

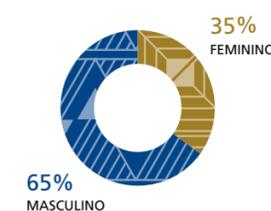
NOSSA EQUIPE E ESTRUTURA

Entre nossos valores está a **excelência**, resultado da combinação de competência técnica, conhecimento aplicado, foco na relevância e capacidade inovadora, impulsionados por incansável esforço de superação. Para tanto, contamos com uma equipe comprometida, admitida por concurso público, que está sempre em busca do aperfeiçoamento necessário ao trabalho de promoção do desenvolvimento sustentável do Brasil.

PERFIL DO CORPO FUNCIONAL

Nossa equipe encerrou 2016 com a seguinte composição: 2.798 contratados por tempo indeterminado, por meio de concurso público (1.805 do sexo masculino e 993 do sexo feminino), e dez contratados de forma transitória, para exercício de cargos em comissão vinculados à alta

COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE EMPREGADOS POR GÊNERO



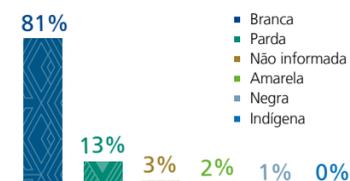
administração, nos termos de nosso estatuto (sete do sexo feminino e três do sexo masculino), totalizando 2.808 empregados. Em ambos os casos, o contrato de trabalho é baseado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde 2014, em consonância com as diretrizes do Governo Federal, não têm ocorrido novas seleções públicas para cadastro de reserva de pessoal.

Além do quadro de pessoal próprio, mantemos alguns contratos de terceirização, apenas para serviços não relacionados a nossas atividades-fim, tais como limpeza, suporte técnico, segurança e mensageria, celebrados com base nos normativos pertinentes. Para mitigar os riscos trabalhistas e previdenciários dos terceirizados, realizamos acompanhamento com as empresas contratadas para verificar o cumprimento da legislação associada.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Na contratação por tempo indeterminado, não há diferenciação na admissão de homens e mulheres – todos participam de concurso público e são selecionados em função de seu desempenho. Ao serem contratados, ingressam obrigatoriamente no primeiro nível do plano de cargos e salários, independentemente de experiência prévia, gênero ou colocação na seleção, recebendo a mesma remuneração.

COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE EMPREGADOS POR RAÇA



A progressão salarial ocorre pelos reajustes do dissídio, pela evolução nível a nível no plano de cargos e salários (composto por 23 níveis) de acordo com processo de promoção anual, ou pela ocupação de cargo executivo. Empregados do mesmo nível, ou de mesma função executiva, recebem remuneração igual.

Todos os nossos empregados são assistidos por acordo coletivo de

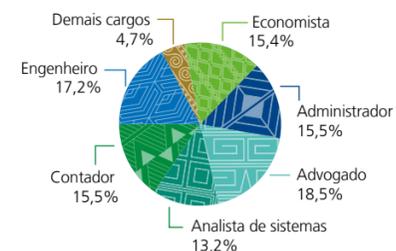
trabalho, com direito ao mesmo índice de reajuste salarial, assim como a benefícios de assistência médica e odontológica, seguro de vida, programa de assistência educacional (modalidades auxílio-babá, auxílio-creche, e auxílio ensino fundamental e ensino médio), auxílio-refeição e auxílio-alimentação, além de participação nos lucros e resultados e remuneração compatível com o mercado.

Oferecemos ainda licença-paternidade de vinte dias corridos, opção pela extensão da licença-maternidade até 180 dias, salas de apoio à amamentação e abono diário de uma hora para a mãe até que o filho complete um ano de idade. Em atendimento à Lei 13.257/2016, passamos a disponibilizar, em 2016, até dois dias para que o pai possa acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; e também abono de um dia por ano para pai ou

COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE EMPREGADOS POR CARREIRA/FORMAÇÃO

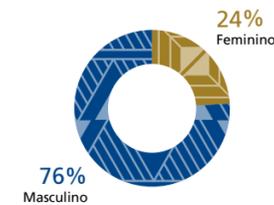


COMPOSIÇÃO DA CARREIRA DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO

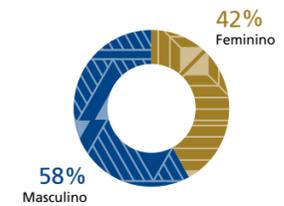


OCUPAÇÃO POR GÊNERO

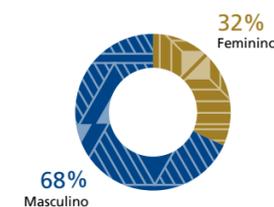
Alta administração (presidente, diretores e superintendentes)



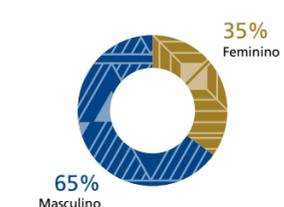
Outras funções (coordenadores, encarregados, secretários e outros)



Média gerência (chefes de departamento e gerentes)



Sem função



mãe acompanharem seus filhos de até seis anos em consulta médica.

O acordo coletivo de trabalho de 2016 acrescentou um benefício para os empregados. Em caso de bebês prematuros, nascidos antes de 36 semanas e seis dias de gestação, que necessitem de hospitalização, é concedido à empregada um afastamento maternidade especial, imediatamente após o término da licença-maternidade assegurada pela legislação vigente. No caso dos empregados, concede-se afastamento paternidade especial, imediatamente após o término da licença-paternidade. A duração do afastamento especial corresponde ao mesmo número de dias de internação do bebê, entre o nascimento e a alta, limitado ao máximo de 120 dias para mães e 30 dias para pais. Todos esses benefícios também se aplicam nos casos de adoção.

Foram 55 licenças-maternidade, com 100% de taxa de retorno ao trabalho; e 99 licenças-paternidade, com um desligamento após retorno, totalizando taxa de retenção de 98,99%.

Nossas políticas de remuneração e benefícios e de desenvolvimento de pessoal são pontos fortes para a retenção de talentos, demonstrada pela taxa de rotatividade de 2,6%.

A proporção entre a remuneração anual total* do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração média anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) é de 263%. Já a proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais

*A remuneração total anual é composta por salário base, gratificação mensal, gratificação natalina, adicional de férias, abono pecuniário, gratificação por exercício de função executiva, adicional por tempo de serviço, sobreaviso, horas extras, adicional noturno, adicional por risco de quebra de caixa, ajuda de custo, adicional de transferência, auxílio-moradia e benefícios como vale-refeição, auxílio-alimentação, vale-transporte, programa de assistência educacional (modalidades auxílio-babá, auxílio-creche, e auxílio ensino fundamental e ensino médio) e participação nos lucros e resultados (PLR).

bem pago da organização e o aumento percentual médio da remuneração anual total de todos os demais empregados (excluindo o mais bem pago) é de 80%.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL

Foram realizadas 3.810 ações de capacitação, resultando na média de 49,45 horas de treinamento por empregado, além do apoio a 56 participantes em cursos de pós-graduação.

No segmento de treinamentos internos customizados, foram realizadas 79 turmas sobre os mais diversos temas, com grande aderência entre conteúdo programático e demandas de trabalho. Foram computadas, ao todo, 1.549 inscrições em cursos. Ao longo de 2016, dentro desse segmento, algumas iniciativas se destacaram, como a ampliação no desenvolvimento e oferta de treinamentos com instrutoria interna, com aumento de 61,2% no número de turmas oferecidas e 50,3% no número de inscrições em relação a 2015; o início de um projeto de ensino a distância (EAD), com homologação de uma plataforma específica e começo de produção dos primeiros cursos; e a conclusão das cinco primeiras turmas e início da sexta turma do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG), totalizando a participação de 206 gerentes em 2016.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR EMPREGADO



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Temos o compromisso permanente com a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em nosso ambiente de trabalho e nas instituições de nossa cadeia de relacionamento.

Como ações específicas desenvolvidas em 2016, destacam-se: palestra interna de sensibilização para a inclusão de pessoas com deficiência com os atletas Mari Christina Santilli e Fernando Cowboy Rufino, da equipe brasileira de paracanoagem; visita à exposição “Diálogos no escuro” como ação de sensibilização de gestores de pessoas com deficiência especialmente de natureza visual; realização do painel “Questões de gênero e educação” que promoveu um espaço de reflexão sobre os desafios que perpassam o ambiente escolar quanto às questões de gênero, a partir da decisão do Colégio Pedro II de abolir a distinção dos uniformes escolares femininos e masculinos; realização de “Capacitação em Direitos Humanos para Minorias” em parceria com a Subsecretaria de Direitos Humanos do Governo do Estado do Rio de Janeiro, tendo como objetivo sensibilizar, conscientizar e capacitar empregados do BNDES que trabalham ou estão envolvidos com as temáticas das minorias e dos direitos humanos; entre outras.

COMUNICAÇÃO INTERNA

Foram realizadas diversas ações de comunicação voltadas ao público interno, visando informar, propagar as diretrizes estratégicas e minimizar ruídos, facilitando, dessa forma, a gestão da mudança ocorrida em razão da troca de administração.

Em setembro, realizamos uma pesquisa de opinião sobre nossa comunicação interna, buscando captar a visão dos empregados sobre veículos, temas de interesse, ferramentas e processos de comunicação, tanto institucionais como interpessoais.

Os resultados serviram de base para a melhoria de práticas e procedimentos e para a sensibilização dos executivos para a importância da comunicação face a face.

Outra iniciativa foi a organização de um ciclo de conversas com a presidente voltado aos chefes de departamento, com o intuito de abrir um canal de comunicação direto para ouvir dúvidas, críticas e sugestões, informá-los sobre as principais iniciativas em andamento e reforçar a importância do papel do gestor na comunicação com as equipes. Também foram realizadas conversas com a presidente abertas a todos os empregados.

PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA

Oferecemos a nossos empregados um plano de previdência complementar estruturado na modalidade de benefício definido administrado pela Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES (Fapes). Seu principal objetivo é complementar os benefícios previdenciários concedidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). O custeio do plano, definido atuarialmente, é paritário entre patrocinadores e participantes.

Visto que, em 2015, o resultado técnico do plano apresentou um déficit acima do limite máximo permitido pela legislação, será instituída contribuição extraordinária para seus participantes ativos e assistidos, bem como para os patrocinadores, de forma paritária, a partir do exercício de 2017, para equacionamento do excedente ao limite permitido, em cumprimento à Resolução do Conselho de Gestão de Previdência Complementar 26, de 29 de setembro de 2008.

Com o objetivo de proporcionar aos empregados em condições de se aposentar a oportunidade de fazer uma reflexão sobre o significado dessa fase, analisar as diversas dimensões

envolvidas e elaborar seu novo projeto de vida, mantemos uma ação de preparação para a aposentadoria – o Programa Novos Tempos.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Mantemos três comitês formais voltados a saúde e segurança no trabalho (SST), que representam 100% dos empregados em suas ações. São eles a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), as Equipes Auxiliares de Escape (EAE) e as equipes de socorristas. Além disso, os acordos coletivos de trabalho têm englobado temas dessa natureza, tais como a realização de simulações regulares de evacuação do prédio principal do Banco no Rio de Janeiro (onde se concentram mais de 95% dos empregados); o repasse de informações sobre acidentes e doenças profissionais ao sindicato; e a constituição do Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) comum com a Fapes.

Cumprimos todos os requisitos das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho no que diz respeito a SST, como manter atualizado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e realizar o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). Todas essas iniciativas colaboram para que registremos taxas reduzidas de absenteísmo (ver tabela ao lado), bem como ausência de atividades que representem aos empregados alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas a sua ocupação.

NOSSA ESTRUTURA

Temos representações nas seguintes cidades: Rio de Janeiro (RJ), Brasília (DF), São Paulo (SP), Recife (PE) e Belém (PA). Nossa sede oficial é em Brasília, mas a maior parte dos empregados está lotada no Rio de Janeiro, em edifício próprio – o Edifício de Serviços Juvenal Osório Gomes (Edserj).

TAXAS DE SST – 2016¹

Taxa de lesões (TL) ²	7,44 (Região Sudeste – RJ e SP) 14,70 (Região Centro-Oeste – DF) zero (Região Nordeste – PE) zero (Região Norte – PA)
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	zero
Taxa de dias perdidos (TDP) ³	6,30 (Região Sudeste – RJ e SP) 52,27 (Região Centro-Oeste – DF) zero (Região Nordeste – PE) zero (Região Norte – PA)
Taxa de absenteísmo (TA) ⁴	3,79 (Região Sudeste – RJ e SP) 3,65 (Região Centro-Oeste – DF) 2,33 (Região Nordeste – PE) 1,30 (Região Norte – PA)
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	zero



¹ Os dados são referentes ao período entre 1.1.2016 e 31.12.2016. O BNDES não possui empregados na Região Sul.

² Frequência de acidentes com lesão. Consideram-se duas mil horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280), ou seja, 2.000 horas x nº empregados por região, com a base de empregados de 31.12.2016. Houve um total de 45 acidentes (6 típicos e 39 de trajeto).

³ Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. Total de dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho (típico e de trajeto). O total de dias programados é 5 dias/semana x 44 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.

⁴ Ausências médicas. Exclui feriados, licenças para estudo, licença-maternidade/paternidade, prorrogação e antecipação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é 5 dias/semana x 44 semanas/ano (considerando férias) x nº de empregados por região, com a base de empregados de 31.12.2016. TA = dias ausentes/dias programados x 100.

A partir de junho, conduzimos estudos para modificações e adaptações dos escritórios do BNDES, a fim de viabilizar a diminuição da área ocupada e, conseqüentemente, reduzir despesas com locação, condomínio e IPTU, em consonância com a nova diretriz dada pela União à política fiscal.

Após a realização de todas as adaptações planejadas para os dois prédios ocupados pelo BNDES no Rio de Janeiro, serão devolvidos nove pavimentos de um total de 13,5 locados no edifício Ventura Corporate Towers, o que resultará em uma economia mensal na ordem de R\$ 4 milhões. Tal valor se somará à economia mensal de cerca de R\$ 1,3 milhão alcançada com a devolução de outros três pavimentos desse mesmo edifício no início de 2016.

Os escritórios regionais em São Paulo e Brasília também irão passar por obras de adaptação que permitirão a entrega de 1.010 m² do total de 1.936 m² da área locada em Brasília e 893,34 m² do total de 1.966,68 m² da área ocupada em São Paulo, gerando uma economia mensal na ordem de R\$ 196 mil e R\$ 134 mil, respectivamente.

Ainda em razão das condições dos ambientes político e econômico, houve necessidade de se reavaliar a construção do prédio anexo ao BNDES, apesar do sólido embasamento técnico e econômico-financeiro do projeto. Compreendendo que a iniciativa atende a demandas internas que vão além da alocação de pessoal – com destaque para a resolução de questões relativas a seu *datacenter* – e comporta diversas externalidades positivas para a comunidade, a nova Diretoria optou por não cancelar o projeto, mas por suspender, por seis meses, as ações não iniciadas até então.

Além disso, encerramos nossas atividades nas representações internacionais de Montevideu e Joanesburgo e iniciamos os procedimentos para dissolução da subsidiária BNDES PLC, em Londres. A ação está alinhada à nova orientação estratégica ratificada pelo Conselho de Administração de continuar apoiando a internacionalização de empresas, assim como acessar o mercado financeiro internacional visando diversificar nossas fontes de recursos, a partir da estrutura existente no Brasil.