

RELATO

ETHOS

2014

## MENSAGEM DO PRESIDENTE

---

Apresentamos, com muita satisfação, nosso *Relato de sustentabilidade*, baseado nas respostas dadas aos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis.

Há mais de 15 anos, recomendamos às empresas que apresentem seu desempenho em sustentabilidade, de forma transparente e madura, como ferramenta de diálogo e engajamento de suas partes interessadas. Por isso, com este relatório, queremos seguir nossas recomendações e, mais do que simplesmente prestar contas sobre nossas práticas e desempenho, fortalecer um instrumento que aproxima e motiva empresas e pessoas a adotar ações de gestão socialmente responsável para construir um ambiente de negócios mais sustentável e uma sociedade mais justa.

Este é o nosso segundo relatório. O primeiro, feito em 2008, ano do nosso décimo aniversário, foi no formato da Global Reporting Initiative (GRI) e apresentado de acordo com os temas dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social. O resultado mostrou que, ao lado de boas práticas identificadas por nossos *stakeholders*, internos e externos, como a gestão inspirada por valores da sustentabilidade, ainda tínhamos dilemas a enfrentar quanto ao alinhamento de nossa gestão aos conceitos que promovemos.

Estivemos, há alguns anos, sem apresentar publicamente relato de sustentabilidade. Nesse período, passamos por relevantes mudanças em nossa estrutura, com grandes conquistas para nossa organização, como a articulação de políticas públicas por meio de grupos de trabalho com empresas, posicionamentos em relação a questões estratégicas de sustentabilidade e articulação de setores sociais e empresariais, bem como o lançamento de uma nova geração da nossa mais importante ferramenta de gestão da sustentabilidade, os Indicadores Ethos, entre outros acontecimentos.

Tudo isso será apresentado neste relato, que também traz os nossos planos e compromissos para o futuro.

Boa leitura!



**Jorge Abrahão**

Presidente do Instituto Ethos

## COMO LER O RELATO

---

Nosso relatório foi criado a partir das respostas dadas ao questionário dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis.

Os indicadores serão apresentados em quatro dimensões: Visão e Estratégia; Governança e Gestão; Social; e Ambiental.

Logo abaixo do nome do indicador, vem a informação referente ao desempenho nele obtido a partir de nossa autoavaliação, ou seja, a nota obtida – entre 0 e 10 – para o estágio descrito e as práticas desenvolvidas.

Os indicadores que consideramos não aplicáveis em nossa organização são apresentados com a devida explicação.

Depois do desempenho, descrevemos o estágio selecionado, esclarecendo, quando necessário, nossas ações naquele assunto específico e informando dados quantitativos, quando disponíveis.

Para finalizar, informamos o *link* para as demonstrações contábeis (relatório auditado de 2014), os temas e as metas que vamos priorizar, bem como os desafios para alcançá-las até a próxima aplicação dos Indicadores Ethos, que deve ocorrer em 2016.

# SUMÁRIO

SOBRE O INSTITUTO



## 08 SOBRE O INSTITUTO ETHOS

- 10 o que é o Ethos
- 10 missão
- 12 nossa carta de princípios
- 14 etapas de engajamento e iniciativas que desenvolvemos



## 16 DESEMPENHOS DOS INDICADORES ETHOS

- 18 aplicação 2014
- 19 metas para a próxima aplicação



## 22 DIMENSÃO VISÃO E ESTRATÉGIA



## 30 DIMENSÃO GOVERNANÇA E GESTÃO

- 32 governança organizacional
- 44 práticas de operação e gestão



## 62 DIMENSÃO SOCIAL

- 64 direitos humanos
- 76 práticas de trabalho
- 90 questões relativas ao consumidor
- 96 envolvimento com a comunidade e seu desenvolvimento



## 98 DIMENSÃO AMBIENTAL

- 100 meio ambiente



## 110 INDICADORES FINANCEIROS E METAS

- 112 demonstrações contábeis
- 114 resumo das metas
- 116 processo de relato



SOBRE O  
**INSTITUTO ETHOS**

---



## O QUE É O ETHOS

Nossa organização nasceu com um grande desafio: reunir empresas para contribuir com a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Sabemos que para vencer esse desafio precisamos incentivar a transformação e trabalhar por um ambiente que acolha e estimule a mudança.

Foi por isso que nos tornamos um centro de produção e organização de conhecimento e troca de experiências em responsabilidade social e sustentabilidade.

Aqui, discutimos e propomos o que as empresas podem fazer para melhorar a sociedade. Também desenvolvemos ferramentas para auxiliá-las em suas práticas de gestão. E, como a mudança que queremos não depende apenas das empresas, buscamos articular e facilitar o diálogo entre elas e o governo, a academia e a sociedade civil organizada.

Acreditamos que o Brasil, por suas características, pode ser uma das lideranças do desenvolvimento sustentável. Para tanto,

a integração entre empresas, a sociedade civil e o governo é essencial para a construção de um projeto nacional orientado por uma mesma visão de futuro.

É por isso que, ao mesmo tempo que trabalhamos na transformação da gestão das empresas, buscamos a construção de ambientes favoráveis ao desenvolvimento sustentável.

Em nível local, estimulamos as empresas a desenvolver negócios sustentáveis e responsáveis, que, por sua vez, irão contribuir para a consolidação de cidades sustentáveis. Para isso, propomos a criação de fóruns empresariais de apoio às cidades sustentáveis. Em termos nacionais, defendemos, junto com as empresas, a criação de programas e políticas públicas que estimulem os novos negócios sustentáveis. Em nível global, participamos ativamente da agenda dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e do estabelecimento de novos padrões de medição do desenvolvimento que devem ir além do PIB.

## MISSÃO

A missão do Instituto Ethos é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa.

“ mobilizar,  
sensibilizar e  
ajudar as  
empresas... ”

## NOSSA CARTA DE PRINCÍPIOS

Documento assinado por todas as empresas que se associam ao Ethos, esta carta formaliza um compromisso das signatárias com os princípios aqui definidos.



### PRIMAZIA DA ÉTICA

O princípio ético do recíproco respeito aos direitos de cidadania e à integridade física e moral das pessoas constitui a base que orienta e fundamenta nossas relações com toda e qualquer pessoa envolvida e/ou afetada por nossas ações.



### RESPONSABILIDADE SOCIAL

Reconhecemos a responsabilidade pelos resultados e impactos das ações de nossa empresa nos meios natural e social afetados por nossas atividades empresariais e envidaremos todos os esforços no sentido de conhecer e cumprir a legislação e de, voluntariamente, exceder nossas obrigações naquilo que seja relevante para o bem-estar da coletividade. Procuraremos desenvolver e divulgar a todas as partes interessadas um programa ativo e contínuo de aperfeiçoamento ético de nossas relações com as pessoas e entidades públicas ou privadas envolvidas em nossas ações.



### CONFIANÇA

A confiança recíproca entre as partes envolvidas é um valor básico e fundamental sobre o qual se assentam todas as nossas relações. A observância aos compromissos assumidos e a sinceridade em assumir apenas aqueles compromissos que somos capazes de cumprir são condições que sempre podem ser cobradas de nós e que cobraremos dos demais. Procuraremos identificar, discutir e agir em situações, atuais ou potenciais, que ponham em risco a coerência e a consistência de nossos princípios e valores.



### INTEGRIDADE

Procuraremos conduzir todas as nossas atividades com integridade, combatendo a utilização do tráfico de influência e o oferecimento ou o recebimento de suborno ou propina por parte de qualquer pessoa ou entidade pública ou privada; buscaremos influenciar nossos fornecedores e parceiros para que também combatam práticas de corrupção, nas esferas pública e privada.



### VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Respeitamos e valorizamos as diferenças como condição fundamental para a existência de uma relação ética e de desenvolvimento da humanidade. Procuraremos estimular a promoção da diversidade cultural, social e étnica como um diferencial positivo de desenvolvimento da nossa missão. Não toleraremos a discriminação sob nenhum pretexto.



### DIÁLOGO COM AS PARTES INTERESSADAS

Acreditamos que o diálogo é o único meio legítimo de realização da persuasão, superação de divergências e resolução de conflitos. Buscaremos identificar e atender aos legítimos interesses das várias partes interessadas – pessoas ou grupos de pessoas e organizações afetadas pela nossa atuação – de maneira equânime, transparente e sem subterfúgios, garantindo-lhes veracidade e objetividade nas informações.



### TRANSPARÊNCIA

Consideramos indispensável que a sociedade tenha acesso às informações sobre o comportamento ético e responsável das empresas. Buscaremos disponibilizar, de forma satisfatória e acessível, os dados e informações que permitam a avaliação das contribuições e impactos sociais e ambientais de nossas atividades, ressalvadas as informações confidenciais.



### MARKETING RESPONSÁVEL

Buscaremos orientar nossa política de marketing e comunicação pelo respeito à veracidade, consistência e integridade das afirmações, refletindo nossos valores e estimulando o comportamento ético e responsável do público.



### INTERDEPENDÊNCIA

Consideramos que o sucesso do nosso empreendimento é interdependente com o bem-estar da sociedade. A saudável disputa nos negócios deve promover a sustentabilidade social, econômica e ambiental.



### COMUNIDADE DE APRENDIZAGEM

Somos parte de uma comunidade em processo de aprendizagem e evolução baseadas no contínuo aperfeiçoamento das práticas e processos de gestão das empresas. Participar do Instituto Ethos é participar dessa comunidade.



## ETAPAS DE ENGAJAMENTO E INICIATIVAS QUE DESENVOLVEMOS

### INTEGRAÇÃO

---

Num primeiro momento, as empresas que decidiram mudar sua gestão vão discutir com a gente os primeiros passos que podem dar na direção da responsabilidade social empresarial e da sustentabilidade.

Para isso, contamos com exemplos de quem já está pondo em prática a gestão sustentável.

- Plano de associação
- Cafés da manhã com associadas
- Banco de Práticas
- Conferência Ethos

### APROFUNDAMENTO

---

Nesta nova etapa, convidamos as empresas a aplicar os Indicadores Ethos e a fazer seu relato de sustentabilidade como forma de se orientarem para uma gestão socialmente responsável.

Também estimulamos o desenvolvimento da cadeia de valor, o engajamento das partes interessadas e o tratamento de temas estratégicos como meios de gestão de riscos para o negócio.

- Indicadores Ethos
- Relato Ethos de Sustentabilidade
- Sustentabilidade na Cadeia de Valor
- Conferência Ethos

### CONSOLIDAÇÃO

---

Nesta fase, as empresas vão se aprofundando conosco nos temas mais críticos do desenvolvimento sustentável.

Em grupos de trabalho, dialogamos, por exemplo, a respeito dos direitos humanos e sua aplicação no ambiente de trabalho, mudanças climáticas, conservação da biodiversidade, tratamento de resíduos sólidos, promoção da integridade e combate à corrupção.

Com isso, as empresas desenvolvem e aperfeiçoam suas práticas e contribuem para a construção de políticas públicas.

- Integridade
- Jogos Limpos Dentro e Fora dos Estádios
- Direitos Humanos
- Biodiversidade
- Mudanças Climáticas
- Resíduos Sólidos
- Conferência Ethos

### PROTAGONISMO

---

Aqui, reunimos empresas que já são líderes nos vários aspectos da responsabilidade social e da sustentabilidade para criar a Agenda Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável.

Essa agenda vai buscar a inovação, estimular negócios sustentáveis e influenciar na criação de políticas públicas que favoreçam as atividades sustentáveis.

Acreditamos que os padrões de gestão adotados por essas empresas servirão de exemplo para todo o setor empresarial do país.

- Negócios Sustentáveis
- Agenda Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável
- Conferência Ethos



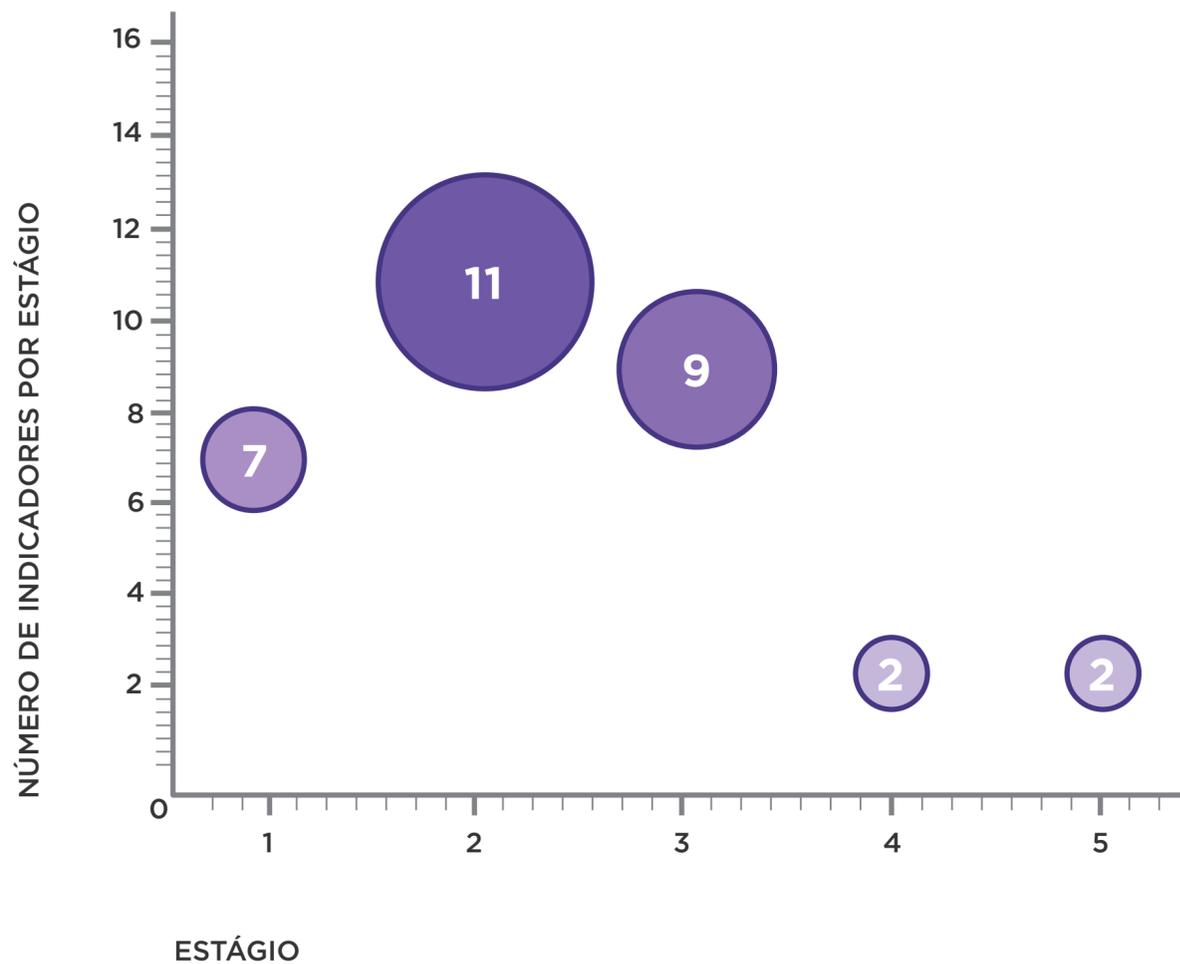
DESEMPENHO NOS  
**INDICADORES ETHOS**





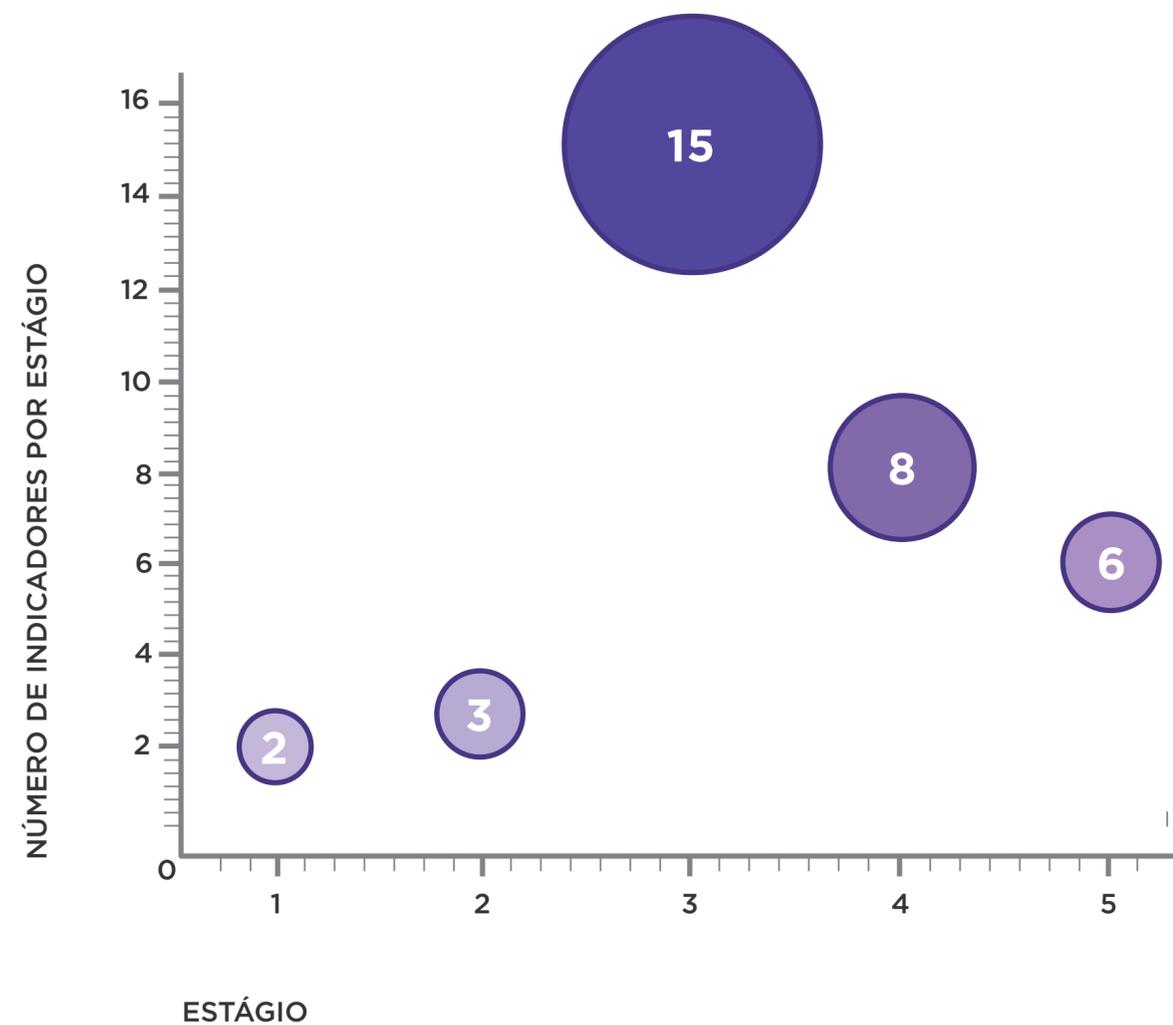
## APLICAÇÃO 2014

No presente relato, identificamos que as nossas práticas em responsabilidade social e sustentabilidade estão, na sua maioria, no **Estágio 2 - Iniciativas e Práticas**, conforme apresentado no gráfico abaixo.



## METAS PARA A PRÓXIMA APLICAÇÃO

Para o próximo processo interno de aplicação dos Indicadores Ethos, previsto para setembro de 2016, pretendemos fazer evoluir a maioria dos indicadores para o **Estágio 3 - Políticas, Procedimentos e Sistemas de Gestão**, como projetado no gráfico abaixo.





A evolução pretendida para cada um dos indicadores será apresentada ao longo deste relato. Reconhecemos a importância de formalizar práticas já desenvolvidas em nossa organização e entendemos que avançar para sua consolidação em nosso sistema de gestão será fundamental para que boas práticas tenham continuidade. Sabemos que alguns aspectos são mais materiais que outros quando levamos em conta a expectativa de nosso público interno e das partes interessadas com as quais nos relacionamos. Nos últimos anos, realizamos pesquisas em parceria com institutos especializados para compreender a percepção de associados, parceiros e outros atores com os quais nos relacionamos sobre o impacto de nossas ações. A escolha desses indicadores levou em conta os insumos desses estudos.

Além dos indicadores para os quais estabelecemos metas de evolução, entendemos que precisamos avançar mais rapidamente em alguns aspectos e, nesse sentido, definimos duas prioridades que guiarão nossa ação: **desenvolvimento profissional** - e seus desdobramentos para o público interno - e **relacionamento com nossos associados**.



#### **Pesquisas e estudos realizados:**

- Análise da série histórica e pesquisa qualitativa com usuários dos Indicadores Ethos em parceria com o Ibope Inteligência em 2013;
- Enquete com empresas participantes dos GTs em 2014;
- Pesquisa com associados, em parceria com o Reputation Institute, em 2014;
- Censo interno, aplicado em 2014;
- Pesquisa de Clima Organizacional, em parceria com o GPTW, em 2015.



DIMENSÃO  
**VISÃO E ESTRATÉGIA**

---



## INDICADOR 1 ESTRATÉGIAS PARA A SUSTENTABILIDADE

Incluimos em nosso planejamento estratégico aspectos sociais e questões ambientais, assim como interesses de outros públicos além de nossos financiadores e associados; e, ao considerar, nesse plano, os estudos de impactos socioambientais que elaboramos, também formulamos estratégias de sustentabilidade que têm como objetivo aumentar nossa eficiência no uso de recursos naturais e reduzir os impactos socioambientais negativos.



**Desempenho no indicador:** 5,7

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 3

### Ponto de Melhoria

- Instituir procedimentos de gestão de riscos e oportunidades com monitoramento periódico.

Em 2013, o Ethos estabeleceu um plano quinquenal (2013-2017), definindo metas e prioridades para a sua atuação. Desse plano, têm sido derivados os planejamentos anuais e suas subsequentes avaliações e revisões. Em 2015, foram definidos pilares estratégicos e prioridades de atuação, dos quais são estabelecidos iniciativas, atividades e indicadores de monitoramento. Os pilares estratégicos e as prioridades para nossa atuação encontram-se resumidas a seguir:

### PILAR ESTRATÉGICO

### PRIORIDADES

Transformação das empresas pelo estímulo a gestão e práticas sustentáveis

Estímulo à gestão das empresas

Ações em temas do desenvolvimento sustentável

Criação de ambientes favoráveis ao desenvolvimento sustentável nas cidades e no país

Construção de políticas públicas

Comunicação

Nova visão de comunicação e marketing

Gestão e finanças

Gestão organizacional e equilíbrio financeiro

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 3.* As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; *Princípio 7.* Apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

7.4.2. Determinação da direção de uma organização rumo à responsabilidade social

#### GRI

Estratégia e análise - G4-1 e G4-2

## INDICADOR 2

### PROPOSTA DE VALOR

- Nossa proposta de valor considera princípios de responsabilidade social e sustentabilidade;
- Diversificamos nosso portfólio, desenvolvendo novos produtos ou serviços com insumos ou atributos de sustentabilidade e dimensionamos produtos e serviços para públicos de menor poder aquisitivo;
- Identificamos as necessidades de nossos associados e, para satisfazê-las, imprimimos características e aspectos socioambientais em nossos serviços. Nosso reposicionamento de serviços contempla a adição de atributos de sustentabilidade, além de persistirmos na busca pela satisfação das necessidades de nosso público-alvo;
- Buscamos o aprimoramento contínuo, desenhando métodos mais eficientes social e ambientalmente para oferecer nossos serviços, que são criados para solucionar problemas sociais, ambientais ou éticos. Obtemos, com isso, resultados tangíveis, como indica a boa avaliação de nossa atuação por nossos associados.



**Desempenho no indicador:** 10

**Estágio selecionado:** 5 - Protagonismo

### Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis

Em outubro de 2010, demos início a um amplo processo participativo para o desenvolvimento de uma nova geração dos Indicadores Ethos, num contexto no qual a responsabilidade social empresarial (RSE) não era mais novidade. Nosso objetivo era traduzir a aprendizagem em sustentabilidade e responsabilidade social adquirida com a aplicação da ferramenta ao longo dos últimos anos, conferindo à nova geração utilidade e convergência com diferentes iniciativas disponíveis no mercado, para que a sustentabilidade se integrasse efetivamente aos negócios.

Quisemos pôr em prática, de forma efetiva, o engajamento das partes interessadas que tanto estimulamos as empresas a adotar. Por essa razão, estabelecemos um diálogo *multistakeholder*, formalizando instâncias que nos apoiaram durante todo o processo

Entre os desafios enfrentados nessa trajetória, o principal foi equilibrar diferentes expectativas e visões sobre os mesmos propósitos: atualizar os Indicadores Ethos, trazendo novos aspectos e avanços do movimento de responsabilidade social, sem que eles ficassem longos, exaustivos e difíceis de aplicar; torná-los mais amigáveis e mais simples, sem perder a consistência de sua proposta; auxiliar as empresas a utilizá-los de forma eficiente, que lhes seja útil para outras aplicações e na participação em outras iniciativas; e dar maior visibilidade às empresas que os aplicam, sem prescindir da confidencialidade e do sigilo em seu uso.

Depois de um período intenso de consultas, pesquisas e análises, lançamos, em setembro de 2013, os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis, que permitem, além da aplicação como autodiagnóstico, o uso para o planejamento, relato e aprofundamento em temas específicos, entre outras funcionalidades.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

4.2. *Accountability*; 5.2. Reconhecimento da responsabilidade social; 7.3. Compreensão da responsabilidade social da organização

#### GRI

Desempenho econômico – G4 e EC1

### INDICADOR 3 MODELO DE NEGÓCIOS

Damos preferência à compra de insumos ou serviços ambientalmente legais e socialmente responsáveis.

A Política de Compras que rege todos os procedimentos do Ethos nessa área dá como diretriz que, nas aquisições e contratações de serviços, sejam privilegiadas, sempre que possível, micro e pequenas empresas e empreendimentos da economia solidária, como forma de apoiar o desenvolvimento econômico sustentável.

Honrando seu fim público, o Ethos se mantém em conformidade com os requerimentos do Ministério da Justiça, por meio do Cadastro Nacional de Entidades de Sociais (CNES).

Para a renovação anual desse cadastro, os dados acerca das realizações de cada projeto são encaminhados ao Ministério da Justiça e tornados públicos, permitindo ao Ethos a renovação de seu título de organização da sociedade civil de interesse público (Oscip) e proporcionando aos interessados um canal para buscar informações detalhadas sobre o que o instituto realiza, para quem e com que objetivos.



**Desempenho no indicador:** 5,3

**Estágio selecionado:** 1 - Cumprimento e/ou tratativa inicial

#### NOSSO MODELO DE FINANCIAMENTO

As principais fontes de financiamento do Instituto Ethos são:

- Patrocínio - apoio institucional a projetos e a grupos de trabalho, com contrapartidas de imagem, entre outras;
- Contribuição dos associados - anuidade ou mensalidade voluntárias;
- Convênios com bancos de fomento, agências, empresas internacionais e órgãos multilaterais, para desenvolvimento de iniciativas específicas.

Não recebemos recursos de orçamento público. As empresas estatais podem associar-se ao Ethos, mas a relação estabelecida com elas se dá nos mesmos moldes das empresas privadas.

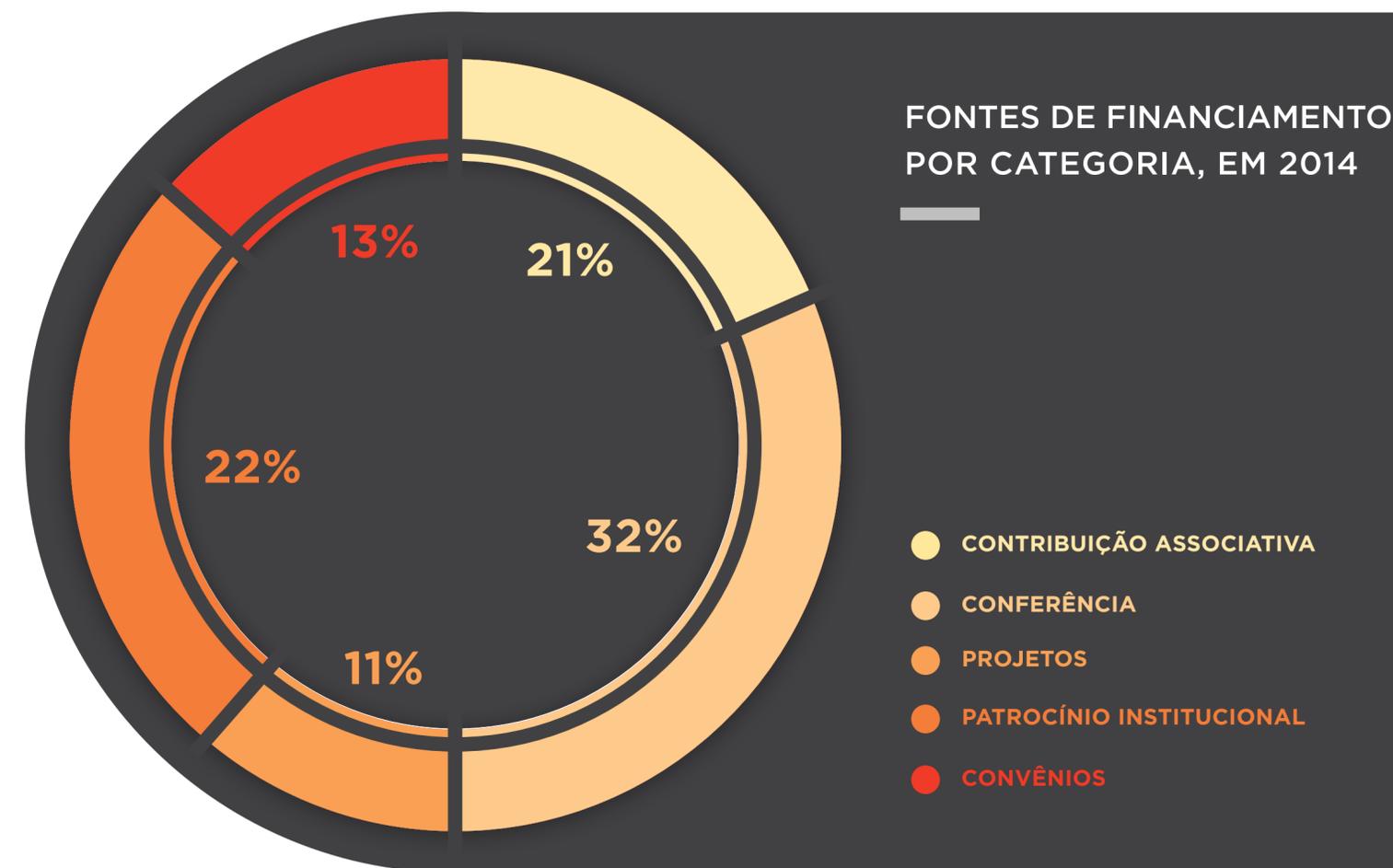
#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

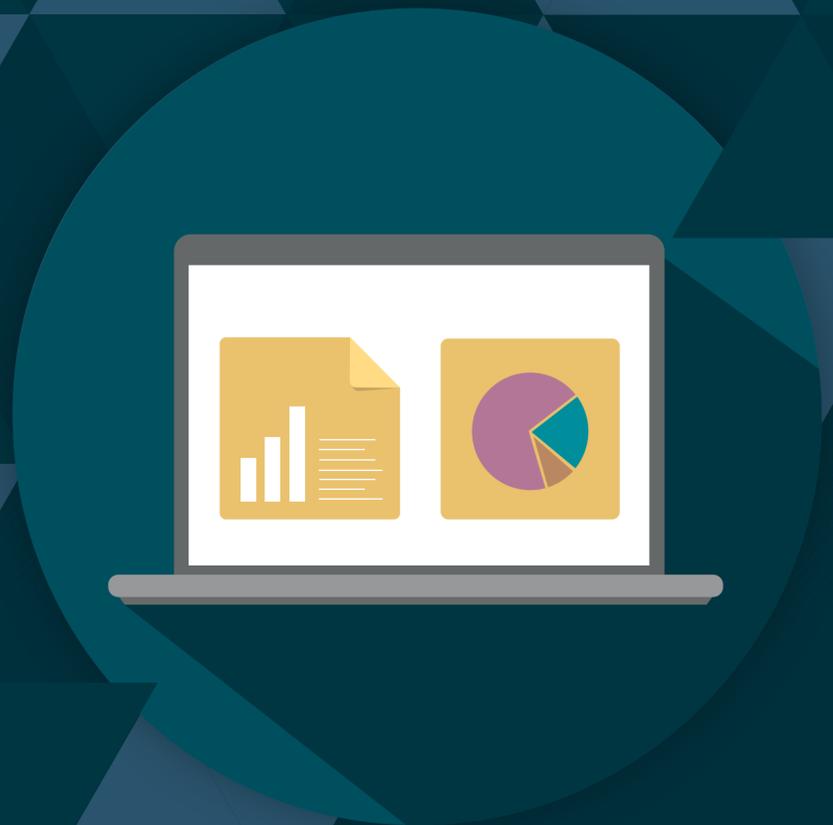
##### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

##### GRI

Desempenho econômico - G4 e EC4





DIMENSÃO  
**GOVERNANÇA E GESTÃO**



## INDICADOR 4

### CÓDIGO DE CONDUTA

**TEMA:** GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL  
**SUBTEMA:** GOVERNANÇA E GESTÃO

Adotamos e aplicamos padrões de conduta para orientar o comportamento de nossos empregados.

Nossa Carta de Princípios é o documento formal que sintetiza nossa visão. Ela precisa ser reconhecida e assinada por todas as empresas associadas ao Instituto Ethos.



**Desempenho no indicador:** 1,9

**Estágio selecionado:** 1 - Cumprimento e/ou tratativa inicial

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 3

Em 2014, criamos o Conselho de Ética, que teve como primeira tarefa elaborar o Código de Conduta do Ethos, que será lançado em 2015. O Código de Conduta Ética do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é um conjunto de normas e diretrizes éticas criadas para prevenir e administrar conflitos de interesses internos ou envolvendo públicos externos. O Código se aplica a: associados do Instituto Ethos, profissionais, conselheiros, consultores, patrocinadores, conveniados e parceiros nacionais ou internacionais, além de terceiros não integrantes dos grupos mencionados, mas que mantenham outras formas de relacionamento com o Instituto.

Os princípios e valores que vão vigorar nesse documento foram discutidos com conselheiros, diretores, empregados e públicos de interesse.

#### Pontos de melhoria

- Disseminar nosso Código de Conduta, a partir de seu lançamento em 2015.
- Adotar procedimentos de divulgação periódica de comportamentos exemplares.
- Instituir sanções e punições formais em caso de violação do Código de Conduta por parte dos nossos empregados.
- Verificar periodicamente a adoção dos princípios de conduta por nossos empregados.
- Adotar diretrizes para orientar medidas a serem tomadas em caso de descumprimento dos padrões de comportamento estabelecidos.
- Desenvolver um programa de capacitação de nossos empregados sobre o Código de Conduta.

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos

##### ISO 26000

4.4. Comportamento ético; 6.3.5. Evitar cumplicidade; 6.6.3. Práticas anticorrupção

##### GRI

Estratégia e análise - G4-1 e G4-2

## INDICADOR 5 GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO

- Atuamos de acordo com a legislação e possuímos estrutura de administração formal que orienta a tomada de decisão;
- Instituímos controles internos e externos, que orientam nosso processo de tomada de decisão, e acompanhamos periodicamente nossos resultados.
- Estabelecemos iniciativas de diálogo e engajamento com as partes interessadas.
- Prestamos contas formal e publicamente e nossos documentos expressam princípios e valores que são difundidos para o público interno e externo.



**Desempenho no indicador:** 5,8

**Estágio selecionado:** 3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

O Ethos tem, além de sua Diretoria, os seguintes órgãos de administração previstos em seu Estatuto Social: Assembleia Geral, Conselho Deliberativo e Conselho Fiscal. E, por deliberação do Conselho Deliberativo, pode instituir o Conselho Consultivo Internacional. O novo Estatuto Social do Ethos, aprovado em fevereiro de 2014 e registrado em cartório em 5 de junho de 2014 está disponível em [nosso website](#).

### Conselho Orientador

Além das instâncias previstas no Estatuto Social, contamos ainda com o Conselho Orientador, que atua como guardião das principais aspirações do Ethos e de suas iniciativas desde a criação do Plano Ethos 10 Anos e da [Plataforma por uma Economia Inclusiva, Verde e Responsável](#), documento que orientou a ampliação do escopo de atuação do Ethos, que hoje considera, além do estímulo às práticas voluntárias das empresas, seu engajamento para incidência em políticas públicas que favoreçam a criação de um ambiente de negócios favorável à gestão sustentável.

O Conselho Orientador debate e sugere diretrizes para temas críticos e projetos, bem como sobre a gestão estratégica e financeira. Para exercer tal governança, o grupo é constituído por representantes das empresas patrocinadoras e representantes da Diretoria do Instituto Ethos – sendo que para estas representações é nomeado um titular e até três suplentes, no caso do representante da Diretoria do Ethos, com autonomia para a tomada de decisão –, mais três representantes do Conselho Deliberativo do Instituto Ethos e convidados do Conselho.

### QUESTÕES QUANTITATIVAS

QUESTÕES QUANTITATIVAS	UNIDADE DE MEDIDA	2013	2014
Número de membros do Conselho Deliberativo	Unidade	15	15
Percentual de conselheiros independentes no Conselho Deliberativo	%	100	100
Percentual de conselheiros externos no Conselho Deliberativo	%	100	100
Número de executivos da entidade que integram o Conselho Deliberativo	Unidade	0	0
Número de mulheres membros do Conselho Deliberativo	Unidade	3	4

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 3.* Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; *Princípio 6.* Eliminar a discriminação no emprego e ocupação; *Princípio 7.* Apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 10.* Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

#### ISO 26000

6.3.9. Direitos econômicos, sociais e culturais; 6.6.6. Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor

#### GRI

Engajamento de stakeholders – G4-27; Estrutura de governança e sua composição – G4-34, G4-37 e G4-38; Competências e avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança – G4-44; Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, ambiental e social – G4-49; Remuneração e incentivos – G4-53



## INDICADOR 6 COMPROMISSOS VOLUNTÁRIOS E PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS DE RSE/ SUSTENTABILIDADE

- Participamos de seminários e discussões sobre compromissos voluntários ou iniciativas em RSE/Sustentabilidade.
- Assinamos compromissos voluntários e acompanhamos seminários e discussões a eles associados.



**Desempenho no indicador:** 4,4

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 8.* As empresas devem desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental

#### ISO 26000

6.3.3. Diligência; 7.8. Participação voluntária

#### GRI

Compromissos com iniciativas externas - G4-14, G4-15 e G4-16

### PARTICIPAÇÃO DO ETHOS EM CONSELHOS E INICIATIVAS EXTERNAS

Colegiado da Rede Nossa São Paulo  
 Conselho do Pacto Global da ONU  
 Conselho Consultivo da Global Reporting Initiative (GRI) – Ponto Focal Brasil  
 Conselho Consultivo do CDP no Brasil  
 Conselho Consultivo do Fundo Itaú Excelência Social (FIES)  
 Conselho da Cidade de São Paulo  
 Conselho de Transparência e Controle Social do Senado Federal  
 Conselho Deliberativo da Associação Corredor Ecológico do Vale do Paraíba  
 Conselho Deliberativo do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto)\*  
 Conselho Deliberativo e Consultivo do Instituto Akatu  
 Conselho Deliberativo do Índice de Sustentabilidade Empresarial – BM&F Bovespa (CISE)  
 Conselho Nacional de Transparência Pública e Combate à Corrupção  
 Conselho Político Estratégico da Atletas pelo Brasil  
 Conselho do Uniethos  
 Força de Trabalho Anticorrupção do B20  
 Fórum Empresa  
 Comitê Brasileiro do Pacto Global  
 Comitê Gestor do Cadastro Empresa Pró-Ética\*

\* Iniciativas promovidas institucionalmente pelo Ethos

## INDICADOR 7

### ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

- Mantemos canais de comunicação com pelo menos uma das partes interessadas. Identificamos as principais, ou seja, aquelas com as quais podemos planejar nossa comunicação e engajamento, recebendo e registrando informações e oferecendo resposta às suas demandas;
- Damos prioridade às principais partes interessadas, relacionando-nos com elas por meio de canais que favorecem a recepção de opiniões e gerando relatórios gerenciais e planos de engajamento.



**Desempenho no indicador:** 4,8

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### Pacto Global

*Princípio 3.* As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

##### ISO 26000

5.3.3. Engajamento das partes interessadas

##### GRI

Engajamento de *stakeholders* - G4-24 e G4-27; Estrutura de governança e sua composição - G4-34 e G4-36

## INDICADOR 8

### RELAÇÕES COM INVESTIDORES E RELATÓRIOS FINANCEIROS

**TEMA:** GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL  
**SUBTEMA:** PRESTAÇÃO DE CONTAS

- Observamos a legislação em que nossa natureza jurídica está enquadrada e anualmente fechamos e disponibilizamos publicamente nossos resultados contábeis;
- Usamos os dados do fechamento anual contábil na elaboração do planejamento do ano seguinte;
- Temos política que define prazos e práticas para a prestação de contas contábeis, as quais, auditadas, tornam-se um documento público. Além disso, apresentamos as demonstrações financeiras para aprovação do nosso Conselho Deliberativo e mantemos um canal de comunicação aberto com nossas partes interessadas para eventuais esclarecimentos.

Além de relatar suas atividades ao Ministério da Justiça anualmente, o Instituto Ethos, desde sua fundação, passa por auditoria externa, contratando terceira parte. Os relatórios de auditoria a partir de 2009, assim como os balanços financeiros anuais, estão disponibilizados na página [Prestação de Contas](#) do nosso *website*.



**Desempenho no indicador:** 5,9

**Estágio selecionado:** 3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### ISO 26000

6.3.9. Direitos econômicos, sociais e culturais

##### GRI

Estratégia e análise - G4-1 e G4-2; Estrutura de governança e sua composição - G4-37; Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, ambiental e social - G4-49; Remuneração e incentivos - G4-53; Forma de gestão - G4-DMA

## INDICADOR 9

### RELATOS DE SUSTENTABILIDADE E RELATOS INTEGRADOS

Estamos retomando a elaboração do relato de sustentabilidade neste ano com o propósito de alcançar, muito rapidamente, uma forma eficiente de relatar. Ajustaremos os períodos de aplicação dos Indicadores Ethos e de elaboração do relatório, para que se tornem anuais.

A próxima aplicação interna dos Indicadores Ethos acontecerá em outubro de 2016. A publicação do relatório correspondente está prevista para abril de 2017. A partir dessa data, a aplicação dos Indicadores Ethos e a publicação de nosso desempenho ocorrerão anualmente.

Mais informações sobre o processo deste relato podem ser encontradas na seção “Processo de Relato”.



**Desempenho no indicador:** 0

**Estágio selecionado:** 0 – Não se identifica em nenhum estágio

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 4

#### Pontos de melhoria

- Participar dos fóruns de discussão sobre relatos integrados e iniciar um processo de estruturação interna para que o relato de sustentabilidade seja integrado com o relato financeiro.
- Incentivar nossos fornecedores a elaborar relatos de sustentabilidade.
- Submeter o relato a verificação externa (auditorias de terceira parte).
- Realizar a leitura crítica do relato de sustentabilidade envolvendo nossas partes interessadas, de modo a buscar oportunidades de melhoria para o próximo ciclo de relato.
- Ter um processo estabelecido de coleta de dados que seja alimentado pelas diversas áreas.
- Publicar nosso relato de sustentabilidade com periodicidade definida.

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental

##### ISO 26000

7.5.3. Elaboração de relatórios de responsabilidade social

##### GRI

Aspectos materiais identificados e limites – *G4-20* e *G4-21*; Engajamento de *stakeholders* – *G4-27*

## INDICADOR 10 COMUNICAÇÃO COM RESPONSABILIDADE SOCIAL

- Cumprimos a legislação e os códigos pertinentes às Os-cips ao fazer nossas comunicações, que são sempre claras e transparentes;
- Nossas comunicações se alinham aos princípios de RSE/ sustentabilidade, minimizando os impactos ambientais inerentes aos formatos e materiais utilizados;
- Nossa política de comunicação, que segue as diretrizes de RSE que adotamos, orienta a elaboração das peças de comunicação pela área responsável;
- Usamos nossas comunicações para estimular mudanças de comportamento. Além disso, influenciemos nossa cadeia de valor sobre a importância da comunicação responsável.



**Desempenho no indicador:** 7,9

**Estágio selecionado:** 4 - Eficiência

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 5

### Pontos de melhoria:

- Usar a comunicação para diálogo e participação das partes interessadas.
- Incluir profissionais das áreas referentes à comunicação organizacional nos processos de tomada de decisão sobre as estratégias de RSE/sustentabilidade.
- Demonstrar, por meio da comunicação, como estamos cumprindo com os compromissos de RSE e respondendo às expectativas das partes interessadas e da sociedade como um todo.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 3.* Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; *Princípio 7.* Apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

6.4.5. Diálogo social; 7.5.2. Características das informações

### CONFERÊNCIA ETHOS 2014

Mais de 50 atividades em dois dias, num espaço circular, aberto, com debates e palestras simultâneas entre quase 120 profissionais e especialistas convidados. No total, mais de 1.100 participantes estiveram no Golden Hall do World Trade Center, em São Paulo, nos dias 24 e 25 de setembro, para participar da Conferência Ethos 360°, seguramente a mais inovadora das 16 edições do evento. Nada de palestras em salas fechadas e isoladas, mas um formato integrado, em que todos os encontros aconteceram num espaço comum e podiam ser acompanhados simultaneamente, por meio de canais de áudio e telas de transmissão.

Passearam entre os múltiplos palcos da conferência executivos de primeiro escalão das mais importantes empresas com atuação no Brasil, profissionais com real poder de decisão nas organizações em que atuam e capazes de internalizar conceitos e práticas não apenas de empresas, mas também defendidos por organizações sociais e acadêmicos de peso.

Acreditamos que esta edição do evento conseguiu retomar a trajetória de inovação da organização, que em seus 16 anos de existência tornou-se referência em gestão empresarial para a sustentabilidade, oferecendo novos olhares e propondo compromissos que servem como alicerces na consolidação de uma economia mais sustentável.



## INDICADOR 11 CONCORRÊNCIA LEAL

**TEMA:** PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO  
**SUBTEMA:** CONCORRÊNCIA LEAL

Como organização da sociedade civil de interesse público, reconhecemos que existem organizações que atuam com propósitos muito parecidos com os nossos. Entretanto, não as consideramos concorrentes, mas parceiras para que alcancemos o objetivo final de nossa missão. Ao desenvolver nossas iniciativas, buscamos envolver organizações e parceiros para que seus resultados sejam mais efetivos. Somos reconhecidos pelos diferentes *stakeholders* como uma organização que reúne, agrega e promove espaços de construção coletiva.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** : N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

## INDICADOR 12

### PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

**TEMA:** PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO  
**SUBTEMA:** PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

Orientamos nossos empregados a que cumpram a legislação sobre comportamento ético e acompanhamos com maior proximidade situações que julgamos de maior risco para a ocorrência de práticas inadequadas.

Um dos principais eixos de nossas atividades é o do combate à corrupção em favor da integridade. Como uma organização que atua na influência de políticas públicas com esse propósito, incluímos, indubitavelmente, em nossos documentos internos, orientações para guiar as condutas de nossos profissionais. Tais orientações incluem a relação com nossos fornecedores e a coibição da obtenção de benefícios nas relações de compras. Além disso, adotamos como procedimento a consulta regular ao Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (Ceis) antes da contratação de um fornecedor. Essas e outras orientações e procedimentos estarão reunidos em nosso Código de Conduta, a ser lançado em 2015.



**Desempenho no indicador:** 1,6

**Estágio selecionado:** 1 - Cumprimento e/ou tratativa inicial

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 4

#### Pontos de melhoria:

- Ter um responsável designado para tratamento de questões éticas e de corrupção.
- Adotar um procedimento de verificação das denúncias e de punição em caso de ocorrência comprovada.
- Operar canais de denúncia que se mostrarem eficientes na apuração de fatos ocorridos.

- Capacitar regularmente os empregados em relação ao tema e sobre possíveis dilemas éticos.
- Conhecer as áreas internas que estão mais expostas às práticas de corrupção e propina.
- Avaliar periodicamente as unidades de negócio/áreas de maior risco de ocorrência de práticas de corrupção e propina.
- Apresentar a política aos empregados e oferecer um mecanismo de denúncias que garanta o anonimato do denunciante.
- Capacitar os empregados sobre os temas integridade e combate à corrupção.
- Ter política estabelecida quanto a práticas anticorrupção.
- Ter práticas de alertas para os empregados sobre ocorrências de corrupção.
- Ter conhecimento de quais são as situações de maior risco de ocorrências inadequadas.

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 10.* Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

##### ISO 26000

6.3.9. Direitos econômicos, sociais e culturais; 6.6.3. Práticas anticorrupção; 6.6.7. Respeito ao direito de propriedade

##### GRI

Forma de gestão - G4-DMA

## INDICADOR 13

### CONTRIBUIÇÕES PARA CAMPANHAS POLÍTICAS

**TEMA:** PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO  
**SUBTEMA:** ENVOLVIMENTO POLÍTICO RESPONSÁVEL

Conforme o artigo 39 do nosso estatuto, “é expressamente proibido utilizar recursos do Ethos, sua sede social ou instalações, bem como seu nome, para fins de propaganda ou difusão de ideias contrárias aos objetivos do mesmo, ou para interesse político partidário”.

Por isso, não contribuimos para campanhas políticas. Em setembro de 2014, atualizamos o [Código de Conduta sobre a Participação Política de Associados, Dirigentes e Demais Colaboradores](#). Esse documento tem como objetivo geral estabelecer regras orientadoras da participação dos colaboradores em questões político-partidárias, de forma a garantir a permanência do caráter não partidário do Instituto Ethos.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

## INDICADOR 14

### ENVOLVIMENTO NO DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

- Cumprimos nossas obrigações legais (pagamento de impostos) e participamos, quando solicitado, de iniciativas do poder público, com o qual mantemos relações transparentes.
- Contribuímos regularmente com recursos humanos, técnicos ou financeiros para a realização de iniciativas específicas lideradas por entidades governamentais.
- Temos estrutura interna definida para nosso relacionamento e atuação no desenvolvimento e implementação de políticas públicas e damos transparência a essa atuação. Participamos de avaliações e controles das políticas públicas que visam ao interesse da sociedade.
- Participamos ativamente do desenvolvimento de políticas públicas que visem equacionar os temas críticos da RSE/sustentabilidade, levando em consideração o interesse da sociedade e os benefícios de que ela usufruirá.
- Exercemos influência positiva no processo de implementação de políticas públicas que tragam benefícios para a sociedade. Criamos referência em nossa cadeia de valor, incentivando a participação das demais organizações. Também levamos em consideração o posicionamento das partes interessadas no processo de desenvolvimento e implantação dessas políticas.



**Desempenho no indicador:** 10

**Estágio selecionado:** 5 - Protagonismo

## BALANÇO DAS ATIVIDADES DO INSTITUTO ETHOS EM 2014 EM POLÍTICAS PÚBLICAS

### DIREITOS HUMANOS

Contribuir com a promoção dos direitos humanos é um dos principais objetivos da atuação do Instituto Ethos, que vem desenvolvendo iniciativas nesse tema relacionadas sobretudo a três aspectos: a valorização da diversidade nas empresas, o combate ao trabalho escravo e a promoção do trabalho decente.

Entre as realizações do Ethos nesse aspecto, em 2014, está a **Oficina sobre Mecanismos de Reclamação e Diálogo para Públicos Externos**, que o Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos promoveu em março. Na ocasião, os participantes discutiram como implementar canais de diálogo, como utilizar esses canais para mapear, prevenir e mitigar riscos e como remediar casos com públicos externos. Para isso, foram analisadas e sistematizadas as melhores práticas das empresas.

Outro destaque nesse tema foi o convênio que o Ethos firmou com Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e com a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial de São Paulo (SMPIR) para produzir uma nova edição da pesquisa **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas**. Graças a essa parceria, o estudo contará com um caderno especial sobre o perfil das empresas fornecedoras na prefeitura paulistana.

Em maio, houve o lançamento, do **Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto)**, uma parceria entre o Instituto Ethos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Observatório Social, a ONG Repórter Brasil e as empresas A. Maggi, Cargill, C&A, Carrefour, Eletrobras Eletronorte, Pernambucanas e Walmart Brasil.

Também em maio, o Senado Federal aprovou por unanimidade a **Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 57-A/1999**, promulgada no mês seguinte. O Ethos e suas associadas, em parceria com o InPacto, deram amplo apoio à medida. Conhecida como **PEC do Trabalho Escravo**, ela altera o artigo 243 da Constituição Federal para permitir a expropriação de propriedades rurais ou urbanas daqueles contra os quais for comprovada a exploração de trabalho escravo, sem qualquer indenização ao proprietário.

Ainda em 2014, o Ethos apoiou a organização e mobilizou seus associados para participar do evento **“São Paulo Diverso: Fórum de Desenvolvimento Econômico Inclusivo”**, realizado na capital paulista pela SMPIR e pelo BID. O objetivo do fórum era incentivar as empresas e demais organizações a adotar políticas de ação afirmativa tanto em suas práticas internas de gestão de pessoas quanto na contratação de fornecedores, além de promover a geração de negócios e oportunidades entre grandes empresas, empreendedores e representantes do poder público na construção de políticas públicas inclusivas.

### INTEGRIDADE E COMBATE À CORRUPÇÃO

Os valores éticos e de integridade são premissas do modelo econômico preconizado pelo Ethos, que não se viabilizará num ambiente que favoreça privilégios oportunistas e acumulação de poder. A prática da economia de acordo com padrões éticos elevados implica combate à corrupção e à impunidade, valorização da transparência, estímulo à concorrência leal e à cooperação e respeito às leis e às regras de negócio.

Em 2014, vale destacar as ações relacionadas ao projeto Jogos Limpos Dentro e Fora dos Estádios, que tem o apoio da Siemens Integrity Initiative. Os principais produtos desenvolvidos pelos Jogos Limpos foram os **Indicadores de Transparência Municipal**, lançados em 2012, e os **Indicadores de Transparência dos Estados**, iniciados no ano seguinte, criados para que a sociedade possa acompanhar os avanços, ou retrocessos, da abertura das contas públicas dos Estados e das prefeituras das cidades-sede da Copa de 2014.

Tais indicadores foram apresentados durante as várias edições do seminário **“Transparência na Copa 2014: Como Está Esse Jogo?”**, realizado em todas as cidades-sede do evento. A série culminou em maio deste ano, com o **Seminário “Balanço da Copa 2014: Como Está Esse Jogo?”**, no Rio de Janeiro, quando o Ethos e seus parceiros fizeram um amplo levantamento dos preparativos para o megaevento nas questões relacionadas a integridade, direitos humanos e meio ambiente.

Um importante legado dos Jogos Limpos é o projeto **Cidade**

**Transparente**, que o Ethos está coordenando em parceria com várias organizações da sociedade civil, como a Transparência Hacker e a Amarribo Brasil. Essa iniciativa pretende dar continuidade aos Indicadores de Transparência Municipal, ampliando-os para todas as capitais estaduais e para o Distrito Federal. Sua primeira avaliação está prevista para maio de 2016.

Ainda no âmbito dos Jogos Limpos, o Instituto Ethos e a Rede Brasileira do Pacto Global da ONU lançaram, no dia da abertura da Copa da Fifa (12/6/2014), a publicação **Combatendo a Corrupção no Patrocínio Esportivo e nas Ações de Hospitalidade – um Guia Prático para Empresas**, versão em português de *Fighting Corruption in Sport Sponsorship and Hospitality*. Desenvolvido para auxiliar as empresas no investimento em campeonatos esportivos, o guia busca contribuir com a prevenção da corrupção nesse tipo de ação de marketing.

Outro destaque no tema da integridade em 2014 foram as duas edições do **Workshop de Compliance e Mitigação de Risco**, promovido pelo Ethos e pela Rede Brasileira do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), uma em maio, em Curitiba, e a outra em novembro, na Estação Sustentabilidade da HSM Expomanagement.

Em janeiro, entrou em vigor a **Lei 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção**, que contou com pleno apoio do Ethos e de suas associadas. Após a aprovação da lei, o Ethos coletou entre as signatárias do Pacto Empresarial pela



Integridade e contra Corrupção subsídios para a elaboração do decreto federal e encaminhou diversas sugestões à Controladoria-Geral da União (CGU) sobre parâmetros e critérios essenciais a considerar para aplicação de multa e avaliação dos sistemas de integridade (compliance) das empresas. Em junho, o Ethos, em nome das signatárias do Pacto, enviou **ofício ao ministro da Casa Civil, Aloísio Mercadante** solicitando a **publicação do decreto regulamentador da lei**.

Em agosto, o Ethos lançou a cartilha **A Responsabilidade Social das Empresas no Processo Eleitoral – Edição 2014**, que faz parte de uma série histórica iniciada em 2000, com uma publicação a cada ano eleitoral. Além de orientar as empresas quanto ao seu papel no processo eleitoral e no financiamento político, bem como na adoção de medidas de integridade e combate à corrupção, esta edição informa quais empresas fazem as doações a partidos ou campanhas eleitorais e, pela primeira vez, discrimina como são gastas as doações das campanhas.

Em dezembro, a Secretaria de Transparência do Senado apresentou ao presidente da casa o projeto de criação do **Índice de Transparência do Poder Legislativo**, inspirado nos Indicadores de Transparência Municipal e Estadual desenvolvidos pelo Instituto Ethos. Pela proposta, o Senado, a Câmara dos Deputados, as assembleias legislativas estaduais, a Câmara Distrital e as câmaras de vereadores poderão ser avaliadas quanto à disponibilização dos dados sobre as atividades legislativas e administrativas, a participação popular e o respeito à Lei de Acesso à Informação.

#### Outros destaques

Uma das tarefas do Ethos é disseminar práticas responsáveis entre as empresas e apoiá-las na sua implementação e também na incorporação de critérios de responsabilidade social e sustentabilidade em sua gestão. Um exemplo disso foram os **acordos setoriais**, cujas bases o instituto e seus parceiros conseguiram estabelecer. Acordo setorial é uma ferramenta de autorregulação em que um grupo de empresas cria regras para prevenir suborno e corrupção, muitas vezes com um rigor superior ao que é exigido por lei.

Em 28 de agosto, o Instituto Ethos, a Atletas pelo Brasil, o Lide Esporte e 16 empresas patrocinadoras de esportes no país, com apoio do escritório Mattos Filho Advogados, lançaram um grupo de trabalho que está construindo o **Pacto pelo Esporte**, acordo setorial entre empresas patrocinadoras pela integridade, gestão e transparência no esporte brasileiro, cujo lançamento está previsto para outubro de 2015. Seu objetivo é contribuir para melhorar a gestão das entidades esportivas e estabelecer um ambiente de confiança no esporte nacional.

Também em 28 de agosto, o Ethos e a Associação Brasileira de Importadores e Distribuidores de Implantes (Abraidi), anunciaram as primeiras adesões ao grupo de trabalho estabelecido para a criação do **Ética Saúde**, acordo setorial de importadores, distribuidores e fabricantes de dispositivos médicos. Lançado em 10 de maio de 2015, o acordo já conta com mais de 230 empresas signatárias. Seu objetivo é implantar um programa de trabalho voltado para o desenvolvimento de um ambiente de negócio ético e transparente na comercialização de produtos para a saúde.

Nesse tema, destaca-se também a **revisão dos critérios para inclusão de empresas no Cadastro Pró-Ética**, em novembro. A partir de agora, a adesão passa a ser anual, isto é, todo ano as companhias precisarão renovar as informações do cadastro. Iniciativa do Ethos e da Controladoria-Geral da União (CGU), o Pró-Ética tem o objetivo de avaliar e dar visibilidade às empresas voluntariamente engajadas na construção de um

ambiente de integridade e confiança nas relações comerciais, sobretudo nas que envolvem o setor público. Ao aderir ao cadastro, a organização assume o compromisso público e voluntário, perante o governo e a sociedade, de adotar medidas em favor da ética nos negócios.

A Amarribo Brasil, com apoio do Instituto Ethos, da Transparência Internacional (TI) e da agência de cooperação alemã GIZ, realizou, em fevereiro, o seminário **“Transparência Corporativa: Como Está o Desempenho das Multinacionais nos Mercados Emergentes”**. No evento, a TI apresentou os resultados do estudo que realizou em outubro de 2013 com as 100 multinacionais (13 brasileiras) que mais cresceram entre as companhias de 16 países emergentes. Em seguida, houve um debate entre os participantes, no qual foram listados alguns obstáculos que precisam ser superados para uma gestão mais transparente.

#### MEIO AMBIENTE

##### Clima

Em 29 de abril, o Fórum Clima – Ação Empresarial sobre Mudanças Climáticas, cuja secretaria executiva está a cargo do Instituto Ethos, realizou em São Paulo o seminário **“Tendências da Matriz Elétrica Brasileira: Como Promover uma Economia de Baixo Carbono no Setor”**. Especialistas dos setores público, privado e acadêmico debateram as oportunidades e desafios em torno do tema, que tem forte impacto nas condições necessárias ao desenvolvimento sustentável do país.

A preservação, manejo e recuperação das florestas, questões centrais nos debates envolvendo as mudanças climáticas, foram tema da plenária **“Futuro do Presente: Clima e Florestas”**, promovida pelo Fórum Clima na Conferência Ethos 2014, em setembro.

As Iniciativas Empresariais em Clima (IECs), das quais o Fórum Clima é um dos membros, promoveram em 27 de outubro, em Brasília, a **Reunião Preparatória para a COP 20**. O encontro abordou o novo acordo climático global e como o setor empresarial estava participando do processo de elaboração da proposta brasileira para a 20ª Conferência das Partes (COP 20) da Con-

venção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, que aconteceria entre 1º e 12 de dezembro, em Lima, no Peru.

Com apoio do Instituto Friedrich Naumann, o Fórum Clima realizou, em 11 de novembro, o seminário de **Balanco das Ações - 2014**, que contou com a presença de representantes do governo federal, das empresas que constituem o Fórum Clima e de convidados especiais. No encontro, discutiu-se a implementação da Política Nacional de Mudanças do Clima (PNMC) e propostas que poderiam contribuir para fortalecer a posição oficial brasileira à COP-20.

No mesmo evento, foi lançada a publicação **Fórum Clima - Ação Empresarial sobre Mudanças Climáticas: Balanco de Ações 2014**, que traz detalhadamente os resultados de compromissos voluntários firmados pelas 14 empresas que compõem o Fórum Clima para atenuar os impactos causados pelas mudanças climáticas.

Em dezembro, o Fórum Clima esteve presente na **COP 20**, em Lima, durante a qual promoveu um **jantar para representantes do setor empresarial**, em parceria com o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e o CDP.

Durante o jantar, foi lançada a publicação **Climate Forum - Business Action on Climate Change: Assesment of Actions 2014**, versão em inglês de Fórum Clima - Ação Empresarial sobre Mudanças Climáticas: Balanco de Ações 2014.

## RESÍDUOS SÓLIDOS

Em julho, o Instituto Ethos, a Associação Brasileira dos Membros do Ministério Público de Meio Ambiente (Abrampa), a Bolsa de Valores Ambientais do Rio de Janeiro (BVRio) e outras 22 instituições lançaram o **Observatório da Política Nacional de Resíduos Sólidos (OPNRS)**. A iniciativa busca garantir transparência no acesso aos dados e informações sobre os resíduos sólidos, levando em consideração o destaque que a PNRS dá ao controle e fiscalização de sua implementação e operacionalização no âmbito nacional, assegurando controle social.

Na Conferência Ethos 2014, o Grupo de Trabalho de Empresas e Resíduos Sólidos promoveu, em 25 de setembro, a **mesa de discussão "Encontro Temático sobre Alianças Público-Privadas na Gestão de Resíduos Sólidos"**.

Atendendo a consulta pública, o GT de Empresas e Resíduos Sólidos apresentou, em outubro, suas contribuições e posicionamentos em relação à minuta sobre o **acordo setorial para a logística reversa de embalagens em geral**.

Em 4 de novembro, o GT de Empresas e Resíduos Sólidos encaminhou um ofício à presidente Dilma Rousseff pelo qual o Instituto Ethos solicita o **veto ao artigo da MP 651/2014 que amplia o prazo de encerramento dos lixões**, listando motivos pelos quais entende ser importante manter a data prevista na Lei 12.305, que instituiu a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS). Entregue ao ministro-chefe da Casa Civil, Aloízio Mercadante, o ofício enfatiza que já existe um amplo diálogo e mobilização entre diferentes grupos sobre essa questão.

## Biodiversidade

Por meio de ofício emitido no final de julho, o **Conselho de Gestão do Patrimônio Genético (CGEN)** confirmou a participação do Movimento Empresarial pela Biodiversidade - Brasil (MEBB) como convidado permanente nas suas reuniões, tendo direito a voz, mas não a voto. O MEBB contribui nas discussões articulando o diálogo entre os órgãos públicos e o setor empresarial e buscando aperfeiçoar os marcos legais existentes para assegurar o uso sustentável da biodiversidade.

A Secretaria Executiva do CGEN concedeu ao MEBB o direito de expor os principais pontos críticos das empresas. Desde então, o MEBB tem levado várias contribuições ao conselho, como a **orientação técnica sobre acesso a bancos de dados sobre biodiversidade**, aprovada na 113ª reunião plenária, bem como o apoio à construção do **modelo do Contrato de Utilização e Repartição de Benefícios (Curb) com a União**, aprovado pelo CGEN. O MEBB apresentou também **proposta de resolução sobre o envio de amostras ao exterior e orientação técnica sobre intercâmbio de coleções sem fins econômicos e exportação de produtos da biodiversidade brasileira e seus derivados**. Em setembro, o MEBB realizou em São Paulo um **workshop para discutir o Protocolo de Nagoya**, com a participação do diplomata Saulo Ceolin, membro-titular do Conselho de Gestão do Patrimônio Genético (CGEN).

O MEBB marcou presença na **12ª Conferência das Partes (COP12) da Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB)**, realizada entre 6 e 17 de outubro, na Coreia do Sul, com um evento paralelo ocorrido no dia 14, no qual foi apresentado o estudo *Indicadores de Resultado do Trabalho do Conselho de Gestão do Patrimônio Genético (CGEN)*.

Em dezembro, representantes do MEBB, do WWF-Brasil e do CEBDS estiveram em Brasília para conversar com Zivaldo Santos, assessor do deputado federal Arnaldo Jardim, e com a consultora legislativa Roseli Ganem. Os objetivos foram debater os principais pontos levantados por essas instituições em relação ao **Projeto de Lei 792/2007**, que trata da definição de **pagamentos por serviços ambientais**, apoiar sua melhoria e contribuir para sua aprovação. Arnaldo Jardim, concordou em debater o assunto em fevereiro de 2015.

O MEBB também colaborou com o conteúdo do manual **Diretrizes para a Política Nacional de Pagamentos por Serviços Ambientais**, publicado em dezembro pela WWF-Brasil.

Ao longo de 2014, o MEBB participou também da Coalizão da Biodiversidade, grupo formado por diversas empresas que, articuladas com o Ministério do Meio Ambiente, vêm há mais de dois anos trazendo reiteradas contribuições para a redação e aprovação do **PL 7735/2014**, que trata do acesso ao patrimônio genético, da proteção e acesso ao conhecimento tradicional associado e da repartição de benefícios para conservação e uso sustentável da biodiversidade. O projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados e sancionado pela presidente Dilma Rousseff em 2015. O Ethos e o MEBB acompanham e participam das discussões desde 2012, em conjunto com a Coalizão da Biodiversidade, e permanecerão na discussão para articular com o governo e com outras entidades a regulamentação do PL 7735/2014. A expectativa dessas organizações é de que o Ministério do Meio Ambiente produza uma proposta de regulamentação consultando todos os setores interessados: empresas, comunidades tradicionais, povos indígenas, pesquisadores acadêmicos e cientistas.

## CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 3.* Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; *Princípio 10.* Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

### ISO 26000

6.6.4. Envolvimento político responsável; 6.8.3. Envolvimento da comunidade

### GRI

Forma de gestão - G4-DMA - SO11

## INDICADOR 15 GESTÃO PARTICIPATIVA

**TEMA:** PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO  
**SUBTEMA:** SISTEMAS DE GESTÃO

- Temos comissões internas que contam com a participação dos empregados, em número proporcional ao tamanho de nossa organização e em conformidade com nosso ramo de atuação.
- Tornamos disponíveis informações relevantes sobre a gestão da organização e acerca dos resultados obtidos por todos os nossos empregados.
- Temos comitês que envolvem nossos empregados nos processos de tomada de decisão.
- Nossos profissionais têm representantes ativos nesses comitês, os quais estabelecem uma comunicação regular com a alta administração da organização.



**Desempenho no indicador:** 7,4

**Estágio selecionado:** 4 - Eficiência

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 3.* Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; *Princípio 6.* Eliminar a discriminação no emprego e ocupação; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental

#### ISO 26000

6.4.3. Emprego e relações de trabalho

#### GRI

Estrutura de governança e sua composição - *G4-37*; Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, ambiental e social - *G4-49*; Remuneração e incentivos - *G4-53*

## INDICADOR 16 SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO

- Acompanhamos a gestão com base em indicadores utilizados para avaliação de nosso desempenho e tomadas de decisão.
- Realizamos o acompanhamento de nossa gestão com a utilização de indicadores já consolidados pelas áreas e apresentados para a alta administração em reuniões periódicas de análise crítica.



**Desempenho no indicador:** 5,2

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 5

### Pontos de melhoria

- Influenciar a cadeia de valor por meio das nossas práticas em sistemas de gestão.
- Ser reconhecido no mercado por nossa gestão, recebendo prêmios ou menções voluntárias em mídias específicas.
- Ter auditoria do sistema de gestão por terceira parte.
- Ter um processo de auditoria interna.
- Ter uma política para orientar o sistema de gestão.
- Identificar como os princípios da RSE/sustentabilidade se aplicam às nossas diferentes áreas.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 3.* Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

#### ISO 26000

7.2. Relação das características de uma organização com a responsabilidade social; 7.3. Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4. Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização

#### GRI

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, ambiental e social - *G4-49*

## INDICADOR 17

### SISTEMA DE GESTÃO DE FORNECEDORES

- Temos todos os nossos fornecedores cadastrados, dos quais exigimos, quando da seleção, o cumprimento da legislação específica.
- Adotamos práticas de seleção de fornecedores que ultrapassam o cumprimento da legislação específica, ao contemplar critérios socioambientais.
- Adotamos uma política de seleção e contratação de fornecedores que exige, periodicamente, evidências do cumprimento de nossos critérios.

#### Pontos de melhoria

- Influenciar a gestão dos fornecedores dos nossos fornecedores.
- Ter um ou mais indicadores-chave de desempenho sobre nossa gestão de fornecedores.
- Envolver os fornecedores nas questões relacionadas à gestão da responsabilidade social, visando a capacitação e adequação aos critérios.
- Realizar auditorias socioambientais nos fornecedores.
- Em caso de descumprimento de normas, estabelecer um prazo formal para que os fornecedores entrem em conformidade.
- Utilizar os relacionamentos com a cadeia de valor para avaliar e aperfeiçoar o nosso sistema de gestão.



**Desempenho no indicador:** 5,2

**Estágio selecionado:** 3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 5

## INDICADOR 18

### MAPEAMENTO DOS IMPACTOS DA OPERAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS

Consideramos que a operação do Instituto Ethos não causa os impactos na natureza apontados pelo indicador.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos



## INDICADOR 19 GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL/ SUSTENTABILIDADE

Realizamos práticas pontuais relacionadas à RSE/Sustentabilidade.

Em agosto de 2014, retomamos a aplicação dos Indicadores Ethos na nossa organização. Optamos pelo emprego do questionário abrangente e por um processo participativo, envolvendo toda a equipe.

A primeira fase da aplicação foi em grupos, com representantes das diferentes áreas e especialistas nos temas que deveriam ser respondidos. Além de responder, os grupos classificaram os indicadores por seu grau de prioridade e identificaram oportunidades de ação.

Estamos, ainda, em fase de consolidação das práticas, reconhecendo que, por vezes, a implementação de ações não é tão célere quanto gostaríamos. Por essa razão, fica definida como prioridade a aplicação anual dos Indicadores Ethos e a produção do respectivo relato.



**Desempenho no indicador:** 3,3

**Estágio selecionado:** 1 - Cumprimento e/ou tratativa inicial

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 5

### Pontos de melhoria

- Elaborar e aplicar programas de capacitação e formação de competências nos temas da RSE/sustentabilidade, de forma a proporcionar uma aprendizagem contínua na organização.
- Apresentar os resultados do processo de gestão da RSE/sustentabilidade às nossas partes interessadas.
- Ter a alta administração acompanhando periodicamente os monitoramentos, avaliações e resultados do sistema de gestão da RSE/sustentabilidade.
- Conscientizar todos os níveis hierárquicos a fim de envolvê-los e gerar compreensão e comprometimento em relação às ações de RSE/sustentabilidade.
- Ter políticas estabelecidas sobre a adoção de temas de RSE/sustentabilidade em nossa gestão.
- Realizar um processo de engajamento com as partes interessadas buscando inputs para auxílio na orientação de RSE em nossa organização.
- Ter práticas de RSE/sustentabilidade e monitorar os resultados dessas práticas.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

6.3.8. Direitos civis e políticos; 6.6.6. Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor; 6.8.3. Envolvimento da comunidade; 7.5.4. Diálogo com as partes interessadas na comunicação sobre responsabilidade social

#### GRI

Estratégia e análise - G4-1; Forma de gestão - G4-DMA



DIMENSÃO  
**SOCIAL**





## INDICADOR 20 MONITORAMENTO DE IMPACTOS DO NEGÓCIO NOS DIREITOS HUMANOS

**TEMA:** DIREITOS HUMANOS  
**SUBTEMA:** SITUAÇÕES DE RISCO PARA OS DIREITOS HUMANOS

- Atendemos à legislação brasileira e respeitamos as normas internacionais, especialmente em situações em que a legislação ou seu processo de implementação não prevê proteção adequada aos direitos humanos.
- Identificamos, prevenimos e abordamos impactos negativos reais ou potenciais aos direitos humanos, resultantes de nossas atividades ou de atividades das organizações de nossa esfera de influência.



**Desempenho no indicador:** 3,5

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 3.* Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

#### ISO 26000

6.3.3. Diligência; 6.3.4. Situações de risco para os direitos humanos; 6.3.5. Evitar cumplicidade; 6.3.6. Resolução de queixas; 6.3.7. Discriminação e grupos vulneráveis; 6.3.8. Direitos civis e políticos; 6.3.9. Direitos econômicos, sociais e culturais

## INDICADOR 21 TRABALHO INFANTIL NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

- Cumprimos rigorosamente a legislação trabalhista brasileira e adicionamos cláusulas aos nossos contratos com fornecedores exigindo que eles também cumpram a legislação concernente à coibição do trabalho infantil.
- Adicionamos cláusulas específicas sobre o trabalho infantil aos contratos que firmamos com nossos fornecedores e, como organização, nos engajamos no trabalho de conscientizar o público interno sobre a razão de ser dessa coibição, participando das campanhas que possuem esse alinhamento.
- Adotamos procedimentos de gestão que monitoram o risco do trabalho infantil em nossas operações e na cadeia de suprimentos. Além disso, repudiamos o trabalho infantil em nossos procedimentos formais e estabelecemos, em nossas políticas de contratação, cláusulas específicas que coíbem esse tipo de prática.



**Desempenho no indicador:** 8,0

**Estágio selecionado:** 3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 4.* Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; *Princípio 5.* Erradicar efetivamente o trabalho infantil

#### ISO 26000

6.3.4. Situações de risco para os direitos humanos; 6.3.5. Evitar cumplicidade; 6.3.7. Discriminação e grupos vulneráveis; 6.3.10. Princípios e direitos fundamentais no trabalho; 6.6.6. Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor



## INDICADOR 22

### TRABALHO FORÇADO NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

- Cumprimos rigorosamente a legislação trabalhista brasileira e adicionamos às cláusulas contratuais normas que exigem de nossos fornecedores o cumprimento da legislação concernente ao trabalho forçado ou análogo ao escravo.
- Avaliamos as formas de riscos de incidência do trabalho forçado e adicionamos cláusulas específicas em nossos contratos com fornecedores sobre o trabalho forçado.
- Adotamos procedimentos de gestão que monitoram o risco da incidência de trabalho forçado em nossas operações e na cadeia de suprimentos. Instituímos também valores que rejeitam o trabalho forçado e políticas de contratação com cláusulas que coíbem a exploração do trabalho forçado.



**Desempenho no indicador:** 7,6

**Estágio selecionado:** 3 – Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### **Pacto Global**

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 4.* Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; *Princípio 5.* Erradicar efetivamente o trabalho infantil

##### **ISO 26000**

6.3.4. Situações de risco para os direitos humanos; 6.3.5. Evitar cumplicidade; 6.3.7. Discriminação e grupos vulneráveis; 6.3.10. Princípios e direitos fundamentais no trabalho; 6.6.6. Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor



## INDICADOR 23 PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

**TEMA:** DIREITOS HUMANOS  
**SUBTEMA:** AÇÕES AFIRMATIVAS

Seguimos a legislação nacional, que combate a discriminação, e nos manifestamos contrariamente a comportamentos que não promovam a igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com clientes, fornecedores e a comunidade do entorno.

Num primeiro momento, nossas ações para a promoção da diversidade buscaram a reflexão e o engajamento do público interno sobre o tema, por meio de rodas de conversa. Para avaliar a situação da organização em relação ao assunto, lançamos mão da nossa própria metodologia e aplicamos o Censo Interno Ethos 2014, visando mapear nossa diversidade e nossas necessidades. O Censo foi concluído em dezembro e seus dados estão sendo analisados e utilizados na construção de políticas e ações afirmativas a serem aplicadas nos próximos anos.

No nosso quadro de empregados, as mulheres são maioria (71%, de acordo com os dados do último censo interno, realizado em 2014). Pela primeira vez na história da organização, passamos, em 2015, a ter uma mulher na presidência do Conselho Deliberativo.

O percentual de negros (pretos e pardos) no Ethos é de quase 38% e reflete a média da população do município de São Paulo, que é de 39,4%, de acordo com IBGE, 2010. Nas posições de coordenação, temos o dobro de mulheres, sendo que 50% delas se autodeclararam negras (pretas ou pardas), diante de 16% dos homens.



**Desempenho no indicador:** 2,6

**Estágio selecionado:**

1 - Cumprimento e/ou tratativa inicial

**Meta para a próxima aplicação:**

Evoluir para o Estágio 3

Não temos empregados incluídos na Lei de Cotas para pessoas com deficiência. Ainda que isso não seja uma exigência legal para organizações com menos de 100 empregados, como é o nosso caso, entendemos que é relevante a adoção de uma política de ação afirmativa para o tema.

De acordo com levantamento de 2014, a maioria dos empregados reconhece no Ethos um ambiente de trabalho em que não há discriminação. No entanto, sabemos que reforçar essa diretriz deve ser um compromisso constante.

Nosso Código de Conduta, que será lançado em 2015, prevê um sistema de ouvidoria para acolher denúncias sobre casos de discriminação

### DISTRIBUIÇÃO DOS(AS) EMPREGADOS(AS) POR SEXO E RAÇA/ETNIA

	MULHERES						HOMENS					
	Branças	Negras*	Amarelas	Indígenas	NI**	Total	Branços	Negros*	Amarelos	Indígenas	NI**	Total***
<b>Total de Empregados</b>	7	15	1	0	4	27	12	1	1	0	0	14
<b>Quadro Executivo</b>	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
<b>Gerência</b>	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Supervisão/Coordenação</b>	3	6	1	0	2	12	5	1	0	0	0	6
<b>Quadro Funcional</b>	3	9	0	0	2	14	4	0	1	0	0	5

\*Negros(as) = pretos(as) e pardos(as)

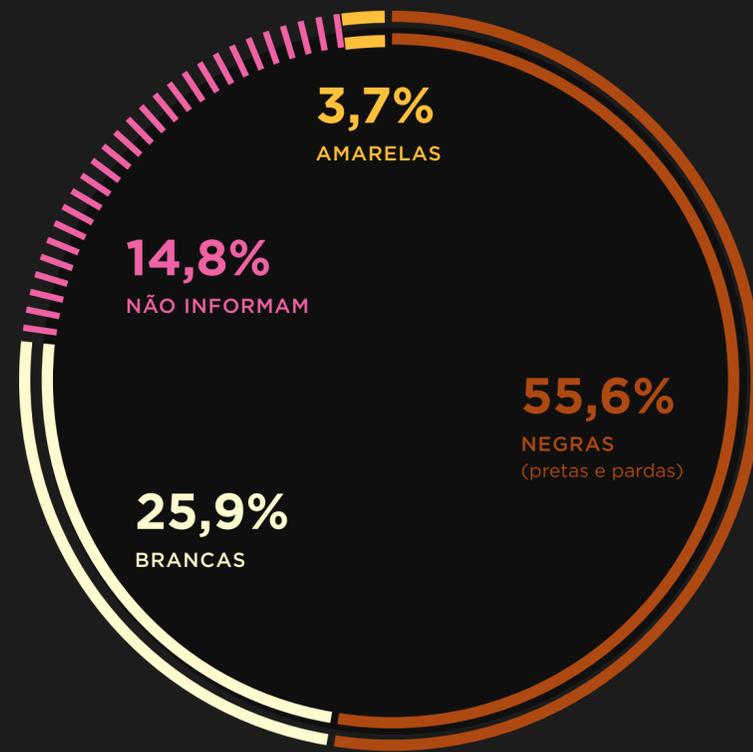
\*\*NI = Não Informaram

Fonte: Censo Interno 2014.

Metodologia: Autodeclaração, ao responder à pergunta "Qual é sua cor ou raça?" (de acordo com a terminologia adotada pelo IBGE). Houve 41 respostas do total de 49 funcionários e estagiários ativos durante a aplicação.

## MULHERES

### DISTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS POR ETNIA/RAÇA



### DISTRIBUIÇÃO DE ETNIA POR CARGO

00 | QUADRO EXECUTIVO

01 | GERÊNCIA

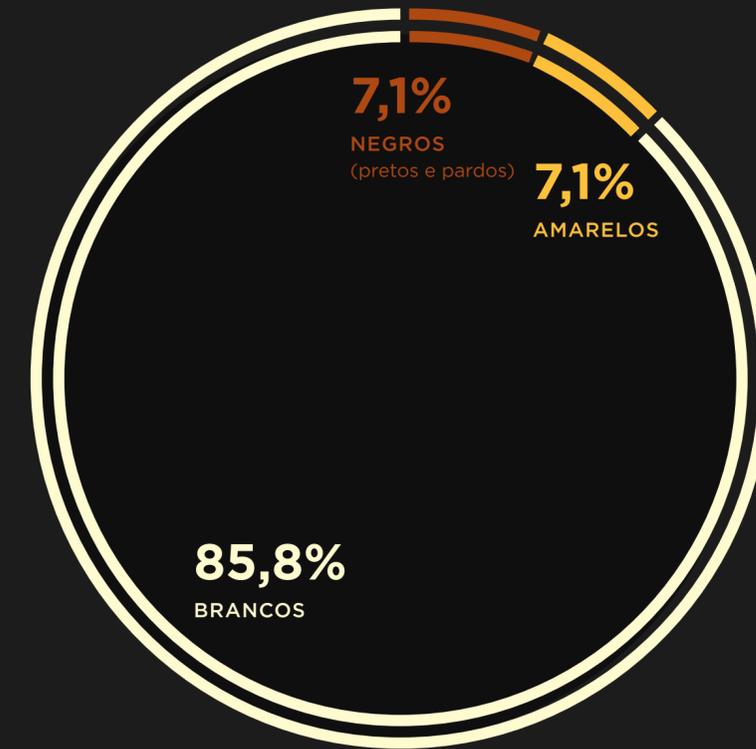
12 | SUPERVISÃO/COORDENAÇÃO

14 | QUADRO FUNCIONAL



## HOMENS

### DISTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS POR ETNIA/RAÇA



### DISTRIBUIÇÃO DE ETNIA POR CARGO

03 | QUADRO EXECUTIVO

00 | GERÊNCIA

06 | SUPERVISÃO/COORDENAÇÃO

05 | QUADRO FUNCIONAL





## DISTRIBUIÇÃO DOS(AS) EMPREGADOS(AS) POR FAIXA ETÁRIA

IDADE	2013			2014		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
14 a 24	2	0	2	3	0	3
25 a 29	7	4	11	6	3	9
30 a 39	18	5	23	17	4	21
40 a 49	8	3	11	2	3	5
50 a 59	2	4	6	2	3	5
60 ou mais	1	1	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>55</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>45</b>

Foram considerados somente os funcionários CLT ativos no último dia de cada ano.

Cabe-nos observar que há uma queda no número de funcionários na faixa de 40 a 49 anos.

## NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES POR SEXO

	2013		2014	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
<b>Estagiários</b>	0	1	1	3
<b>Aprendizes</b>	0	1	0	1

O aprendiz encerrou seu período de aprendizagem em maio de 2014 e, desde então, não fizemos a reposição.

OUTRAS INFORMAÇÕES  
RELACIONADAS AO TEMA

	2013	2014
<b>Número total de casos de discriminação registrados no local de trabalho</b>	0	0
<b>Número total de empregadas em licença-maternidade</b>	3	3
<b>Número total de empregadas que retornaram ao trabalho depois do encerramento da licença-maternidade</b>	3	2
<b>Número total de empregadas que retornaram da licença-maternidade e estavam empregadas doze meses depois de retornarem ao trabalho</b>	1	2

O Ethos adota, para todas as empregadas em licença-maternidade, a extensão de 60 (sessenta) dias além da exigência legal, mesmo não usufruindo de benefício fiscal correlacionado. Em alguns momentos, incluindo férias, as mães acabam por ficar 8 (oito) meses ausentes da organização.

Comumente, retornam para as suas posições de trabalho. No entanto, como demonstrado acima, em 2014, após ter findado o principal projeto para o qual a empregada foi contratada e levando em consideração uma reestruturação na área de atuação e o desejo da interessada em dedicar mais tempo à maternidade, ocorreu o desligamento. Por outro lado, já em 2015, decidimo-nos por viabilizar a licença-maternidade de uma empregada para mais 120 (cento e vinte) dias, combinada com *home-office* parcial.

Tais situações nos levam a refletir sobre o desafio da garantia da posição de trabalho às mães, uma vez que somos uma organização pequena, que sofre reestruturações constantes em decorrência da sua atividade.

É relevante considerar também que mesmo a mãe que retorna sente o impacto do distanciamento do(a) filho(a), o que nos sinaliza a necessidade de haver uma ação de integração, ainda que a referida empregada esteja ausente da sua atividade profissional.

A licença-paternidade também é uma reflexão para nós. Já tivemos a experiência de conceder a licença-paternidade estendida. Entretanto, não demos continuidade a essa prática, que não foi englobada como política.

Cabe também ressaltar que, em apoio aos direitos das crianças e adolescentes, nossa política de jornada de trabalho prevê que todas as ausências das mães ou pais em decorrência de acompanhamento médico, exames e reuniões escolares sejam reconhecidas como justificadas. Esforçamo-nos para conceder uma jornada de trabalho flexível, o que é reconhecido, sobretudo pelas mães. No entanto, temos feito discussões internas que nos convencem cada vez mais de que nossas políticas devem levar em consideração as questões de gênero, incluindo a participação dos pais nos cuidados com os filhos.



**Pontos de melhoria:**

- Ter metas para reduzir a diferença de proporção entre cargos ocupados por negros e brancos nos quadros de gerência e executivo.
- Ter metas para reduzir a diferença de proporção entre cargos ocupados por mulheres e homens nos quadros de gerência e executivo.
- Nos processos e ferramentas de gestão de pessoas, inserir quesitos para monitorar a diversidade em nosso quadro funcional e possíveis desigualdades em relação aos segmentos em desvantagem (mulheres, negros, pessoas com deficiência e egressos do sistema prisional, entre outros).
- Adotar procedimentos formais para lidar com situações em que ocorram casos de discriminação. Esses procedimentos devem prever penas e punições quando necessário.
- Ter uma política de não discriminação para os processos de recrutamento e seleção, promoção e participação em treinamentos.
- Mapear os procedimentos de promoção e mobilidade interna e eliminar quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.

**CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS**

**Pacto Global**

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos

**ISO 26000**

6.3.9. Direitos econômicos, sociais e culturais; 6.3.10. Princípios e direitos fundamentais no trabalho



## INDICADOR 24 RELAÇÃO COM EMPREGADOS

**TEMA:** PRÁTICAS DE TRABALHO  
**SUBTEMA:** RELAÇÕES DE TRABALHO

- Mantemos contratos formais de trabalho que se alinham ao pleno cumprimento da legislação trabalhista também no que se refere a relação com trabalhadores terceirizados, quando aplicável.
- Os valores que apregoamos realçam nosso compromisso com o trabalho decente, para cujo cumprimento adotamos procedimentos formais de avaliação das formas de gestão de nossos empregados e terceiros.



**Desempenho no indicador:** 4,8

**Estágio selecionado:** 3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

Em 2015, decidimos internalizar o serviço de tecnologia da informação no atendimento aos usuários, que vinha sendo realizado havia mais de dez anos por uma empresa especializada. Tal medida visou otimizar os serviços e equiparar as condições de trabalho.

Comumente, adotamos o trabalho de empregados temporários no período pré-Conferência Ethos, em projetos de curto prazo (até 1 ano) ou para substituir funcionárias em licença-maternidade.

Não temos uma política expressa de captação de voluntários. No entanto, somos frequentemente abordados por interessados no tema da sustentabilidade e damos respostas analisando cada um dos casos.

	2013	2014
<b>Total de empregados efetivos</b>	55	45
Mulheres	38	32
Homens	17	13
<b>Total de empregados temporários</b>	5	3
Mulheres	5	3
Homens	0	0
<b>Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas no período</b>	0	0

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 6.* Eliminar a discriminação no emprego e ocupação

#### ISO 26000

6.3.5. Evitar cumplicidade; 6.3.6. Resolução de queixas; 6.3.8. Direitos civis e políticos; 6.3.10. Princípios e direitos fundamentais no trabalho; 6.4.3. Emprego e relações de trabalho; 6.4.4. Condições de trabalho e proteção social

#### GRI

Perfil organizacional - G410



## INDICADOR 25 RELAÇÃO COM SINDICATOS

- Cumprimos as convenções coletivas das categorias às quais pertencem nossos empregados e permitimos a filiação e o envolvimento deles com os sindicatos, sem exercer qualquer tipo de pressão ou represália.
- Permitimos a atuação dos sindicatos no local do trabalho e elegemos uma pessoa como responsável pelo estabelecimento da relação do sindicato com os gestores e pela manutenção de canais de comunicação entre eles.
- Não somente permitimos a atuação dos sindicatos no local de trabalho como também fornecemos informações sobre as condições de trabalho e nos reunimos com seus representantes para ouvir sugestões e negociar reivindicações.



**Desempenho no indicador:** 7,6

**Estágio selecionado:**

3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

Em 2014, reunimo-nos com o presidente do sindicato dos empregados para manifestar que o Ethos é um espaço que pode e deve ser utilizado para o diálogo entre o sindicato e seus representantes. No mesmo ano, no Comitê de Gestão de Pessoas, com representantes de diversas áreas, esclarecemos os fluxos de participação no sindicato e um de nossos funcionários chegou a participar de uma plenária anterior à negociação coletiva de 2015.

Compreendemos que a relação com o sindicato é um direito do trabalhador e apoiamos essa relação. No entanto, acreditamos também que nos cabe mais atuar pela categoria enquanto empregadores, aproximando-nos do sindicato patronal.

	2013	2014
Percentual de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	100%	100%

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 6.* Eliminar a discriminação no emprego e ocupação

#### ISO 26000

6.3.6. Resolução de queixas; 6.3.10. Princípios e direitos fundamentais no trabalho; 6.4.3. Emprego e relações de trabalho; 6.4.4. Condições de trabalho e proteção social

#### GRI

Perfil organizacional - G411



## INDICADOR 26 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

**TEMA:** PRÁTICAS DE TRABALHO

**SUBTEMA:** DESENVOLVIMENTO HUMANO, BENEFÍCIOS E TREINAMENTO

- Remuneramos nossos empregados acima do salário mínimo legal estabelecido para a categoria.
- Além da remuneração mínima legal, oferecemos benefícios securitários (saúde, vida etc.) aos nossos empregados, extensivos a seus familiares (cônjuges e filhos, desde que subsidiados pelos empregados).



**Desempenho no indicador:** 4,6

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

**Meta para a próxima aplicação:**  
Evoluir para o Estágio 4

CARGO	MULHERES	HOMENS	VALOR MÉDIO DO SALÁRIO	DIFERENÇA ENTRE AS MÉDIAS SALARIAIS POR SEXO
Auxiliar	6	0	R\$ 2.152	somente mulheres
Assistente	8	1	R\$ 2.724	2,83% maior para mulheres
Analista	5	1	R\$ 4.321	3,53% maior para mulheres
Coordenador Jr.	7	1	R\$ 4.906	4,68% maior para homens
Coordenador Pl.	2	3	R\$ 6.642	2,37% maior para mulheres
Coordenador Sr.	5	2	R\$ 9.675	7,97% maior para homens
Assessor	0	1	Não aberto*	--
Gerente	1	0	Não aberto*	--
Diretor	0	3	R\$ 25.730	somente homens

\*dados não abertos para preservar a privacidade da única pessoa no cargo no período coberto pelo relatório.

	2013	2014
PROPORÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA EM RELAÇÃO À FOLHA DE PAGAMENTOS TOTAL	0	0
VARIAÇÃO PROPORCIONAL ENTRE O MENOR E O MAIOR SALÁRIO	15,09	14,93

Em 2014, o menor salário pago pela organização, sem considerar estagiários e aprendizes, era 1,98 vezes maior do que o definido pela convenção coletiva de trabalho.

O Ethos adota a prática de orientar-se por uma grade salarial, a qual foi a referência para os dados apresentados neste indicador, e realizou a última avaliação de desempenho no ano de 2013. Em 2015, está revisando seu sistema de remuneração e promoção salarial e adotará um sistema de avaliação de desempenho sistemático compatível com seu planejamento estratégico e com a necessidade de desenvolvimento das pessoas. O objetivo é implantar essas ferramentas de gestão ainda neste ano, dando transparência aos critérios a serem adotados.

Nosso maior desafio é adotar critérios compatíveis com o nosso jeito de operar e promover a equidade salarial no nosso público interno, aspectos impactados pela nossa capacidade de financiamento/investimento.

### Ponto de melhoria:

- Considerar o custo de vida local para definição da base salarial.
- Verificar a satisfação dos empregados com relação à remuneração e benefícios.
- Avaliar o desempenho dos empregados de maneira sistemática pelo menos uma vez ao ano.
- Ter procedimentos formais e claros de promoção e aumento salarial.
- Ter política de remuneração.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos

#### ISO 26000

6.3.10. Princípios e direitos fundamentais no trabalho; 6.4.3. Emprego e relações de trabalho; 6.8.7. Geração de riqueza e renda

#### GRI

Estrutura de governança e sua composição - G437; Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, ambiental e social - G449; Remuneração e incentivos - G453; Presença no mercado - G4EC5



## INDICADOR 27 COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

**TEMA:** PRÁTICAS DE TRABALHO

**SUBTEMA:** SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Oferecemos aos nossos empregados atividades e treinamentos pontuais relacionados com a operação da organização.



**Desempenho no indicador:** 2,7

**Estágio selecionado:** 1 - Cumprimentos e/ou tratativa inicial

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 3

O desenvolvimento profissional traz a necessidade de sistematizarmos o nosso modelo de trabalho e mapearmos as nossas competências funcionais.

Temos concedido esporadicamente a liberação do tempo de trabalho para cursos de especialização de curta ou longa duração e mestrado acadêmico. Além disso, liberamos nossos profissionais para participar de eventos, palestras e seminários de seu interesse.

O próprio Ethos é um promotor de conhecimento contínuo. No entanto, reconhecemos que precisamos atender as expectativas de desenvolvimento e evolução na carreira desejada por nossos profissionais e almejada por nós, como organização.

A partir da implantação da avaliação de desempenho, construiremos um plano de desenvolvimento para cada profissional, que indicará suas necessidades de treinamento ou desenvolvimento.

O mapeamento das competências institucionais, igualmente previsto no sistema de avaliação de desempenho, também possibilitará reconhecermos quais habilidades ou conhecimentos precisam ser desenvolvidos no grupo como um todo.

Dessa forma, poderemos elaborar um plano de desenvolvimento anual e buscar apoio financeiro e de parceiros para implementá-lo em 2016.

Em 2015, implantaremos um grupo de formação de gestores de pessoas que contará com o apoio de uma consultoria externa, visando aperfeiçoar nossa competência em liderar nossas equipes.

### Ponto de melhoria:

- Mapear as competências a serem desenvolvidas pelos empregados e oferecer treinamentos relacionados à necessidade de desenvolvimento de cada um.
- Oferecer treinamentos para todos os níveis hierárquicos.
- Fornecer treinamentos específicos para estagiários.
- Ter uma política transparente e consolidada sobre o benefício da bolsa de estudos.
- Fornecer incentivos a cursos externos por meio da concessão de bolsas ou de tempo de trabalho.
- Manter treinamentos regulares visando o aprimoramento dos empregados nas funções atuais.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 6.* Eliminar a discriminação no emprego e ocupação

#### ISO 26000

6.4.3. Emprego e relações de trabalho; 6.4.7. Desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho; 6.8.5. Geração de emprego e capacitação



## INDICADOR 28 COMPORTAMENTO FRENTE A DEMISSÕES E APOSENTADORIA

- Seguimos a legislação brasileira em vigor relacionada às demissões e aos processos de aposentadoria.
- Adotamos, com os empregados, práticas demissionais transparentes e de apoio ao trabalhador prestes a se aposentar.



**Desempenho no indicador:** 2,7

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 3

Temos como desafio desenvolver uma política de retenção de nossos talentos e dar transparência aos motivos que teriam desencadeado a necessidade de se desligar um empregado, dando-lhe um feedback que colabore para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Dar sustentabilidade ao sistema de avaliação de desempenho e implantar o grupo de formação de gestores de pessoas mencionado no item anterior permitirão que avancemos nesse sentido.

Almejamos implantar e dar transparência à política de desligamento até o primeiro trimestre de 2016.

Quanto aos empregados em processo de aposentadoria, temos atuado mais no sentido de prestar esclarecimentos pontuais e preservar direitos. Mais ainda, desejamos manter o vínculo com o empregado em vias de se aposentar, reconhecendo nele uma fonte de conhecimento muito importante para a organização. Por isso, estamos refletindo sobre a possibilidade de mantê-lo como parceiro depois da aposentadoria. Incluiremos no plano de desenvolvimento individual e na busca de parceiros estratégicos (conforme mencionado no item anterior) apoio para a transição da carreira dos nossos empregados em vias de se aposentar ou já aposentados.

## CONTRATAÇÕES E RESCISÕES CONTRATUAIS (EFETIVOS E TEMPORÁRIOS)

	MULHER			HOMEM		
	2013	2014	TOTAL	2013	2014	TOTAL
<b>TOTAL DE CONTRATAÇÕES</b>	9	10	19	2	2	4
Auxiliar	1	6	7	0	1	1
Assistente	4	2	6	1	0	1
Coordenador	4	2	6	1	1	2
Gerente	0	0	0	0	0	0
Diretor	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL DE RESCISÕES</b>	12	16	28	4	3	7
Auxiliar	1	4	5	0	1	1
Assistente	5	2	7	3	0	3
Coordenador	5	9	14	0	2	2
Gerente	1	1	2	1	0	1
Diretor	0	0	0	0	0	0

### Ponto de melhoria:

- Avaliar, considerando o nosso ramo de atuação, a rotatividade de empregados e desenvolver uma política para melhorar esse indicador.
- Fornecer ao empregado demitido as informações que balizaram o processo demissional, como forma de contribuir para o seu desenvolvimento profissional.
- Utilizar avaliações baseadas em competências técnicas para a tomada de decisão sobre demissões.
- Estabelecer políticas demissionais claras.
- Ter práticas para lidar com empregados em processo de aposentadoria.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 6.* Eliminar a discriminação no emprego e ocupação

#### ISO 26000

6.3.6. Resolução de queixas; 6.4.3. Emprego e relações de trabalho



## INDICADOR 29

### SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS

Cumprimos rigorosamente nossas obrigações legais e possuímos documentação comprobatória atualizada.



**Desempenho no indicador:** 1,9

**Estágio selecionado:**

1 - Cumprimento e/ou tratativa inicial

#### TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, POR SEXO

	MULHERES		HOMENS		TOTAL	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Taxa de dias perdidos	2,09%	4,53%	1,07%	2,26%	3,16%	6,79%
Taxa de lesões	0	0	0	0	0	0
Taxa de absenteísmo	1,41%	4,88%	0,52%	2,44%	1,94%	7,33%
Taxa de doenças ocupacionais	0	0	0	0	0	0
Óbitos	0	0	0	0	0	0

É difícil identificar com precisão que dias de absenteísmo teriam influência direta sobre nossa atividade, até porque não encontramos estudos no nosso setor. Entretanto, estamos nos preparando para identificar e analisar, a partir de janeiro de 2016, todas as ocorrências de afastamento, a fim de entender e manter ações preventivas.

Temos nos orientado pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, para preservar as condições físicas adequadas no ambiente de trabalho, e pelo Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional, para acompanhar, anualmente, a aptidão dos nossos empregados para a atividade laboral.

O nível da sinistralidade do nosso seguro-saúde, possibilita acompanharmos o uso frequente do sistema de saúde, que ora ocorre por prevenção, ora por emergência.

Nossa área de Gestão de Pessoas tem disseminado a importância das ações preventivas e orientado o grupo por meio de informativos e palestras, e mesmo nos contatos com cada um.

Somos estimulados a cuidar uns dos outros e orientamos os gestores a estarem sensíveis às condições de saúde dos empregados nas suas equipes, tendo a área de Gestão de Pessoas como apoio para necessidades mais urgentes.

No início de 2015, conseguimos trocar o carpete por piso de madeira, objetivando garantir melhores condições de saúde.

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos

##### ISO 26000

6.3.8. Direitos civis e políticos; 6.4.4. Condições de trabalho e proteção social; 6.4.6. Saúde e segurança no trabalho; 6.8.8. Saúde

## INDICADOR 30

### CONDIÇÕES DE TRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E JORNADA DE TRABALHO

- Cumprimos rigorosamente nossas obrigações legais e possuímos documentação comprobatória atualizada.
- Desenvolvemos campanhas de conscientização dos empregados e temos o compromisso formal de apresentar os temas saúde e segurança como prioritários.
- Desenvolvemos programas ou campanhas regulares de conscientização sobre qualidade de vida e realizamos pesquisas para medir o nível de satisfação dos trabalhadores.



**Desempenho no indicador:** 4,5

**Estágio selecionado:** 3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 4

Implantamos, em outubro de 2014, a Política de Gestão da Jornada de Trabalho que:

- regula os limites do horário de trabalho, com o objetivo de estimular o equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- orienta sobre as situações em que se pode fazer horas extras, visando regulamentar seu uso para não torná-la rotineira; e
- prevê a prática de teletrabalho.

Monitoramos mensalmente as ocorrências contrárias aos limites estabelecidos, realizamos a compensação do banco de horas e prevemos que nossos executivos tenham dez dias adicionais de férias para compensar as horas de trabalho não computadas.

Em 2014, promovemos duas palestras sobre cuidados com a saúde e uma oficina sobre prevenção ao assédio moral e sexual nas empresas para o nosso grupo de gestores. Até novembro de 2015, pretendemos realizar uma segunda oficina sobre o tema, desta vez para toda a equipe.

O principal motivo que nos fez debater o tema assédio moral e sexual converge com as diretrizes dos Indicadores Ethos na preservação de um ambiente de trabalho saudável também no que se refere à integridade e à saúde mental dos profissionais. Ao refletir sobre o tema, reconhecemos que ele continua presente nas relações sociais, embora surja de uma maneira muito sutil, e também pode ser fonte de ameaças de violação à Carta de Princípios e ao Código de Conduta.

Levamos também em consideração, o interesse do nosso público interno em garantir que estejamos protegidos enquanto organização de tais ameaças e de que a organização construa mecanismos de prevenção e combate.

Até o início de 2016, pretendemos adotar um programa de combate ao estresse e em prol da qualidade e vida.

#### Ponto de melhoria:

- Ter programas e canais para que os temas relacionados à qualidade de vida cheguem à família dos empregados.
- Manter programas de combate ao estresse, orientação alimentar e nutricional e equilíbrio entre trabalho e família, incluindo o respeito e limites com relação ao trabalho remoto, como, por exemplo, telefonemas e e-mails profissionais fora do horário de trabalho.
- Desenvolver programas para melhorar o ambiente de trabalho em benefício dos empregados e prestadores de serviços.
- Adotar normas para combater situações de assédio moral ou sexual, as quais serão divulgadas e devidamente amparadas por uma estrutura formal e neutra de denúncia e apuração de fatos.
- Promover exercícios físicos durante o horário de trabalho.

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 4.* Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

##### ISO 26000

6.4.4. Condições de trabalho e proteção social; 6.4.6. Saúde e segurança no trabalho



### INDICADOR 31 RELACIONAMENTO COM O ASSOCIADO

**TEMA:** QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR  
**SUBTEMA:** RESPEITO AO DIREITO DO CONSUMIDOR

Para torná-lo aplicável à nossa realidade, adaptamos este tema para as relações que mantemos com nossos associados, que são entendidos como parceiros na construção de uma sociedade mais justa e sustentável, e não simplesmente como clientes.

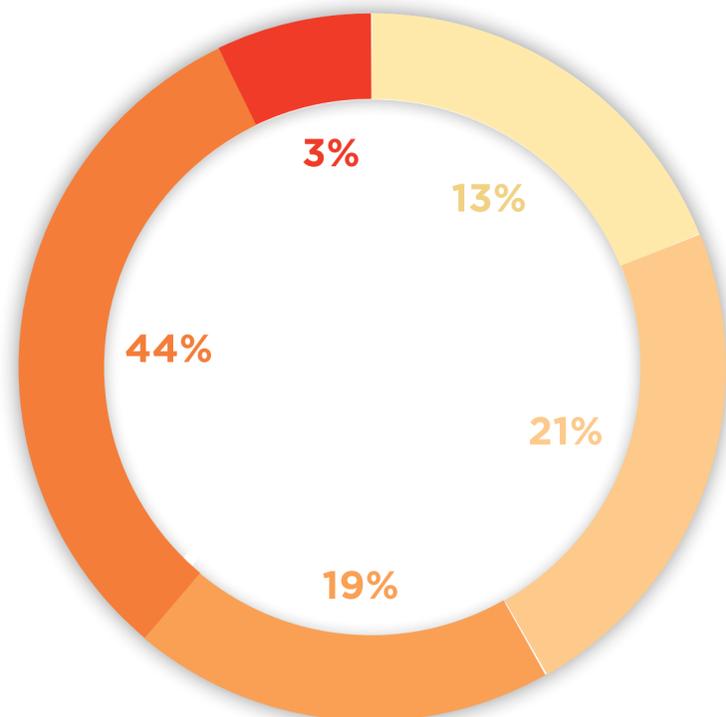
- Mantemos um canal aberto de relacionamento para a solução de demandas; monitoramos o prazo em que tais demandas são atendidas; colocamos à disposição de nossos associados orientações sobre seus direitos e deveres; mantemos uma equipe de atendimento focada na solução de demandas relacionadas a nossos serviços;
- Mantemos canais ativos de comunicação com mecanismos para receber e encaminhar sugestões e opiniões e para medir o grau de satisfação de nossos associados.



**Desempenho no indicador:** 4,4

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

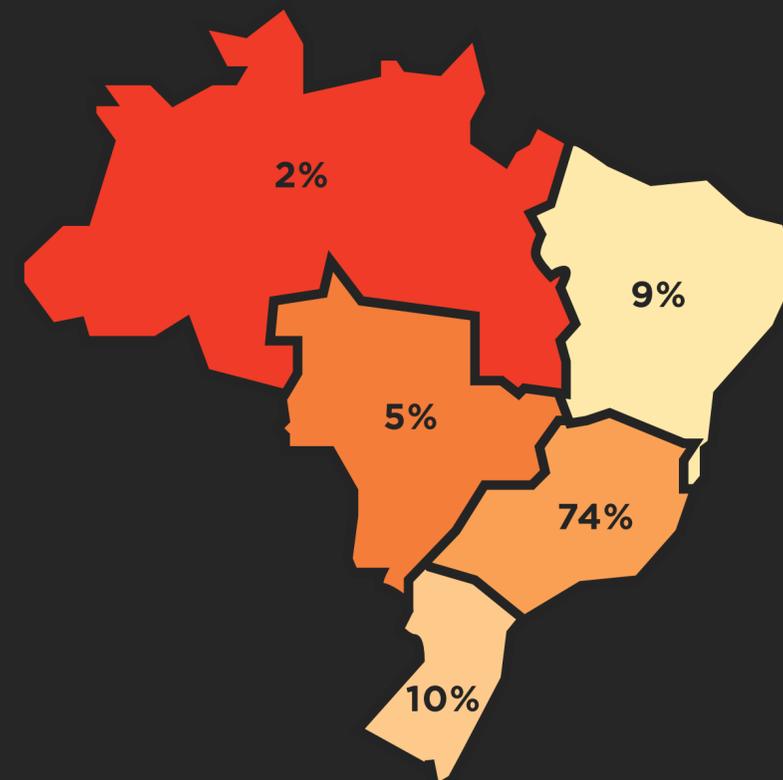
**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 4



### PERFIL DAS EMPRESAS ASSOCIADAS AO ETHOS, EM 2014

- total de associados: 611
- novas associações: 77
- desassociações: 61

- MICROEMPRESA
- PEQUENA EMPRESA
- MÉDIA EMPRESA
- GRANDE EMPRESA
- NÃO INFORMADO



### ASSOCIADOS POR REGIÃO

- NORDESTE
- SUL
- SUDESTE
- CENTRO-OESTE
- NORTE

### QUEM PODE SE ASSOCIAR AO ETHOS?

Empresas públicas ou privadas, por meio do termo de associação, institutos ou fundações empresariais – que, além do termo de associação, se comprometem também com um termo de parceria específico.

As associadas compartilham entre si o interesse em estabelecer padrões éticos de relacionamento com trabalhadores, clientes, fornecedores, a comunidade, acionistas, o poder público, o meio ambiente e demais *stakeholders* (públicos de interesse).

### QUEM NÃO PODE SE ASSOCIAR?

Pessoas físicas, organizações da sociedade civil não ligadas ao setor privado, governos (administração pública direta) e empresas que estejam na Lista de Transparência sobre Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil ou no Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas da CGU.

**Ponto de melhoria:**

- Manter conselhos ou fóruns de associados de forma regular, com o objetivo de discutir os principais desafios no nosso atendimento.
- Envolver todas as áreas na busca de melhoria contínua do atendimento e satisfação de nossos associados.
- Desenvolver uma política formal de proteção à privacidade e/ou um sistema de segurança da gestão das informações privadas dos usuários de nossos serviços e participantes de nossos projetos.
- Adotar um atendimento a associados acompanhado por indicadores que impactam nossos processos de tomada de decisão.
- Dispor de uma política de atendimento ao associado que seja comunicada de forma proativa a todas as partes interessadas e incluir um indicador de satisfação do usuário de nossos serviços ou participante de nossas ações.
- Promover um treinamento para os nossos profissionais de atendimento a fim de garantir um atendimento ágil e uma relação ética e de respeito aos direitos do usuário de nossos serviços ou participante de nossas ações.

**CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS****Pacto Global**

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos

**ISO 26000**

6.3.6. Resolução de queixas; 6.4.5. Diálogo social; 6.7.3. Marketing justo, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas; 6.7.4. Proteção à saúde e segurança do consumidor; 6.7.6. Atendimento e suporte ao consumidor e solução de reclamações e controvérsias; 6.7.7. Proteção e privacidade dos dados do consumidor; 6.7.8. Acesso a serviços essenciais

**GESTÃO DE RISCOS NO RELACIONAMENTO COM ASSOCIADOS – OPERAÇÃO LAVA JATO**

No último ano, três das empresas envolvidas nas investigações da Operação Lava Jato eram associadas ao Ethos: Camargo Corrêa, IESA e OAS. Para avaliarmos as medidas a tomar, adotamos como procedimento:

- Encaminhamos ofício às empresas citadas, solicitando sua manifestação sobre:
  - » O posicionamento da empresa em relação ao envolvimento na Operação Lava Jato;
  - » O posicionamento em relação aos compromissos assumidos na Carta de Princípios do Instituto Ethos em face das denúncias da Operação Lava Jato;
  - » Os processos e ferramentas de que a empresa dispõe para coibir, prevenir e detectar casos de corrupção (se possui código de conduta, canais de denúncia e sistemas de *compliance*);
  - » Se haveria alguma mudança ou aprimoramento nos procedimentos da empresa após a Operação Lava Jato;
  - » Se a Lei 12.846/2013, que responsabiliza as empresas em casos de corrupção, está considerada nos processos da empresa e de que maneira.
- Divulgamos nota pública, disponível em nosso *website* [link]
- Nossa Comissão Interna de Ética e o Comitê de Ética do Conselho Deliberativo avaliaram as respostas.

Num segundo momento, novos ofícios foram enviados às empresas citadas, solicitando informações complementares:

- A estrutura de *compliance* da empresa no Brasil;
- Se, após as denúncias da Operação Lava Jato, houve novas determinações da alta direção da empresa com relação aos procedimentos e práticas da empresa para aprimoramento do sistema de *compliance*;

- Se casos de violação ao código de ética da empresa foram apurados e quais foram as medidas adotadas;
- Se, após as denúncias da Operação Lava Jato, houve alterações no código de ética da empresa no sentido de criar outras diretrizes de prevenção e mitigação do risco de desvio de conduta e corrupção;
- Se a empresa possui ouvidoria/canal de denúncias para receber as denúncias internas ou externas de descumprimento do código de ética; quantas denúncias o canal recebeu desde que foi estabelecido; para onde são enviadas ou endereçadas as denúncias; e qual é a governança da ouvidoria.

Além disso, nos colocamos à disposição das empresas para reuniões presenciais, de modo a dialogar sobre a situação e entender a posição e as medidas tomadas por ela.

Diante das respostas recebidas, a Comissão Interna de Ética produziu recomendações ao Comitê de Ética do Conselho Deliberativo para tomada de decisão, que resultou na suspensão por seis meses do quadro de associados do Ethos das empresas OAS Construtora e Camargo Correa, e na desassociação de IESA. Após esse período, as empresas serão reavaliadas seguindo o mesmo procedimento.

Além disso, o envolvimento de empresas associadas tanto com o Cartel dos Trens como com a Operação Lava Jato nos levou ao aprimoramento de processos na análise e tratamento de situações críticas e à criação de um roteiro de acompanhamento de empresas associadas envolvidas em situações de crise e de análise de possíveis infrações da Carta de Princípios do Ethos. Com isso, nossos principais objetivos são o de resguardar o cumprimento da Carta de Princípios do Ethos e o de apoiar aquelas empresas que reconhecem o problema e desejam tomar medidas para superar o momento de crise.



## INDICADOR 32 IMPACTO DECORRENTE DO USO DE PRODUTOS E SERVIÇOS

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.

**Desempenho no indicador:** Não aplicável  
**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

## INDICADOR 33 ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO RESPONSÁVEL E EDUCAÇÃO PARA O CONSUMO CONSCIENTE

**TEMA:** QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR  
**SUBTEMA:** CONSUMO CONSCIENTE

- Atuamos em consonância com a legislação de defesa do consumidor e avaliamos as peças de comunicação do ponto de vista da compreensão, de modo a evitar ambiguidades que contribuam para um entendimento incorreto.
- Adotamos práticas e/ou diretrizes de comunicação alinhadas com nossos valores e princípios que contemplam todos os meios e materiais de que dispomos. Estes, por sua vez, devem fornecer informações confiáveis, consistentes e verdadeiras, comparáveis e verificáveis, sobre fatores ambientais e sociais relacionados à sustentação, produção e entrega dos produtos ou serviços.
- Adotamos uma política de comunicação que orienta nossa implementação de forma ética e responsável. Essa política estabelece procedimentos de comunicação para todas as áreas, com base em levantamentos sobre potenciais impactos de sustentabilidade inerentes a nossos produtos e serviços.

**Desempenho no indicador:** 6,9  
**Estágio selecionado:** 3 - Políticas, procedimentos e sistemas de gestão

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 1.* As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; *Princípio 2.* Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos; *Princípio 7.* Apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

6.4.5. Diálogo social; 6.6.6. Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor; 6.7.3. Marketing justo, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas; 6.7.5. Consumo sustentável



### INDICADOR 34 GESTÃO DOS IMPACTOS NA COMUNIDADE

**TEMA:** ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE E SEU DESENVOLVIMENTO  
**SUBTEMA:** GESTÃO DE IMPACTO NA COMUNIDADE E DESENVOLVIMENTO

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

### INDICADOR 35 COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE E GESTÃO DE AÇÕES SOCIAIS

Consideramos que nossas atividades são voltadas para várias comunidades e que nossos projetos são ações sociais. O indicador busca investigar o investimento social privado, que não é próprio de uma organização como a nossa.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

### INDICADOR 36 APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos



DIMENSÃO  
**AMBIENTAL**





### INDICADOR 37 GOVERNANÇA DAS AÇÕES RELACIONADAS ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

**TEMA:** MEIO AMBIENTE  
**SUBTEMA:** MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

### INDICADOR 38 ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

**TEMA:** MEIO AMBIENTE  
**SUBTEMA:** GESTÃO E MONITORAMENTO DOS IMPACTOS SOBRE OS SERVIÇOS ECOSISTÊMICOS E A BIODIVERSIDADE

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

### INDICADOR 39 SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

### INDICADOR 40 PREVENÇÃO DA POLUIÇÃO

- Identificamos nossas fontes de poluição (resíduos, efluentes e emissões atmosféricas); adotamos medidas de controle para atender à legislação vigente, incluindo a destinação adequada dos resíduos perigosos; cumprimos a legislação no que tange à poluição sonora e visual e à emissão de particulados e poeira.
- Adotamos práticas iniciais de prevenção à poluição com foco no princípio dos 3 Rs (reduzir, reutilizar e reciclar) ou semelhante. Realizamos campanhas internas visando capacitar nossos empregados em relação à poluição e sua prevenção.



**Desempenho no indicador:** 5,1

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 4

#### Pontos de melhoria:

- Adotar uma política de conduta ambiental que assegure requisitos relacionados ao tema de nossa operação.
- Incentivar nossos fornecedores a adotarem práticas de prevenção à poluição.
- Desenvolver programas de prevenção à poluição que se baseiem no princípio dos 4Rs (repensar, reduzir, reutilizar e reciclar) ou semelhante.
- Realizar campanhas internas visando capacitar nossos empregados em relação à prevenção da poluição.

#### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

##### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

##### ISO 26000

6.5.3. Prevenção da poluição; 6.5.5. Mitigação e adaptação às mudanças climáticas





## INDICADOR 41 USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS: MATERIAIS

- Aproximamo-nos de iniciativas pontuais que buscam a redução do consumo de materiais e o cumprimento dos requisitos legais para destinação adequada dos resíduos.
- Implementamos práticas de redução do uso de materiais e promovemos campanhas com empregados para identificar oportunidades de redução de impressões e reutilização de materiais descartáveis, entre outras ações, visando à diminuição do consumo de materiais, e praticamos a coleta seletiva em áreas da organização.



**Desempenho no indicador:** 3,2

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 3

### Pontos de melhoria:

- Ter planos de ação formalizados para reduzir o consumo de materiais e resíduos gerados na operação.
- Ter indicadores para o monitoramento contínuo da geração de resíduos.
- Ter indicadores para o monitoramento contínuo do consumo de materiais, visando a redução.
- Realizar campanhas com empregados para, por exemplo, reduzir impressões, reutilizar copos descartáveis, entre outras ações, visando à diminuição do consumo de materiais.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

6.5.4. Uso sustentável de recursos;  
6.7.5. Consumo sustentável

#### GRI

Materiais - G4EN1 e G4EN2



## INDICADOR 42 USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS: ÁGUA

- Buscamos iniciativas para reduzir o consumo de água e cumprimos os requisitos legais para destinação adequada dos efluentes.
- Adotamos a prática da redução do consumo de água, promovemos campanhas com empregados para identificar oportunidades de redução do consumo de água e realizamos ações pontuais em algumas áreas da organização.



**Desempenho no indicador:** 3,2

**Estágio selecionado:** 2 - Iniciativas e práticas

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 3

### Desafios:

- Monitorar o consumo de água e realizar análises de redução de custos operacionais.
- Ter indicadores para o monitoramento contínuo do nosso consumo de água, visando a redução.

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

6.5.3. Prevenção da poluição; 6.5.4. Uso sustentável de recursos; 6.7.5. Consumo sustentável

#### GRI

Água - G4EN8, G4EN9 e G4EN10





## INDICADOR 43 USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS: ENERGIA

### Pontos de melhoria:

- Ter planos de ação formalizados para reduzir o consumo de energia direta.
- Ter indicadores para o monitoramento contínuo do consumo de energia indireta, visando sua redução.
- Ter indicadores para o monitoramento contínuo do consumo de energia direta, visando sua redução.
- Realizar ações em algumas unidades/áreas da organização com o objetivo de reconhecer oportunidades de redução do consumo de energia.
- Desenvolver campanhas com empregados visando a redução do consumo de energia.
- Realizar iniciativas pontuais de redução do consumo de energia.



**Desempenho no indicador:** 1,4

**Estágio selecionado:** 0 - Não nos identificamos em nenhum estágio

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 3

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; *Princípio 9.* Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis

#### ISO 26000

6.5.3. Prevenção da poluição; 6.5.4. Uso sustentável de recursos; 6.7.5. Consumo sustentável

#### GRI

Energia - G4EN3, G4EN6 e G4EN7

## INDICADOR 44 USO SUSTENTÁVEL DA BIODIVERSIDADE E RESTAURAÇÃO DOS HABITATS NATURAIS

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos



## INDICADOR 45 EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL

### Pontos de melhoria:

- Realizar eventos de conscientização e educação ambiental voltados para familiares, a comunidade e outras partes interessadas.
- Abordar o tema em reuniões com fornecedores.
- Abordar, nos treinamentos ou atividades, os impactos das nossas operações, com foco em inovação e redução, estimulando todos a identificar propostas de mudança.
- Tratar obrigatoriamente o tema de forma transversal em outros treinamentos e atividades, mesmo que introdutoriamente.
- Ter um programa contínuo de educação e conscientização ambiental, buscando maior engajamento do público interno.
- Ter programas contínuos de capacitação dos empregados no tema.
- Promover treinamento dos empregados sobre educação ambiental, buscando maior engajamento e conscientização do público interno.
- Realizar eventos pontuais para promover a educação e a conscientização ambiental.
- Buscar conscientizar ambientalmente o público interno informando-o sobre boas práticas no tema.
- Realizar ações internas de educação ambiental, como, por exemplo, uma campanha para redução do consumo de energia.



**Desempenho no indicador:** 0

**Estágio selecionado:** 0 - Não nos identificamos em nenhum estágio

**Meta para a próxima aplicação:** Evoluir para o Estágio 4

### CORRELAÇÃO COM OUTRAS INICIATIVAS

#### Pacto Global

*Princípio 7.* As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais; *Princípio 8.* Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental;

#### ISO 26000

6.7.5. Consumo sustentável; 6.7.9. Educação e conscientização; 6.8.4. Educação e cultura

#### GRI

Forma de gestão - G4DMA





## INDICADOR 46

IMPACTO DO  
TRANSPORTE,  
LOGÍSTICA E  
DISTRIBUIÇÃO

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos

## INDICADOR 47

LOGÍSTICA  
REVERSA

Nossas atividades não causam os impactos listados no indicador. Por isso, consideramos o indicador não aplicável.



**Desempenho no indicador:** Não aplicável

**Estágio selecionado:** N/A - Indicador não tem aplicação para o Instituto Ethos



# INDICADORES FINANCEIROS E METAS

---



## DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2014

Para acessar o balanço patrimonial do Instituto Ethos em 31 de dezembro de 2014 e as respectivas demonstrações dos resultados contábeis, clique no *link* abaixo.



**DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2014**



# RESUMO DAS METAS

2014 - 2016

INDICADORES	APLICAÇÃO 2014	META PARA PRÓXIMA APLICAÇÃO
<b>Indicador 1</b> Estratégias para a sustentabilidade	2	3
<b>Indicador 4</b> Código de conduta	1	3
<b>Indicador 9</b> Relatos de sustentabilidade e relatos integrados	0	4
<b>Indicador 10</b> Comunicação com responsabilidade social	4	5
<b>Indicador 12</b> Práticas anticorrupção	1	4
<b>Indicador 16</b> Sistema de gestão integrado	2	5
<b>Indicador 17</b> Sistema de gestão de fornecedores	3	5
<b>Indicador 19</b> Gestão da responsabilidade social e sustentabilidade	1	5
<b>Indicador 23</b> Promoção da diversidade	1	3
<b>Indicador 26</b> Remuneração e benefícios	2	4
<b>Indicador 27</b> Compromisso com o desenvolvimento profissional	1	3
<b>Indicador 28</b> Comportamento frente a demissões e aposentadoria	2	3
<b>Indicador 30</b> Condições de trabalho, qualidade de vida e jornada de trabalho	3	4
<b>Indicador 31</b> Relacionamento com o consumidor	2	4
<b>Indicador 40</b> Prevenção da poluição	2	4
<b>Indicador 41</b> Uso sustentável de recursos materiais	2	3
<b>Indicador 42</b> Uso sustentável de recursos: água	2	3
<b>Indicador 43</b> Uso sustentável de recursos: energia	0	3
<b>Indicador 45</b> Educação e conscientização ambiental	0	4



## PROCESSO DE RELATO

O *Relato de Sustentabilidade 2015* do Instituto Ethos foi elaborado a partir da aplicação, em 2014, dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis e apresenta o desempenho em sustentabilidade da organização nas dimensões “Visão e Estratégia”, “Governança e Gestão”, “Social” e “Ambiental”, bem como as demonstrações contábeis auditadas de 2014. Também informa ações decorrentes da aplicação dos Indicadores Ethos que vêm sendo implementadas em 2015.

O objetivo da apresentação deste relato é dar transparência às nossas atividades e apresentar informações que sejam de interesse dos nossos *stakeholders*.

Na aplicação dos Indicadores Ethos, considerou-se a sua versão completa, por meio da seleção “Abrangente”, com 47 indicadores, pelos quais apresentamos o desempenho da organização ou a justificativa para a não aplicação de determinados indicadores às nossas atividades.

Na elaboração do relatório, foram considerados os resultados de ações de diálogo com nossos associados, patrocinadores e empresas participantes de grupos de trabalho, assim como temas e aspectos de interesse sobre nossa atuação que tenham sido identificados por outros canais que estabelecemos com nossas partes interessadas.

Para esclarecer qualquer dúvida sobre as informações publicadas, envie uma mensagem para o e-mail [atendimento@ethos.org.br](mailto:atendimento@ethos.org.br).