

MANUAL DE SUSTENTABILIDADE DO SEBRAE PREVIDÊNCIA



Pacto Global
Rede Brasil



Juliana Cipriano

Ikaro Nonato

Vailma Fernandes

Sumário

Sumário	2
1. O que é sustentabilidade?	4
2. Tripé da sustentabilidade	4
2.1 Sustentabilidade ambiental.....	5
2.1 Sustentabilidade social.....	5
2.2 Sustentabilidade econômica.....	5
3. Expectativas Institucionais - SEBRAEPREV	6
3.1 Objetivos Estratégicos - SEBRAEPREV	6
4. Importância de ser uma empresa sustentável: ganhos operacionais e financeiros.....	7
5. Medidas Sustentáveis Adotadas pelo Sebrae Previdência:	8
6. Reduza	10
7. Reutilize	10
8. Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	10
9. Medidas Adotadas para Melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho:	11
10. Importância da Inclusão Social:	13
11. Medidas adotadas pelo Sebrae Previdência de Inclusão Social:.....	13
12. Aderência ao Pacto Global:.....	14
12.1. O que é o pacto global?	14
12.2. Dez Princípios do Pacto Global.....	15
12.3. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)	16
12.4. Dezesete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).....	17
13. Quem pode participar?.....	19

14. Porque participar?.....	19
14.1. Qual compromisso assumimos?.....	19
14.2. Quais os benefícios?	19
15. Adesão ao Pacto Global: nível de Engajamento	20
15.1.2. Empresas.....	21
15.1.3. PMEs	21
15.1.4. Organizações não empresariais	21
15.1.5. CBPG	21
15.1.6 Patrono (nova categoria)	22
16. Com Aderir ao Pacto Global.....	22
1. Preencha a carta modelo de acordo com seu perfil: Organizações COM atividade empresarial ou Organizações SEM atividade empresarial;	22
2. Preenchimento e assinatura da carta pelo principal executivo da organização;	22
17. Exigências para Adesão ao Pacto Global	22
17.1 Comunicação de Progresso (COP)	23
17.3. Níveis e Classificação	23
17.4. Requisitos do COP	24
17.6. Alteração nos prazos do COP	25
18. Histórico das Revisões	25

1. O que é sustentabilidade?

O termo sustentabilidade tem sido muito explorado por instituições e pelos meios de comunicação. A pertinência entre equilibrar a preservação do meio ambiente e o que ele pode oferecer em consonância com a qualidade de vida da população está mais viva que nunca.

Quando falamos em sustentabilidade, a primeira coisa que passa pela cabeça são as questões ambientais. Entretanto, a sustentabilidade envolve outras.

Seguindo uma visão mais contemporânea, a sustentabilidade funciona como um sistema que integra três valores fundamentais: as pessoas, o planeta e o lucro. Também são conhecidos, pelo mundo afora, como os 3(três) Ps da sustentabilidade: *people*, *planet* e *profit*, formando o tripé da sustentabilidade.

2. Tripé da sustentabilidade

A sustentabilidade é tratada por meio de três dimensões que indicam um equilíbrio e harmonia entre as esferas social, ambiental e econômica. Esse tripé corresponde a uma tendência das empresas que passaram a se comprometer com a sustentabilidade.



2.1 Sustentabilidade ambiental

Por mais que existam objeções à cientificidade da tese do aquecimento global, da contaminação das águas, da atmosfera e do solo, não tem como negar: a atividade humana tem sido bastante nociva ao planeta e ao ecossistema que o habita.

Assim, no caso das ações corretivas não forem implementadas com urgência, muitas espécies de plantas e animais podem estar com seus dias contados. E nós, seres humanos, também. Assim sendo, é indispensável a preservação do meio ambiente de maneira que a sociedade encontre o equilíbrio entre o suprimento de suas necessidades e o uso racional dos recursos naturais, sem prejuízo à natureza.

2.1 Sustentabilidade social

A responsabilidade social é o pilar da sustentabilidade, preocupando-se não apenas com o capital humano da empresa, mas com todas as pessoas que são direta ou indiretamente afetadas pelas operações da instituição. Estão incluídos nesse contexto, a comunidade local, o consumidor e a sociedade de modo geral.

Nesse sentido, a ação corporativa deve ir muito além de tentar suavizar eventuais impactos negativos à coletividade. É necessário pensar em como melhorar o mundo dentro das nossas institucionais, contribuindo com iniciativas que engrandecem o homem em sua dignidade: seja na educação, na cultura, na segurança, na saúde, etc.

A sustentabilidade social incentiva a participação ativa da população no que diz respeito ao desenvolvimento social por meio da elaboração de propostas visando o bem-estar e igualdade social em concordância com a preservação do meio ambiente. As empresas podem contribuir efetivamente dando suporte no crescimento da comunidade, se comprometendo com o desenvolvimento dos Recursos Humanos (RH) da própria instituição ou fora dela, participando de projetos sociais e desenvolvendo ações sociais para comunidade.

2.2 Sustentabilidade econômica

Normalmente quando tratamos a sustentabilidade econômica, a qual envolve iniciativas de incentivo a qualidade de vida dos colaboradores, logo nos remetemos a um processo

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

oneroso para empresa, contudo essa afirmativa não é verdadeira. Essas ações geram uma série de benefícios não mercadológicos para o negócio, além de gerar credibilidade no mercado. Vale destacar que ser sustentável é lucrativo. A sustentabilidade econômica traz competitividade para empresa, resultados positivos perante a sociedade e novas estratégias de negócios, além da visibilidade diante do mercado.

3. Expectativas Institucionais - SEBRAEPREV

Considerando as expectativas institucionais do Sebrae Previdência, o Núcleo Permanente de Sustentabilidade foi criado com o objetivo de alinhar as perspectivas sócios-ambientais e econômicas com os princípios da Entidade, aprimorando as atuais características corporativas positivas do Instituto, principalmente no que diz respeito à governança, credibilidade da Instituição e dos empregados, em conformidade com as normas de sustentabilidade.

As expectativas estão totalmente alinhadas com a missão da Entidade, com o propósito *de contribuir para a melhor qualidade de vida de seus participantes, oferecendo produtos e serviços previdenciários adequados às suas necessidades e de elevado padrão de excelência, com atuação transparente e socialmente responsável, alinhada às expectativas de seus patrocinadores e instituidores.*

3.1 Objetivos Estratégicos - SEBRAEPREV

O Núcleo de Sustentabilidade está alinhado com o planejamento estratégico do Sebrae Previdência, levando em consideração que a sustentabilidade não se limita apenas às questões ambientais, mas abrange também, as práticas operacionais e econômicas de cada empresa. Ser sustentável, significa que a empresa tem condições de se sustentar no longo prazo. Isso inclui o ponto de vista ambiental, econômico, operacional e mercadológico.

Dessa forma, a aderência aos mecanismos das práticas de sustentabilidade é alocada no enquadramento estratégico a seguir:

I) Diretriz Estratégica 3 – FOCO EM GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE:

OE3.2 –Otimizar e fortalecer os Recursos e o Ambiente Organizacional, alinhando soluções tecnológicas aos processos de negócios;

OE3.3 –Aprimorar a Estrutura de Governança com propósito de garantir as Melhores Práticas.

II) Diretriz Estratégica 4 – FOCO NO MERCADO

OE4.1 –Ampliar a participação no mercado de previdência complementar.

OE4.2 –Adequar os recursos humanos, materiais e tecnológicos às necessidades do mercado.

4. Importância de ser uma empresa sustentável: ganhos operacionais e financeiros.

É sabido que uma empresa sustentável imputa mais credibilidade da sociedade e do mercado, permitindo assim um maior volume de negócios, melhorando o resultado financeiro da empresa. Dessa forma, os ganhos operacionais também podem ser observados dentro das organizações, com a racionalização de processos para torná-los sustentáveis. Vale destacar alguns ganhos importantes:

- I. Crescimento do bem-estar com a preservação do meio ambiente;
- II. Imagem positiva, contribuindo para a maior credibilidade e confiança junto à sociedade, participantes, patrocinadores, instituidores, colaboradores, consumidores, fornecedores e investidores;
- III. Vantagem competitiva e diferenciação de mercado, abrindo espaço para a expansão de outros nichos de mercado;
- IV. Redução nos custos de produção, que conseqüentemente, geram economia nos processos da empresa;
- V. Satisfação e aumento da produtividade do colaborador, por fazer parte de uma empresa que respeita a qualidade de vida dele, dos colegas, da comunidade e do meio ambiente.

5. Medidas Sustentáveis Adotadas pelo Sebrae Previdência:

Com o objetivo de conscientizar e disseminar a cultura sustentável aos empregados do Sebrae Previdência, adotou-se algumas medidas importantes:

- I. Enviar toda semana uma dica via e-mail do núcleo de sustentabilidade incentivando a cultura sustentável institucional;
- II. Apagar as luzes e desligar o ar condicionado ao sair dos ambientes;
- III. Disponibilizar comunicação adequada em forma de lembrete relacionados ao item II, nos ambientes;
- IV. Utilização de lâmpadas de LED, pois possui uma vida útil dez vezes maior do que as comuns e não têm o mesmo impacto no meio ambiente;
- V. Dar preferência por manter as janelas abertas, quando possível;
- VI. Colocar o computador no modo *stand by* ou offline, ao se ausentar da estação de trabalho e evitar proteções de tela;
- VII. Evitar as impressões, caso seja necessário, a impressão preferencialmente deve ser feita em preto e branco, frente verso;
- VIII. Controlar as impressões realizadas pelo Instituto;
- IX. Não utilizar de material descartável, incentivando o uso de copos e utensílios de vidro disponibilizados pela Entidade;
- X. Incentivar o descarte adequado do lixo: plástico, vidro, papel e orgânico;
- XI. Incentivar a doação de sangue, em contrapartida o empregado ganha uma folga, conforme inciso IV, art. 473, da CLT e do Acordo Coletivo da Entidade;
- XII. Incentivar a guarda do lixo reciclável: plástico, vidro, latas, alumínio e assemelhados para venda. Os recursos adquiridos no decorrer do ano com a venda do material reciclável, serão destinados a ação social em creches, lares de idosos, comunidades carentes ou hospitais;

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

- XIII. Incentivar o uso da carona solidária (Dia da Carona Solidária), para empregados que moram nas mesmas proximidades, diminuindo a poluição do ar, com a emissão de dióxido de carbono no meio ambiente;
- XIV. Incentivar o plantio de árvores, especialmente as espécies que se encontram em risco de extinção;
- XV. Disponibilizar para os atendimentos presenciais no mês de março, no dia da árvore ou dia mundial das florestas, sementes de plantas para incentivar o plantio de árvores em risco de extinção (pau-brasil, araucária, jequitibá, mogno, jacarandá, sapucaia, jatobá, imbuia), bem como no mês de junho – dia mundial do meio ambiente, disponibilizar mudinha ou sementes de plantas de uso medicinal (passiflora, aroeira-do-sertão, hortelã, boldo, carqueja, alecrim, sete-dores, barbatimão, aranto, etc.)
- XVI. Reutilizar a água para limpeza sempre que possível, para limpar locais, molhar plantas, lavar calçadas, seja na empresa ou em casa;
- XVII. Ao lavar as mãos, escovar os dentes, mantenha a torneira fechada enquanto esfrega as mãos ou faz a escovação;
- XVIII. Controlar o tempo de banho para economizar energia e água, muito tempo com o chuveiro aberto não significa que você está mais limpo. Normalmente os chuveiros elétricos tem uma chave com 3 posições: Inverno, desligado, verão. Quando o tempo não estiver frio, coloque a chave na posição “verão” isso ajuda a economizar 30% (trinta por cento) de energia no aquecimento da água: evite ligar o chuveiro nos horários em que muitos outros aparelhos estejam ligados, isso sobrecarrega a rede de energia elétrica. Ao se ensaboar, mantenha o chuveiro fechado. Não tente aproveitar uma resistência queimada, pois isso acarretará aumento do consumo além de ser muito perigoso;
- XIX. Limpar os filtros do ar-condicionado. A sujeira impede a livre circulação do ar e força o aparelho a trabalhar mais.

6. Reduza

- I. Diminua o consumo de produtos embalados, compre a granel e use sacolas de tecido;
- II. Vá pelo menos uma vez por semana ao mercado e compre somente o necessário, liste as coisas que são realmente necessárias.

7. Reutilize

- I. Transforme coisas velhas em novas com um pouco de criatividade e materiais que tem em casa;
- II. Escolha produtos com embalagens retornáveis.

8. Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Trabalhar de forma sustentável é atuar no presente com um olhar no futuro, uma visão de longo prazo. Além da sustentabilidade do meio ambiente natural, há também o meio ambiente artificial, cultural e do trabalho, e a esse respeito vale ressaltar que o trabalho saudável é fator essencial para a qualidade de vida dos colaboradores, gerando: equipe motivada, menor rotatividade, maior produtividade, maiores resultados. É notório que um ambiente de trabalho saudável é fator essencial para a qualidade de vida do trabalhador, do ponto de vista físico e psíquico. Além disso, o ambiente de trabalho seguro e sadio, é um cenário propício para que os colaboradores possam atingir com mais garra e vontade as metas estabelecidas pelas empresas, bem como a melhoria do clima organizacional.

Existem exigências legais concernente à segurança e medicina do trabalho em que as empresas são obrigadas a cumprir, quais sejam: o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, entre muitas outras obrigações constantes nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

A função social da propriedade e do contrato estão previstos na Constituição Federal e no Código Civil brasileiro, isso quer dizer que a empregadora e o contrato de trabalho, num contexto sustentável, o ambiente de trabalho saudável é fator essencial para a qualidade de vida e não apenas de uma relação contratual de obrigações e direitos entre particulares. A ordem econômica é fundada no trabalho humano valorizado e na livre iniciativa, valorizando o trabalho, executando a função social do contrato, com o objetivo da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Estudos demonstram que o colaborador respeitado e valorizado, num ambiente de trabalho sadio e equilibrado os resultados são mais contundentes e efetivos. Posto isto, independente dos indicadores e estudos existentes sobre a responsabilidade socioambiental da sociedade, é importante destacar que o meio ambiente do trabalho deve ser inserido no conceito de meio ambiente para fins de melhores práticas de sustentabilidade empresarial. “É a chamada empresa verde por fora e por dentro”.

9. Medidas Adotadas para Melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho:

- I. Conscientização para a prevenção de toda a equipe: é o primeiro passo a ser adotado pela empresa. Os colaboradores precisam estar cientes da segurança e da saúde no ambiente organizacional, para tanto, é necessário que todos tenham conhecimento das recomendações a as adotem como forma de prevenção;
- II. Investimento em ergonomia é essencial: a ergonomia consiste no conjunto de disciplinas que estuda a organização do trabalho no qual existem interações entre seres humanos e máquinas. Sendo assim, é necessária aplicá-la em todos os ambientes da organização, contribuindo com a diminuição de desconfortos e lesões causadas pelo uso inadequado de equipamentos como cadeiras, mesas, computadores e demais materiais necessários para o desenvolvimento do trabalho das equipes;
- III. Ginástica Laboral: a chamada pausa ativa na rotina organizacional traz alguns benefícios, tais como: aumento da concentração, redução do estresse, amplia a

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

- criatividade, diminuem as chances de adquirir lesões por esforço repetitivo, diminuição de atestados médicos e melhora o relacionamento entre os colegas;
- IV. Disponibilização de Quarto Conforto ou Sala de Descanso: essa opção vem sendo muito adotada pelas empresas, pois ajuda a diminuir o estresse dos funcionários e aumentar os níveis de satisfação, geralmente é para utilização do horário de almoço;
- V. Estimular os colaboradores a buscarem a qualidade de vida fora do trabalho: além das ações internas para promover melhor qualidade de vida aos colaboradores, é importante incentivá-los a praticarem atividades físicas, se alimentarem bem e participarem de atividades de lazer quando estiverem fora do ambiente de trabalho. Esse conjunto de ações, quando combinadas, ajudam a garantir, segurança e saúde no trabalho, resultados importantes para a empresa como um todo e para a vida de cada colaborador;
- VI. Desenvolvimento e Crescimento na Carreira: contribuir para o crescimento e desenvolvimento de seus colaboradores, incentivando o aprimoramento de suas capacidades e melhores habilidades, por meio de disponibilização de cursos, capacitação, participação em eventos, no sentido de obterem o sucesso em suas carreiras profissionais;
- VII. Plano de Metas para Desenvolvimento da Carreira: o plano de metas é o principal responsável por direcionar o plano de desenvolvimento para o resultado desejado. Para isso, é importante definir metas que realmente possam cumpridas, com prazos justos. O Plano de metas ajuda no desenvolvimento competitivo saudável da equipe, e no alcance dos resultados institucionais;
- VIII. Clima Organizacional: promover ações de integração e respeito mútuo entre os colaboradores, bem como a valorização das relações interpessoais, para garantir que haja um clima organizacional harmônico e agradável para todos, onde os colaboradores gostam de estar, pois os colaboradores passam mais tempo na empresa do que em outro lugar;

10. Importância da Inclusão Social:

De acordo com a enciclopédia livre, a inclusão social é o conjunto de meios e ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceito racial. É oferecer oportunidades iguais de acesso a bens e serviços a todos.

Esse tema é ainda pouco desenvolvido pelas empresas. Uma organização consciente Segundo pesquisa da McKinsey & Company, são empresas que se preocupam com a inclusão social no mercado de trabalho podem ter resultados financeiros até 21%(vinte e um por cento) melhores em relação a companhias que não se preocupam com o tema. A inclusão precisa ser inserida no processo e não apenas no discurso das organizações. Para ser uma empresa inclusiva, é necessário trabalhar ações afirmativas para mudar o viés inconsciente em todos os níveis hierárquicos da empresa. A inclusão vai muito além do simples cumprimento da lei. Ela traz benefícios para os negócios e provoca mudanças positivas na cultura da empresa, tornando o ambiente ainda mais respeitoso, sociável, agradável e onde os colaboradores se sentem valorizados a partir de quem eles são e defendem.

11. Medidas que podem ser adotadas ou incentivadas pelo Sebrae Previdência de Inclusão Social:

- I. Incentivar programas de padrinhos para acompanhar pessoas com deficiência ou moradores de rua - Incluir um programa de profissionais engajados com as causas sociais e divulgar os funcionários de destaque nos canais em que a empresa atua. Os padrinhos serão escolhidos com base no bom relacionamento interpessoal e nível de empatia. Isso estimula os colaboradores para que sejam mais dedicados às causas sociais;
- II. Realizar campanhas com programas e causas sociais - incentivar a realização de eventos que apoiam instituições beneficentes, motivar e engajar todos os colaboradores a participarem e se envolverem com as atividades internas e

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

externas, como campanha do agasalho, campanha quem tem fome tem pressa, entre outras que podem ser desenvolvidas;

- III. Estimular a interação entre os colaboradores – desenvolver os códigos de conduta para o desenvolvimento de equipes, valores, princípios das boas práticas de acessibilidade;
- IV. Utilizar plataformas que ajudam na interação com surdos e cegos – desenvolver a adaptação das plataformas e meios de comunicação do Sebrae Previdência para pessoas com deficiência auditiva e visual;
- V. Incentivar a contratação de pessoas com deficiência física, obedecendo é claro, a lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015;
- VI. Promover a igualdade racial, de gênero, sexual e respeito a diversidade – estimular o respeito a igualdade racial, de gênero, sexual e respeito a diversidade, reprimindo qualquer tipo de preconceito ou discriminação, seja ele racial, de gênero ou orientação sexual, adotando medidas de “punição” para os colaboradores que infringirem as regras.

12. Aderência ao Pacto Global:

No Brasil do Pacto Global tem conquistado cada vez mais espaço e relevância dentro do setor empresarial. Em 2015 eram 500 participantes e atualmente são 800, sendo a terceira maior rede do Pacto Global no mundo.

12.1. O que é o pacto global?

O Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) é um movimento que tem por objetivo mobilizar empresas interessadas em promover ações e políticas em todo o planeta, visando a criação de um mundo que queremos, em termos globais e locais, comprometidas com a responsabilidade social e a sustentabilidade.

Lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 13 mil membros em quase 80 redes locais, que abrangem 160 países.

O Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. A sede do Pacto Global é em Nova York (www.unglobalcompact.org).

Para que isso aconteça, o Pacto Global da ONU apoia as empresas para:

1. Fazer negócios de forma responsável, alinhando suas estratégias e operações com os Dez Princípios, que abrangem direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção; etc
2. Fazer ações estratégicas para avançar metas sociais mais amplas, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, com ênfase na colaboração e na inovação

12.2. Dez Princípios do Pacto Global

O Pacto Global advoga dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. As organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações.

- 1) Direitos Humanos - a empresa deve apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente,
- 2) Assegurar a não violação desses direitos;
- 3) Trabalho - a empresa deve apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

- 4) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- 5) Abolição efetiva do trabalho infantil;
- 6) Eliminação da discriminação no emprego;
- 7) Meio Ambiente - a empresa deve apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- 8) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; incentivar o desenvolvimento;
- 9) Difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis;
- 10) Anticorrupção – as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

12.3. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Quem integra a iniciativa assume ainda a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Como principal canal da ONU com o setor privado, o Pacto Global tem a missão de engajar as empresas para esta nova agenda de desenvolvimento.

Em 2015, a ONU propôs aos seus países membros uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esse é um esforço conjunto, de países, empresas, instituições e sociedade civil. Os ODS buscam assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos. O setor privado tem um papel essencial nesse processo como grande detentor do poder econômico, propulsor de inovações e tecnologias influenciador e engajador dos mais diversos públicos – governos, fornecedores, colaboradores e consumidores.

Os princípios da Agenda 2030 e dos ODS são: Universalidade (são relevantes para todas as pessoas), Integração (equilibra as dimensões ambiental, social e econômica, lida com

Uma empresa Verde, por dentro e por fora
contradições e maximiza sinergias), e Não Deixar Ninguém para Trás (os ODS beneficiam todas as pessoas em todos os lugares).

12.4. Dezesete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



A partir dos 17 objetivos foi construída a agenda para 2030.

- 1) Erradicação da pobreza - acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares; <http://www.agenda2030.com.br/ods/1/>
- 2) Fome zero e agricultura sustentável - acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável; <http://www.agenda2030.com.br/ods/2/>
- 3) Saúde e bem estar - assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; <http://www.agenda2030.com.br/ods/3/>
- 4) Educação e Qualidade - assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos; <http://www.agenda2030.com.br/ods/4/>
- 5) Igualdade de gênero - alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; [agenda2030.com.br/sobre/](http://www.agenda2030.com.br/sobre/)

- 6) Água potável e saneamento - **assegurar a disponibilidade e a gestão sustentável da água e saneamento para todos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/6/>
- 7) Energia acessível e limpa - **assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/7/>
- 8) Trabalho decente e crescimento econômico - **promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>
- 9) Indústria inovação e infraestrutura - **construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/9/>
- 10) Redução das desigualdades - **reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/10/>
- 11) Consumo e produção responsáveis - **assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/11/>
- 12) Cidades e comunidades sustentáveis - **tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/12/>
- 13) Ação contra mudança global do clima - **tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/13/>
- 14) Vida na água - **conservar e promover o uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/14/>
- 15) Vida terrestre - **proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/15/>
- 16) Paz, justiça e instituições eficazes - **promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir**

Uma empresa Verde, por dentro e por fora
instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;
<http://www.agenda2030.com.br/ods/16/>

17) Parcerias e meios de implementação - **fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.**
<http://www.agenda2030.com.br/ods/17/>

13. Quem pode participar?

Empresas, organizações da sociedade civil, associações empresariais, organizações trabalhistas, instituições acadêmicas e cidades, todos são convidados a se juntar a esta nova agenda.

14. Porque participar?

O Pacto ajuda as empresas a se comprometer, avaliar, definir, implementar, medir e comunicar sua estratégia de sustentabilidade, independentemente de tamanho, complexidade ou localização.

14.1. Qual compromisso assumimos?

Quando você se junta ao Pacto Global da ONU, você está tomando um passo importante e público para transformar nosso mundo através de negócios com princípios. A participação faz uma declaração sobre seus valores e beneficia a sociedade e o sucesso a longo prazo da sua empresa.

14.2. Quais os benefícios?

- A adoção de um quadro de políticas estabelecidas e reconhecidas mundialmente para o desenvolvimento, a execução e a divulgação de políticas e práticas ambientais, sociais e públicas;
- Uma plataforma para compartilhar e trocar as melhores práticas para avançar em soluções e estratégias de desafios comuns;
- A oportunidade de criar soluções de Sustentabilidade avançada em parceria com uma variedade de stakeholders, incluindo governos, sociedade civil,

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

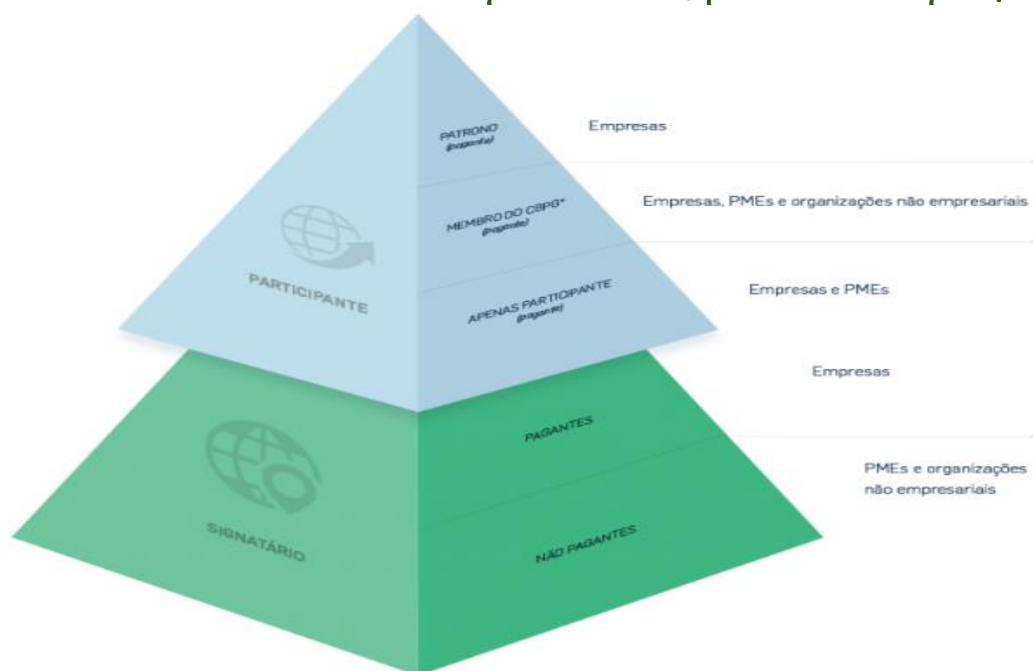
trabalhadores, agências e programas do Sistema ONU e outros interessados não relacionados a negócios;

- A oportunidade de conectar unidades de negócios e suas redes de subsidiários por meio da cadeia de valor com a rede de países do Pacto Global da ONU ao redor do mundo – muitos destes em mercados emergentes e em desenvolvimento;
- Acesso ao vasto conhecimento e experiência das Nações Unidas sobre assuntos de Sustentabilidade e Desenvolvimento;
- Utilização das ferramentas e recursos de gestão do Pacto Global das Nações Unidas, assim como a oportunidade de participar de grupos de trabalho nas áreas relacionadas aos 10 Princípios do Pacto.

15. Adesão ao Pacto Global: nível de Engajamento

Com a nova proposta de valor do Pacto Global da ONU, empresas devem escolher seu nível de engajamento: **signatária ou participante**. Além disso, na Rede Brasil, as empresas que integram a iniciativa podem ser ainda mais atuantes se forem patronos ou membros do Comitê Brasileiro do Pacto Global (CBPG). A proposta está em sintonia com a missão da Rede Brasil do Pacto Global, que visa promover o desenvolvimento sustentável e mobilizar o setor privado para o alcance da agenda 2030.

Com a nova proposta, as contrapartidas oferecidas variam de acordo com o engajamento escolhido, assim como o valor da contribuição anual – que passa a ser obrigatória para empresas que faturam acima de US\$ 50 milhões por ano. Organizações não empresárias terão as mesmas contrapartidas de signatários e não terão contribuição financeira, a não ser que façam parte do CBPG.



15.1.2. Empresas

Faturam acima de US\$ 50 milhões anuais, passam a ter uma contribuição financeira obrigatória. Podem integrar o CBPG ou serem patronos.

15.1.3. PMEs

Pequenas e médias empresas que faturam abaixo de US\$ 50 milhões anuais. Podem ser signatárias (não pagantes) ou participantes (pagantes). Podem integrar o CBPG.

15.1.4. Organizações não empresariais

Trabalham para o desenvolvimento do setor privado, como associações, academias e ONGs. São signatárias não pagantes, exceto quando fazem parte do CBPG (tornam-se pagantes).

15.1.5. CBPG

Empresa, PME ou organização não empresarial membro do CBPG, cuja missão é promover a adoção e incorporação dos Dez Princípios do Pacto Global e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

15.1.6 Patrono (nova categoria)

Empresa líder e porta-voz em temas específicos ou da iniciativa como um todo. Deve ser membro do CBPG.

16. Como Aderir ao Pacto Global

Para aderir ao pacto global cumprindo-se todos os requisitos propostos, é necessário seguir quatro passos:

1. Preencha a carta modelo de acordo com seu perfil: Organizações COM atividade empresarial ou Organizações SEM atividade empresarial;
2. Preenchimento e assinatura da carta pelo principal executivo da organização;
3. Preenchimento do formulário de adesão ao pacto e anexar a carta assinada, nesse momento é imprescindível a escolha do nível de engajamento: signatária ou participante.;
4. Preenchimento e postagem do formulário no portal.



17. Exigências para Adesão ao Pacto Global

Após aderir ao pacto global, a empresa precisará cumprir com algumas "obrigações".

17.1 Comunicação de Progresso (COP)

Todos os participantes com atividades empresariais devem publicar sua Comunicação de Progresso (COP) no site internacional do Pacto Global e compartilhar o documento junto a suas partes interessadas (por exemplo, investidores, consumidores, sociedade civil, governos, etc.).

17.2. O COP é uma exigência do Pacto Global porque:

- É uma ferramenta de transparência e prestação de contas;
- Promove uma contínua melhoria do desempenho da empresa;
- Permite o resguardo à integridade do Pacto Global das Nações Unidas; e
- Serve como apoio na construção de um banco de práticas empresariais de sustentabilidade para facilitar o diálogo e a aprendizagem sobre o tema.

17.3. Níveis e Classificação

O programa de diferenciação do Pacto Global classifica as empresas signatárias em diferentes níveis, de acordo com o progresso alcançado na implementação dos 10 Princípios. São eles:

- Nível Aprendiz (*Learner*): para empresas cujos COPs não atendem aos três requisitos mínimos do COP. Este status será concedido por um período de 12 meses a partir da data de publicação do COP.
- Nível Ativo (*GC Active Level*): para empresas que atendem a todos os três requisitos mínimos do COP. Neste nível, o objetivo do programa é encorajar a implementação dos 10 Princípios e a adoção de padrões de atuação e transparência.
- Nível Avançado (*GC Advanced Level*): para empresas que atendem aos três requisitos mínimos do COP e, além disso, se empenham para ser “*top performers*”, respondendo a 24 questões específicas relacionadas aos quatro grandes temas do Pacto Global. Adicionalmente, espera-se que empresas deste

Uma empresa Verde, por dentro e por fora

nível também reportem suas ações seguindo o modelo de boas práticas de governança e gestão como o Blueprint for Corporate Sustainability Leadership e o UN Global Compact Management Model.

17.4. Requisitos do COP

Todos os participantes com atividade comercial são obrigados a comunicar anualmente os progressos realizados para as partes interessadas. Enquanto o formato geral é flexível, cada COP deve conter os seguintes três requisitos:

a) A declaração do presidente ou diretor geral expressando apoio ao Pacto Global e renovando o compromisso contínuo do participante com a iniciativa e seus princípios;

b) Uma descrição de ações que a empresa tem desenvolvido para implementar os princípios do Pacto Global em cada uma das quatro áreas temáticas (direitos humanos, direitos do trabalho, meio ambiente e anticorrupção);

Nota: Quando um COP não aborda uma ou mais das quatro áreas temáticas, recomenda-se fornecer uma explicação. Exemplo: Uma empresa pequena e familiar que não tenha ações relacionadas a direitos do trabalho pode justificar os motivos da não priorização do tema.

c) Mensuração de resultados (ou seja, grau em que as metas / indicadores de desempenho foram atendidos, ou outras medidas de resultados qualitativas ou quantitativas).

17.5. Consequências do não envio do COP

A empresa que não enviar o COP dentro do prazo ficará com o status de “Não comunicante” (*non communicating*) por um ano. Se o COP não for enviado nesse tempo, a empresa será automaticamente expulsa do Pacto Global.

17.6. Alteração nos prazos do COP

Empresas podem ajustar seus prazos de submissão do COP solicitando um período de carência (*Grace Period*) no site do Pacto Global. Será concedido um prazo de carência de 90 dias a partir da data limite de submissão do COP.

18. Histórico das Revisões

Tabela 3 – Histórico das Revisões		
DATA	Nº	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO

Documento Aprovado na 7ª Reunião Ordinária da Diretoria Executiva, de 30/07/2020.	
<hr/> <p style="text-align: center;">Diretor – Presidente</p>	
<hr/> <p style="text-align: center;">Núcleo de Sustentabilidade</p>	
<hr/> <p style="text-align: center;">Núcleo de Sustentabilidade</p>	