ao trabalho e como consequência, desmamam seus bebês antes do período recomendado.

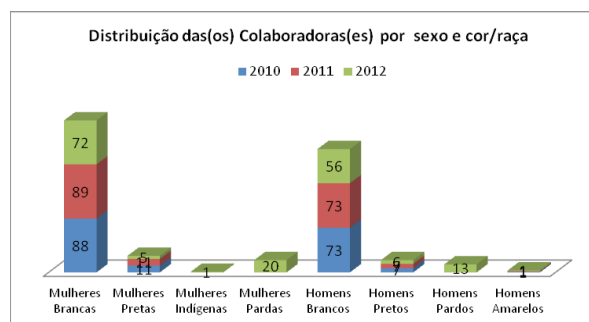
## 5.8 - 16 Dias de Ativismo Pelo Fim da Violência Contra as Mulheres

Pelo quarto ano consecutivo a Real Grandeza, por meio do Programa Pró-Equidade na Real, apoia a Campanha dos **16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência Contra as Mulheres**, uma mobilização educativa e de massa, que luta pela erradicação deste tipo de violência e pela garantia dos direitos humanos. O tema da campanha de 2012 foi “Violência contra a mulher: você pode combater a impunidade. Ligue 180”. Em todo o mundo quatro datas representam essa luta: 25 de novembro a 10 de dezembro: 25 de novembro - Dia Nacional da Consciência Negra, 1º de dezembro - Dia Mundial do Combate à AIDS, 06 de dezembro - Mobilização Mundial de Homens pelo Fim da Violência Contra as Mulheres e 10 de dezembro - Dia Internacional dos Direitos Humanos que por isso recebeu o nome de 16 Dias de Ativismo.

## 6 - Perfil do Corpo Funcional e Terceirizados

### 6.1 Corpo Funcional

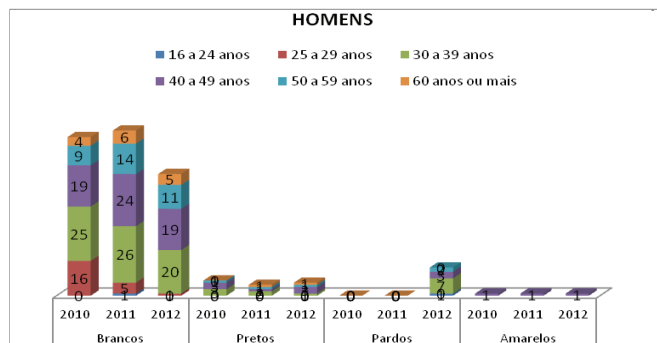
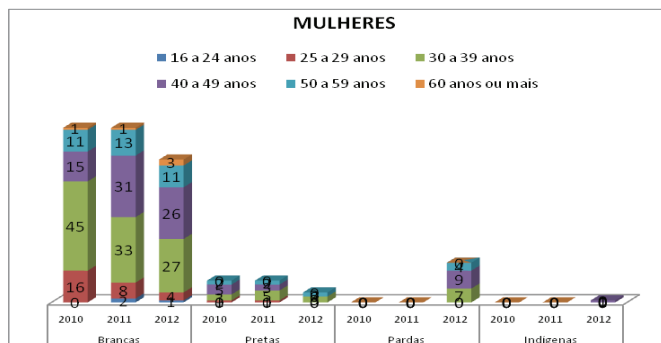
A Real Grandeza conta com 174 colaboradores sendo 170 em sua sede e 4 em seus escritórios regionais. Distribuição das(os) Colaboradoras(es) por sexo e cor/raça



56% da força de trabalho da Entidade é formada por mulheres. Das mulheres 73% se autodeclararam brancas, 5% negras e 20% pardas.

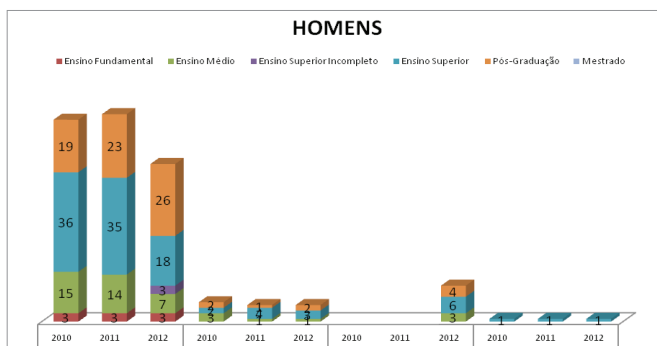
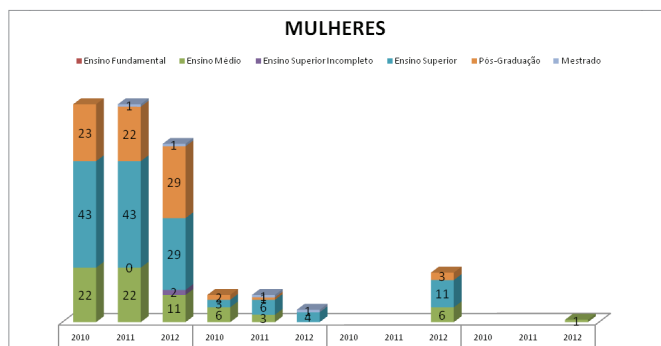
Dos homens 74% se auto declaram brancos, 8% negros e 17% pardos.

## Distribuição das(os) Colaboradoras(es) por faixa etária, sexo e cor/raça



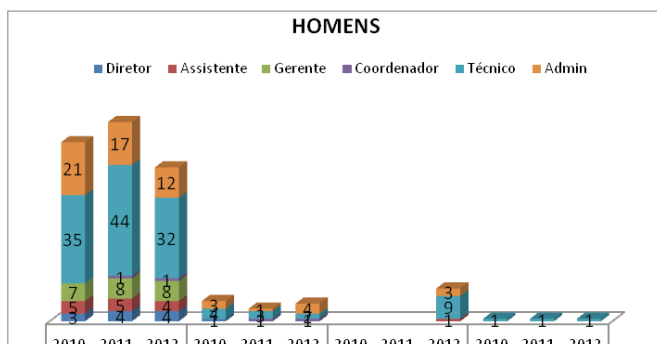
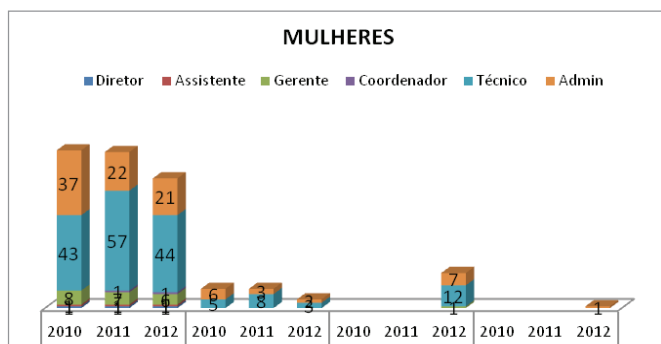
A média de idade das mulheres é de 42 anos e dos homens 44 anos.

## Distribuição das(os) Colaboradoras(es) por escolaridade, sexo e cor/raça



41% dos colaboradores da Entidade possuem nível superior e 38% tem pós graduação e ou especialização.

## Ascensão funcional – Distribuição das(os) Colaboradoras(es) por tipo de cargo, sexo e cor/raça



Na Real Grandeza 47% dos cargos gerenciais e 17% dos cargos de assistente de Diretoria são ocupados por mulheres.

## Treinamento e Desenvolvimento – Corpo Funcional

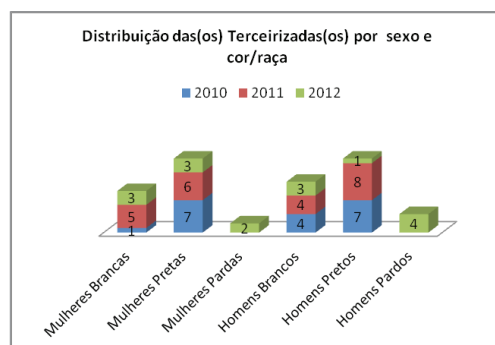
Treinamento Corporativo	2011	2012	2013
Total Investido (inscrição, passagem, hospedagem e diárias)	R\$ 41.768	R\$ 38.616	R\$ 143.584
Número de Colaboradores contemplados	244	257	366
Total de horas de treinamento	1.647	1.667	4.166

Treinamento Individual	2011	2012	2013
Total Investido (inscrição, passagem, hospedagem e diárias)	R\$ 262.917	R\$ 112.260	R\$ 108.251
Número de Colaboradores contemplados	140	89	66
Total de horas de treinamento	3.061	1.139	871

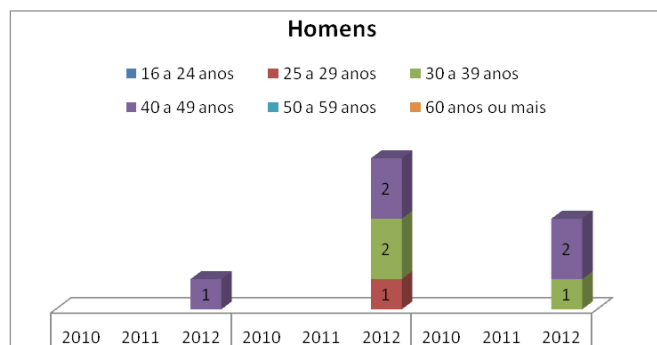
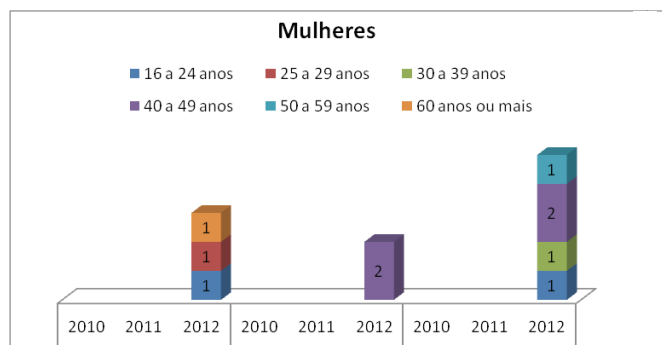
No que diz respeito aos colaboradores, cabe destacar que consideramos o mesmo conceito adotado pelo IDG II (Abrapp), ou seja, foram contemplados não apenas os integrantes do Quadro Funcional Próprio da REAL GRANDEZA como também os membros da Diretoria Executiva e dos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

## 6.2 - Perfil Terceirizados

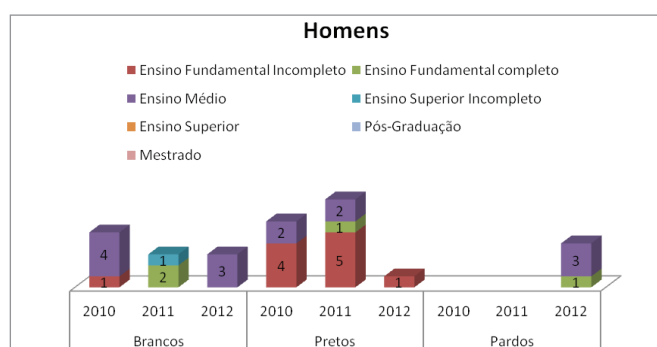
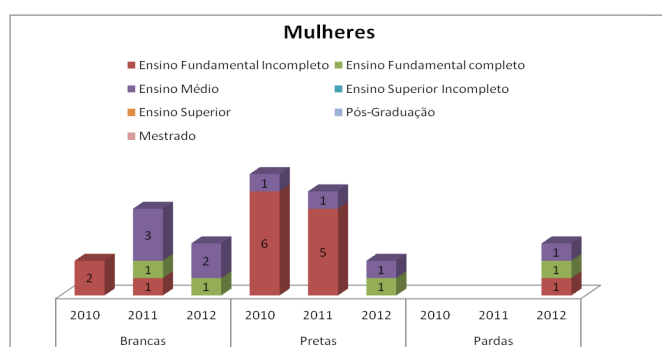
Os colabores terceirizados da Real Grandeza compõe os quadros de: limpeza, recepção, segurança e help desk.



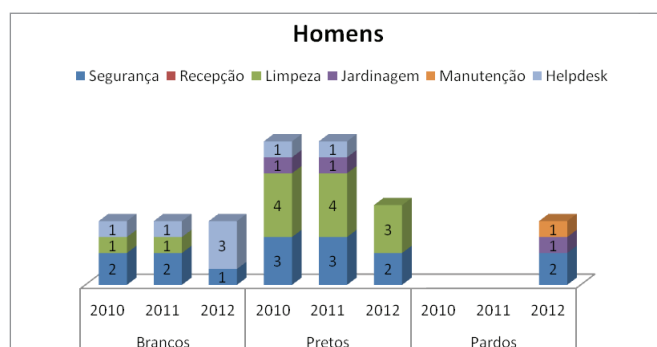
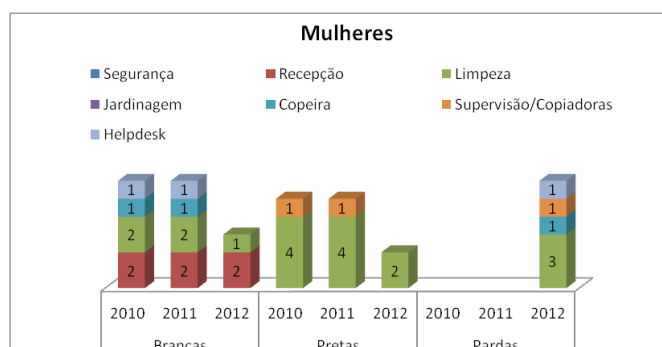
## Distribuição das(os) Terceirizadas(os) por faixa etária, sexo e cor/raça



## Distribuição das(os) Terceirizadas(os) por escolaridade, sexo e cor/raça



## Ascensão funcional – Distribuição das(os) Terceirizadas(os) por tipo de cargo, sexo e cor/raça



## Treinamento e Desenvolvimento

Os colaboradores terceirizados que prestam serviço à Real Grandeza participam dos ciclos de palestras promovidos no auditório da Entidade.

## 7 - Investimentos – Critérios de Responsabilidade Socioambiental

Em novembro de 2012 foi aprovado pelo Comitê de Investimentos o Manual com Critérios de Avaliação Socioambiental dos Investimentos da Real Grandeza. Desde então a Entidade, passou a considerar os critérios mencionados como parte integrante do processo de análise de investimentos.

### Metodologia de Avaliação

Para mapear, entender e mitigar os riscos socioambientais envolvidos em uma determinada proposta, e verificar se as recomendações efetuadas apresentam um perfil de atuação condizente com os parâmetros sociais e ambientais desejados pela REAL GRANDEZA, foi estabelecido um conjunto de critérios para se avaliar o grau de comprometimento do ativo em análise com as práticas relacionadas ao tema RSA.

Previamente à análise dos Critérios de Avaliação Socioambiental dos Investimentos, deverão ser observadas as vedações de itens considerados como de Exclusão Automática da análise:

- (a) Caso o ativo em análise faça parte de segmentos de atuação considerados negativos à sociedade: Armas, Bebidas Alcoólicas, Fumo, Jogo e Pornografia;
- (b) Caso o ativo em análise tenha em sua cadeia produtiva incentivo à prática de trabalho infantil e/ou escravo.

Posteriormente, para verificar o grau de comprometimento dos ativos em análise com as práticas de Responsabilidade Socioambiental na gestão de seus negócios, é enviado um questionário para as empresas ou gestores (no caso de Fundos de Investimentos em Participações), através do qual é atribuída uma nota objetiva na escala de (0) zero a (3) três. A nota 0 (zero) representa significativa divergência dos padrões estabelecidos pela FRG e a nota 3, alto comprometimento da empresa com os critérios de RSA.

São excluídos da análise aqueles investimentos que possuam baixo comprometimento com as questões de Responsabilidade Socioambiental, com nota final igual ou inferior a 1 (um).

Além do envio do questionário para as empresas, são verificadas informações públicas do objeto a ser avaliado.

## 8 - Programa Cultura Lazer e Informação TEATRO

### O grupo de Teatro Real em Cena

Criado em 1998, o grupo de Teatro Real em Cena, composto por aposentados de FURNAS e empregados da REAL GRANDEZA. O grupo de Teatro Real em Cena destaca-se como importante projeto de voluntariado da Real Grandeza, com apresentações em teatros, escolas, comunidades, praças públicas, empresas, orfanatos, asilos, hospitais, além de apresentar-se nos auditórios da Real Grandeza e de Furnas, bem como em outras Entidades de Previdência.

Entre 2009 e 2012, levou cultura, lazer e informação para cerca de 3.000 pessoas, com um repertório que privilegia temas de responsabilidade socioambiental, espetáculos infantis e para adultos tratam da importância de temas como: sustentabilidade, preservação do meio ambiente, reciclagem, , Equidade e Respeito à Diversidade de Gênero e Raça. O grupo já recebeu vários diplomas em reconhecimento e homenagem pelo cunho social de seu trabalho.

### Espetáculos:

**“O Gabinete”** Aborda temas como preconceito racial, efeito cascata, violência doméstica, assédio moral, psicológico e sexual, homofobia, além do desrespeito ao idoso e aos direitos das pessoas com deficiência. Seu objetivo é buscar disseminar a cultura da equidade e do respeito à diversidade, a prevenção e a redução da discriminação.

**Com a Palavra, as Mulheres”** conta a história de cinco mulheres que frequentam um grupo de ajuda para tratar de questões do dia a dia, como mercado de trabalho, família, dupla/tripla jornada, preconceito, racismo, abdições e violência doméstica, questões da mulher em estado gestacional, no pós parto e no retorno a vida laboral e ao término da licença maternidade.

“Te cuida Mané! Homem que se cuida não perde o melhor da vida!” trata de questões relacionadas à saúde e o bem-estar do homem, que por preconceito ou machismo, não se preocupa em dispor de seu tempo para exames e consultas médicas, ao contrário do que, geralmente, ocorre com as mulheres. Desta forma, conforme estatísticas, os homens morrem mais cedo ou ficam inválidos, sobrecarregando as mulheres em vários aspectos.

“O Cinturão da Sustentabilidade” trata do investimento responsável. Uma disputa acirrada de MMA! O espetáculo se passa num octógono, onde acontecem as lutas da União dos Fundos Conscientes (UFC). Em busca do Cinturão da Sustentabilidade, destacam-se as personagens “lucretina”, que é a grande campeã em lucratividade no ranking nacional e a desafiante “engajada”, cujo lema é ir além da lucratividade, examinando os riscos de curto, médio e longo prazo.

**“Alguns locais das apresentações dos espetáculos no ano de 2012:**

PETROS, INFRAPREV, Comunidade Santa Marta – RJ, Comunidade Tabajara-RJ, CREA- RJ, EMBRAPA – RJ, Usina Nuclear de Angra dos Reis - Eletronuclear, ABRA-PAC - Associação Brasileira de Apoio aos Pacientes de Câncer, Auditório do Edifício sede da Fundação Real Grandeza, Auditório da Eletrobras FURNAS.

## 9 - Programa de Mobilização Social e Promoção da Cidadania







## 9.1 - COEP-RJ

A REAL GRANDEZA é associada ao COEP-RJ desde 2004, cooperando efetivamente nos projetos e ações desenvolvidos por esse Comitê através de suas empresas associadas no Rio de Janeiro (cerca de 44 Entidades públicas e privadas). Desde a adesão, a Real Grandeza faz parte da Comissão de Cidadania, Cultura e Eventos, tendo como principal projeto “O COEP e a Escola”.

A XII edição do Concurso de Música “O COEP e a Escola - Caminhando Juntos na Construção da Cidadania” aconteceu no dia 29 de outubro de 2012, no auditório do edifício-sede da Eletrobras Furnas, em Botafogo. Este ano, a competição teve como temas duas das Metas dos oito Objetivos do Milênio: “Educação Básica de Qualidade para Todos” e “Qualidade de Vida e Respeito ao Meio Ambiente”, metas 2 e 7 respectivamente. Após as apresentações das escolas, o público apreciou o belo espetáculo de dança da Companhia Viviane Macedo, formada por cadeirantes e menores aprendizes da DATAPREV.

## 9.2 - Apoio Instituto Ronald Mc Donald - Campanha Mc Dia Feliz

### Campanha Mc Dia Feliz 2012

Pelo décimo quarto ano consecutivo, a Fundação Real Grandeza apoia a Campanha Mc Dia Feliz 2012, do Instituto Ronald McDonald de apoio à criança com câncer, disponibilizando um stand de vendas dos produtos e tíquetes do sanduíche Big Mac em sua sede na Rua Mena Barreto, 143.

A edição 2012 aconteceu no dia 25 de agosto e a Real Grandeza arrecadou na campanha R\$ 2.483,50.

### **9.3 Produtos de Projetos Sociais**

A Coordenação de Responsabilidade Socioambiental conta com um posto de venda permanente para atendimento aos colaboradores da Real Grandeza, no 5º andar do edifício-sede. Lá podem ser adquiridos os produtos feitos com material reciclado, como garrafas pet, produzidos pelas crianças da Comunidade Tabajara, bem como, produtos institucionais da Casa Ronald McDonald, de apoio à criança com câncer.

### **9.4 Comunidades Santa Marta e Tabajaras – Botafogo/ Copacabana – RJ**

A Real Grandeza atua na Comunidade do Morro Santa Marta, no bairro de Botafogo, desde 2002 e na Comunidade do Morro dos Tabajaras em Copacabana, zona sul do Rio de Janeiro, desde 2009, prestando assistência periódica às crianças aos idosos, vítimas de AVC e pessoas com deficiência. A Fundação atua como agente facilitador por meio de sua equipe de voluntários, formada por colaboradoras(es) assistidas(os), buscando atender as principais necessidades e projetos em andamento que precisam de apoio, o que resulta em desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida das crianças, idosos, pessoas com deficiência e mulheres dessas comunidades.