

GUIA DO QUESTIONÁRIO

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO

Versão do Documento: março 2024



United Nations
Global Compact

TABELA DE CONTEÚDOS

Prefácio	3
Introdução: A Comunicação de Progresso	4
Introdução: Interoperabilidade dos Relatórios de Sustentabilidade Corporativa	5
Sobre o Questionário	6
Estrutura do questionário	6
As questões	7
Guia para a Comunicação de Progresso	8
Seção 1 do Questionário: Governança	9
Seção 2 do Questionário: Direitos Humanos	18
<i>Recursos adicionais em Direitos Humanos</i>	24
Seção 3 do Questionário: Trabalho	26
<i>Recursos adicionais em Trabalho</i>	37
Seção 4 do Questionário: Meio Ambiente	39
<i>Recursos adicionais em Meio Ambiente</i>	59
Seção 5 do Questionário: Anticorrupção	61
<i>Recursos adicionais em Anticorrupção</i>	68
Mapeamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis	69
Compilação de dados da CoP	78
Glossário	79
Agradecimentos	94

PREFÁCIO

À medida que nos empenhamos por um futuro sustentável, transparência corporativa e um reporte objetivo se tornaram de extrema importância para a promoção dos Dez Princípios, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis, e do Acordo Climático de Paris. Agora, mais do que nunca, precisamos juntar nossas ambições com mecanismos de responsabilização para formar a base da mudança.

A Comunicação de Progresso auxilia nos processos de tomada de decisões e ajuda empresas a medir seu progresso de forma padronizada, facilitando o reconhecimento, transparência e comparabilidade das ações corporativas à medida que os participantes trabalham para implementar os Dez Princípios do Pacto Global da ONU. As perguntas foram elaboradas para indicar áreas de aprimoramento, mostrar iniciativas bem-sucedidas e inspirar ações futuras; a plataforma de dados complementar permitirá que os participantes acompanhem seu progresso ao longo do tempo e façam comparações com empresas semelhantes.

Este guia visa a apoiar nossos participantes empresariais a responder ao questionário e, ao mesmo tempo, incentivar maior aprendizado e progresso. O questionário foi elaborado para chegar ao cerne dos problemas e soluções diante de nós. Essas perguntas abordam 1) as estruturas, políticas e processos de governança que devem ser implementados a fim de criar uma mudança transformadora nas questões sociais e ambientais, e 2) os resultados tangíveis monitorados através de métricas quantitativas. Quando possível, as perguntas se alinham às estruturas relevantes de relatórios de sustentabilidade existentes e com as principais orientações da ONU, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

A Comunicação sobre o Progresso foi desenvolvida com a contribuição de mais de 70 organizações: entidades da ONU, empresas participantes, governos, investidores e a sociedade civil. Somos gratos a todos que contribuíram para esse esforço revolucionário.

Por contar anualmente com o informe de dezenas de milhares de empresas de forma consistente e transparente, a Comunicação sobre o Progresso do Pacto Global da ONU tem um potencial ilimitado para aumentar a ambição corporativa quanto à sustentabilidade e unir de fato as empresas para um mundo melhor.

**Atenciosamente,
Sanda Ojiambo**

*CEO e Diretora Executiva do Pacto Global da ONU
Assistente Secretária-Geral*



INTRODUÇÃO: A COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO

A Comunicação de Progresso é o principal mecanismo para as empresas participantes demonstrarem o progresso realizado em relação aos Dez Princípios do Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS). Para alguns participantes, a CoP serve como principal documento sobre o progresso de sustentabilidade e o primeiro passo na identificação de suas operações. Para empresas mais avançadas no tema, muitas das quais já são sujeitas a relatórios obrigatórios mais rigorosos, a CoP é um jeito fácil de melhor entender e traçar o progresso ao longo do tempo, comparando com outros competidores do mundo todo.

Independente do tamanho, localização ou maturidade da empresa, os dados da CoP fornecem insights globais do progresso dos participantes em relação aos Dez Princípios, oferecendo aos stakeholders um panorama das políticas e práticas das empresas participantes, e permitindo que empresas comparem esforços entre si ao longo do tempo. Talvez o mais importante seja que os dados da CoP informam ao Pacto Global da ONU sobre o oferecimento de iniciativas voltadas para aqueles assuntos que as empresas mais precisam de apoio²

A Comunicação de Progresso exige a submissão de uma Declaração do CEO expressando apoio continuado ao Pacto Global da ONU, assim como o preenchimento de um questionário digital sobre ações corporativas voltadas aos Dez Princípios e aos ODS (veja em [Communication on Progress Policy](#) para mais informações). Os dois elementos precisam ser realizados e submetidos na plataforma digital durante o período de submissão, 1 de abril até 31 de julho.

O questionário da Comunicação de Progresso avalia o progresso feito nas áreas de governança, direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Esse questionário padronizado permite aos participantes:

- Medir e demonstrar o progresso relacionado aos Dez Princípios de forma consistente e harmonizada;

- Construir credibilidade e valor de marca ao mostrar seu comprometimento com sustentabilidade corporativa, os Dez Princípios, e os ODS;

- Receber insights, aprender, e melhorar continuamente o desempenho em sustentabilidade a partir da identificação de lacunas para melhorias; e

- Comparar o progresso com os pares mediante acesso a uma das maiores fontes de dados gratuitos e públicos sobre sustentabilidade corporativa

Este guia foi desenhado para ajudar participantes do Pacto Global a completarem o questionário da Comunicação de Progresso. Na [página 75](#), há uma lista de informações sobre a compilação de dados da CoP, que determinam os tipos de informações necessárias para o preenchimento do questionário. Empresas participantes poderão achar útil revisar e/ou compilar essas informações antes de iniciar a Comunicação sobre o Progresso. O Guia também inclui a lógica por trás de cada pergunta, a metodologia de cálculo – quando aplicável, e os índices que vinculam cada pergunta às estruturas de relatórios globais relevantes (a Iniciativa de Reporte Global, GRI, por exemplo), aos Dez Princípios do Pacto Global da ONU e às metas dos ODS. Além disso, ele contém recursos relevantes que as empresas podem consultar para saber mais sobre os tópicos abordados em cada pergunta, bem como um extenso glossário de termos mencionados em todo o questionário. Esta orientação técnica constitui um documento de trabalho que será revisado e atualizado regularmente.

¹ [Our Mission](#) | UN Global Compact

² [Why Join](#) | UN Global Compact

INTEROPERABILIDADE DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

O ramo de sustentabilidade corporativa está em rápida expansão, e o Pacto Global da ONU almeja apoiar seus participantes no entendimento e aplicação de um processo para atingir resultados abrangentes e exitosos.

O cerne do reporte em sustentabilidade corporativa é a intenção de avaliar de forma transparente o progresso da empresa, a fim de direcionar esforços e recursos para melhorar as operações em benefício da sociedade, do meio ambiente e da longevidade e rentabilidade da empresa. Para apoiar empresas a atingir isso, organizações como o Pacto Global da ONU, GRI, IMP, IFRS e EFRAG estão fazendo grandes esforços para aumentar a interoperabilidade de panoramas internacionais e de recursos para simplificar o reporte em sustentabilidade corporativa e impulsionar o progresso. O questionário baseia-se em estruturas de reporte relacionadas e deverá servir como uma ferramenta preparatória útil para empresas obrigadas a realizar reportes mais rigorosos.

Convidamos você a explorar os seguintes recursos para auxiliá-lo na navegação do mundo completo, mas crucial, de reporte em sustentabilidade.

UN Global Compact CoP - ESRS Mapping Tool (*publicação pendente*) ilustra o alinhamento entre os padrões europeus e o questionário da CoP, permitindo aos participantes transferir suas respostas e explorar terminologias e temas relacionados entre os relatórios.

Impact Management Platform (IMP) System Map fornece uma visão de alto nível dos recursos internacionais disponíveis para empresas, investidores e instituições financeiras gerenciarem seus impactos de sustentabilidade e compreenderem a relação de tais recursos

Global Reporting Initiative (GRI) Carrots and Sticks Tool é uma base de dados online e um repositório de documentos de políticas públicas voluntárias e obrigatórias que moldam a sustentabilidade corporativa e o impacto ESG, que pode ajudar as empresas a entenderem os requisitos regionais de reporte.

GRI-ESRS Interoperability Index (*a ser finalizado em 2024*) determina como as declarações do GRI se relacionam com os pontos do ESRS, enfatizando o alto nível de comunalidade alcançado.

Forward Faster

Para alcançar os ODS até 2030, o Pacto Global da ONU lançou a iniciativa Forward Faster, uma plataforma global para ações corporativas ambiciosas. Através do Forward Faster, as empresas estabelecem metas em alguma das cinco áreas: Igualdade de Gênero, Ação Climática, Salário Digno, Resiliência Hídrica e Finanças & Investimento.

A iniciativa Forward Faster almeja aumentar a responsabilização e transparência ao fazerem as empresas declararem publicamente seus compromissos e destacarem as ações que serão tomadas para atingir as metas.

Começando em 2025, empresas participantes vão reportar anualmente ao Pacto Global pela plataforma digital, para além da CoP, questões descritas no [Action Guides](#). Empresas comprometidas com o Forward Faster to Climate Target 1 precisarão reportar pelo Science-Based Target initiative (SBTi).

CEO Water Mandate

O CEO Water Mandate é uma iniciativa especial estabelecida em 2007 pelo Secretário Geral da ONU e pelo Pacto Global em parceria com o Pacific Institute para promover a gestão corporativa da água em todo o mundo. O Mandate oferece um fórum potente para que as empresas compartilhem boas práticas e criem parcerias para enfrentar os desafios urgentes da água relacionados com a escassez, a qualidade, a governança e o acesso à água e ao saneamento.

Parceiros do CEO Water Mandate são solicitados a relatar informações suplementares específicas sobre a água. As empresas podem encontrar mais informações sobre o CEO Water Mandate e preencher os requisitos de relatórios conforme necessário na página do CEO Water Mandate.

¹ [Our Mission](#) | UN Global Compact

² [Why Join](#) | UN Global Compact

SOBRE O QUESTIONÁRIO

Estrutura do Questionário

A Comunicação sobre o Progresso evoluiu para atender à crescente demanda das partes interessadas do Pacto Global da ONU por relatórios de sustentabilidade corporativa consistentes e confiáveis. O relatório passou a ser um questionário a fim de fornecer dados mais quantificáveis e comparáveis, permitindo que as empresas monitorem facilmente seu progresso e comparem o desempenho com seus pares. Cada pergunta se alinha às principais estruturas de reportes globais, tais como o Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), a Iniciativa de Reporte Global (GRI), o Projeto de Divulgação de Carbono (CDP), e os Padrões Internacionais de Contabilidade e Reporte (ISAR), para facilitar uma robusta divulgação, sem ampliar o cenário já sobrecarregado de relatórios de sustentabilidade. Além disso, as perguntas se alinham aos Princípios Norteadores da ONU sobre Negócios e DH (UNGPs).

O questionário está organizado em cinco seções. A primeira seção, Governança, aborda um panorama geral da estrutura de governança em sustentabilidade corporativa das empresas. As outras quatro seções - Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente, e Anticorrupção - são compostas por perguntas sobre o desempenho corporativo com mais detalhes e relacionado aos Dez Princípios do Pacto Global.

Em cada seção do questionário, as perguntas estão agrupadas em diferentes categorias que geralmente abordam:

- os processos e políticas que reflitam o comprometimento das empresas no avanço de tópicos de sustentabilidade conectados aos Dez Princípios,
- os esforços feitos para prevenir impactos sociais e ambientais negativos nesses tópicos,
- indicadores de performance,
- e os mecanismos de resposta, remediação, e reporte usados para abordar queixas e refletir sobre as lições aprendidas.

Duas seções – Direitos Humanos e Meio Ambiente – contêm nuances adicionais. A seção de Direitos Humanos oferece às empresas a oportunidade de selecionar tópicos relevantes para divulgação. As perguntas seguintes somente abordarão as questões de direitos humanos importantes para a empresa. Da mesma forma, a seção sobre Meio Ambiente inclui perguntas sobre temas específicos (ex.: sobre água e biodiversidade), que devem ser apenas respondidas por participantes que considerem esses tópicos relevantes. Em alguns casos, uma empresa pode ter que responder a uma pergunta que ela considere irrelevante ao selecionar “Não se aplica” e em seguida fornecer explicação adicional.

As perguntas podem ser classificadas em uma das seguintes categorias: Materialidade, Compromisso, Prevenção, Desempenho, e Remediação e Relatório. A Tabela 1 apresenta uma visão geral da estrutura do questionário e a categorização das perguntas dentro dele.

Tabela 1. Panorama da Estrutura do Questionário

	Materialidade	Compromisso	Prevenção	Desempenho	Remediação e Relatório
Governança	N/A	G1-G5	G6-G8	G10, G11	G9, G12, G13
Direitos Humanos	HR1	HR2	HR3-HR6	N/A	HR7-HR8
Trabalho	HR1	L1- L1.2	L2-L5	L6-L10	L11-L12
Meio Ambiente	E12	E1- E1.1	E2-E5	E6-E11, E13-E21 (tópicos selecionados)	E22
Anticorrupção		AC1- AC2	AC3-AC4	AC5	AC6-AC8

Note: G = Governança, HR = Direitos Humanos, L = Trabalho, E = Meio Ambiente, AC = Anticorrupção. Por exemplo, a primeira questão de Governança é classificada como G1.

As Perguntas

Cada pergunta neste questionário é importante. Elas abordam questões de governança, direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção pertinentes às empresas participantes, independentemente do seu tamanho, setor ou região geográfica.

De fato, todas as empresas conseguem responder a cada pergunta, pois não são excessivamente complexas e os dados necessário para respondê-las em regra estarão disponíveis para aquelas empresas que já estiveram utilizando padrões de reportes de sustentabilidade globais estabelecidos e/ou que estiverem produzindo relatórios de sustentabilidade.

As métricas são objetivas e não precisam de interpretação adicional. As empresas poderão comprovar suas respostas fornecidas com base em avaliações concretas.

Os tópicos do questionário refletem práticas de sustentabilidade viáveis que as empresas devem considerar implementar para melhorar o desempenho.

O questionário contém opções padronizadas e métricas claramente definidas, que geram dados comparáveis que os participantes podem usar para aferir seu próprio progresso em relação a outras instituições.

Embora a maioria das perguntas esteja estruturada em uma matriz de múltipla escolha, o questionário também conta com perguntas em formatos quantitativos e dissertativos. As perguntas base foram pensadas para posicionar as respostas de menor desempenho à esquerda, progredindo com as respostas de melhor desempenho à direita. Esse enquadramento permite que os participantes visualizem seu nível atual de desempenho e, ao mesmo tempo, orientem melhorias futuras. Isso também possibilita que as empresas considerem e comparem as diferentes ações realizadas em relação aos temas de sustentabilidade.

Cada pergunta tem uma caixa de texto com a expressão “Forneça informações adicionais” para que os participantes ofereçam um contexto às respostas selecionadas. Na maioria das perguntas, essa caixa de texto é opcional. Se uma pergunta não se aplicar ou não fizer sentido para uma empresa devido ao seu tamanho, setor ou circunstância especial, a opção “Não aplicável” será apresentada. Caso a empresa selecione “Não aplicável”, escrever uma breve explicação na caixa de texto será obrigatório.

Em alguns casos, os participantes podem receber perguntas de acompanhamento com base em seu setor de atuação ou nas respostas selecionadas. As perguntas de acompanhamento permitem uma compreensão mais aprofundada acerca do progresso feito em relação aos Dez Princípios.

O Guia

Cada uma das seguintes seções neste documento contém os detalhes necessários para responder a cada pergunta na Comunicação de Progresso, apresentadas como uma tabela:

A primeira coluna, Pergunta, contém o número e o assunto da pergunta no questionário da Comunicação de Progresso.

A segunda coluna, Orientações sobre Motivo e Cálculo, contém detalhes sobre cada pergunta. Ela explica por que cada questão está sendo feita, por que o tópico abordado é pertinente para promover a sustentabilidade corporativa e/ou como a pergunta deve ser interpretada. Se a pergunta for quantitativa, haverá orientações sobre como realizar os devidos cálculos. O Pacto Global da ONU utiliza metodologias de cálculo e fundamentação amplamente reconhecidas, produzidas por estruturas de relatórios externos e definidores de padrões.

A terceira coluna, Padrões de Reporte Relacionados, fornece um hiperlink para os padrões de Reportes de sustentabilidade existentes, sempre que possível. Isso é útil para as empresas que já divulgam segundo o padrão relacionado porque elas terão as informações disponíveis para responder ao questionário. Em alguns casos, o padrão relacionado fornece diretrizes adicionais para responder à pergunta.

As duas últimas colunas de cada tabela, Mapeamento dos Dez Princípios do Pacto Global da ONU e Mapeamento das Metas dos ODS, mapeiam cada uma das perguntas conforme o Princípio pertinente do Pacto Global da ONU e as metas dos ODS. Além disso, é fornecido um índice, no final do guia, para permitir referências cruzadas entre as perguntas da Comunicação sobre o Progresso e as metas mais relevantes dos ODS.

Para obter assistência adicional, os usuários podem encontrar definições de termos-chave na seção Glossário, localizada no final deste Guia.

GUIA PARA A COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO

Perguntas da Plataforma Digital

Ao completar a CoP pela plataforma digital, participantes serão apresentados com duas perguntas: R2, relacionada ao período coberto pela CoP, e R3, relacionada ao escopo das operações cobertas pela CoP. Enquanto a R3 é opcional, a R2 precisa ser respondida antes do questionário da CoP.

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
R2: Período de reporte	<p>É esperado que as empresas completem o questionário da CoP usando dados do mais recente e completo processo de coleta de dados. Os dados da CoP vão cobrir, idealmente, o período de 12 meses anteriores ao período de submissão da CoP (por exemplo, para a CoP 2024, a empresa poderia usar os dados de julho de 2022 até julho 2023; janeiro de 2023 até dezembro de 2023; ou abril de 2023 até março de 2024). Empresas serão requisitadas a indicar o período coberto pelos dados de sua CoP no começo da plataforma digital, e deverão ser consistentes ao longo dos anos em termos de período coberto para que se tenha uma melhor comparabilidade temporal.</p> <p>Caso alguns dados não estejam disponíveis dentro do prazo estabelecido nessa pergunta, as empresas devem especificar a data em que esses dados foram coletados no espaço fornecido para informações adicionais, no final de cada pergunta.</p>			
(Opcional) R3: Escopo do reporte	<p>Essa pergunta opcional demanda que as empresas esclareçam o escopo do reporte coberto pela CoP, por exemplo, o escritório corporativo, investimentos, subsidiárias. Embora caiba às empresas decidir a extensão da cobertura fornecida pela sua CoP, as empresas devem esforçar-se para completar a CoP da forma que represente com mais precisão as suas atividades e impactos.</p> <p>Para as CoPs feitas em grupo ou por uma empresa matriz, a empresa relatora pode escolher por consolidar as informações de suas subsidiárias, ou não.</p> <p>Entendendo que em um questionário padronizado nem sempre a consolidação de informações pode fazer sentido para cada questão ou que algumas empresas podem não ter dados consolidados para todas as questões, proporcionamos flexibilidade à empresa matriz para escolher sua abordagem e utilizar esta questão e/ou o espaço fornecido para obter informações adicionais no final de perguntas específicas para divulgar sua abordagem, conforme acharem adequado.</p> <p>Da mesma forma, as instituições financeiras podem querer esclarecer o escopo das suas CoPs, e quais das suas operações ou investimentos, se existirem, estão incluídos nas respostas da CoP. Não se espera que as consultorias relatem seus conselhos aos clientes, mas também podem encontrar valor em oferecer detalhes adicionais em resposta a esta pergunta.</p>	GRI 2-2 Standard		

Seção 1 do Questionário: Governança

Governança refere-se aos sistemas e processos que existem para facilitar a estratégia e as operações eficazes de uma entidade. Boa governança inclui compliance jurídica e também permite prestação de contas, integridade, inclusão e transparência, sendo que todos esses elementos são necessários para qualquer abordagem organizacional estruturada quanto à sustentabilidade. Considerando a importância e a natureza transversal da governança, as perguntas nesta seção abarcam as outras quatro seções: Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
G1: Envolvimento do Conselho/ Gerência Sênior	<p>As partes interessadas, incluindo investidores, governos, a sociedade civil e outros usuários de divulgações de sustentabilidade, têm interesse em entender o papel que o conselho de administração da organização desempenha na supervisão de questões relacionadas à sustentabilidade, bem como o papel da administração na avaliação e gerenciamento dessas questões. Essas informações servem para avaliar se as questões relacionadas à sustentabilidade recebem a devida atenção da diretoria e da gerência.</p> <p>Fonte: Adaptado de International Sustainability Standards Board (ISSB), IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information</p> <p>Para aumentar a responsabilidade, é importante que o conselho/órgão máximo de governança aprove/assine as metas de sustentabilidade e que observe/direcione/supervisione as práticas de relatórios de ESG. Uma declaração anual pode ter diversas formas diferentes como um relatório, uma webpage, ou uma anual comunicação. Muitas vezes, é incluído no relatório integrado anual de uma empresa ou em outra publicação separada com foco na sustentabilidade que está disponível publicamente, assinada pelos executivos da empresa e transmite metas e atualizações de progresso relacionadas à jornada de sustentabilidade corporativa de uma empresa. Uma empresa também pode fornecer uma breve declaração anual apoiada por políticas acessíveis e atualizadas sobre temas como corrupção, meio ambiente, direitos humanos, etc. A necessidade de declaração do CEO da Comunicação de Progresso não conta para esse requisito.</p>	<p>GRI Disclosures 2-12, 2-14, 2-22 (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 7</p>	<p>5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
G2: Compromisso publicamente declarado	<p>“Realizar a mudança começa com a liderança da empresa. É necessário um compromisso público feito pelo CEO da empresa, com o apoio do Conselho de Administração, para participar do Pacto Global. A liderança deve enviar um sinal forte por toda a organização de que a sustentabilidade tem importância e de que todas as responsabilidades são relevantes”. Fonte: UN Global Compact, Guide to Corporate Sustainability</p> <p>Compromisso, neste contexto, refere-se a declarações publicamente disponíveis acerca das responsabilidades, compromissos ou expectativas que ajudem a identificar e gerenciar riscos e oportunidades; promover serviços, produtos e investimentos; mitigar impactos negativos; e/ou estruturar respostas para incidentes, mediante a estipulação de processos para tratar disso.</p> <p>Embora o(s) compromisso(s) público(s) assumido(s) pelas empresas participantes deva(m), idealmente, fazer referência aos Dez Princípios do Pacto Global da ONU, ele(s) deve(m) ser divulgado(s) por meio de outros canais além da Comunicação sobre o Progresso, como no site da empresa, em outros relatórios de sustentabilidade ou mediante entrevista pública feita às lideranças da empresa.</p> <p>As empresas devem selecionar “Não, mas planejamos fazê-lo nos próximos dois anos”, se determinado tópico tiver sido apontado como sendo uma área problemática importante a ser abordada preferencialmente em um futuro próximo. Se uma empresa tiver compromisso declarado publicamente que atinja além de operações e fornecedores, ela deverá escolher “Sim, com foco em nossas próprias operações e na cadeia de valor”. Observe que essa opção não é necessariamente abrangente e as organizações não precisam englobar ativamente todos os relacionamentos comerciais em sua cadeia de valor para se optar por ela (ex.: se um participante envolver 20% dos fornecedores e alguns consumidores, essa opção poderá ser selecionada). As empresas são incentivadas a especificar brevemente quais relações comerciais na cadeia de valor são abordadas no espaço fornecido para maiores informações.</p> <p>Se a empresa já tiver um compromisso declarado publicamente, um link ou documento comprobatório deverá ser fornecido ou, em caso negativo, será preciso dar informação adicional a esse respeito.</p>	<p>GRI Disclosure 2-23 (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>
G3: Código de Conduta	<p>Um código de conduta é um compromisso com altos padrões de conduta ética e pode envolver um ou mais documentos que esclarecem os valores da empresa e inspiram e orientam o comportamento ético de gerentes e funcionários. Ele estabelece os princípios que regulam os comportamentos individuais e define padrões acima do nível mínimo de “conformidade com a lei”. Exemplos: prevenção e divulgação de possíveis conflitos de interesse, atividades externas e comunicação de incidentes. A demonstração de um “esforço de boa-fé” para evitar atos ilegais pode reduzir os riscos financeiros associados a multas governamentais por má conduta ética.</p> <p>Fonte: Adaptado de NASDAQ, ESG Reporting Guide 2.0</p> <p>Cada tópico de sustentabilidade listado na pergunta G3 deve ser abordado especificamente no(s) código(s) de conduta da empresa. As empresas devem selecionar “Não, mas planejamos fazê-lo nos próximos dois anos” se um tópico tiver sido apontado como sendo uma área problemática importante para ser abordada preferencialmente em um futuro próximo. Se uma empresa tiver um código de conduta que não for dirigido apenas a funcionários e fornecedores, ela deverá escolher “Sim, com foco em nossas próprias operações e na cadeia de valor”. Observe que essa opção não é necessariamente abrangente e as organizações não precisam abordar ativamente todos os relacionamentos comerciais em sua cadeia de valor para fazer essa seleção.</p>	<p>NASDAQ G6.1 GRI Disclosure 2-23 (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
G4: Pessoa ou grupo responsável	<p>Ao responsabilizar pessoas ou grupos de pessoas por cada tópico, a empresa cria mecanismos de prestação de contas para implementar políticas ambientais e sociais; executar iniciativas e avaliar e gerenciar os riscos; assim como para lidar com impactos negativos.</p> <p>Exemplos de nomeações incluem CEO, "Diretor de Compliance de Direitos Humanos", "Diretor de Integridade", "Diretor de Sustentabilidade", "Conselheiro Executivo de Relações Trabalhistas" e "Consultor contra suborno e Corrupção".</p>	GRI Disclosure 2-13 (2021)	Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G5: Estrutura Formal	<p>Essas estruturas formais possibilitam que as empresas abordem questões sociais e ambientais através da oferta de canais e processos de comunicação para envolvimento bem estabelecidos, já reconhecendo que as "pequenas e médias empresas podem envolver menos capacidade e processos, além de ter estruturas de gestão mais informais que as grandes empresas; suas respectivas políticas e processos assumem formas diferentes". Fonte: UN Guiding Princípios on Business and Human Rights</p> <p>Exemplos de estruturas formais incluem comitês de sustentabilidade da gerência, comitês de partes interessadas e comitês de sustentabilidade da diretoria. As empresas podem ter uma ou mais estruturas desse tipo Fonte: Adaptado de International Finance Corporation (IFC)</p> <p>Para algumas empresas, como as PMEs ou aquelas em estágios iniciais de maturidade, pode ser apropriado que o conselho de administração ou o mais alto executivo tenha a responsabilidade direta de garantir que as considerações de sustentabilidade sejam integradas à estratégia e à execução dos planos de negócios. As empresas que ainda não têm a capacidade de implementar estruturas formais devem selecionar "Nenhuma estrutura formal" e dar informações adicionais no espaço fornecido.</p>	GRI Disclosures 2-9, 2-13 (2021)	Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G6: Processos de avaliação de risco	<p>"À medida que a visibilidade dos impactos comerciais no planeta aumenta e as expectativas de responsabilidade corporativa se estendem ao longo da cadeia de valor, o risco comercial associado à falha em demonstrar uma boa compreensão e resposta aos impactos [sociais e] ambientais ganha amplitude." Fonte: WEF Common Metrics</p> <p>Na CoP, a "avaliação de riscos" se concentra em como as questões de sustentabilidade afetam uma empresa e abrange riscos ao negócio, incluindo: riscos financeiros, riscos operacionais, riscos de transição, riscos ambientais, riscos estratégicos, etc. Isso difere do processo de diligência prévia, pois este aborda potenciais e reais impactos negativos sobre as pessoas e o meio ambiente</p> <p>Esta pergunta busca entender quais processos estão em vigor para identificar riscos sociais, ambientais e de corrupção para uma empresa, com o objetivo final de orientá-la para que alcance um melhor desempenho. Se uma empresa tiver processos para avaliar riscos além de suas próprias operações e fornecedores, a opção "Sim, com foco em nossas próprias operações e na cadeia de valor" deverá ser selecionada. Observe que essa opção não é necessariamente abrangente e as organizações não precisam abordar ativamente todos os relacionamentos comerciais em sua cadeia de valor para fazer essa seleção. As empresas são incentivadas a especificar brevemente quais relações comerciais na cadeia de valor são abordadas no espaço fornecido.</p>	GRI Disclosure 205-1 (2016)	Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
G6.1: Detalhe da avaliação de risco	<p>Esta pergunta tem o objetivo de fornecer mais transparência sobre o monitoramento das relações comerciais que possam representar riscos particularmente significativo para o progresso de uma empresa em relação aos Dez Princípios. Certos relacionamentos, como com fornecedores que operam em áreas (geográficas, industriais etc) consideradas ou conhecidas por enfrentarem graves riscos aos direitos humanos ou estresse ambiental, podem exigir atenção especial para minimizar proativamente os impactos adversos. Embora potencialmente difíceis de abordar, essas áreas apresentam oportunidades para melhorar as operações ao longo da cadeia de valor.</p>		Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7
G7: Devida diligência	<p>“O objetivo da diligência prévia é, em primeiro lugar, evitar causar ou contribuir para impactos adversos nas pessoas, no meio ambiente e na sociedade, e buscar impedir impactos adversos diretamente relacionados a operações, produtos ou serviços através de relações comerciais. Quando o envolvimento em impactos adversos não puder ser evitado, a diligência prévia deve permitir que empresas o mitiguem, impeçam sua repetição e, quando pertinente, o corrijam”.</p> <p>“A prevenção e a mitigação efetivas dos impactos adversos também podem, por sua vez, ajudar a empresa a maximizar as contribuições positivas para a sociedade, melhorar o relacionamento com as partes interessadas e proteger sua reputação. A diligência prévia pode ajudar as empresas a criar mais valor ao identificar oportunidades de redução de custos; melhorar a compreensão dos mercados e das fontes estratégicas de suprimento; fortalecer a gestão dos riscos operacionais e comerciais específicos da empresa; diminuir a probabilidade de incidentes e diminuir a exposição a riscos sistêmicos. Uma empresa também pode realizar diligências prévias para ajudar-se a cumprir requisitos legais relativos a questões específicas, como leis trabalhistas, ambientais, de governança corporativa, criminais ou antissuborno locais.”</p> <p>Fonte: Adaptado de OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct</p> <p>“O processo de diligência prévia deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, a integração e a ação sobre as descobertas, o acompanhamento das respostas e a comunicação de como os impactos são tratados. A diligência prévia:</p> <ul style="list-style-type: none"> Deve abranger os impactos adversos sobre os direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais pode contribuir por meio de suas próprias atividades, ou que podem estar diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos graves sobre os direitos humanos e a natureza e o contexto de suas operações; Deve ser contínuo, reconhecendo que os riscos aos direitos humanos podem mudar com o tempo, à medida que as operações e o contexto operacional da empresa evoluem.” <p>Fonte: UN Guiding Princípios on Business and Human Rights</p>	<p>GRI Disclosures 2-12, 2-23-a-ii, 3-1, 3-3-d (2021)</p>	Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10	5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
G7.1: Detalhes da Devida Diligência	<p>A devida diligência é um subconjunto da avaliação de risco. Como tal, embora alguns aspectos da avaliação de riscos envolvam procedimentos que se enquadram no significado geralmente aceito do termo devida diligência, existem aspectos da avaliação de riscos que não são abrangidos pela devida diligência. Por exemplo, no caso da avaliação do risco de corrupção, a avaliação centra-se principalmente na vulnerabilidade dos processos da empresa a potenciais riscos de corrupção (uma fonte potencial de corrupção são os parceiros comerciais, mas existem muitas outras), enquanto a devida diligência se preocupa principalmente com riscos legais e de reputação decorrentes de relações comerciais. Portanto, os principais riscos de terceiros que não são abordados no processo de devida diligência poderiam ser identificados na avaliação de riscos, já que esta é mais abrangente.</p> <p>Esta pergunta tem o objetivo de fornecer mais transparência sobre o monitoramento das relações comerciais que possam representar riscos particularmente significativo para o progresso de uma empresa em relação aos Dez Princípios. Certos relacionamentos, como com fornecedores que operam em áreas (geográficas, industriais etc) consideradas ou conhecidas por enfrentarem graves riscos aos direitos humanos ou estresse ambiental, podem exigir atenção especial para minimizar proativamente os impactos adversos. Embora potencialmente difíceis de abordar, essas áreas apresentam oportunidades para melhorar as operações ao longo da cadeia de valor</p>	<p>GRI Disclosures 2-23-e, 3-1 (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>
G8: Levantando preocupações sobre a conduta da empresa	<p>“Mecanismos eficazes de denúncia de irregularidades (whistleblowing) são uma característica fundamental da boa governação e dos sistemas anticorrupção, além de refletirem uma cultura corporativa saudável. Eles podem ajudar a apoiar as empresas a mitigar os riscos associados a condutas antiéticas ou ilegais, que, se não forem contestadas, podem levar a falhas corporativas significativas e perda de valor... Abordar estas questões resulta num melhor desempenho e, conseqüentemente, em melhores retornos para os investidores institucionais e seus beneficiários; ao mesmo tempo que salvaguarda os bens públicos, como a confiança nas instituições, e ajuda a alcançar os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.” Fonte: UN Princípios for Responsible Investment (PRI)</p>	<p>Reporting Guidance on the 10th Princípio Against Anti-Corruption – B3; GRI Disclosure 2-26 (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 3 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>
G8.1: Levantando preocupações sobre a conduta da empresa - detalhes	<p>“Esta divulgação identifica os mecanismos (ex.: procedimentos de denúncia) que existem para receber informações sobre tópicos de ética e relatos de potenciais problemas, e os modos como esses mecanismos são gerenciados ou protegidos para incentivar orientações e denúncias robustas. Orientações éticas protegidas e mecanismos de reportes demonstram uma intenção autêntica pelo Conselho de Administração e a gerência de explicar e promover conduta ética e legal e impedir atitudes antiéticas ou ilegais. Esta divulgação foi escolhida por sua aplicabilidade universal e permite a comparação e avaliação do compromisso do Conselho de Administração em relação à fiscalização de atitudes éticas. Sem um mecanismo para que os funcionários e outros stakeholders importantes façam perguntas ou denunciem potenciais ou reais atitudes antiéticas ou ilegais, as empresas podem perder oportunidades de identificação e mitigação de problemas subjacentes. Empresas que incentivam seus stakeholders a fornecer feedback conseguem reagir mais rapidamente contra a má conduta, gerar confiança entre essas partes interessadas e evitar danos ao valor de longo prazo”. Fonte: WEF Common Metrics</p> <p>“Todos os funcionários” faz referência aos trabalhadores das próprias operações de uma empresa, desde os trabalhadores de linha até a diretoria. Para garantir que todos os funcionários estejam completamente informados sobre os procedimentos ao apresentar assuntos acerca da conduta da empresa, é imperativo que essas informações estejam disponíveis em todos os idiomas que os funcionários precisarem. Se a opção “Outro” for selecionada, escreva informações adicionais no espaço fornecido.</p>	<p>GRI Disclosure 2-26 (2021); WEF Common Metrics</p>	<p>Princípio 1 Princípio 3 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
G9: Lições	<p>“As empresas devem se esforçar especialmente para monitorar a eficácia de suas respostas aos impactos sobre indivíduos que pertençam a grupos ou populações que possam correr maior risco de vulnerabilidade ou marginalização. Esse acompanhamento deve ser integrado aos processos de relatórios internos relevantes. As empresas podem empregar ferramentas que já utilizam em relação a outras questões. Isso pode incluir contratos e análises de desempenho, bem como pesquisas e auditorias, usando dados desagregados por gênero, quando relevante. Os mecanismos de reclamação em nível operacional também podem fornecer um feedback importante sobre a eficácia do processo de diligência prévia da empresa.” Fonte: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>As empresas devem documentar os aprendizados para entender melhor se as políticas ambientais e de sustentabilidade estão sendo implementadas, se as medidas da empresa são eficazes, onde pode haver oportunidades de melhorar e buscar melhoria contínua. Isso pode incluir contratos, análises, pesquisas, auditorias, entre outros dados, quando relevantes.</p> <p>É importante utilizar as lições aprendidas para melhorar as práticas empresariais e a tomada de decisões para evitar ou mitigar impactos adversos. Idealmente, as lições aprendidas são utilizadas para melhorar as práticas empresariais e a tomada de decisões para evitar ou mitigar impactos adversos, tanto internos como externos. Aqui, os assuntos internos podem estar relacionados aos próprios processos de gestão de sustentabilidade da empresa, como processos internos de supervisão e controle, processos de coleta de dados, etc. Influenciar assuntos externos com base nas lições aprendidas envolveria aproveitar a influência ou a capacidade da empresa para mudar as práticas nas relações comerciais da empresa. Por exemplo, para abordar os impactos identificados, uma empresa pode exigir que os fornecedores relevantes desenvolvam políticas de direitos humanos e ajudem a fornecer formação ou capacitação sobre a questão.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-e (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
<p>G10: Remuneração executiva vinculada ao desempenho em sustentabilidade</p>	<p>Vincular o desempenho em termos de sustentabilidade à remuneração executiva pode: a) alinhar as empresas às expectativas sociais não relacionadas diretamente com o preço acionário, b) [estender] as preferências dos acionistas para além da criação de valor financeiro, e c) [redirecionar o foco da empresa] para seu objetivo — a forma em que beneficia a sociedade além dos benefícios aos acionistas. As medidas sobre sustentabilidade podem ser fortemente alinhadas a este propósito e compor a remuneração executiva a esse objetivo pode ser um próximo passo lógico. Fonte: Adaptado de Harvard Law School - Executive Pay and ESG Performance</p> <p>Os incentivos fornecidos aos membros do Conselho e altos executivos, e o modo como eles são estruturados, podem reforçar ou impedir significativamente a criação de valor de longo prazo. É importante notar que esta divulgação requer que a organização que faz o relatório exponha claramente de que forma sua abordagem à remuneração está relacionada com os objetivos econômicos, ambientais e sociais da organização. Se a remuneração for incompatível com os objetivos de longo prazo, incluindo-se a combinação de criação de valor comercial e social, isso pode enfraquecer a capacidade dos órgãos de governança de fornecer fiscalização eficaz. Esta divulgação é um importante indicador avançado da qualidade do Conselho de Administração, fornecendo informações detalhadas sobre os diversos mecanismos para remuneração e como eles são aplicados. Divulgar como os incentivos para os órgãos de administração estão alinhados ao valor de longo prazo serve como uma indicação útil da capacidade da organização de atingir esse valor e esses benefícios. Tal nível de divulgação fornece informações valiosas às partes interessadas externas para avaliar o alinhamento dos diversos aspectos de governança e promove maior transparência e confiança. Fonte: Adaptado de WEF Common Metrics</p> <p>A remuneração dos executivos refere-se ao salário, bônus e qualquer outra remuneração da alta administração. Não é necessário ter uma declaração pública disponível sobre esse tópico além da resposta a essa pergunta.</p> <p>Para algumas empresas, o salário do mais alto órgão de governança/executivos de nível sênior/CEO baseia-se num resultado geral do desempenho da empresa, que pode incluir considerações de sustentabilidade. Se o salário do CEO estiver relacionado ao desempenho em relação à sustentabilidade, explicitamente nas áreas de Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas, Meio Ambiente e/ou Anticorrupção, selecione 'Sim' para o tópico relevante e forneça detalhes adicionais na caixa de texto opcional, se desejar. Se a área de enfoque de sustentabilidade não contém nenhum dos tópicos mencionados acima, marque 'Não' ou 'Não, mas planejamos fazê-lo nos próximos dois anos'.</p>	<p>CDP W6.4 (2022); CDP F4.3a (2022); CDP C1.3a (2022); Nasdaq G3 2335; GRI Disclosure 2-19 (2021); WEF Common Metrics</p>	<p>Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>5.2, 5.5, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
<p>G11: Composição do Conselho</p>	<p>“As informações para calcular esse indicador costumam ser encontradas nos sistemas de informação de recursos humanos (registros de funcionários e informações sobre folha de pagamentos disponíveis em nível nacional ou local), que normalmente são gerenciadas pelos recursos humanos”.</p> <p>Fonte: GRI Disclosures 2-9 (2021), 405-1 (2016)</p> <p>Algumas dimensões desta pergunta não se aplicam a todas as empresas. As empresas, inclusive as PMEs, que não têm diretorias, devem marcar a opção “Não aplicável” e dar mais detalhes no espaço fornecido.</p> <p>Explicação de termos selecionados:</p> <p>“Não binário”: Algumas pessoas não se identificam com nenhum gênero. As pessoas cujo gênero não é masculino ou feminino usam muitos termos diferentes para se descreverem, sendo não binário um dos mais comuns.</p> <p>“Grupos minoritários ou vulneráveis”: Embora não haja uma definição internacional sobre quem é uma minoria, ela pode incluir “fatores objetivos (como a existência de uma etnia, idioma ou religião compartilhados) e fatores subjetivos (incluindo o fato de que os indivíduos devem se identificar como pertencentes a um grupo minoritário nacional ou étnico, religioso ou linguístico)”. Sobre essa pergunta, recomendamos um alinhamento com as definições reconhecidas localmente.</p> <p>Os membros “executivos” do conselho de administração devem gerenciar e liderar suas equipes ou departamentos dentro da empresa, além de fazer parte do conselho de administração. Eles são responsáveis perante o conselho. Isso difere dos membros não executivos do conselho, pois tomam decisões estratégicas que impulsionam a organização e atendem aos objetivos comerciais gerais. Esses diretores não são responsáveis pela gestão diária de equipes ou departamentos e não desempenham funções diárias dentro da empresa, enquanto os diretores executivos são e fazem isso porque são funcionários diretos da organização.</p> <p>Um diretor “independente” é um membro de um conselho de administração que não tem um relacionamento material ou pecuniário com a empresa ou com pessoas relacionadas, exceto honorários. Por favor, busca no glossário mais informações adicionais.</p>	<p>UNCTAD, ISAR D.1.2 (2019), UNCTAD, ISAR D.1.3 (2019); GRI Disclosures 29 (2021), 405-1 (2016)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 6</p>	

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
G12: Reporte de sustentabilidade	<p>“O atual modelo de negócios não representa adequadamente os efeitos da atividade privada sobre os impactos ambientais e sociais (ou externalidades). (...) A transformação do setor privado não pode ser alcançada sem maior transparência sobre o impacto das empresas no [desenvolvimento sustentável e] nos ODS”. Fonte: Adaptado de UN/DESA- Policy Brief #99</p> <p>A elaboração de relatórios segundo os padrões de Reportes de sustentabilidade ajuda a fortalecer a qualidade e a comparabilidade dos dados divulgados, aumentando a transparência e impulsionando ações de sustentabilidade corporativa.</p> <p>Se a opção “Outras estruturas voluntárias” for selecionada, escreva informações adicionais no espaço fornecido.</p>	<p>Nasdaq G9.1</p>	<p>Princípio 1 Princípio 7 Princípio 10</p>	<p>5.5, 8.5, 8.7, 8.8, 16.7</p>
G13: Garantia de informações	<p>A garantia dada por terceiros, no todo ou em parte, é utilizada para avaliar melhor a exatidão da qualidade dos dados fornecidos. Isto é especialmente pertinente para métricas quantitativas mais complexas (ex.: emissões de gases de efeito estufa [GEE]) em que o certificado de um terceiro pode indicar alta qualidade e integridade dos dados.</p> <p>A garantia externa deve ser conduzida por provedores de garantia competentes, com experiência e qualificações adequadas. O provedor de garantia terceirizado que a realiza precisa demonstrar independência em relação à organização para alcançar e publicar conclusões objetivas e imparciais sobre o relatório de sustentabilidade da organização”. Podem ser empresas de auditoria, consultorias locais ou outros provedores de garantia licenciados com certificações como AA1000 Assurance Standard, ISAE 3000 ou os listados acima na questão G12. Fonte: GRI Disclosure 2-5, GRI Foundation 5.2</p> <p>Há diferentes níveis de garantia: garantia absoluta, garantia razoável, garantia limitada e nenhuma garantia. No caso da garantia limitada, o principal trabalho realizado pelos auditores inclui procedimentos menos detalhados, principalmente consultas e análises (ex.: revisão das demonstrações financeiras). A garantia razoável é um alto nível de garantia. Ela é obtida quando o auditor obtém evidência apropriada suficiente para reduzir a incerteza a um nível aceitavelmente baixo. Embora nenhum dos dois tipos de garantia seja absoluto, a garantia razoável é mais completa e deve resultar em um risco de trabalho de proteção maior que a garantia limitada Fonte: Adaptado de UNTERM</p> <p>Essa pergunta tem o objetivo de fornecer mais informações e transparência sobre como o conjunto geral de dados é assegurado, se é que é assegurado. Talvez não seja viável para uma empresa garantir todas as informações em seu grau máximo. A seleção de todas as opções aplicáveis permite uma visão mais ampla de quais esforços e recursos são gastos na garantia.</p> <p>Se a opção “Outro” for selecionada, forneça informações adicionais na caixa de texto obrigatória.</p>	<p>CDP C.10.1 (2022); GRI Disclosure 2-5 (2021)</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p>

Seção 2 do Questionário: Direitos Humanos

Os direitos humanos são direitos universais concedidos a cada pessoa em “reconhecimento da dignidade inerente e dos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana” que formam o “fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”, conforme expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Os dois primeiros princípios que fazem parte dos Dez Princípios do Pacto Global da ONU são derivados dessa Declaração. Eles afirmam:

Princípio 1: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: garantir que não sejam cúmplices de abusos de direitos humanos.

Ao cumpri-los, as empresas demonstram que entendem que têm uma responsabilidade mínima de respeitar os direitos humanos e abordar os impactos negativos relacionados às suas operações comerciais. Além de mitigar os impactos negativos, as empresas desempenham um papel fundamental na promoção de um ambiente que apoia a diversidade e a inclusão, monitorando e defendendo os direitos humanos em todas as cadeias de valor, garantindo que as populações vulneráveis e marginalizadas não sejam deixadas para trás e promovendo mudanças positivas na sociedade em geral.

As perguntas da seção Direitos Humanos visam a entender melhor quais tópicos de direitos humanos são mais importantes para cada organização, as políticas e os processos estabelecidos para mitigar impactos negativos e as medidas tomadas para promover os direitos humanos em nível organizacional e social.

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
HR1: Tópicos materiais	<p>“Tópicos materiais são tópicos que representam os impactos mais significativos da organização sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, incluindo os impactos sobre seus direitos humanos.” Fonte: GRI 3: Material Topics</p> <p>Os temas relevantes de direitos humanos, conforme definidos no contexto dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, normalmente são considerados “impactos significativos” em avaliações de materialidade. Os tópicos importantes de direitos humanos de uma empresa são os direitos humanos que se destacam porque correm o risco de sofrer o impacto negativo mais grave por meio das atividades ou relações comerciais da empresa.</p> <p>Nesta seção, as empresas podem selecionar os tópicos de direitos humanos materiais para seus negócios. Empresas são encorajadas a selecionarem quantos tópicos de direitos humanos quiserem, inclusive “Outros”, no caso de que haja algum tópico material não listado nas respostas. Para obter orientação sobre como determinar os tópicos relevantes, consulte GRI Disclosure 3-2, e o EFRAG Implementation Guidance- Materiality Assessment.</p> <p>Os temas de direitos humanos selecionados como relevantes nesta pergunta levarão a sete perguntas subsequentes para esclarecer melhor as atividades relacionadas aos direitos humanos materiais.</p> <p>Os tópicos relacionados à Trabalho (liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, não discriminação em relação a emprego e ocupação, ambiente de trabalho seguro e saudável e condições de trabalho, como salários e jornada de trabalho) são um subconjunto dos direitos humanos e, portanto, foram incluídos nessa pergunta. As empresas serão compelidas a fornecer detalhes adicionais sobre esses tópicos trabalhistas na próxima seção (L1 e seguintes), independentemente das seleções feitas aqui.</p>	<p>GRI Disclosure 3-2 (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3</p>
HR2: Comprometimento de políticas	<p>“Um compromisso de política diz respeito a uma ou mais declarações publicamente disponíveis sobre as responsabilidades, compromissos ou expectativas da empresa com relação aos direitos humanos em suas atividades e relações comerciais. (...) O compromisso pode assumir a forma de uma política pública única e independente que aluda ao respeito aos direitos humanos, ou ser incluído em um documento mais amplo, como um código de ética ou princípios comerciais. (...) O objetivo de um compromisso de política é explicar como a empresa entende sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos e como articula suas expectativas resultantes de sua força de trabalho, parceiros comerciais e empresas ou outras entidades diretamente ligadas a suas operações, produtos ou serviços.” Fonte: UNGP Reporting Framework</p> <p>A organização deverá informar “Não, e não temos planos de desenvolver uma política” se o tema for relevante para a empresa, mas uma política ainda não tiver sido criada. As empresas devem selecionar “Não, mas planejamos fazê-lo nos próximos dois anos” se um tópico tiver sido apontado como uma área problemática de peso para ser abordada preferencialmente em um futuro próximo. A divulgação não exige que a organização desenvolva ou implemente uma política.</p> <p>Se a empresa selecionar “Sim, incluída em uma política mais ampla ou como política independente”, a organização deverá responder à pergunta HR2.1 para fornecer mais detalhes sobre a política e informar a data de sua última atualização. Se a empresa já tiver uma política de compromisso, seu link ou documento comprobatório deve ser fornecido ou, em caso negativo, inserir explicação adicional.</p>	<p>GRI Disclosures 2-23-a-iv, 2-23-b, 3-3-c (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
HR2.1: Detalhamento das políticas	<p>“Como base para incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso de cumprir esta responsabilidade através de uma declaração de política que:</p> <p>(a) Seja aprovada no mais alto nível da empresa;</p> <p>(b) Seja divulgada por peritos internos e/ou externos relevantes;</p> <p>(c) Estipule as expectativas da empresa em relação aos direitos humanos dos funcionários, dos parceiros comerciais e de outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços;</p> <p>(d) Esteja disponível publicamente e seja comunicada interna e externamente a todos os funcionários, parceiros comerciais e outras partes relevantes;</p> <p>(e) Esteja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporá-la em toda a empresa.” Fonte: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Algumas normas internacionais de direitos humanos incluem os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs), as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e a Declaração MNE da OIT.</p> <p>Esta pergunta tem como objetivo apresentar mais detalhes sobre a natureza das políticas de direitos humanos da organização de forma estruturada e transparente.</p>	<p>GRI Disclosures 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 2.1, 2.3, 2.5, 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 16.2, 16.3</p>
HR3: Engajamento de stakeholders	<p>As organizações devem buscar entender os impactos específicos sobre pessoas específicas, considerando um contexto de operações determinado. Normalmente, isso inclui avaliar o contexto de direitos humanos antes de uma atividade comercial proposta, quando possível; identificar quem pode ser afetado; catalogar os padrões e questões pertinentes; e projetar a forma como a atividade proposta e as relações comerciais relacionadas poderiam ter impactos adversos em termos de direitos humanos nas pessoas identificadas. Neste processo, as empresas devem prestar atenção especial a quaisquer impactos específicos em pessoas provenientes de grupos ou populações que possam ter maior risco de vulnerabilidade ou marginalização, e ter em mente os diferentes riscos que podem ser enfrentados por mulheres e homens.</p> <p>O envolvimento com os grupos de stakeholders pode ocorrer diretamente com os membros do grupo em questão – funcionários, trabalhadores terceirizados, trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades afetadas e consumidores – ou por meio de seus representantes legítimos, como sindicatos, líderes comunitários, entre outros. As partes interessadas afetadas podem incluir stakeholders internos (funcionários e trabalhadores terceirizados), bem como externos (trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades, consumidores e usuários finais de produtos). Favor consulte a definição de “Partes interessadas afetadas” no glossário ou a página 59 da UNGPs Reporting Framework relacionada ao conceito de partes interessadas afetadas e representantes legítimos para obter maiores esclarecimentos.</p> <p>A opção “Sem envolvimento neste tópico” também poderá ser selecionada, caso o tópico não for relevante para o negócio e poderá explicar esta seleção no espaço fornecido.</p>	<p>GRI Disclosures 3-1-b, 3-3-f (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
HR4: Prevenção/mitigação	<p>“Assim que uma empresa tiver criado sua política e realizado as devidas avaliações de risco e de impacto, ela deve “tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir esse impacto”. Se a empresa já conseguiu realizar as devidas providências de prevenção e mitigação, elas devem ser, então, colocadas em prática. E se lhe faltar alavancagem, poderá haver formas de a empresa aumentá-la. A alavancagem pode ser aumentada, por exemplo, oferecendo capacitação ou outros incentivos à entidade relacionada, ou colaborando com outros atores.” Fonte: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Nesta ocasião, “Construir capacitação entre os relacionamentos relevantes” refere-se ao trabalho com os acionistas para prevenir ou mitigar impactos, e pode incluir canais de comunicação novos ou ampliados para conectar a missão ou as políticas da empresa, aprimorando o treinamento em práticas ou procedimentos apropriados ou desenvolvendo mecanismos de relatório para melhorar a transparência ao longo da cadeia de valor.</p> <p>“Conduziu um processo de auditoria” pode ser definido como uma atividade de verificação no local, como uma inspeção ou exame de um processo ou sistema de qualidade, para garantir a conformidade com os requisitos, geralmente realizada por uma parte independente</p> <p>“Ação coletiva com colegas ou outros stakeholders para abordar a questão” pode incluir a colaboração em iniciativas de todo o setor para trabalhar em produtos e serviços para ajudar a mitigar os riscos e impactos sobre os direitos humanos.</p> <p>“Colaboração com órgãos governamentais ou reguladores” pode incluir influências diretas na política, como: fornecer depoimentos, endossos ou participar de comitês, parcerias público privadas e/ou fóruns nacionais ou internacionais sobre comércio, tecnologias etc</p> <p>Nesta pergunta, podem ser selecionadas as respostas fornecidas para refletir a capacitação existente e os planos de ação. As organizações podem responder “Outro” para personalizar essa resposta e serão compelidas a fornecer informações adicionais.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3</p>
HR5: Treinamento	<p>“Esta divulgação oferece informações sobre como a organização incorpora seus compromissos em termos de políticas para conduta comercial responsável, incluindo o compromisso de respeitar os direitos humanos, e em todas as suas atividades e relações comerciais. Isso garante que as pessoas em todos os níveis ajam de modo responsável e com consciência e respeito aos direitos humanos”. Fonte: GRI Disclosure 2-24</p> <p>Nesta seção, “Treinamento” refere a: <ul style="list-style-type: none"> todos os tipos de treinamento e instrução vocacional; licença educacional remunerada fornecida por uma organização para seus funcionários; treinamento ou educação realizados externamente e pagos, no todo ou em parte, por uma organização; Treinamento sobre tópicos específicos. </p> <p>Fonte: GRI Disclosure 404-1</p> <p>O treinamento deve implicar em transferência sistemática e verificável de conhecimento. Os cursos costumam ser realizados periodicamente, têm níveis diferentes e geralmente são emitidos “certificados de participação”. Às vezes, é necessário fazer esses cursos para ter acesso a cargos mais altos. A difusão de informações e outras comunicações também são formas válidas de treinamento, desde que não sejam ocasionais e que seu impacto possa ser medido de alguma forma</p> <p>A opção “Outro” poderá ser escolhida nessa resposta, mas informação adicional será necessária.</p>	<p>GRI Disclosure 2-24 (2021) e 404-1 (2016)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
<p>HR6: Avaliação de progresso de prevenção/mitigação</p>	<p>“Monitorar a eficácia de suas ações é necessário para que uma organização saiba se suas políticas e processos estão sendo implementados da melhor maneira. Isso também é necessário para saber se ela reagiu de modo eficaz aos seus impactos e para gerar melhoria contínua” Fonte: GRI Disclosure 3-3-e</p> <p>Ao monitorar o progresso das ações tomadas para mitigar os impactos sobre os direitos humanos em suas próprias operações e em suas relações comerciais, as empresas costumam colocar em prática indicadores-chave de desempenho que se concentram em dados mais fáceis de coletar, tais como</p> <ul style="list-style-type: none"> insumos (ex.: a alocação de recursos e finanças); atividades programáticas (o número de treinamentos em direitos humanos realizados e avaliações e auditorias conduzidas); ou resultados básicos (não-conformidades de auditoria). <p>Além desses indicadores, as empresas devem concentrar-se no acompanhamento da forma como ações para lidar com impactos adversos específicos sobre os direitos humanos levam a resultados positivos reais para as pessoas (a saber, o número de pessoas que agora recebem um salário digno como resultado de mudanças favoráveis nas políticas de compra ou no contrato de um fornecedor).</p> <p>Programas externos, neste ponto, tem relação com as metas que são oficialmente definidas por meio de metodologias ou orientações de iniciativas de diversos stakeholders, ou outras metas sobre determinadas questões identificadas ou definidas por terceiros (a ONU, governos, ONGs, associações comerciais). Os programas internos fazem referência a metas autodeclaradas definidas por uma empresa que não foram oficialmente conectadas a iniciativas externas ou validadas por elas.</p> <p>As organizações podem selecionar “Outro” para personalizar essa resposta e serão compelidas a fornecer informações adicionais.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-e (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
HR7: Remediação	<p>Mesmo contando com as melhores políticas e práticas, uma empresa pode causar ou agir para causar impacto ambiental ou social adverso que não tenha previsto ou tenha sido incapaz de impedir”.</p> <p>“Quando ocorrerem impactos adversos que a empresa não tenha causado ou para os quais tenha contribuído, mas que estejam diretamente vinculados a suas operações, produtos ou serviços por meio de uma relação comercial, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos não exige que a própria empresa providencie a remediação, embora ela possa assumir um papel nesse sentido. Algumas situações, em especial quando há alegação de crimes, normalmente exigirão cooperação com mecanismos judiciais.”</p> <p>“Vale a pena enfatizar que a responsabilidade de respeitar os direitos humanos é diferente das questões de responsabilidade legal, que são amplamente regidas pela legislação nacional. Mesmo que não sejam legalmente obrigadas a fazê-lo, espera-se que as empresas, de acordo com os UNGP, prevejam ou cooperem com a remediação como parte de sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.”</p> <p>“O objetivo das medidas corretivas é neutralizar ou reparar quaisquer danos aos direitos humanos que tenham ocorrido. Busca-se restaurar os indivíduos e as comunidades afetadas à situação em que estariam se o dano não tivesse ocorrido – ou o mais próximo possível disso.”</p> <p>“As correções podem assumir muitas formas, como restituição, compensação, reabilitação, satisfação e não repetição.” Fonte: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>O GRI define “impacto” como o “efeito que a organização tem ou poderia ter sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, inclusive sobre seus direitos humanos, o que, por sua vez pode indicar sua contribuição (negativa ou positiva) para o desenvolvimento sustentável. Os impactos podem ser reais ou potenciais, negativos ou positivos, de curto ou longo prazo, intencionais ou não, e reversíveis ou irreversíveis.”</p> <p>No caso de consultorias, a provisão de correções só se aplicaria se a própria organização tiver causado ou contribuído para o impacto adverso associado aos temas de direitos humanos, e não se uma empresa estiver aconselhando clientes a corrigir seus próprios impactos adversos</p> <p>Uma empresa pode selecionar “Optar por não divulgar”, por exemplo, se houver sensibilidades legais em relação à divulgação de um determinado tópico. Se optar por não divulgar, a empresa será compelida a fornecer informações adicionais. Se nenhum impacto adverso tiver sido causado (e, portanto, nenhuma solução precisa ser fornecida), a empresa poderá selecionar “Nenhum impacto adverso identificado/causado”. Se nenhum impacto adverso tiver sido causado, mas a empresa tiver um procedimento em vigor e quiser incluir esse detalhe, a empresa poderá optar por usar o espaço fornecido para informações adicionais para esclarecer que existem procedimentos em vigor para remediação, apesar de não precisar utilizá-los.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d-ii (2021)</p>	<p>Princípio 1 Princípio 2</p>	<p>1.1, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
HR8: Ações práticas	Esta seção em branco é para que as empresas forneçam contexto adicional e/ou informação não abrangidos nas perguntas anteriores, incluindo atividades recentes ou metas relacionadas a direitos humanos estabelecidas e/ou quaisquer desafios enfrentados na abordagem de temas de direitos humanos.	GRI Disclosures 3-3-c and 3-3-d (2021)	Princípio 1 Princípio 2	1.1, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a., 2.c., 4.1, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 6.1, 6.2, 8.7, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3

Materiais Adicionais em Direitos Humanos

Tópico	Título do Material
Direitos Humanos (geral)	UN Global Compact, OHCHR, Shift. "E-Learning Course on Business and Human Rights: How Companies Can Operationalize the UN Guiding Principles." (2021)
	UN Global Compact, OHCHR: Human Rights Translated 2.0
	Human Rights: The Foundation of Sustainable Business
	The SME Compass
	OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business
	CSR Risk Check
	OHCHR: The Corporate Responsibility To Respect Human Rights
	UN Global Compact, OHCHR: The Guide on How to Develop a Human Rights Policy
	UN Global Compact, German Helpdesk on Business and Human Rights, Verisk Maplecroft: Business and Human Rights Navigator
	OHCHR: Standards of Conduct for Business: Tackling LGBTI discrimination in the private sector
	UN Global Compact, OHCHR, PGLE, BSR: The UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool
	OHCHR: THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS: An Interpretive Guide
OECD: OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct	

<p>Acesso a água e saneamento</p>	<p>Resolution adopted by the Human Rights Council on 6 October 2020: The human rights to safe drinking water and sanitation</p> <p>Goal 6: Ensure access to water and sanitation for all</p> <p>Pacific Institute, Shift, UN Global Compact. Guidance for Companies on Respecting the Human Rights to Water and Sanitation: Bringing a Human Rights Lens to Corporate Water Stewardship. (2015)</p>
<p>Segurança/privacidade digital</p>	<p>Shift. "Red Flag 16. Using data such that privacy and other rights are undermined." (2021)</p> <p>OHCHR and privacy in the digital age</p> <p>OECD: Digital security and privacy</p>
<p>Direitos de povos indígenas</p>	<p>The Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples</p> <p>United Nations, State of the World's Indigenous Peoples</p> <p>IWGIA and ILO, The Impact of COVID-19 on Indigenous Communities: Insights from the Indigenous Navigator</p> <p>IFC, Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets</p> <p>IFC, Investing in People: Sustaining Communities through Improved Business Practice</p> <p>DIHR, Respecting the Rights of Indigenous Peoples: A Due Diligence Checklist for Companies</p> <p>IWGIA, Interpreting the UN Guiding Principles for Indigenous Peoples</p> <p>UNDP, Standard 6: Indigenous Peoples</p> <p>ILO, Excerpts from Reports and Comments of the ILO Supervisory Bodies: Applying the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)</p> <p>United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples</p> <p>UN Global Compact. Indigenous Peoples' Rights and the Role of Free, Prior and Informed Consent (2014)</p>
<p>Direitos de refugiados e migrantes</p>	<p>ILO – The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals</p> <p>Interfaith Centre on Corporate Responsibility (ICCR) – Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers</p> <p>Verité – Fair Hiring Toolkit</p> <p>Fair Labour Association – Triple Discrimination: Woman, Pregnant and Migrant, Preventing Pregnancy Discrimination among Temporary Migrant Workers, Lessons for Malaysia, Taiwan and Thailand</p> <p>BSR – Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework</p> <p>ILO – For Women, by Women: Guidance and Activities for Building Women Migrant Workers' Network</p> <p>OHCHR - Princípios and guidelines on the human rights protection of migrants in vulnerable situations</p>

Seção 3 do Questionário: Trabalho

As empresas precisam respeitar, apoiar e promover os cumprimentos dos direitos trabalhistas fundamentais e universalmente aceitos em suas próprias operações e cadeias de valor. Os quatro Princípios trabalhistas do Pacto Global da ONU. São derivados da Declaração da OIT de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

Princípio 3: as empresas devem promover a liberdade de associação e o efetivo reconhecimento do direito a acordo coletivo de trabalho.

Princípio 4: A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: A eliminação do trabalho infantil; e

Princípio 6: A Eliminação de discriminação em termos de emprego e profissão

O respeito aos direitos dos trabalhadores e o cumprimento das normas trabalhistas são a base do trabalho digno. Trabalho digno é definido pela OIT como “trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana”. As empresas enfrentam pressões crescentes para realizar diligência prévia em questões de direitos humanos em suas próprias operações e com parceiros comerciais em suas cadeias de abastecimento. Os direitos trabalhistas se tornaram um componente essencial e um pilar crucial de qualquer processo de diligência prévia.

Em primeiro lugar, as empresas contribuem para o desenvolvimento sustentável e para o atingimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável, através do respeito aos direitos dos trabalhadores e cooperando para as prioridades de trabalho digno por meio de suas operações e investimentos rotineiros. A promoção do trabalho digno e a melhora do nível de vida de todos os trabalhadores exigirá que cada empresa adote práticas no local de trabalho sustentáveis, responsáveis e inclusivas e que as empresas com cadeias de abastecimento usem sua influência a fim de contribuir para a concretização do trabalho digno.

A estrutura da seção de direitos trabalhistas estabelece um paralelo com a seção de direitos humanos; ela inclui perguntas sobre as políticas e processos criados para mitigar os impactos negativos e as medidas tomadas para promover os direitos humanos em nível organizacional e social. Esta seção também faz perguntas baseadas no resultado sobre tópicos tais como diversidade de gênero, igualdade de remuneração e saúde e segurança do trabalhador.

Note que, embora a maior parte desta seção se concentre nos quatro Princípios trabalhistas, se a opção “condições de trabalho (salário, horas de trabalho)” for selecionada pela empresa em HR1 como sendo um tópico de direitos humanos relevante, isso também será abordado nesta seção.

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L1: Compromisso da política	<p>“Um compromisso de política refere-se a uma ou mais declarações publicamente disponíveis das responsabilidades, compromissos ou expectativas da empresa com relação ao respeito aos direitos trabalhistas em suas atividades e relações comerciais. (...) O compromisso pode assumir a forma de uma política pública única e independente relativa ao respeito aos direitos trabalhistas, ou ser incluído em um documento mais amplo, como um código de ética ou princípios de negócios. (...) O objetivo de um compromisso de política é explicar como a empresa relatora entende sua responsabilidade de respeitar os direitos trabalhistas e como articula suas expectativas resultantes em relação à sua força de trabalho, parceiros comerciais e empresas ou outras entidades diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços.” Fonte: UNGP Reporting Framework</p> <p>A organização deverá informar “Não, e não temos planos de desenvolver uma política” se o tema for relevante para a empresa, mas uma política ainda não tiver sido criada. As empresas devem selecionar “Não, mas planejamos fazê-lo nos próximos dois anos” se um tópico tiver sido apontado como área problemática de peso a ser abordada preferencialmente em um futuro próximo. A divulgação não exige que a organização desenvolva ou implemente uma política.</p> <p>Um acordo coletivo de trabalho pode constituir um compromisso político se abranger todas as regras relevantes relativas às condições de trabalho. As empresas podem usar o espaço fornecido para informações adicionais para observar sobreposições como essas, se assim o desejarem. Se uma empresa selecionar “Sim, incluída em uma política mais ampla ou como uma política independente”, a organização será solicitada a incluir o ano em que a política foi revisada pela última vez e solicitada a responder L1.1 para fornecer mais detalhes sobre a política.</p> <p>Se a empresa já tiver uma política de compromisso, o link ou documento comprobatório deve ser inserido e, em caso negativo, fornecer informações adicionais. caso contrário, informações adicionais devem ser fornecidas</p> <p>A opção “Não se aplica” deverá ser escolhida se o tema não for relevante para a empresa. Se a opção “Não se aplica” for selecionada, a empresa será solicitada a fornecer maiores informações</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-c (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	
L1.1: Detalhamento da política	<p>“Como base para incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos trabalhistas, as empresas devem expressar seu compromisso de cumprir essa responsabilidade por meio de uma declaração de política que:</p> <p>(a) Seja aprovada no mais alto nível da empresa; (b) Seja divulgada por peritos internos e/ou externos relevantes; (c) Estipule as expectativas da empresa em relação aos direitos trabalhistas dos parceiros comerciais e de outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços; (d) Esteja disponível publicamente e seja comunicada interna e externamente a todos os funcionários, parceiros comerciais e outras partes relevantes; (e) Esteja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporá-la em toda a empresa.” Fonte: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Com base nessa declaração, esta pergunta busca mais detalhes sobre a natureza das políticas de direitos trabalhistas da organização de forma estruturada e transparente.</p>	<p>ILO C155 - Occupational Safety and Health Convention 1981 (No. 155); GRI Disclosures 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L1.2: Liberdade de associação e negociação coletiva	<p>A Convenção nº 98 da OIT sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva inclui proteção contra discriminação e interferência antissindical. A proteção contra a interferência dos empregadores inclui todos os estágios da relação de emprego, desde a contratação até a rescisão. Os potenciais atos de interferência podem incluir táticas para impedir que os trabalhadores se filiem ou sejam activos nos sindicatos, e/ou interrompam as atividades do sindicato.</p> <p>Representantes sindicais devem receber as informações necessárias, inclusive aquelas que lhes permitam obter uma visão verdadeira e justa do desempenho da empresa. Para garantir que as negociações sejam significativas, elas devem ser conduzidas por representantes da empresa que tenham autoridade para tomar decisões sobre os assuntos em negociação</p> <p>“Bona fide”, ou negociação de “boa-fé”, significa que as partes são livres para negociar e não deve haver interferência das autoridades em suas decisões. O princípio da boa-fé implica que as partes se esforcem ao máximo para chegar a um acordo, conduzam negociações genuínas e construtivas, evitem atrasos injustificados nas negociações, respeitem os acordos concluídos e aplicados de boa-fé e deem tempo suficiente para discutir e resolver disputas coletivas. No caso de empresas multinacionais, elas não devem ameaçar transferir a totalidade ou parte de uma unidade operacional do país em questão para influenciar injustamente as negociações.</p> <p>“Os procedimentos de reclamação devem ser formulados e aplicados de modo que haja possibilidade real de alcançar, em cada etapa prevista pelo procedimento, uma solução para o caso livremente aceita pelo trabalhador e pelo empregador. Esses procedimentos devem ser mais o simples e rápidos, e devem ter prazos apropriados, se necessário, para esse fim; a formalidade na aplicação desses procedimentos deve ser mantida em um nível mínimo. Os trabalhadores que participam de procedimentos de reclamação devem ter permissão para participar diretamente e serem assistidos ou representados. Os trabalhadores e seus representantes devem ser protegidos contra qualquer tipo de prejuízo resultante da apresentação de uma reclamação.” Fonte: ILO Recommendation No. 130</p>	<p>GRI Disclosure 2-30 (2021)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 6</p>	

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L2: Engajamento de stakeholders	<p>O envolvimento dos stakeholders melhora os resultados ao incorporar um conjunto mais amplo de perspectivas sobre um problema e é uma parte fundamental dos processos de diligência prévia e da avaliação de riscos. Fonte: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>As organizações devem buscar entender os impactos específicos sobre pessoas específicas, considerando um contexto de operações determinado. Normalmente, isso inclui avaliar o contexto de direitos trabalhistas antes de uma atividade comercial proposta, quando possível; identificar quem pode ser afetado; catalogar os padrões e questões pertinentes; e projetar como a atividade proposta e as relações comerciais relacionadas poderiam ter impactos adversos em termos de direitos humanos nas pessoas identificadas. Neste processo, as empresas devem prestar atenção especial a quaisquer impactos específicos em pessoas provenientes de grupos ou populações que possam ter maior risco de vulnerabilidade ou marginalização, e ter em mente os diferentes riscos que podem ser enfrentados por mulheres e homens.</p> <p>O envolvimento com os grupos de stakeholders pode ocorrer diretamente com os membros do grupo em questão – funcionários, trabalhadores terceirizados, trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades afetadas e consumidores – ou por meio de seus representantes legítimos, como sindicatos, líderes comunitários, entre outros. As partes interessadas afetadas podem incluir stakeholders internos (funcionários e trabalhadores terceirizados), bem como externos (trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades, consumidores e usuários finais de produtos). Favor consulte a definição de “Partes interessadas afetadas” no glossário ou na página 59 da Estrutura de Relatórios da UNGP (Reporting Framework) relacionada ao conceito de partes interessadas afetadas e representantes legítimos para obter maiores esclarecimentos.</p> <p>A opção “Sem envolvimento neste tópico” também poderá ser selecionada, caso o tópico não for relevante para o negócio e explicar esta seleção no espaço fornecido. A opção “Outros” também pode ser selecionada, e haverá solicitação para fornecer mais informações</p>	<p>GRI Disclosures 3-1-b and 3-3-f (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L3: Prevenção/mitigação	<p>Assim que uma empresa tiver criado sua política e realizado as devidas avaliações de risco e de impacto, ela deve “tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir esse impacto”. Se a empresa já conseguiu realizar as devidas providências de prevenção e mitigação, elas devem ser, então, colocadas em prática. E se lhe faltar alavancagem, poderá haver formas de a empresa aumentá-la. A alavancagem pode ser aumentada, por exemplo, oferecendo capacitação ou outros incentivos à entidade relacionada, ou colaborando com outros atores.” Fonte: Adaptado de UN Guiding Princípios on Business and Human Rights</p> <p>Aqui, “Construir capacitação entre os relacionamentos relevantes” diz respeito ao trabalho com os stakeholders para prevenir ou mitigar impactos, e pode incluir canais de comunicação novos ou ampliados para conectar a missão ou as políticas da empresa, aprimorando o treinamento em práticas ou procedimentos apropriados ou desenvolvendo mecanismos de relatório para melhorar a transparência ao longo da cadeia de valor.</p> <p>“Conduziu um processo de auditoria” pode ser definido como uma atividade de verificação no local, como uma inspeção ou exame de um processo ou sistema de qualidade, para garantir a conformidade com os requisitos, geralmente realizada por uma parte independente.</p> <p>“Ação coletiva com colegas ou outros stakeholders para abordar a questão” pode incluir a colaboração em iniciativas de todo o setor para trabalhar com produtos e serviços para ajudar a mitigar os riscos e impactos em direitos trabalhistas”</p> <p>“Colaboração com órgãos governamentais ou reguladores” pode incluir influências diretas na política, tais como: fornecer depoimentos, endossos ou participar de comitês, parcerias público-privadas e/ou fóruns nacionais ou internacionais sobre comércio, tecnologias, etc.</p> <p>Nesta pergunta, podem ser selecionadas as respostas fornecidas para refletir a capacitação de construção existente e planos de ação. É possível escolher “Outro” para personalizar essa resposta e haverá solicitação para fornecer informações adicionais.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L4: Treinamento	<p>“Esta divulgação oferece informações sobre como a organização incorpora seus compromissos em termos de políticas para conduta comercial responsável, incluindo o compromisso de respeitar os direitos humanos, [e direitos trabalhistas], em todas suas atividades e relações de negócios. Isso garante que as pessoas em todos os níveis ajam de modo responsável e com a consciência do respeito aos direitos humanos [e aos direitos trabalhistas].” Fonte: GRI Disclosure 2-24</p> <p>Aqui, “Treinamento” diz respeito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> todos os tipos de treinamento e instrução Vocacional; licença educacional remunerada fornecida por uma organização para seus funcionários; treinamento ou educação realizados externamente e pagos, no todo ou em parte, por uma organização; treinamento sobre tópicos específicos.” <p>Fonte: GRI Disclosure 404-1</p> <p>O treinamento deve implicar em transferência sistemática e verificável de conhecimento. Normalmente, esses cursos são realizados periodicamente, têm níveis diferentes e são emitidos “certificados de participação”. Às vezes, é necessário fazer esses cursos para ter acesso a cargos mais altos. A dispersão de informações e outras comunicações também são formas válidas de treinamento, desde que não sejam ocasionais e que seu impacto possa ser medido de alguma forma.</p> <p>O glossário, de acordo com o GRI, refere-se a “fornecedores indiretos” como todos os fornecedores não pertencentes ao Nível I (diretos); relações comerciais que não estão relacionadas ao produto final de uma empresa. Para uma empresa de serviços profissionais, os fornecedores indiretos podem incluir serviços externos de marketing ou serviços de RH, fornecedores de material de escritório ou assinaturas de ferramentas (Slack, por exemplo).</p> <p>As organizações podem responder selecionando “Outros” para personalizar essa resposta e serão compelidas a fornecer informações adicionais.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L5: Avaliação de progresso de prevenção/mitigação	<p>“O monitoramento da eficácia de suas ações é necessário para que uma organização saiba se suas políticas e processos estão sendo implementados de forma otimizada. Também é necessário para saber se se ela respondeu de forma eficaz aos seus impactos e para promover a melhoria contínua.” Fonte: GRI Disclosure 3-3-e</p> <p>Ao acompanhar o progresso das ações tomadas pelas empresas para mitigar os impactos nos direitos trabalhistas em suas próprias operações e em suas relações comerciais, as empresas costumam colocar em prática indicadores-chave de desempenho que se concentram em dados mais fáceis de coletar, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> insumos (ex.: a alocação de recursos e finanças); atividades programáticas (o número de treinamentos sobre direitos trabalhistas realizados e avaliações e auditorias conduzidas); ou resultados básicos (não-conformidades de auditoria).. <p>Além destes indicadores, as empresas devem se concentrar em acompanhar a forma como suas ações para abordar impactos adversos específicos nos direitos trabalhistas levam a resultados positivos reais para as pessoas (por exemplo, o número de pessoas que agora estão recebendo um salário digno como resultado de condições favoráveis nas políticas de compras ou no contrato de um fornecedor).</p> <p>Programas externos, aqui, referem-se a metas que são oficialmente definidas por meio de metodologias ou orientação de iniciativas de múltiplos stakeholders ou outras metas sobre determinados assuntos identificados ou definidos por terceiros (ex.: ONU, governos, ONGs, associações comerciais). Os programas Internos referem-se a metas autodeclaradas definidas por uma empresa que não foram Oficialmente conectadas a iniciativas externas ou validadas por elas.</p> <p>As organizações podem responder selecionando “Outros” para personalizar essa resposta e serão compelidas a fornecer informações adicionais.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-e (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	
L6: Acordos de negociação coletiva	<p>A negociação coletiva pode ocorrer em nível empresarial, setorial ou industrial, e a nível nacional ou central.</p> <p>Os assuntos para negociação coletiva incluem condições de trabalho, a saber, salários, subsídios, benefícios, horário de trabalho, horas extras, períodos de descanso, férias anuais, licença maternidade, licença paternidade, licença por responsabilidade familiar, licença médica, segurança e saúde ocupacional e cobertura de saúde.</p> <p>As condições relacionadas às horas de trabalho incluem tempo de trabalho, horas extras e períodos de descanso Fonte: International Labour Organization (ILO)</p>		<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 6</p>	<p>8.5</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L7: Mulheres em cargos gerenciais	<p>“Esse indicador é expresso em número de mulheres ocupando cargos gerenciais dividido pelo número total de cargos gerenciais no período determinado do relatório.”</p> <p>As tarefas desempenhadas por gerentes geralmente incluem: formular e aconselhar políticas, orçamentos, leis e regulações, governos e outras unidades organizacionais; estabelecer objetivos e metas e avaliação de programas e políticas para suas implementações; garantir que sejam desenvolvidos e implementados sistemas e procedimentos adequados para proporcionar controle orçamental; autorizar recursos materiais e financeiros para implementar políticas e programas; monitorar e avaliar o desempenho da organização ou empresa e de seu pessoal; selecionar ou aprovar a seleção de pessoal; garantir o cumprimento dos requisitos de saúde e segurança; planejar e dirigir as operações diárias; representar e negociar em nome do governo, empresa ou unidade organizacional gerida em reuniões e outros fóruns. Consulte o glossário para esclarecimentos adicionais sobre a definição de “gerente”. Fonte: ILO, ISCO-08</p> <p>“As informações para calcular esse indicador costumam ser encontradas nos sistemas de informação dá área de recursos humanos (registros de funcionários e informações sobre folha de pagamentos disponíveis em nível nacional ou local). Muitas entidades usam um software especializado (software de recursos humanos) para coletar e elaborar informações sobre os funcionários, incluindo os outros dados necessários para calcular esse indicador. O software e os fluxos de informação relacionados são normalmente gerenciados pela função de recursos humanos. Se houver um comitê para igualar as condições de oportunidades, informações importantes também podem ser encontradas nas atas das reuniões do comitê.”</p> <p>As organizações podem usar funcionários ou equivalentes em tempo integral (FTEs) e devem informar essa métrica para o final do período de relatório. A identificação de funções gerenciais deve estar alinhada com as classificações e listas de verificação de cargos internos e sistemas de classificação ocupacional endossados pela Reunião de Especialistas em Estatísticas Trabalhistas (a International Standard Classification of Occupations, 2008 - ISCO). Caso uma pessoa tenha múltiplas funções gerenciais, seu cargo gerencial deve ser considerado somente uma vez. Fonte: UNCTAD, ISAR C1.1</p> <p>Consulte a orientação da UNCTAD/ISAR na página 87 para obter mais informações sobre cargos gerenciais e forneça informações adicionais sobre quais categorias de cargos ou sistema de classificação você considerou ao responder a essa pergunta, se desejar. A opção “Desconhecido” pode ser escolhida, caso não houver registros de mulheres em cargos gerenciais.</p>	<p>UNCTAD, ISAR C1.1 (2022)</p>	<p>Princípio 6</p>	<p>8.5</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L8: Equidade salarial	<p>“A promoção de remuneração igual para trabalho de igual valor, ou equidade salarial, é um direito fundamental no trabalho, consagrado na Convenção Nº100 sobre Igualdade de Remuneração (1951), uma das convenções da OIT com maior número de ratificações.” Fonte: ILO- C100- Equal Remuneration Convention 1951 (No.100)</p> <p>Alinhado à Convenção nº100 da OIT, o termo salário mínimo inclui o salário ou vencimento ordinário, básico ou mínimo e quaisquer emolumentos adicionais pagáveis direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, do empregador ao trabalhador e decorrentes do emprego do trabalhador. Fonte: GRI Disclosure 405-2</p> <p>Essa questão almeja identificar a potencial diferença salarial entre homens e mulheres de um mesmo cargo, e demanda que as empresas identifiquem uma potencial diferença salarial entre homens e mulheres em cada tipo de cargo para que realize uma média das diferenças salariais entre cargos e estime a diferença salarial entre gêneros de toda a empresa. Recomenda-se que as empresas sigam o padrão GRI-405-2 ou a metodologia do Women's Empowerment Princípios (WEPs).</p> <p>Para cargos de mesmo valor, as empresas devem calcular a proporção de ganhos brutos por hora pagos a funcionários do sexo feminino e masculino e informar a proporção média de ganhos entre as categorias de trabalho percentualmente. Por exemplo, se, em média, as mulheres ganham 1% menos do que os homens em todas as categorias de cargos, a resposta seria 99%. Se as mulheres recebem salários iguais por trabalho igual em todas as categorias profissionais, a resposta para L8 deveria ser 100%. As empresas poderão utilizar o espaço disponibilizado para informações adicionais para esclarecimentos, se assim o desejarem.</p> <p>Essa métrica deve ser calculada usando o método do Forward Faster Target: Gender Equal Pay:</p> $\frac{\text{Average gross hourly earnings of male employees} - \text{average gross hourly earnings of female employees}}{\text{Average gross hourly earnings of male employees}} = 100\%$ <p>As empresas podem optar por selecionar “Desconhecido” se essa métrica não for medida. Além disso, as empresas podem selecionar “Escolher não divulgar”. Se uma empresa optar por não divulgar, ela será compelida a fornecer informações adicionais.</p>	<p>GRI Disclosure 405-2 (2016)</p>	<p>Princípio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.5</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L9: Frequência de lesões	<p>De acordo com o GRI 403-9, “Os tipos de lesões relacionadas ao trabalho podem incluir morte, amputação de um membro, laceração, fratura, hérnia, queimaduras, perda de consciência e paralisia, entre outras lesões envolvendo outros grupos de pessoas como resultado de um incidente relacionado ao trabalho não estão incluídas nesta divulgação.”</p> <p>Taxa de lesões trabalhistas registráveis = [Número de lesões trabalhistas registráveis dividido pelo Número de horas trabalhadas] multiplicado por 200.000 ou 1.000.000.</p> <p>A etapa final exige que a organização calcule as taxas com base em 200.000 ou 1.000.000 de horas trabalhadas, a fim de produzir taxas padronizadas que permitam comparações estatisticamente significativas. Recomenda-se que as empresas forneçam os números que usaram para realizar esse cálculo no espaço fornecido para informações adicionais, de modo que possam ser mais úteis para futuros usuários de dados. Fonte: Based on GRI 403-9</p> <p>Esse indicador está relacionado ao número de lesões durante o período do relatório, sobretudo o número de lesões por horas totais trabalhadas para todos os funcionários. Os dados sobre lesões relacionadas ao trabalho são uma medida da extensão dos danos sofridos pelos trabalhadores; não são uma medida de segurança. Quando o negócio principal incluir regularmente trabalhadores terceirizados (construção ou TI, por exemplo), a empresa deve ter uma abordagem coordenada em relação à segurança. Dessa forma, “trabalhadores”, aqui, inclui funcionários e trabalhadores terceirizados que apoiam as atividades essenciais do negócio. A empresa deve usar o espaço fornecido para informações adicionais a fim de detalhar quem está incluído nesse cálculo, caso deseje fornecer esclarecimentos.</p> <p>É possível optar por selecionar “Desconhecido” se não forem mantidos dados sobre os incidentes. Além disso, as empresas podem selecionar “Escolher não divulgar”. Se uma empresa optar por não divulgar, ela será solicitada a fornecer informações adicionais.</p>	<p>ISAR C.4.2 GRI Disclosure 403-9 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	<p>1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.5</p>
L10: Taxa de incidentes	<p>“Esse indicador está relacionado ao número de acidentes, lesões e doenças ocupacionais durante o período do relatório. Ele aponta a eficácia da política de saúde e segurança dos funcionários de uma entidade e sua capacidade de criar um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo.”</p> <p>“A taxa de incidentes é calculada da seguinte maneira: número total de incidentes/ número total de trabalhadores do período de reporte.” Onde possível, esse cálculo deve considerar todos os trabalhadores, incluindo terceirizados que auxiliam em atividades centrais da empresa.</p> <p>“Dada a crescente importância dos setores de serviços e suas características intrínsecas, esse indicador também deve refletir os relatórios sobre saúde mental e estresse.” Fonte: UNCTAD, ISAR C.3.2</p> <p>É possível optar por selecionar “Desconhecido” se não forem mantidos dados sobre os incidentes. Além disso, as empresas podem selecionar “Escolher não divulgar”. Se uma empresa optar por não divulgar, ela será solicitada a fornecer informações adicionais. As empresas devem usar esse espaço para informações adicionais e incluir quaisquer detalhes importantes sobre sua taxa de incidentes (o surto de COVID, por exemplo).</p>	<p>ISAR C.4.2 GRI Disclosure 403-9 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8</p>

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
L11: Remediação	<p>“Mesmo tendo as melhores políticas e práticas, uma empresa pode causar ou agir para causar impacto ambiental ou social adverso que não tenha sido previsto ou que não tenha sido capaz de evitar.”</p> <p>“Quando ocorrerem impactos adversos que a empresa não tenha causado ou para os quais tenha contribuído, mas que estejam diretamente vinculados a suas operações, produtos ou serviços por meio de uma relação comercial, a responsabilidade de respeitar os direitos [trabalhistas] não exige que a própria empresa providencie a remediação, embora ela possa assumir um papel nessa tarefa. Algumas situações, em especial quando há alegação de crimes, normalmente exigirão cooperação com mecanismos judiciais.”</p> <p>“Vale a pena enfatizar que a responsabilidade de respeitar os direitos trabalhistas é diferente das questões de responsabilidade legal, que são amplamente regidas pela legislação nacional. Mesmo que não sejam legalmente obrigadas a fazê-lo, espera-se que as empresas, de acordo com os UNGP, prevejam ou cooperem com a correção como parte de sua responsabilidade de respeitar os direitos [trabalhistas].”</p> <p>“O objetivo das medidas corretivas é neutralizar ou reparar quaisquer danos aos direitos trabalhistas que tenham ocorrido. Busca-se restaurar os indivíduos e as comunidades afetadas à situação em que estariam se o dano não tivesse ocorrido.”</p> <p>“As remediações podem assumir muitas formas, como restituição, compensação, reabilitação, satisfação e não repetição.” Fonte: Adaptado de UN Guiding Princípios on Business and Human Rights</p> <p>A GRI define “impacto” como o “efeito que a organização tem ou poderia ter sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, inclusive sobre seus direitos humanos, o que, por sua vez, pode indicar sua contribuição (negativa ou positiva) para o desenvolvimento sustentável. Os impactos podem ser reais ou potenciais, negativos ou positivos, de curto ou longo prazo, intencionais ou não, e reversíveis ou irreversíveis.” No caso de consultorias, o fornecimento de correções só se aplicaria se a própria organização tiver causado ou contribuído para o impacto adverso associado aos temas de direitos trabalhistas, e não se uma empresa estiver aconselhando clientes a corrigir seus próprios impactos adversos.</p> <p>Uma empresa pode selecionar “Optar por não divulgar”, por exemplo, se houver sensibilidades legais em relação à divulgação de um determinado tópico. Se uma empresa optar por não divulgar, ela será solicitada a fornecer informações adicionais. Se nenhum impacto adverso tiver sido causado (e, portanto, nenhuma solução precisar ser fornecida), a empresa poderá selecionar “Nenhum impacto adverso identificado causado”. Se nenhum impacto adverso for causado mas a empresa tem um procedimento efetivo e gostaria de incluir detalhes, a empresa pode escolher usar o espaço para informações adicionais para esclarecer a existência desses procedimentos, apesar de não utilizá-los no momento.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d-ii (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8</p>
L12: Ações práticas	<p>Esta seção em branco é para que as empresas forneçam contexto adicional e/ou informação não abrangida nas perguntas anteriores, incluindo atividades recentes ou metas relacionadas a direitos trabalhistas estabelecidas e/ou quaisquer desafios enfrentados na abordagem de temas de direitos trabalhistas.</p>	<p>GRI Disclosures 3-3-c and 3-3-d (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)</p>	<p>Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6</p>	<p>1.2, 1.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.3, 5.1, 5.4, 5.5, 8.5</p>

Materiais Adicionais em Trabalho

Tópico	Título do Material
Trabalho (geral)	Labour UN Global Compact UN Global Compact: Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Princípios Decent Work in Global Supply Chains — A Baseline Report Business and Human Rights Navigator
Liberdade de associação e o efetivo reconhecimento do direito a acordo coletivo de trabalho	Princípio Three: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining Freedom of Association and Development ILO Convention No.98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
Trabalho forçado	Princípio Four: The elimination of all forms of forced and compulsory labour Combating forced labour: A handbook for employers and business ILO Convention No. 29 Forced Labour Convention
Trabalho infantil	Princípio Five: Businesses should uphold the effective abolition of child labour Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business ILO Convention No. 138 Minimum Age Convention ILO Convention No. 182 Worst Forms of Child Labour Convention
Não discriminação em termos de emprego e profissão	UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide Gender Equality in Codes of Conduct Guidance ILO Convention No. 100 Equal Remuneration Convention ILO Convention No. 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention ILO Convention No. 190 Violence and Harassment Convention Women's Empowerment Princípios Gender Gap Analysis Tool Diversity, Equity and Inclusion (DEI) UN Global Compact Equal pay for work of equal value SDG Ambition Benchmark

Materiais Adicionais em Trabalho

Tópico	Título do Material
Saúde e segurança do Trabalho	Nine Business Practices for Improving Safety and Health Through Supply Chains and Building a Culture of Prevention and Protection ILO Convention No. 155 Occupational Safety and Health Convention
Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)	Working Conditions Laws Database Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization Business and Human Rights Navigator: Working Time

Seção 4 do Questionário: Meio Ambiente

Os princípios sete a nove do Pacto Global da ONU fornecem uma estrutura para que as empresas adotem práticas comerciais sustentáveis:

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem de precaução aos desafios ambientais;

Princípio 8: Realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias sustentáveis.

Esses Princípios visam a ajudar as empresas a prevenir danos ambientais, avaliar o impacto e criar benefícios mais amplos para a sociedade através da participação ativa em gestão ambiental bem como por meio do design, do desenvolvimento e da disseminação. Essas atividades podem reduzir os riscos financeiros, operacionais e à reputação de uma empresa; aumentar a eficiência, diminuir os custos com o tempo; criar novas oportunidades de negócios; atrair investimentos e, por fim, estimular o crescimento do resultado líquido. Além disso, em muitas regiões, as autoridades reguladoras estão prestando maior atenção ao desempenho ambiental, e a divulgação de caráter ambiental provavelmente se tornará obrigatória para muitas empresas ao redor do mundo

As perguntas ambientais são divididas em duas seções: (1) perguntas essenciais que são feitas a todas as empresas, e (2) perguntas específicas para empresas que considerem o assunto relevante.

Todas as empresas responderão a perguntas ambientais essenciais relacionadas ao compromisso, prevenção, desempenho, resposta e reporte. No que tange às métricas de desempenho, as perguntas feitas a todas as empresas consideram questões de ação climática, uso de energia e recursos, e tecnologia. Essas perguntas são de natureza transversal e amplamente aplicáveis a todas as empresas. As perguntas específicas focam no desempenho empresarial para questões ambientais que são relevantes para um subconjunto de empresas. Elas abordam os temas da água; florestas, biodiversidade e uso do solo; poluição do ar; e resíduos.

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
E1: Compromisso de política	<p>“Um compromisso de política refere-se a uma ou mais declarações publicamente disponíveis sobre as responsabilidades, compromissos ou expectativas da empresa com relação ao respeito ao meio ambiente em suas atividades e relações comerciais. (...) O compromisso pode assumir a forma de política pública única e independente referente ao respeito ao meio ambiente ou pode ser incluído em um documento mais amplo, como um código de ética ou princípios de negócios. (...) O objetivo de um compromisso de política é explicar como a empresa entende sua responsabilidade de respeitar o meio ambiente e como articula suas expectativas resultantes de sua força de trabalho, parceiros comerciais e empresas ou outras entidades diretamente ligadas a suas operações, produtos ou serviços.” Fonte: UNGP Reporting Framework</p> <p>A organização deverá informar “Não, e não temos planos de desenvolver uma política” se um tema for relevante para a empresa, mas uma política ainda não tiver sido criada. As empresas devem selecionar “Não, mas planejamos fazê-lo nos próximos dois anos” se um tópico tiver sido apontado como área problemática importante para ser abordada preferencialmente em um futuro próximo. A divulgação não exige que a organização desenvolva ou implemente uma política.</p> <p>Se uma empresa selecionar “Sim, incluída numa política mais ampla ou como política independente”, a organização será solicitada a responder à pergunta E1.1 a fim de fornecer mais detalhes sobre a política e informar a data de sua última atualização. Se a empresa já tiver uma política de compromisso, seu link ou documento comprobatório deve ser incluído ou, em caso negativo, deverá fornecer informação adicional.</p> <p>A opção “Não se aplica” deverá ser escolhida se o tema não for relevante para a empresa. “Água”, por exemplo, pode não ser uma questão relevante no setor bancário. Se a opção “Não se aplica” for selecionada, a empresa será solicitada a fornecer informação.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-c (2021) for topics GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>

<p>E1.1: Detalhamento da política</p>	<p>“Como a base para incorporar sua responsabilidade de respeitar o meio ambiente, as empresas devem expressar seu compromisso de cumprir esta responsabilidade através de uma declaração de política que:</p> <p>(a) Seja aprovada no mais alto nível da empresa, como pelo Diretor de Sustentabilidade ou outro membro da liderança sênior.</p> <p>(b) Seja divulgada por peritos internos e/ou externos relevantes;</p> <p>(c) Estipule as expectativas da empresa em relação ao meio ambiente dos funcionários, dos parceiros comerciais e de outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços;</p> <p>(d) Esteja disponível publicamente e seja comunicada interna e externamente a todos os funcionários, parceiros comerciais e outras partes relevantes;</p> <p>(e) Esteja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporá-la em toda a empresa.”</p> <p>Fonte: UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Esta pergunta tem como objetivo apresentar mais detalhes sobre a natureza das políticas do meio ambiente da organização de forma estruturada e transparente.</p> <p>Os padrões internacionais podem incluir instrumentos intergovernamentais autorizados aos quais os compromissos fazem referência, por exemplo, o Padrão Net-Zero da iniciativa Science-Based Targets, que está alinhado com as metas de 1,5C° estabelecidas pelo Acordo de Paris, os padrões da OMS (para qualidade do ar etc.), os padrões ISO da família ISO 14000, os padrões da IUCN para biodiversidade, a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Declaração de Estocolmo e o Plano de Ação para o Meio Ambiente Humano, os Princípios do Oceano Sustentável do Pacto Global da ONU, o Compromisso Global da Fundação Ellen MacArthur sobre os Novos Plásticos, entre outros.</p>	<p>GRI Disclosures 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
---------------------------------------	--	--	------------------------------------	---

<p>E2: Engajamento de stakeholders</p>	<p>O envolvimento dos stakeholders melhora os resultados em tópicos ambientais ao incorporar um conjunto mais amplo de perspectivas sobre um problema e é uma parte fundamental dos processos de diligência prévia e da avaliação de riscos. Fonte: UN Guiding Princípios on Business and Human Rights</p> <p>As organizações devem buscar entender os impactos específicos sobre pessoas específicas, considerando um contexto de operações determinado. Normalmente, isso inclui avaliar o contexto de direitos humanos antes de uma atividade comercial proposta, quando possível; identificar quem pode ser afetado; catalogar os padrões e questões pertinentes; e projetar como a atividade proposta e as relações comerciais relacionadas poderiam ter impactos adversos em termos de direitos humanos nas pessoas identificadas. Neste processo, as empresas devem prestar atenção especial a quaisquer impactos específicos em pessoas provenientes de grupos ou populações que possam ter maior risco de vulnerabilidade ou marginalização, e ter em mente os diferentes riscos que podem ser enfrentados por mulheres e homens.</p> <p>O envolvimento com os grupos de stakeholders pode ocorrer diretamente com os membros do grupo em questão – funcionários, trabalhadores terceirizados, trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades afetadas e consumidores - ou por meio de seus representantes legítimos, como sindicatos, líderes comunitários, entre outros. As partes interessadas afetadas podem incluir stakeholders internos (funcionários e trabalhadores terceirizados), bem como externos (trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades, consumidores e usuários finais de produtos). Favor consulte a definição de “Partes interessadas afetadas” no glossário, ou a página 59 da Estrutura de Relatórios dos UNGP (Reporting Framework) relacionada ao conceito de partes interessadas afetadas e representantes legítimos para obter maiores esclarecimentos.</p> <p>Exemplos de “Colaborar na prevenção/mitigação dos riscos/impactos” em relação à mudança climática podem incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabalhar com as comunidades da linha de frente para priorizar ações e projetos de adaptação; Trabalhar com as comunidades em toda a cadeia de valor da empresa para ajudar a criar resiliência; Trabalhar com governos locais e outras partes interessadas para participar de processos como o planejamento espacial marinho. <p>Aqui, os mandatos contratuais não constituem envolvimento de stakeholders. Por exemplo, se uma empresa exige que todos os fornecedores forneçam madeira certificada pelo FSC/PEFC, mesmo que positivo, não é considerado envolvimento de stakeholders, embora tal detalhe possa ser incluído no espaço fornecido para informações adicionais.</p> <p>As organizações podem selecionar “Nenhum envolvimento neste tópico” quando um tópico ambiental não for relevante para a organização e podem fornecer informações adicionais sobre sua seleção. A opção “Outros” também pode ser selecionada, e haverá solicitação para fornecer mais informações.</p>	<p>GRI Disclosures 3-1-b and 3-3-f (2021) for topics GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), and GRI Disclosure 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
--	--	---	------------------------------------	---

<p>E3: Prevenção/mitigação</p>	<p>"Assim que uma empresa tiver criado sua política e realizado as devidas avaliações de risco e de impacto, ela deve "tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir esse impacto... Se a empresa tiver condições de prevenir ou mitigar o impacto adverso, ela deve exercer tais condições. E se ela não tiver tais condições, pode haver maneiras de desenvolvê-las. A alavancagem pode ser aumentada, por exemplo, oferecendo capacitação ou outros incentivos à entidade relacionada, ou colaborando com outros atores."</p> <p>Fonte: Adaptado de UN Guiding Principles on Business and Human Rights</p> <p>Aqui, "Construir capacitação entre os relacionamentos relevantes" refere-se ao trabalho com os acionistas para prevenir ou mitigar impactos, e pode implicar criação de canais de comunicação novos ou ampliados para conectar a missão ou as políticas da empresa, aprimorando o treinamento em práticas ou procedimentos apropriados ou desenvolvendo mecanismos de relatório para melhorar a transparência ao longo da cadeia de valor.</p> <p>"Conduziu um processo de auditoria" pode ser definido como uma atividade de verificação no local, como uma inspeção ou exame de um processo ou sistema de qualidade, para garantir a conformidade com os requisitos, geralmente realizada por uma parte independente.</p> <p>A "ação coletiva com colegas ou outros stakeholders para tratar do problema" pode incluir a colaboração em iniciativas/projetos de todo o setor para trabalhar em produtos/serviços que ajudem a mitigar os riscos/impactos das mudanças climáticas, por exemplo, a adesão à Coalizão de Gestão de Oceanos do Pacto Global da ONU.</p> <p>"Colaboração com órgãos governamentais ou reguladores" pode incluir influências diretas na política, como: fornecer depoimentos, endossos ou participar de comitês, parcerias público-privadas e/ou fóruns nacionais ou internacionais sobre comércio, tecnologias etc.</p> <p>Nesta pergunta, podem ser selecionadas as respostas fornecidas sobre a capacitação existente e os planos de ação, ou selecionar "Outros" para fornecer uma resposta padrão. Caso a organização opte por "outros", será solicitada a fornecer mais informações.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d (2021) for topics GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), and GRI Disclosure 201-2-iv (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
--------------------------------	--	--	------------------------------------	---

<p>E4: Avaliação de progresso de prevenção/mitigação</p>	<p>“Monitorar a eficácia de suas ações é necessário para que uma organização saiba se suas políticas e processos estão sendo implementados da melhor maneira. Isso também é necessário para saber se ela reagiu de modo eficaz aos seus impactos e para gerar melhoria contínua”. Fonte: GRI Disclosure 3-3-e</p> <p>Ao monitorar o progresso das ações tomadas pelas empresas para mitigar os impactos sobre meio ambiente em suas próprias operações e em suas relações comerciais, as empresas costumam colocar em prática indicadores-chave de desempenho que se concentram em dados mais fáceis de coletar, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> insumos (ex.: a alocação de recursos e finanças); atividades programáticas (o número de treinamentos sobre meio ambiente realizados e avaliações e auditorias conduzidas); ou resultados básicos (não-conformidades de auditoria). <p>Programas externos, aqui, referem-se a metas que são oficialmente definidas por meio de metodologias ou orientações de iniciativas de diversos stakeholders ou outras metas sobre determinadas questões identificadas ou definidas por terceiros (a ONU, governos, ONGs, associações comerciais). Os programas Internos referem-se a metas autodeclaradas definidas por uma empresa que não foram oficialmente conectadas a iniciativas externas ou validadas por elas.</p> <p>Se uma empresa responder que estabelece metas anuais com prazo determinado, serão feitas duas perguntas adicionais: uma para fornecer mais detalhes sobre a natureza da meta (E4.1) e outra para entender melhor como o progresso é monitorado (E4.2).</p> <p>As organizações podem responder marcando “Outro” para personalizar essa resposta e serão compelidas a fornecer informações adicionais.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-e (2021), for topics GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), and GRI Disclosure 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
<p>E4.1: Objetivos e metas</p>	<p>A definição de objetivos e metas sobre temas ambientais pode ajudar a empresa a demonstrar o progresso de forma estruturada e ambiciosa. Para alguns tópicos ambientais (mudança climática, por exemplo), existem estruturas amplamente aceitas que podem ser usadas para estruturar objetivos e metas (por exemplo, o Task Force on Climate Related Financial Disclosures ou o Science Based Targets initiative). Exemplo de meta eficaz pode incluir a definição de uma meta anual de redução de emissões alinhada com a iniciativa Science-Based Targets.</p> <p>O objetivo desta seção é oferecer às empresas participantes a oportunidade de explicar brevemente os tipos de metas ambientais que elas estabelecem no nível de detalhe adequado à materialidade de sua organização.</p>	<p>CDP F6.1 2021; GRI Disclosure 3-3-e (2021), for topics GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), and GRI Disclosure 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>

<p>E4.2: Medição de progresso em relação às metas</p>	<p>Para serem mais eficazes, as metas e os objetivos devem ser acompanhados de um método para monitorar o progresso. Esta seção apresenta detalhes básicos para entender melhor como as metas e os objetivos listados são monitorados.</p> <p>Nesta pergunta, podem ser selecionadas as respostas fornecidas, ou escolher "Outros" para fornecer uma resposta padrão. A opção "Outros" também pode ser selecionada, e haverá solicitação para fornecer mais informações.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-e (2021) for topics GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), and GRI Disclosure 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
---	--	--	------------------------------------	---

E5: Remediação

“Mesmo tendo as melhores políticas e práticas, uma empresa pode causar agir para causar impacto ambiental ou social adverso que não tenha sido previsto ou que não tenha sido capaz de evitar.”

“Quando ocorrerem impactos adversos que a empresa não tenha causado ou para os quais tenha contribuído, mas que estejam diretamente vinculados a suas operações, produtos ou serviços por meio de uma relação comercial, a responsabilidade de respeitar o [meio ambiente] não exige que a própria empresa providencie a correção, embora ela possa assumir um papel nessa tarefa. Algumas situações, em especial quando há alegação de crimes, normalmente exigirão cooperação com mecanismos judiciais.”

“Vale a pena enfatizar que a responsabilidade de respeitar o meio ambiente é diferente das questões de responsabilidade legal, que são amplamente regidas pela legislação nacional. Mesmo que não sejam legalmente obrigadas a fazê-lo, espera-se que as empresas, de acordo com os UNGP, prevejam ou cooperem com a correção como parte de sua responsabilidade de respeitar o meio ambiente.”

“O objetivo das remediações é neutralizar ou reparar quaisquer danos ao meio ambiente que tenham ocorrido. Busca-se restaurar os indivíduos e as comunidades afetadas à situação em que estariam se o dano não tivesse ocorrido – ou o mais próximo possível disso.”

“As remediações podem assumir muitas formas, como restituição, compensação, reabilitação, satisfação e não repetição.”

Fonte: Adaptado de [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)

O GRI define “impacto” como o “efeito que a organização tem ou poderia ter sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, inclusive sobre seus direitos humanos, o que, por sua vez, pode indicar sua contribuição (negativa ou positiva) para o desenvolvimento sustentável. Os impactos podem ser reais ou potenciais, negativos ou positivos, de curto ou longo prazo, intencionais ou não, e reversíveis ou irreversíveis.”

Aqui, as compensações de carbono são consideradas como “remediação”. Como as compensações ocorrem frequentemente longe de onde ocorrem as emissões de carbono e não atenuam outros poluentes, isto é considerado uma solução para as alterações climáticas e não para a poluição atmosférica.

No caso de consultorias, o fornecimento de correções só se aplicaria se a própria organização tiver causado ou contribuído para o impacto adverso associado aos temas de meio ambiente, e não se uma empresa estiver aconselhando clientes a corrigir seus próprios impactos adversos.

Uma empresa pode selecionar “Optar por não divulgar”, por exemplo, se houver sensibilidades legais em relação à divulgação de um determinado tópico. Se uma empresa optar por não divulgar, ela será solicitada a fornecer informações adicionais. Se nenhum impacto adverso tiver sido causado (e, portanto, nenhuma solução precisar ser fornecida), a empresa poderá selecionar “Nenhum impacto adverso identificado/causado”. Se nenhum impacto adverso for causado mas a empresa tem um procedimento efetivo e gostaria de incluir detalhes, a empresa pode escolher usar o espaço para informações adicionais para esclarecer a existência desses procedimentos, apesar de não utilizá-los no momento.

[GRI Disclosure 3-3-d-ii \(2021\) for topics GRI 303 \(2018\), GRI 304 \(2016\), GRI 305 \(2016\), GRI 306 \(2020\), GRI 302 \(2016\), and GRI Disclosure 201-2-a-iv \(2016\)](#)

Princípio 7
Princípio 8

1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b

<p>E6: Emissões de gases de efeito estufa (Escopos 1 e 2)</p>	<p>“A fim de atingir a meta de temperatura de longo prazo definida no Artigo 2 [do Acordo de Paris], as Partes visam a alcançar o ponto máximo global de emissões de gases de efeito estufa o mais depressa possível, reconhecendo que o ponto máximo levará mais tempo para as Partes formadas por países em desenvolvimento, e buscam, a partir disso, efetuar rápidas reduções de acordo com o melhor conhecimento científico disponível, de modo a alcançar um equilíbrio entre emissões antropogênicas por fontes e remoções por absorvedores de gases de efeito estufa na segunda metade deste século, com base em ações e no contexto do desenvolvimento sustentável e esforços para erradicar a pobreza.” Monitorar e divulgar as emissões ajuda a agilizar os esforços de redução de emissões em conformidade com as metas globais e pode ajudar as empresas a gerenciar os riscos e oportunidades Fonte: Paris Agreement (UNFCCC)</p> <p>Emissões de escopo 2 podem ser baseadas no mercado (market-based) ou na localização (location-based), e empresas devem ressaltar o tipo de método usado no espaço providenciado para informações adicionais. Idealmente, esse seria o mesmo método usado na aviação de progresso que a empresa utiliza no science-based targets.</p> <p>As empresas deverão preencher o questionário da CoP usando dados do processo de coleta de dados fechado mais recente e cobrindo o período dos doze meses anteriores ao envio da CoP (por exemplo, dados que abrangem o período de janeiro de 2023 a dezembro de 2023, para serem usados na CoP de 2024). A fim de conhecer a metodologia de medição, consulte o GHG Protocol.</p> <p>Se as emissões de GEE medidas cobrirem um período de tempo que não esteja totalmente alinhado com o período coberto pelo restante da sua CoP, use o espaço fornecido para informações adicionais para indicar isso.</p>	<p>CDP C6.1 (2022), CDP C6.3 (2022); GRI Disclosures 305-1, 305-2 (2016); UNCTAD, ISAR B.3.1, UNCTAD, ISAR B.3.2;</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>
<p>E7: Emissões de gases com efeito estufa (Escopo 3)</p>	<p>Devido à natureza altamente variada das emissões do Escopo 3, medir essas emissões de forma abrangente pode ser difícil. Entretanto, é importante que as empresas considerem as emissões em toda a cadeia de valor para mensurar com precisão os impactos</p> <p>Essa pergunta pede aos participantes que informem suas emissões de gases com efeito estufa (GEE) do Escopo 3 em toneladas de CO2 equivalente (tCO2e). Para conhecer a metodologia de medição, consulte o GHG Protocol. Se a empresa mede suas emissões de escopo 3, as emissões medidas devem ser reportadas em toneladas de Co2 equivalente (tCO2e) no espaço providenciado.</p> <p>Se as emissões de GEE medidas cobrirem um período de tempo que não esteja totalmente alinhado com o período coberto pelo restante da sua CoP, mencione esse fato no espaço fornecido para informações adicionais.</p>	<p>CDP C6.5 (2022); GRI Disclosure 305-3 (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>

<p>E7.1: Detalhes do Escopo 3</p>	<p>As emissões do Escopo 3 podem ser difíceis de medir com precisão, e muitas empresas informam emissões parciais. Esta seção tem o objetivo de captar mais detalhes sobre as emissões do Escopo 3 relatadas para tornar os dados mais transparentes e comparáveis.</p> <p>As opções fornecidas nesta pergunta foram extraídas diretamente do Projeto de Divulgação de Carbono (CDP C6.5). Se “Outros (upstream)” ou “Outros (downstream)” forem selecionados, a organização será compelida a fornecer explicações adicionais.</p>	<p>CDP C6.5 (2022)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>
<p>E8: Investimento em P&D de produtos e serviços de baixo carbono</p>	<p>De acordo com a Agenda 21 Cúpula da Terra no Rio, “tecnologias novas e eficientes serão essenciais para aumentar a capacidade – principalmente dos países em desenvolvimento – de alcançar o desenvolvimento sustentável, sustentar a economia mundial e proteger o meio ambiente, e reduzir a pobreza e sofrimento humanos. Inerente a essas atividades está a necessidade de abordar a melhoria da tecnologia utilizada atualmente e de sua substituição, quando adequado, por tecnologia mais acessível e mais sustentável”. As empresas têm um papel fundamental no desenvolvimento e disseminação de novas tecnologias, e esta métrica visa a refletir a pesquisa e desenvolvimento (P&D) sobre produtos e serviços com baixo consumo de carbono.</p> <p>Apesar do foco crescente em investimentos de baixo carbono, não há uma definição precisa e geralmente aceita de produtos/serviços de baixo carbono. Em termos gerais, pode ser definido como um produto ou serviço que leva a uma redução absoluta das emissões de GEE ou à redução da intensidade de carbono de uma atividade. Para especificar se um produto ou serviço é de baixo carbono, o CDP incentiva o uso de taxonomias e estruturas existentes no setor, como a Taxonomia de Títulos Climáticos, a Taxonomia de Registro de Investimentos em Baixo Consumo de Carbono Global, e a Taxonomia da UE para atividades econômicas ambientalmente sustentáveis. Fonte: CDP - Guidance & Questionnaires</p> <p>Para calcular esta métrica, divida o orçamento de P&D alocado a produtos/serviços com baixo consumo de carbono pela receita total do período do relatório e expresse isso em termos percentuais.</p> <p>Os produtos e serviços com baixo consumo de carbono podem ser classificados segundo, entre outros:</p> <ul style="list-style-type: none"> Low-Carbon Investment (LCI) Registry Taxonomy Climate Bonds Taxonomy The EU Taxonomy for environmentally sustainable economic activities Addressing the Avoided Emissions Challenge [Setor Químico] Evaluating the carbon-reducing impacts of ICT Estimating and Reporting the Comparative Emissions Impacts of Products (WRI) Green Bond Princípios (ICMA) ISO 14040/44 Standards [Somente serviços financeiros] IEA's Energy Technology Perspectives (ETP) Report and Clean Energy <p>Fonte: CDP C4.5a</p> <p>As organizações podem optar por selecionar “Desconhecido” se os gastos com P&D não forem facilmente mapeados para produtos e serviços de baixo carbono. Além disso, as empresas podem selecionar “Escolher não divulgar”. Se a opção “Não se aplica” for selecionada, a empresa será solicitada a fornecer maiores informações.</p>	<p>CDP C4.3c (2022), CDP C4.2b (2022); (parcialmente associado ao) UNCTAD, ISAR A.3.3</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	

<p>E9: Adaptação climática</p>	<p>“Durante as últimas duas décadas, os avisos sobre risco climático apresentados nos relatórios do IPCC têm aumentado continuamente devido aos sinais cada vez mais fortes de motivos para preocupação. O mais recente relatório de avaliação do IPCC agora conclui que alguns impactos da mudança climática são irreversíveis, mesmo com regimes de mitigação altamente ambiciosos. A adaptação pode reduzir de modo significativo as perdas e danos, especialmente na segunda metade do século, quando os impactos climáticos terão uma aceleração”.</p> <p>Fonte: Adaptation Gap Report 2021 UNEP - UN Environment Programme</p> <p>“Adaptação aduz a ajustes em sistemas ecológicos, sociais ou econômicos em resposta a estímulos climáticos reais ou esperados e seus efeitos ou impactos. Diz respeito a mudanças nos processos, práticas e estruturas para moderar os possíveis danos ou para se beneficiar das oportunidades associadas às mudanças climáticas.”</p> <p>Fonte: UNFCCC</p> <p>“A adaptação corporativa abrange o conjunto de ações que as empresas podem adotar para determinar sua exposição a riscos, identificar oportunidades e criar resiliência às mudanças climáticas”</p> <p>Fonte: UN Global Compact Caring for Climate</p> <p>É importante observar que não existe uma solução única para a adaptação e que as empresas podem já estar realizando atividades que envolvam adaptação (por exemplo, planejamento de continuidade de negócios, esforços de eficiência de água e energia, construção de defesas contra inundações em comunidades, redesenho de operações comerciais etc.). No entanto, as empresas podem ter que ir além das ações atuais e mudar suas estratégias para abordar e mitigar os riscos climáticos nas comunidades em que operam.</p> <p>As organizações devem selecionar todas as atividades relacionadas à adaptação climática que se aplicam. As organizações também podem optar por selecionar “Desconhecido” se, mesmo havendo ações, não estiver claro quais foram realizadas pensando em apoiar a adaptação climática.</p>	<p>GRI Disclosure 201-2-a-iv (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>
<p>E10: Energia renovável</p>	<p>“As empresas do setor comercial e industrial representam cerca de metade do uso final de eletricidade no mundo.”</p> <p>Fonte: RE100</p> <p>Assim, as empresas podem ser um grupo poderoso apoiando a adoção de energia renovável.</p> <p>Esse indicador, adaptado de UNCTAD, ISAR B.5.1, é definido como “a proporção do consumo de energia renovável de uma entidade em relação ao seu consumo de energia total. Alguns tipos de energia renovável incluem, por exemplo, energia solar, biomassa, energia hidrelétrica, energia geotérmica e energia oceânica.” Esta questão refere-se ao consumo de energia e não considera a compensação de carbono utilizando energia renovável. A empresa poderá utilizar o espaço disponibilizado para informações adicionais para observar que seu consumo é totalmente compensado se for o caso.</p> <p>Dados para essa métrica podem ser obtidos através da comparação e análise de contas provenientes de fornecedores de energia e combustível, ou a partir de certificados de energia renovável (RECs). Normalmente, esses dados são gerenciados por um gestor de energia, gestor de instalações e serviços, administrador de serviços gerais ou pelo departamento de contabilidade.</p> <p>Para mais orientações sobre como calcular esta métrica, veja UNCTAD, ISAR B.5.1.</p>	<p>UNCTAD, ISAR B.5.1; GRI Disclosure 302-1 (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	<p>1.5, 2.4, 11.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.3</p>

<p>E11: Produtos/serviços de baixo carbono</p>	<p>“As tecnologias ambientalmente saudáveis protegem o meio ambiente, são menos poluentes, usam todos os recursos de maneira mais sustentável, reciclam mais seus resíduos e produtos e lidam com resíduos de maneira mais assertiva que as tecnologias para as quais foram substitutas.” Fonte: United Nations Agenda 21</p> <p>Com base nesta noção, o Princípio 9 do Pacto Global da ONU solicita que as empresas “incentivem o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientais corretas.” Uma forma de consegui-lo é redirecionar o investimento para apoiar produtos sustentáveis e para desenvolver e usar ainda mais produtos e serviços sustentáveis que acelerem o avanço em direção às metas globais do clima e de sustentabilidade. Fonte: UN Global Compact, Princípio 9</p> <p>Apesar do foco crescente em investimentos de baixo carbono, não há uma definição precisa e geralmente aceita de produtos/serviços de baixo carbono. Em termos gerais, pode ser definido como um produto ou serviço que leva a uma redução absoluta das emissões de GEE ou à redução da intensidade de carbono de uma atividade. Para especificar se um produto ou serviço é de baixo carbono, o CDP incentiva o uso de taxonomias e estruturas existentes no setor, como a Taxonomia de Títulos Climáticos, a Taxonomia de Registro de Investimentos em Baixo Consumo de Carbono Global, e a Taxonomia da UE para atividades econômicas ambientalmente sustentáveis. Fonte: CDP - Guidance & Questionnaires</p> <p>Os produtos e serviços com baixo consumo de carbono podem ser classificados segundo, entre outros:</p> <ul style="list-style-type: none"> Low-Carbon Investment (LCI) Registry Taxonomy Climate Bonds Taxonomy The EU Taxonomy for environmentally sustainable economic activities Addressing the Avoided Emissions Challenge [Setor Químico] Evaluating the carbon-reducing impacts of ICT Estimating and Reporting the Comparative Emissions Impacts of Products (WRI) Green Bond Princípios (ICMA) ISO 14040/44 Standards [Somente serviços financeiros] IEA's Energy Technology Perspectives (ETP) Report and Clean Energy Technology Guide <p>Fonte: CDP C4.5a</p> <p>Para calcular essa métrica: Divida o valor da receita derivada de produtos e serviços de baixo carbono pela receita total do período coberto pelo relatório e expresse-o como uma porcentagem. As organizações também serão compelidas a fornecer uma descrição de seus produtos e serviços relevantes.</p>	<p>SASB CG-MR-410a.1a; WEF Common Metric</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	
--	--	---	--	--

<p>E12: Perguntas adicionais sobre temas específicos</p>	<p>Perguntas adicionais sobre temas específicos requerem informações mais detalhadas sobre os tópicos água; florestas, biodiversidade e uso da terra; poluição do ar; e resíduos por parte dos participantes da empresa que consideram esses tópicos relevantes. A pergunta E12 requer que as empresas selecionem o(s) tópico(s) identificado(s) como relevante(s) para seus negócios, o que levará a outras perguntas (E13-E21) somente para o(s) tópico(s) selecionado(s).</p> <p>“Temas materiais são tópicos que representam os impactos mais significativos da organização sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, incluindo os impactos sobre seus direitos humanos.”</p> <p>Fonte: GRI 3: Material Topics. Para obter orientação sobre como determinar os tópicos relevantes, consulte GRI Disclosure 3-2.</p> <p>Se uma empresa não considerar nenhum dos tópicos como relevante, a opção “Nenhum dos tópicos foi identificado como relevante pela empresa” deverá ser selecionada. Alguns tópicos provavelmente serão mais relevantes para empresas que operam em determinados setores que para outras. Por exemplo, uma pequena empresa de consultoria pode considerar que não tem impacto significativo em relação ao tópico da poluição do ar, enquanto uma empresa que trabalha no setor de produtos químicos provavelmente identificará esse tópico como relevante.</p>	<p>GRI Disclosure 3-2 (2021)</p>		<p>2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4</p>
<p>E13: Retirada e consumo de água</p>	<p>“O consumo e a retirada de água em áreas com estresse hídrico são indicadores do potencial dos impactos sociais negativos (resultantes da concorrência com outros usuários de água) e dos riscos comerciais associados, incluindo o potencial de interrupções e paralisações operacionais.”</p> <p>Fonte: WEF Common Metric</p> <p>A retirada de água é a soma de toda a água retirada de águas superficiais, subterrâneas, água do mar, água produzida ou de terceiros para qualquer uso durante o período do relatório.</p> <p>O consumo de água é a soma de toda a água que foi retirada e incorporada a produtos, usada na produção de culturas, gerada como resíduo, evaporada, transpirada, consumida por seres humanos ou animais, ou poluída a ponto de ser inutilizada por outros usuários e, portanto, não é liberada de volta para as fontes superficiais, subterrâneas, do mar, produzidas ou de terceiros durante o período do relatório. Isso inclui a água que foi armazenada durante o período do relatório para uso ou descarga em um período de relatório subsequente.</p> <p>Fonte: Adaptado de GRI Disclosure 303</p> <p>Essa medida também requer que as organizações informem a porcentagem de água retirada e consumida em regiões com estresse hídrico. Para criar dados mais comparáveis, o Pacto Global da ONU recomenda calcular o estresse hídrico usando a ferramentas do Water Risk Atlas. Para relatar essa métrica, as empresas devem 1) identificar o total de água retirada de áreas de estresse hídrico alto ou extremamente alto e dividi-lo pelo total hídrico retirado de todas as fontes; ou 2) calcular o total de água consumida em áreas de estresse hídrico alto ou extremamente alto e dividir pelo total hídrico consumido de todas as fontes. Ambas as medidas devem ser relatadas em percentuais.</p> <p>As organizações também podem selecionar “Desconhecido” para qualquer métrica que não seja medida ou “Não aplicável” se algum assunto de água não for um tópico material para elas. A opção “Outros” também pode ser selecionada, e haverá solicitação para fornecer mais informações.</p>	<p>UNCTAD, ISAR B.1.3; CDP W1.2b (2022), CDP W1.2d (2022); SASB CG-HP-140a.1; GRI 303-1; GRI 303-2; GRI 303-3</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	<p>2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4</p>

<p>E14: Intensidade Hídrica</p>	<p>A intensidade hídrica (quantidade de água usada por unidade de produção) fornece uma medida normalizada do uso da água que pode representar mais precisamente a eficácia dos programas de eficiência e gestão da água de uma organização ao longo do tempo. A intensidade da água deve ser relatada como uma proporção do uso hídrico dividida pela unidade de produção ou dividida pela receita do produto, dependendo das informações disponíveis.</p> <p>De acordo com as diretrizes do CDP, os usuários podem informar o numerador em metros cúbicos (m3) de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Retiradas de água doce Consumo de água doce Retiradas hídricas totais Consumo total de água Outros (os usuários serão induzidos a fornecer mais detalhes sobre as métricas hídricas selecionadas) <p>Como denominador, os usuários devem informar a receita ou as unidades de produção relevantes, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dezenas Quilogramas Litros Toneladas Outros <p>Nos setores onde houver muitos produtos diferentes, a intensidade hídrica para os cinco principais produtos [por receita][por intensidade hídrica] deve ser relatada. Reconhecendo a dificuldade de medir a intensidade hídrica, oferecemos às organizações a oportunidade de alinhar seus relatórios com a orientação do CDP em cada um de seus setores. Dessa forma, esperamos que as organizações que relatam essa métrica forneçam mais detalhes sobre seus cálculos. Para mais detalhes sobre esta métrica, veja CDP 1.3.</p> <p>As organizações também podem selecionar "Desconhecido" se a intensidade hídrica não for medida ou "Não aplicável" se a água não for utilizada em regiões de alto estresse hídrico. A opção "Outros" também pode ser selecionada, e haverá solicitação para fornecer mais informações</p>	<p>CDP W1.3 (2022), CDP W1.3a (2022)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	<p>2.1, 2.3, 6.6, 12.2, 12.4, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
---------------------------------	--	--	--	--

<p>E15: Locais em ou adjacente a áreas importantes de biodiversidade</p>	<p>“As principais áreas biológicas (KBA) fornecem uma forma científica e internacionalmente reconhecida de identificar locais que contribuem de modo significativo para a persistência global da biodiversidade, ao passo que as áreas protegidas indicam áreas reconhecidas nacional (e muitas vezes internacionalmente) de importância ecológica ou cultural, em geral, com proteções jurídicas específicas. “Ter operações dentro dessas áreas ou perto delas indica um elevado risco de impactos adversos na biodiversidade e perigo de exposição a riscos jurídicos ou à reputação relacionados”.</p> <p>Fonte: WEF, IBC - Measuring Stakeholder Capitalism Report</p> <p>As empresas devem divulgar (1) o número total de locais que compartilham um limite ou integram uma área protegida ou KBA, e (2) a área terrestre total, em hectares, desses locais. Locais são definidos como propriedades que são possuídas, locadas, alugadas ou administradas pela empresa que está preenchendo o relatório. Os limites das áreas protegidas podem ser identificados usando o banco de dados de KBAs (ex.: as áreas críticas para a sobrevivência de plantas, animais e comunidades ecológicas únicas). Os limites das áreas protegidas podem ser identificados por meio do KBA database ou um banco de dados do governo.</p> <p>Empresas devem listar o número e a área de todos os locais pertencentes, alugados ou geridos pela empresa dentro ou adjacentes a áreas protegidas/KBAs, mesmo que não estejam em operação ou estejam fisicamente separados de outras áreas. Os participantes devem utilizar o espaço disponibilizado para informações adicionais para prestar quaisquer esclarecimentos.</p> <p>As organizações também podem selecionar “Desconhecido” se as áreas protegidas não foram medidas ou “Não aplicável” se as áreas não são tema relevante para elas. A opção “Outros” também pode ser selecionada, e haverá solicitação para fornecer mais informações.</p>	<p>WEF Common Metric:</p> <p>GRI Disclosure 304-1 (2016):</p> <p>UNCTAD, ISAR B.6.1</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	<p>2.1, 2.3, 6.6, 12.2, 12.4, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
<p>E16: Conversão de ecossistemas naturais</p>	<p>“Essas informações fornecem uma indicação do poder de mercado e da influência potencial sobre o uso da terra em diferentes regiões, incluindo eventuais vínculos com o desmatamento e/ou a conversão de ecossistemas naturais. O desmatamento e a conversão em terras que você controla ou gerencia não apenas afetam as pessoas e o meio ambiente, mas podem representar riscos operacionais ou de reputação. As organizações, por exemplo, podem enfrentar boicotes de consumidores ou estar sujeitas a políticas de cancelamento. Portanto, é importante demonstrar aos investidores e a outras partes interessadas que sua organização tem um bom entendimento dos recursos terrestres que controla e/ou gerencia.”</p> <p>Fonte: Carbon Disclosure Project (CDP) - Forests</p> <p>Se aplicável, as empresas devem informar quantos hectares de ecossistemas naturais foram convertidos durante o ano do relatório. As empresas podem selecionar “Desconhecido” se a área de terras próprias, arrendadas ou administradas convertidas não for conhecida. As organizações também podem selecionar “Não aplicável” se essa pergunta não for relevante para elas. A opção “Outros” também pode ser selecionada, e haverá solicitação para fornecer mais informações.</p>	<p>CDP F1.3 2022:</p> <p>GRI Disclosure 304-1 (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>2.1, 2.3, 6.6, 12.2, 12.4, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>

<p>E17: Restauração e proteção de ecossistemas</p>	<p>“Esta pergunta reúne dados sobre os projetos que sua organização apoiou ou implementou, ou planeja implementar dentro de dois anos, relacionados à restauração de ecossistemas, reflorestamento e/ou proteção de florestas e outros ecossistemas. Essas informações demonstram aos investidores e a outros usuários de dados que sua organização está comprometida e é proativa em relação à gestão ambiental.” Fonte: Carbon Disclosure Project (CDP) - Forests.</p> <p>Essa pergunta se baseia nos guias providenciados no GRI 304-3, que considera projetos relevantes como:</p> <p>Área protegida: área que está protegida de qualquer dano durante as atividades operacionais, e onde o ambiente permanece no seu estado original com um ecossistema saudável e funcional; e</p> <p>Área restaurada: área que foi usada durante ou afetada por atividades operacionais, e onde as medidas de remediação restauraram o ambiente em sua forma original, ou uma forma com um ecossistema saudável e funcional.</p> <p>Nessas circunstâncias, reflorestamento urbano não conta nessa questão. Mas, como a questão lida com projetos de “apoio”, licenças de emissão como o Gold Standard podem ser incluídas. Os participantes são incentivados a usar o espaço fornecido para informações adicionais para detalhar projetos, especialmente aqueles que podem não se enquadrar perfeitamente nas opções disponíveis.</p> <p>Solicita-se que as organizações forneçam detalhes sobre quais ecossistemas estão sendo restaurados. Para os projetos que estão em andamento, as organizações devem fornecer as áreas do projeto em hectares.</p>	<p>CDP F6.11 2022; GRI Disclosure 304-3 (2016)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	<p>3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.3, 12.4</p>
--	---	---	--	--------------------------------------

<p>E18: Poluição do ar</p>	<p>"A poluição do ar causa 1 em cada 9 mortes. É o risco de saúde ambiental mais importante de nosso tempo." Fonte: UN Environment Programme (UNEP) - Air</p> <p>A poluição do ar é definida como "a presença de substâncias contaminantes ou poluentes no ar que não se dispersam adequadamente e que interferem na saúde ou no bem-estar humano ou produzem outros efeitos ambientais prejudiciais". Fonte: OECD</p> <p>Essa pergunta se refere aos poluentes atmosféricos além das emissões de gases de efeito estufa, conforme listado: NOx, SOx, VOCs, HAPs, PM10, POPs e 'Outros'. Se uma empresa considerar "Outros" como "Não aplicável", a caixa de texto fornecida para informações adicionais se tornará obrigatória. Essas empresas podem escrever respostas como "N/A" ou "Não produzimos nenhum outro tipo de poluição do ar" para atender a essa exigência.</p> <p>As empresas comerciais desempenham um papel fundamental na redução da poluição de fontes pontuais e na proteção da qualidade do ar nas comunidades. Informe o total de emissões de todas as fontes, em toneladas, para cada categoria de poluente. Para obter definições de termos, consulte o glossário.</p> <p>Ao compilar as informações necessárias para a divulgação, a organização relatora deve selecionar uma das seguintes abordagens para calcular as emissões atmosféricas significativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mensuração direta de emissões (tais como analisadores online); Cálculo baseado em dados específicos a um local; Cálculo baseado em fatores de emissão publicados. Estimativas <p>Se estimativas forem utilizadas devido à falta de números padrão, a organização deve indicar o fundamento sobre o qual os números foram estimados. Fonte: GRI Disclosure 305-7</p> <p>Acerca desta pergunta, as organizações podem informar "desconhecido" se elas gerarem, mas não mensurarem esse poluente do ar. Elas também podem selecionar "Não aplicável" se a quantidade de poluição gerada for insignificante. As organizações que selecionarem "Não aplicável" serão induzidas a fornecer mais informações.</p>	<p>GRI Disclosure 305-7 (2016); UNCTAD, ISAR B.4.1</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>3.9, 6.3, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
----------------------------	---	---	-------------------------------------	---

<p>E19: Resíduos</p>	<p>“Os resíduos podem ter impactos negativos significativos no meio ambiente e na saúde humana quando gerenciados de forma inadequada. Esses impactos muitas vezes se estendem além dos locais onde os resíduos são gerados e descartados. Os recursos e materiais contidos nos resíduos que são incinerados ou colocados em aterros sanitários são perdidos para uso futuro, o que acelera o seu esgotamento. As Nações Unidas reconhecem o papel do consumo e produção responsável para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As metas do Objetivo 12, especificamente, solicitam que as organizações implementem a gestão sustentável de resíduos e previnam e reduzam o desperdício por meio da reutilização e reciclagem”.</p> <p>Fonte: GRI Disclosure 306-3</p> <p>“O total de resíduos gerados durante um período de reporte é definido como a soma das quantidades de todos os resíduos minerais, não minerais e/ou resíduos perigosos tratados por qualquer tecnologia de tratamento de resíduos. Isso exclui a quantidade que é tratada no local ou fora do local através de processos de reciclagem em circuito fechado, processos de reutilização ou refabricação, isto é, os materiais residuais reciclados, reutilizados ou refabricados retornaram aos processos da entidade que preenche o relatório. “Os resíduos devem ser mensurados ou quantificados. Como os resíduos podem ser sólidos, líquidos ou ter uma consistência pastosa, eles podem ser mensurados em quilogramas e toneladas, litros ou metros cúbicos. No entanto, para os fins deste indicador, os resíduos devem ser relatados conforme o peso (kg, t) e não volume (litros, m3)”. Se tanto resíduos líquidos quanto sólidos forem calculados juntos, o total pode ser reportado de tal maneira. As empresas podem utilizar o espaço disponibilizado para informações adicionais para anotar que tipo de resíduo está abrangido pela sua resposta. Fonte: UNCTAD, ISAR B.2.1</p> <p>Para obter mais detalhes relacionados à medição e aos relatórios, consulte UNCTAD, ISAR B.2.1</p> <p>Para esta pergunta, as organizações podem informar “desconhecido” se elas gerarem resíduos sólidos, mas não mantêm nenhum sistema de mensuração a esse respeito. As organizações também podem selecionar “Não aplicável” se a quantidade de resíduos gerada for insignificante. As organizações que selecionarem “Não aplicável” serão induzidas a fornecer mais informações.</p>	<p>GRI Disclosure 306-3 (2020); (parcialmente associado ao) UNCTAD, ISAR B.2.1</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>3.9, 6.3, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
----------------------	---	--	------------------------------------	---

<p>E20: Resíduos perigosos</p>	<p>Resíduos perigosos podem ser definidos como tendo uma ou mais das seguintes características: explosivo, líquido ou sólido inflamável, passível de combustão espontânea, substâncias ou resíduos que emitem gases inflamáveis em contato com a água, oxidante, peróxidos orgânicos, venenoso, infeccioso, corrosivo, cria gases tóxicos quando em contato com o ar ou a água, tóxico, ecotóxico ou cria lixiviados com as características listadas. Alguns materiais radioativos também podem ser listados como perigosos. Fonte: Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal (Basel Convention)</p> <p>“O total de resíduos perigosos gerados durante um período de reporte é definido como a soma das quantidades de todos os tipos de resíduos perigosos listados na definição acima e deve ser mensurado em quilos e toneladas” Fonte: UNCTAD, ISAR B.2.3</p> <p>Esse indicador deve consistir no total de resíduos perigosos gerados, dividido pelo total de resíduos gerados em um determinado período de relatório, expresso em percentuais.</p> <p>Os dados podem ser medidos diretamente no local da empresa ou informados por meio de faturas da empresa de gerenciamento de resíduos. Normalmente, os dados são administrados por um gerente de instalação, um administrador de serviços gerais ou, na ausência desses cargos, são incluídos nas contas a pagar como parte do relatório de custos de gerenciamento de resíduos.</p> <p>Para obter mais detalhes relacionados à medição e aos relatórios, consulte UNCTAD, ISAR B.2.3</p> <p>Nesta pergunta, as organizações podem informar “desconhecido” se elas gerarem resíduos perigosos, mas não mantêm nenhum sistema de mensuração a esse respeito. As organizações podem também selecionar “Não aplicável” se o problema dos resíduos perigosos não for relevante. As organizações que selecionarem “Não aplicável” serão induzidas a fornecer mais informações.</p>	<p>GRI Disclosures 306-4, 306-5 (2020); UNCTAD, ISAR B.2.3</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>3.9, 6.3, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
--------------------------------	---	---	-------------------------------------	---

<p>E21: Plástico de uso único</p>	<p>“As métricas para divulgação sobre plásticos de uso único ainda não foram padronizadas, mas a escala global de impactos negativos relacionados com seu uso é suficiente para justificar investigação adicional das cadeias de valor corporativas a fim de identificar suas principais aplicações e a escala do seu uso. Efetuar a mensuração ajudará a empresa a entender sua exposição a uma questão de alta preocupação pública e divulgar os resultados e a abordagem ajudará a promover a compreensão das questões mais amplamente”.</p> <p>Fonte: WEF Common Metrics</p> <p>Consulte o glossário para obter uma definição de plásticos de uso único.</p> <p>As empresas devem informar a estimativa de toneladas métricas de plástico de uso único consumidas, independentemente do material ao longo da cadeia de valor. Se uma empresa varejista vende plásticos de uso único, apesar de não os produzir nem os consumir, esses itens vendidos devem estar incluídos no cálculo. Por favor, use o espaço providenciado para informações adicionais para detalhar os locais e etapas da cadeia de valor usados para o cálculo.</p> <p>Para esta pergunta, as organizações podem informar “desconhecido” se elas gerarem resíduos plásticos, mas não mantêm nenhum sistema de mensuração a esse respeito. também podem selecionar “Não aplicável” se o problema dos plásticos de uso único não for relevante. As organizações que selecionarem “Não aplicável” serão induzidas a fornecer mais informações.</p>	<p>WEF Common Metrics</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8</p>	<p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.3, 11.5, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p>
<p>E22: Ações práticas</p>	<p>Esta seção em branco é para que as empresas forneçam contexto adicional e/ou informação não abrangidos nas perguntas anteriores, incluindo atividades recentes ou metas relacionadas ao meio ambiente estabelecidas e/ou quaisquer desafios enfrentados na abordagem de temas de meio ambiente.</p>	<p>GRI Disclosures 3-3-c and 3-3-d (2021)</p>	<p>Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9</p>	

Materiais Adicionais em Meio Ambiente

Tópico	Título do Material
Meio Ambiente (geral)	AR6 Synthesis Report: Climate Change 2023 Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)
	Resources UNEP - UN Environment Programme
Ação climática	Think Lab on Just Transition UN Global Compact
	UN-backed Credibility Standard, "Integrity Matters"
	Climate Change UN Global Compact
	Climate Ambition Accelerator UN Global Compact
	Engage Responsibly in Climate Policy UN Global Compact
	Net-Zero Standard Science Based Targets initiative (SBTi)
	Sector Guidance Science Based Targets initiative (SBTi)
	Climate Adaptation UNFCCC
Água	Corporate Water Accounting – An Analysis of Methods and Tools for Measuring Water Use and its Impacts
	Measuring Water Use and its Impacts
	Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy
	CEO Water Mandate
	Water Action Hub
	100 Priority Basins
	Water Resilience Assessment Framework
	NPWI (Net Positive Water Impact) [Forthcoming September 2024]
	WASH Self Assessment Tool
	Water Resilience Coalition

Água	WASH4Work
	Forward Faster Water Resilience
Oceano	Oceans and seas UNEP
	The Ocean Decade
	The Ocean Action Hub
	UN Global Compact A framework for assessing and disclosing ocean practices
	UNFCCC Ocean Breakthroughs
Floresta/Biodiversidade/Usos da terra	Goal 15: Life on Land
	Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework
	Global Forest Goals and Targets of the UN Strategic Plan for Forests 2030
	Biodiversity Risk Filter WWF
	Biodiversity Tools and Resources International Union for Conservation of Nature (IUCN)
	Think Lab on Biodiversity and Nature UN Global Compact
Poluição do ar	About Air UNEP
	Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants
Resíduos (ex.: Derramamento de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)	Plastic Pollution UN Environment Programme (UNEP)
	Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal
Uso de Energia & Recursos	UN Energy
	Sustainable Energy for All (SEforALL)

Seção 5 do Questionário: Anticorrupção

O combate à corrupção aduz à prevenção ativa de atitudes desonestas e fraudulentas que prejudicam a concorrência leal. O Princípio 10 do Pacto Global da ONU declara: “As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno”.

Políticas e procedimentos robustos podem ajudar as organizações a identificar e mitigar os riscos de corrupção e a tomar medidas corretivas se algum incidente ocorrer. Esta seção da pesquisa visa avaliar os programas de compliance de combate à corrupção, as práticas de treinamento e monitoramento, e as ações possíveis para lidar com incidentes suspeitos.

Pergunta	Orientações sobre Motivo e Cálculo	Padrões de Reporte Relacionados	Mapeamento dos Dez Princípios	Mapeamento das Metas dos ODS
AC1: Programa de compliance	<p>“Um programa anticorrupção eficaz deve se basear em um apoio e compromisso forte, explícito e visível da gerência sênior da empresa. A gerência sênior deve articular claramente tolerância zero à corrupção, apoiada por políticas e procedimentos que colocarão esse compromisso em ação. Esse compromisso desempenha um papel fundamental no estabelecimento de uma cultura baseada em valores fundamentais, como integridade, transparência e responsabilidade.</p> <p>O apoio e o compromisso forte, explícito e visível da alta administração, expressos em uma declaração pública formal de tolerância zero à corrupção, precisam ser apoiados por um programa de combate à corrupção. Tal programa consiste em políticas e procedimentos detalhados e coloca o compromisso em ação.”</p> <p>Fonte: UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</p> <p>Os programas de combate à corrupção podem ajudar as organizações a prevenir e detectar riscos e impor sanções se necessário. Eles podem incluir (1) procedimentos detalhados sobre como lidar com casos de suborno, presentes, entretenimento e despesas, doações e patrocínios, contribuições políticas, pagamentos de facilitação e conflitos de interesse; (2) nomear um gerente para conceber, implementar, monitorar e melhorar o programa sob a supervisão da liderança sênior (3) comunicar os compromissos de combate à corrupção aos parceiros comerciais; (4) fornecer comunicação e treinamento para que os funcionários entendam os pontos; (5) garantir que as medidas adequadas sejam tomadas no caso do programa de combate à corrupção ser violado; e (6) monitoramento e melhoria contínua para realizar análises periódicas do programa de combate à corrupção, incluindo auditorias internas, fornecer os relatórios resultantes à gerência sênior e ao Conselho e tomar as providências necessárias para aperfeiçoar o programa</p> <p>Fonte: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>As organizações que selecionarem “Sim” devem fornecer informações adicionais sobre a natureza de seu programa de combate à Corrupção.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-c (2021) for the topic GRI 205 (2016)</p>	Princípio 10	16.4, 16.5, 16.6

<p>AC1.1: Ano de revisão do programa</p>	<p>“Monitoramento e melhoria contínua garantem que os pontos fortes e fracos sejam identificados e que o programa de combate à corrupção seja continuamente aperfeiçoado a fim de permanecer eficaz e atualizado para lidar com os riscos que estão sempre mudando”. Fonte: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>Informe o ano em que o programa foi revisado pela última vez.</p>		<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
<p>AC2: Política</p>	<p>“É importante que as empresas abordem as várias manifestações de corrupção por meio de políticas e procedimentos. As empresas podem estabelecer políticas sobre as principais áreas de risco, como pagamentos de facilitação, despesas relacionadas a presentes, hospitalidade, viagens, entretenimento, patrocínios etc. Recomenda-se que a política inclua uma definição clara da questão identificada (por exemplo, pagamentos de facilitação, contribuições de caridade) apoiada por procedimentos abrangentes para identificar os riscos e implementar opções de mitigação.” Fonte: UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</p> <p>Uma política específica em relação à conduta dos funcionários ajuda as empresas a identificar e gerenciar os riscos, mitigar os impactos negativos e desenvolver uma resposta para os incidentes mediante a oferta de um processo estruturado para lidar com essas questões. Essa política pode ser interna e, portanto, não estar necessariamente disponível no site da empresa ou em outros canais voltados para o público. Entretanto, a empresa deve ser capaz de compartilhá-la ou divulgá-la mediante solicitação.</p> <p>A empresa deve fornecer seu link ou documento comprobatório se tiver um compromisso em termos de política ou, em caso negativo, fornecer explicação adicional. A organização deverá informar “Não, e não temos planos de desenvolver uma política” se o tema for relevante para a empresa, mas uma política ainda não tiver sido criada. As empresas devem selecionar “Não, mas planejamos fazê-lo nos próximos dois anos” se um tópico tiver sido apontado como uma área problemática importante para ser abordada preferencialmente em um futuro próximo. A divulgação não exige que a organização desenvolva ou implemente uma política.</p>		<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

<p>AC3: Treinamento</p>	<p>“A corrupção prejudica a legitimidade e a confiança das partes interessadas e está relacionada com a má alocação de capital, danos ambientais, exploração humana e atitudes antiéticas e ilegais. Treinamento contra corrupção e investimentos em iniciativas para melhorar tanto o ambiente quanto a cultura operacional desenvolvem as capacidades de combate à corrupção de uma empresa”. Fonte: WEF Common Metrics</p> <p>Nesta seção, “Treinamento” faz referência a: todos os tipos de treinamento e instrução; vocacional; licença educacional remunerada fornecida por uma organização para seus funcionários; treinamento ou educação realizados externamente e pagos, no todo ou em parte, por uma organização; treinamento sobre tópicos específicos Fonte: GRI Disclosure 404-1</p> <p>Treinamento podem ser uma ferramenta eficaz para ajudar a prevenir incidentes de corrupção e identificar casos de má conduta dentro de uma organização. Treinamentos também podem ser uma ferramenta eficiente para implementar medidas contra corrupção entre parceiros de negócios e dentro das cadeias de suprimentos.</p> <p>O treinamento deve implicar em transferência sistemática e verificável de conhecimento. Os cursos costumam ser realizados periodicamente, têm níveis diferentes e geralmente são emitidos “certificados de participação”. Às vezes, fazer esses cursos é necessário para alcançar cargos mais altos. A difusão de informações e outras comunicações também são formas válidas de treinamento, desde que não sejam ocasionais e que seu impacto possa ser medido de alguma forma.</p> <p>Esta pergunta busca entender quem está recebendo treinamento sobre anticorrupção. As organizações que selecionarem “Não aplicável” serão compelidas a fornecer mais detalhes.</p>	<p>WEF Common Metrics; GRI Disclosure 205-2 (2016)</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
<p>AC3.1: Frequência do treinamento</p>	<p>A oferta constante de treinamento sobre tópicos de combate à Corrupção ajuda os funcionários e a gerência sênior a se manterem informados e atentos a possíveis incidentes de anticorrupção, bem como atualizados sobre quaisquer mudanças recentes na política da empresa.</p>		<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

<p>AC4: Monitoramento de compliance</p>	<p>“Monitorar a eficácia de suas ações é necessário para que uma organização saiba se suas políticas e processos estão sendo implementados da melhor maneira. Isso também é necessário para saber se ela reagiu de modo eficaz aos seus impactos e para gerar melhoria contínua” Fonte: GRI Disclosure 3-3-e (2021) for the topic GRI 205 (2016)</p> <p>“Uma revisão abrangente das políticas e procedimentos de combate à Corrupção requer uma ampla entrada de informações de diversas fontes, como as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resultados do monitoramento interno das práticas relevantes (incluindo controles internos) pela gerência da empresa para fornecer informações abrangentes sobre a qualidade geral do programa; Resultados de auditorias internas e externas; Resultados de auditorias internas e externas sobre o programa e as políticas; Avaliações das habilidades dos funcionários, parceiros comerciais, políticas e riscos; Benchmarks ou comparações com empresas semelhantes em seus respectivos setores. <p>Essas análises devem ser realizadas regularmente, conforme definido pelo Conselho de Administração ou órgão equivalente, complementadas por análises ad hoc quando necessário (por exemplo, em casos de má conduta detectada ou alegada por funcionários ou parceiros de negócios). Fonte: Adaptado de UNODC - An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</p> <p>Se uma organização selecionar “Não, não monitoramos o programa de conformidade anticorrupção” ou “Sim, por meio de outros mecanismos”, a organização será compelida a fornecer informações adicionais</p>	<p>SDG Action Manager - SDG 16: Monitoring Ethics and Corruption; GRI Disclosure 3-3-e (2021) for the topic GRI 205 (2016)</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
---	---	--	---------------------	-------------------------

<p>AC5. Incidentes de corrupção</p>	<p>“Esse indicador refere-se ao número total de incidentes de corrupção confirmados durante o período do relatório, ou seja, aqueles que foram comprovados.</p> <p>A corrupção inclui práticas como suborno, pagamentos de facilitação, fraude, extorsão, conluio e lavagem de dinheiro; a oferta ou o recebimento de presentes, empréstimos, taxas, recompensas ou outras vantagens como incentivo para fazer algo que seja desonesto, ilegal ou represente uma quebra de confiança. Também pode incluir práticas como desfalque, tráfico de influência, abuso de função, enriquecimento ilícito, ocultação e obstrução da justiça.” Fonte: UNCTAD, ISAR D.2.1</p> <p>“Nenhuma organização está imune à ameaça de incidentes de corrupção. Esses incidentes podem apresentar consequências adversas significativas para uma organização e preparativos devem ser feitos para que tais incidentes sejam bem gerenciados, para que os impactos sejam mitigados e para que as lições sejam aprendidas, a fim de aplicar medidas para melhorar o programa. As consequências adversas podem incluir processos judiciais por parte das autoridades, com risco de multas e outros custos; danos à reputação e comprometimento do programa anticorrupção.” Fonte: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>“O número total e a natureza dos incidentes de corrupção representam a eficácia da cultura e das capacidades gerais de combate à corrupção de uma empresa. A corrupção corporativa pode prosperar onde a governança for fraca. O público espera que as empresas sigam práticas comerciais éticas. As empresas que implementam políticas e práticas contra corrupção contribuem diretamente para o propósito dos ODS 16.5 de ‘reduzir consideravelmente os casos de corrupção e suborno em todas as suas formas’, protegendo seu próprio valor de longo prazo e dando sua contribuição para benefícios sociais também de longo prazo. Monitorar o número e a proporção de novos incidentes de corrupção não relacionados a anos anteriores, em comparação com incidentes relacionados a anos anteriores, fornece algumas informações sobre as mudanças ao longo do tempo dessa eficácia. Essas métricas foram escolhidas por sua ênfase em resultados e por sua comparabilidade entre empresas e no decurso do tempo. As organizações divulgadoras precisarão estar atentas às leis locais, as quais podem influenciar ou limitar a forma como o padrão citado aqui como diretriz é implementada”. Fonte: WEF Common Metrics</p> <p>“Para medir esse indicador, todos os incidentes de corrupção confirmados durante o período do relatório precisam ser considerados. Os incidentes de corrupção que estão sendo investigados ainda não devem ser incluídos. Para identificar os incidentes confirmados, é necessário fazer referência àqueles classificados como tal pelo código de conduta, código de ética, órgãos reguladores e tribunais com base na lei, etc.” Fonte: UNCTAD, ISAR Core Indicators</p> <p>Se a organização não avaliar esta métrica, ela deve selecionar “desconhecido”. Considerando a natureza confidencial desta métrica, as empresas também podem selecionar “escolher não divulgar”. A opção de ocultar essa informação será tornada pública.</p>	<p>GRI Disclosure 205-3 (2016); WEF Common Metrics; UNCTAD, ISAR D.2.1</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
-------------------------------------	--	--	---------------------	-------------------------

<p>AC6: Medidas para enfrentar suspeitas de corrupção</p>	<p>“Nenhuma organização está imune à ameaça de um incidente de corrupção. Esses incidentes podem ter consequências adversas significativas para uma organização, e devem ser feitos preparativos para que sejam bem tratados, os impactos sejam mitigados, as lições sejam aprendidas e as medidas aplicadas para aprimorar o programa. As consequências adversas podem incluir processos judiciais por parte das autoridades, com risco de multas e outros custos; danos à reputação e comprometimento do programa anticorrupção.” Fonte: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>Há muitas definições diferentes para esse conceito. Uma delas é “uso indevido ativo ou passivo dos poderes de funcionários públicos (nomeados ou eleitos) para obter benefícios financeiros privados ou outros”. Fonte: OECD Glossary</p> <p>Outra definição frequentemente usada que abrange uma ampla gama de atividades corruptas é o “abuso de cargo público ou privado para ganho pessoal”. “A corrupção inclui práticas como suborno, pagamentos de facilitação, fraude, extorsão, conluio e lavagem de dinheiro; a oferta ou o recebimento de presentes, empréstimos, taxas, recompensas ou outras vantagens como incentivo para fazer algo que seja desonesto, ilegal ou represente uma quebra de confiança.” Fonte: UNCTAD, ISAR Core Indicators</p> <p>Esta questão visa compreender os processos em vigor para investigar potenciais casos de corrupção, por exemplo, se alguém denuncia um incidente de corrupção não comprovado, que medidas a empresa tomaria para investigar a legitimidade da reclamação? Aqui, incidentes “suspeitos” são incidentes que não são necessariamente confirmados, mas que possuem legitimidade suficiente para justificar ações adicionais. Se a organização não avaliar esta métrica, ela deve selecionar “desconhecido”. Considerando sua natureza confidencial, as empresas também podem selecionar “escolher não divulgar”. A opção de ocultar essa informação será tornada pública.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d (2021) for the topic GRI 205 (2016);</p> <p>Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-corruption – B3;</p> <p>UNCTAD, ISAR D.2.1</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
<p>AC6.1: Razão por trás do enfrentamento de suspeitas de corrupção</p>	<p>“As autoridades de anticorrupção beneficiam da cooperação com as empresas, na medida em que podem aprender como ocorreu o ato corrupto, como foi inicialmente encoberto e como foi descoberto, permitindo-lhes ser mais eficazes nas suas investigações futuras. Os intervenientes do sector privado também podem estar em posição de desempenhar um papel vital na identificação dos motivos do crime e na sua devolução aos legítimos proprietários. Uma relação de cooperação entre o setor privado e as autoridades é, portanto, fundamental para a luta eficaz contra a corrupção e as suas consequências adversas.”</p> <p>Fonte: United Nations Office on Drugs and Crime, An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide</p> <p>Veja no documento da UNODC A Resource Guide on State Measures for Strengthening Corporate Integrity para informações adicionais.</p> <p>Essa questão almeja entender as razões de potenciais investigações de corrupção.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d (2021) for the topic GRI 205 (2016);</p> <p>Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-corruption – B3;</p> <p>UNCTAD, ISAR D.2.1</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

<p>AC7: Ação coletiva contra corrupção</p>	<p>“A ação coletiva é um processo colaborativo e contínuo de cooperação entre as partes interessadas. Ela aumenta o impacto e a credibilidade da ação individual, coloca os atores individuais vulneráveis para uma aliança de organizações com ideias semelhantes e nivela o campo de atuação entre os concorrentes. A ação coletiva pode complementar ou substituir temporariamente leis locais e práticas de combate à corrupção que sejam fracas.” Fonte: World Bank</p> <p>Ação coletiva pode ser aplicada em uma ampla gama de tópicos, inclusive ao ajudar a prevenir ou enfrentar a corrupção dentro das cadeias de abastecimento. “O risco de corrupção na cadeia de abastecimento é alto, especialmente em países com alto grau de corrupção. Os clientes, principalmente as organizações multinacionais, têm um papel a desempenhar para incentivar o envolvimento da sua cadeia de abastecimento (em sua maior parte formada por pequenas e médias empresas com recursos escassos) no sentido de combater corrupção como parte de complexas cadeias de valor de produção, todas as organizações enfrentam os riscos de se envolver com atitudes corruptas por parceiros comerciais e, assim, ver seus componentes de produção desorganizados se seus fornecedores, em decorrência de condenação por corrupção, tiverem que fechar suas operações ou acabarem incluídos em listas negras” Fonte: United Nations Global Compact; Transparency International</p> <p>As empresas que responderem “Sim” a essa pergunta serão compelidas a fornecer informações adicionais que descrevam a natureza de suas iniciativas de ação coletiva.</p>	<p>GRI Disclosure 3-3-d (2021) for the topic GRI 205 (2016)</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>
<p>AC8: Ações práticas</p>	<p>Esta seção em branco é para que as empresas forneçam contexto adicional e/ou informação não abrangidos nas perguntas anteriores, incluindo atividades recentes ou metas relacionadas ao combate à corrupção estabelecidas e/ou quaisquer desafios enfrentados na abordagem de temas de combate à corrupção</p>	<p>GRI Disclosures 3-3-c and 3-3-d (2021) for the topic GRI 205 (2016)</p>	<p>Princípio 10</p>	<p>16.4, 16.5, 16.6</p>

Materiais Adicionais em Anticorrupção

Tópico	Título do Material
Anticorrupção (geral)	Princípio 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery
	UN Convention Against Corruption
	UNODC: An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide
	OECD: Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business
	RESIST Resisting Extortion and Solicitation in International Transactions
Ação coletiva	UN Global Compact: Uniting against Corruption: A Playbook on Anti-Corruption Collective Action
	UN Global Compact: A Practical Guide for Collective Action Against Corruption
	UN Global Compact, Taking Collective Action for Anti-Corruption
Análise de risco	UN Global Compact: A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment
Cadeia de suprimento	UN Global Compact: Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Suppliers
Implementação e Reporte sobre o 10º Princípio	Business Against Corruption – A Framework for Action
	Reporting Guidance on the 10th Princípio Against Corruption

MAPEAMENTO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS

Os [17 Sustainable Development Goals \(SDGs\)](#) são o coração da [2030 Agenda for Sustainable Development](#) adotada por todos os membros das Nações Unidas em 2015. Ao tomar medidas para implementar os Dez Princípios do Pacto Global da ONU, as empresas também estão contribuindo para o atingimento dos ODS (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável).

A tabela a seguir fornece detalhes sobre as metas específicas abordadas a cada pergunta da Comunicação sobre o Progresso.

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
ODS 1: Erradicar a pobreza em todas as formas e em todos os lugares	1.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	1.2	HR2, HR2.1, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L10, L11, L12
	1.3	HR2, HR2.1, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5
	1.4	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12
	1.5	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E20
	1.a	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	1.b	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	ODS 2: Erradicar a fome, alcançar a segurança alimentar, melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável	2.1
2.2		
2.3		HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E20
2.4		E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E20
2.5		HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
2.a		HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
2.b		

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
	2.c	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
ODS 3: Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades	3.1	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L6, L8, L19, L10, L11, L12
	3.2	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L8, L9, L10, L11, L12, L13, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E16, E20
	3.3	L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12
	3.4	L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E16, E20
	3.5	
	3.6	
	3.7	L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9, L10, L11, L12
	3.8	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L10, L11, L12, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E16, E20
	3.9	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E16, E17, E18, E19, E20
	3.a	
	3.b	
	3.c	
	3.d	
	ODS 4: Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos	4.1
4.2		L1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
4.3		L1, L2, L3, L4, L5, L8, L9, L11, L12
4.4		HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
	4.5	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	4.6	
	4.7	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	4.a	
	4.b	
	4.c	
ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas	5.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L7, L8, L9, L11, L12
	5.2	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, G3, G4, G5, G6, G6.1,G7,G7.1, G8, G8.1, G9
	5.3	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L8, L9, L11, L12
	5.4	L9
	5.5	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9, L11, L12, G3, G4, G5, G6, G6.1,G7,G7.1, G8, G8.1, G9, G11
	5.6	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	5.a	
	5.b	
	5.c	
ODS 6: Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água potável e do saneamento para todos	6.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E22
	6.2	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	6.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E16, E17, E18, E19, E20, E21 and E22
	6.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E22

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
	6.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E11, E12, E22
	6.6	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11, E12, E13, E14, E15, E22
	6.a	
	6.b	
ODS 7: Garantir o acesso a fontes de energia fiáveis, sustentáveis e modernas para todos	7.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E20
	7.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E21
	7.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E22
	7.a	
	7.b	
ODS 8: Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos	8.1	G1, G2, G3, G4, G5, G6,G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G12
	8.2	
	8.3	G1, G2, G3, G4, G5, G6,G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G13, L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5
	8.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E20
	8.5	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, G12, G13, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9, L12
	8.6	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	8.7	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L1.2, L2, L3, L4, L5, L11, L12, G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G11, G12
	8.8	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12, G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G11, G12
	8.9	
	8.a	
	8.b	

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
	8.b	
ODS 9: Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação	9.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	9.2	L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
	9.3	
	9.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E20
	9.5	E10
	9.a	
	9.b	
	9.c	
	ODS 10: Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países	10.1
10.2		HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
10.3		HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
10.4		L1, L1.1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
10.5		
10.6		
10.7		HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
10.a		
10.b		
10.c		

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
ODS 11: Tornar as cidades e comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis	11.1	HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8
	11.2	
	11.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E20
	11.4	
	11.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E20
	11.6	
	11.7	
	11.a	
	11.b	
	11.c	
ODS 12: Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis	12.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E20
	12.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20
	12.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E18, E20
	12.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E21 and E22
	12.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E17, E18, E19, E20, E21 and E22
	12.6	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E20
	12.7	
	12.8	
	12.a	
	12.b	

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
	12.c	
ODS 13: Adotar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos	13.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E22
	13.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E22
	13.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E22
	13.a	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E22
	13.b	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E22
ODS 14: Conservar e usar de forma sustentável os oceanos, mares e os recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável	14.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20, E21 and E22
	14.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20, E21 and E22
	14.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1, E7, E8, E20
	14.4	
	14.5	
	14.6	
	14.7	
	14.a	
	14.b	
	14.c	
ODS 15: Proteger, restaurar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, travar e reverter a degradação dos solos e travar a perda da biodiversidade	15.1	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20, E21 and E22
	15.2	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E21 and E22

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
	15.3	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20, E21 and E22
	15.4	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20, E21 and E22
	15.5	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20, E21 and E22
	15.6	
	15.7	
	15.8	
	15.9	
	15.a	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20, E21
	15.b	E1, E1.1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E10, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E21, E22
	15.c	
ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis	16.1	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L2, L3, L5
	16.2	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L5
	16.3	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR3, HR5, HR7, L3
	16.4	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, AC.1, AC1.1, AC2, AC3, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8
	16.5	G2, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G10, AC.1, AC1.1, AC2, AC3, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8
	16.6	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, G10, G12, G13, E1, E1.1, E2, L1, L2, L3, L5, HR7, AC.1, AC1.1, AC2, AC3, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8

ODS	Meta do ODS	Perguntas relacionadas da Comunicação de Progresso
	16.7	G1, G2, G3, G4, G5, G8, G8.1, G11, HR8, E2, L1, L1.2, L2, L7, L8,
	16.8	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, G10, L3, E1, E1.1, E3, AC7, AC8
	16.9	HR1, HR2, HR2.1, HR3
	16.1	G6, G6.1, G7, G7.1, G8, G8.1, G9, HR1, HR2, HR2.1, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, E2, L1.2, L6
	16.a	
	16.b	
ODS 17: Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável	17.1-17.19	

LISTA DA COMPILAÇÃO DE DADOS DA COP

Esta lista de verificação fornece uma visão geral das informações necessárias para preencher o questionário de Comunicação sobre o Progresso. Recomenda-se que as empresas analisem essa lista e compilem os dados necessários com antecedência para aumentar a facilidade e a eficiência do preenchimento do questionário de Comunicação de Progresso.

Tipos de Informação	Detalhes da CoP
Compromissos publicamente declarados	Compromissos do CEO e da empresa com medidas de sustentabilidade
Políticas	Compromissos de políticas existentes em áreas temáticas (Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente, Anticorrupção)
Metas	Quais são as metas existentes nas áreas? Com que frequência as metas são definidas/revisadas? Quem define ou revisa as metas? Como o progresso em relação às metas é monitorado?
Processos de avaliação de risco	Processos de identificação e priorização de riscos (e.g, processos de Diligência Prévia, processos de avaliação de riscos, auditoria) Se e como as partes interessadas afetadas foram envolvidas nas áreas temáticas relevantes Atividades de colaboração com colegas, governos e partes interessadas relevantes em áreas temáticas Mecanismos para acompanhar o progresso na prevenção/mitigação de riscos Casos em que houve remediação
Atividades de capacitação	Áreas temáticas cobertas por atividades de treinamento Público-alvo das atividades de treinamento (alguns funcionários, todos os empregadores, fornecedores etc.) Cadência do treinamento (anual, semestral)
Cargos e estruturas	Posição da pessoa/equipe responsável pelas áreas temáticas Estruturas formais para tratar das áreas temáticas
Meio Ambiente	Emissões de GEE do Escopo 1, Escopo 2 e Escopo 3 Informações sobre atividades de adaptação às mudanças climáticas % da receita investido em P&D de produtos e serviços de baixo carbono; % da receita gerada por produtos e serviços de baixo carbono Consumo de energia renovável Métricas de consumo e retirada de água; intensidade hídrica de produtos em regiões com alto estresse hídrico Número e área (hectares) de instalações próprias, arrendadas ou gerenciadas em áreas-chave de biodiversidade ou adjacentes a elas Área (hectares) de ecossistemas naturais convertidos durante o período do relatório Projetos de restauração de ecossistemas existentes Emissões de poluentes atmosféricos (exemplo, NOx, Sox, Compostos Orgânicos Voláteis (VOCs) etc.) Resíduos gerados, incluindo % de resíduos perigosos Plásticos de uso único consumidos

OBS 1: Alguns dos indicadores ambientais só serão solicitados às empresas participantes que operam em determinados setores. Os participantes devem verificar a seção de meio ambiente do questionário de CoP na plataforma digital para ver quais perguntas devem ser respondidas.

OBS 2: Se determinada métrica não for realizada nem relevante para a empresa, ela pode escolher as opções "Desconhecido" ou "Não se aplica"

GLOSSÁRIO

Termo	Definição
Atos de Interferência	Interferência é qualquer ato destinado a promover o estabelecimento de organizações de trabalhadores sob o domínio de empregadores ou organizações de empregadores, ou a apoiar organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o objetivo de colocá-las sob o controle de empregadores ou de suas organizações. A Convenção nº98 da OIT sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva inclui proteção contra discriminação e interferência antissindical. A proteção contra a interferência dos empregadores inclui todos os estágios da relação de emprego, desde a contratação até a rescisão. Fonte: International Labour Organization (ILO) Convention No. 98
Revisão de base ad hoc	Uma avaliação ou análise do programa de conformidade [ao combate à corrupção] da empresa conduzida fora das avaliações de rotina ou programadas, geralmente para avaliar processos específicos ou preocupações emergentes. Fonte: UNODC
Stakeholders afetados	As partes interessadas afetadas são indivíduos ou grupos que podem ser impactados (negativamente) pelas ações e decisões da empresa dentro da área do tema relevante. Entre as partes interessadas afetadas podem incluir-se aqueles internos (funcionários e trabalhadores terceirizados, etc.), bem como stakeholders externos (trabalhadores da cadeia de suprimentos, comunidades, consumidores e usuários finais de produtos). Fonte: UN Guiding Principles Reporting Framework
	Indivíduos ou grupos cujos interesses são afetados ou podem ser afetados – positiva ou negativamente – pelas atividades da empresa e pelas suas relações comerciais diretas e indiretas ao longo da sua cadeia de valor Fonte: EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms
Poluição do ar	A presença de substâncias contaminantes ou poluentes no ar que não se dispersam adequadamente e que interferem na saúde ou no bem-estar humano ou produzem outros efeitos ambientais prejudiciais. Fonte: OECD
Monitoramento de controle automatizados	Os sistemas de monitoramento baseados em computador monitoram continuamente o programa de conformidade da empresa, como os vários processos, a documentação e outros requisitos. Isso permite a detecção precoce e a correção de irregularidades de conformidade. Fonte: UNODC
Biodiversidade	“Biodiversidade” significa a variabilidade entre organismos vivos de todas as origens, incluindo, entre outros, ecossistemas terrestres, marinhos e outros ecossistemas aquáticos e os complexos ecológicos dos quais fazem parte; isso inclui a diversidade dentro de espécies, entre espécies e de ecossistemas Fonte: Convention on Biological Diversity (CBD)
Relações comerciais	Relações diretamente ligadas às operações, aos produtos ou serviços de uma empresa, incluindo parceiros comerciais, entidades na cadeia de valor, entidades Estatais ou não Estatais, relações indiretas na cadeia de valor e/ou posições de participação societária minoritária e majoritária em joint ventures. “Entidades com as quais uma empresa tem algum tipo de envolvimento direto e formal para a finalidade de cumprir seus objetivos comerciais. Isso inclui, entre outras coisas, relações contratuais. Exemplos: parceiros de joint venture, vendedores, franqueados ou licenciados, clientes comerciais, clientes, governos, fornecedores, contratados e consultores”. Fonte: Glossary : UN Guiding Principles Reporting Framework unprep.org

Derramamento de produtos químicos	<p>Liberação acidental de uma substância perigosa que pode afetar a saúde humana, a terra, a vegetação, os corpos d'água e o lençol freático. .</p> <p>Fonte: Sustainability Reporting Guidelines - GRI</p>
Trabalho infantil	<p>O termo “trabalho infantil” é frequentemente definido como trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Ele se refere ao trabalho que é perigoso em sentido mental, físico, social ou moral e que é nocivo às crianças e/ou interfere na educação delas por privá-las da oportunidade de frequentar a escola, obrigando-as a deixar a escola de forma prematura ou exigindo que elas tentem combinar a frequência escolar com trabalho excessivamente longo e pesado.</p> <p>Fonte: International Labour Organization</p>
Adaptação climática	<p>Adaptação refere-se a ajustes em sistemas ecológicos sociais ou econômicos em resposta a estímulos climáticos reais ou esperados e seus efeitos ou impactos. Refere-se a mudanças nos processos práticas e estruturas para moderar os possíveis danos ou para se beneficiar das oportunidades associadas às mudanças climáticas.</p> <p>Fonte: United Nations Climate Change</p>
CO2e	<p>Uma métrica normalizada para emissões de gases de efeito estufa (GEE) relatada como “A quantidade de emissão de dióxido de carbono (CO2) que causaria a mesma força radiativa integrada ou mudança de temperatura, durante um determinado horizonte de tempo, como uma quantidade emitida de um gás de efeito estufa ou uma mistura de GEEs. Há diversas formas de calcular tais emissões equivalentes e de escolher os horizontes de tempo adequados. Geralmente, a emissão de CO2 equivalente é obtida multiplicando-se a emissão de um GEE por seu potencial de aquecimento global (GWP) para um horizonte de tempo de 100 anos. Para uma mistura de GEEs isso é obtido por somar as emissões de CO2 equivalente de cada gás. A emissão de CO2 equivalente é uma escala comum para comparar as emissões de diferentes GEEs, mas não significa equivalência das respostas correspondentes à mudança climática. Geralmente não há nenhuma relação entre as emissões de CO2 equivalente e as concentrações de CO2 equivalente resultantes”</p> <p>Fonte: IPCC</p>
Código de Conduta	<p>Código de conduta de uma empresa é uma política que descreve os princípios e normas que todos os funcionários e terceiros agindo em nome da empresa devem seguir. O código de conduta analisa a missão e os valores da organização e relaciona esses ideais às normas de comportamento profissional. Em muitos locais de trabalho, os códigos de conduta se tornam modelos de desempenho.</p> <p>Fonte: GAN Integrity</p>
Ação coletiva	<p>Esforço coordenado entre um grupo de pessoas e/ou instituições dentro de um processo acordado em apoio a um objetivo comum.</p> <p>Fonte: Pacific Institute and Shift (Veja 'Ação coletiva contra corrupção')</p>

Ação Coletiva contra a corrupção	<p>A ação coletiva é um processo colaborativo e contínuo de cooperação entre as partes interessadas. Ela aumenta o impacto e a credibilidade da ação individual, coloca os atores individuais vulneráveis para uma aliança de organizações com ideias semelhantes e nivela o campo de atuação entre os concorrentes. A ação coletiva pode complementar ou substituir temporariamente e fortalecer leis e práticas locais de combate à corrupção fracas. Geralmente a ação coletiva envolve diversas partes interessadas, incluindo empresas, sociedade civil e governo. Os quatro principais tipos de ação coletiva são Declaração Contra Corrupção, Iniciativa Baseada em Princípios, Pacto de Integridade e Certificação de Coalizão Comercial.</p> <p>Fonte: World Bank Institute</p>
Negociação coletiva	<p>“Todas as negociações que ocorrem entre um ou mais empregadores ou organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores (sindicatos), de outro lado, para determinar as condições de trabalho e as condições de emprego ou para regulamentar as relações entre empregadores e trabalhadores”.</p> <p>Observação 1: Os acordos coletivos podem se dar em nível da organização; em nível de setor da indústria, em países onde essa for a prática; ou em ambos os níveis.</p> <p>Observação 2: Os acordos coletivos podem incluir grupos específicos de trabalhadores; por exemplo, aqueles que realizam uma atividade específica ou que trabalham em um local específico.</p> <p>Observação 3: Esta definição é baseada na Convenção 154, ‘Convenção sobre Negociação Coletiva’, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Contratantes	<p>Contratantes se dividem entre centrais (core) e não centrais (non-core). Contratantes centrais são aqueles terceirizados, como agências, que fornecem funcionários à empresa onde o trabalho desses funcionários é controlado pela empresa e onde os trabalhadores desempenham funções iguais ou semelhantes às dos empregados ou trabalhadores envolvidos de outra forma na atividade principal da empresa - por exemplo, trabalhando em linhas de produção em uma empresa de manufatura ou prestação de cuidados em uma instituição de saúde. Contratantes não centrais são terceirizados ou provedores de serviços que fornecem serviços à empresa. Os funcionários estão liderados pelos contratantes não centrais e os seus trabalhadores realizam serviços que não são essenciais para o negócio da empresa utilizadora, por exemplo, fornecendo serviços de limpeza, catering ou segurança para a empresa utilizadora.</p> <p>Fonte: UN Global Compact, Forward Faster Living Wage Action Guide</p>
Acordos de negociação coletiva	<p>Contratos legais por escrito entre um empregador e um sindicato representando os funcionários. Esses contratos podem ser em nível setorial, nacional, regional, organizacional ou em nível de local de trabalho.</p> <p>Fonte: SAM - CSA companion</p>
Corrupção	<p>“Abuso do poder delegado para benefício privado”, o que pode ser instigado por pessoas ou organizações.</p> <p>Fonte: Transparency International - Business Princípios for Countering Bribery</p> <p>Corrupção inclui práticas como suborno, pagamentos de facilitação, fraude, extorsão, conluio e lavagem de dinheiro. Isso também inclui uma oferta ou recebimento de qualquer presente, empréstimo, taxa, recompensa, ou outra vantagem para ou proveniente de qualquer pessoa como um estímulo para fazer algo que seja desonesto, ilegal, ou um descumprimento do dever fiduciário na realização dos negócios da empresa. Isso pode incluir benefícios em dinheiro ou em produtos ou serviços tais como produtos, presentes e férias gratuitos, ou serviços pessoais especiais prestados para o objetivo de uma vantagem indevida, ou que possam resultar em pressão moral para receber tal vantagem</p> <p>Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Trabalho digno	<p>O trabalho digno resume as aspirações das pessoas em suas vidas laborais. Isso envolve oportunidades de trabalho que sejam produtivas e proporcionem uma renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social às famílias, melhores possibilidades de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidade e tratamento para todas as mulheres e homens.</p> <p>Fonte: International Labour Organization</p>

Segurança/privacidade digital	<p>O aspecto de coletar, manter ou monetizar dados digitalmente sobre clientes ou usuários de forma a causar impactos adversos na privacidade e em outros direitos humanos. Fonte: Shift</p>
Diligência prévia	<p>Refere-se a um processo para identificar, prevenir, mitigar e contabilizar como uma organização lida com seus impactos negativos reais e potenciais. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Recuperação do ecossistema	<p>Um processo de reverter a degradação dos ecossistemas, tais como paisagens, lagos e oceanos para recuperar sua funcionalidade ecológica; em outras palavras, para melhorar a produtividade e capacidade dos ecossistemas de atender às necessidades da sociedade. Isso pode ser feito por permitir a regeneração natural de ecossistemas demasiadamente explorados ou através do plantio de árvores e outras plantas. Fonte: International Union for Conservation of Nature (IUCN)</p>
Funcionário	<p>Pessoa que está em uma relação de emprego com a organização, segundo a lei nacional ou sua aplicação. Não inclui prestadores de serviços, fornecedores ou consultores externos. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Categoria do funcionário	<p>A iniciativa Forward Faster do Pacto Global da ONU define categoria do funcionário como: Alta (top) gerência (reportando formal e diretamente ao CEO), (upper) gerência (reportando formal e diretamente à alta administração), Média (middle) gerência (reportando formalmente e diretamente à alta administração), Junior/nível de entrada (entry level) (reportando formalmente e diretamente à média gerência). gestão) e Funções operacionais (não incluídas em nenhuma das categorias acima). Fonte: UN Global Compact</p>
Consumo de energia	<p>“O consumo de energia total dentro da organização pode ser calculado como segue: Combustível não renovável consumido + combustível renovável consumido + eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor comprados para consumo + eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor autogerados que não são consumidos - eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor vendidos. (Esta quantidade representa o denominador do indicador) Para o cálculo de energia renovável, a ISAR recomenda fazer a divulgação em joules” Fonte: UNCTAD, ISAR</p>
Auditoria/revisão externa	<p>Um processo formal pelo qual um órgão ou indivíduo independente é encarregado de revisar e interrogar o caso de forma abrangente, a fim de determinar se ele foi tratado de forma apropriada e eficaz. A análise pode ser concluída com recomendações de sanções e/ou ações corretivas. Fonte: UNODC</p>

<p>Monitoramento externo independente</p>	<p>Um indivíduo ou organização independente e externo encarregado pela empresa ou pela autoridade reguladora de avaliar a eficiência e a eficácia do programa de conformidade anticorrupção da empresa. Fonte: UNODC</p>
<p>Programas externos</p>	<p>Metas definidas oficialmente por meio de metodologias ou orientações de iniciativas de várias partes interessadas, como a iniciativa Science-Based Targets for climate, ou outras metas sobre determinadas questões identificadas ou definidas por terceiros (por exemplo, ONU, governos, ONGs, associações comerciais). Fonte: UN Global Compact</p>
<p>Primeiro nível (first tier)</p>	<p>Fornecedores com um relacionamento contratual direto com o comprador. Não se incluem prestadores de serviços subcontratados e fornecedores mais abaixo na cadeia de suprimentos, muitos dos quais são PMEs. Fonte: ILO: Getting Beyond Tier 1: Using a systems approach to improve working conditions in global supply chains</p>
<p>Trabalho forçado</p>	<p>Todo trabalho ou serviço que for exigido de qualquer pessoa sob ameaça de uma penalidade e para o qual a pessoa não tiver se oferecido voluntariamente Fonte: ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)</p>
<p>Liberdade de associação</p>	<p>Direito dos empregadores e trabalhadores de formar, ingressar em e dirigir suas próprias organizações sem prévia autorização ou interferência pelo estado ou qualquer outra entidade. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
<p>Mecanismo de reclamação</p>	<p>Reclamações são injustiças percebidas que evocam o senso de direito de um indivíduo ou de um grupo, que pode se basear em leis, contratos, promessas explícitas ou implícitas, práticas costumeiras ou noções gerais de justiça das comunidades prejudicadas. Um mecanismo de reclamação é um processo rotinizado por meio do qual as reclamações podem ser levantadas e a solução pode ser buscada. Fonte: GRI Standards Glossary</p>

<p>Poluentes atmosféricos perigosos (HAPs)</p>	<p>Os poluentes do ar perigosos, também conhecidos como poluentes do ar tóxicos ou tóxicos do ar, são aqueles poluentes que sabidamente causam ou que são suspeitos de causar câncer ou outros efeitos graves à saúde, tais como efeitos reprodutivos ou defeitos de nascença, ou efeitos ambientais adversos.</p> <p>Exemplos de poluentes do ar tóxicos incluem benzeno, que é encontrado na gasolina; percloroetileno, que é emitido de alguns estabelecimentos de limpeza a seco; e cloreto de metileno, que é usado como solvente e removedor de tinta em uma série de indústrias. Exemplos de outros tóxicos do ar listados incluem dioxina, amianto, tolueno e metais como cádmio, mercúrio, cromo e compostos de chumbo.</p> <p>Fonte: United States Environmental Protection Agency</p>
<p>Materiais perigosos</p>	<p>1) Um agente físico ou químico capaz de causar danos a pessoas, propriedades, animais, plantas ou outros recursos naturais.</p> <p>2) Qualquer material que represente uma ameaça à saúde humana e/ou ao meio ambiente. As substâncias perigosas típicas são tóxicas, corrosivas, inflamáveis, explosivas ou quimicamente reativas.</p> <p>Fonte: GEMET; InforMEA - Information on Multilateral Environmental Agreements</p>
<p>Resíduos Perigosos</p>	<p>Os resíduos podem ser classificados de acordo com a Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal (Basel Convention), a qual definiu uma lista de características perigosas.</p> <p>Fonte: UNCTAD, ISAR</p>
<p>Órgão máximo de governança</p>	<p>Grupo de pessoas formalizado incumbido da autoridade definitiva em uma organização. Observação: Nos casos em que o mais alto órgão de governança for formado por dois níveis, ambos os níveis devem ser incluídos.</p> <p>Fonte: GRI Standards Glossary</p>
<p>Direitos Humanos</p>	<p>“Direitos humanos são direitos que temos simplesmente porque existimos como seres humanos — eles não são concedidos por nenhum estado. Esses direitos universais são inerentes a todos nós, independentemente de nacionalidade, sexo, origem nacional ou étnica, cor, religião, idioma ou qualquer outra condição. Eles variam do direito mais fundamental — o direito à vida — àqueles que fazem a vida valer a pena ser vivida, tais como os direitos a alimentação, educação, trabalho, saúde e liberdade.</p> <p>Fonte: OHCHR What are Human Rights</p>
<p>Impacto</p>	<p>O efeito que a organização tem ou poderia ter na economia, no meio ambiente e nas pessoas, incluindo nos seus direitos humanos, o que por sua vez pode indicar a sua contribuição (negativa ou positiva) para o desenvolvimento sustentável. Os impactos podem ser reais ou potenciais, negativos ou positivos, de curto ou longo prazo, intencionais ou não, e reversíveis ou irreversíveis..</p> <p>Fonte: GRI Standards Glossary</p>
<p>Incidência de corrupção</p>	<p>Mensuradas como o número de incidentes confirmados de corrupção no período do relatório.</p> <p>Fonte: UNCTAD, ISAR</p>

Membros independentes do Conselho	<p>Membros do Conselho que exercem julgamento independente, livre de qualquer influência externa ou conflitos de interesse. Independência geralmente significa o exercício de um julgamento objetivo e irrestrito. Quando utilizado como medida para julgar a independência, ou para categorizar como independente um membro não executivo dos órgãos de administração, de administração e de fiscalização ou das suas comissões, significa a ausência de interesse, cargo, associação ou relação que, quando julgado da perspectiva de um terceiro razoável e informado, é susceptível de influenciar indevidamente ou causar parcialidade na tomada de decisões. Fonte: EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</p>
Fornecedores indiretos	<p>Relações comerciais a montante da organização que não estão relacionadas ao produto final da organização; todos os fornecedores que não são de Nível I (diretos). Fonte: Based on GRI Standards Glossary</p>
Avaliação inicial do caso	<p>Uma análise preliminar e inicial das informações e dos documentos disponíveis relacionados a um caso. Essa avaliação pode incluir o mapeamento dos materiais do caso, os indivíduos envolvidos, possíveis violações, cronogramas e outros elementos factuais. A avaliação inicial deve levar a uma rápida compreensão do caso, bem como dos materiais e informações adicionais necessários para prosseguir. Ela também pode levar ao encerramento do caso. Fonte: UNODC</p>
Investigação interna	<p>Uma investigação ou inquérito formal realizado dentro da empresa para determinar se um suposto caso de corrupção violou políticas, leis ou regulamentos internos. Isso implica em apuração adicional de fatos e é um exame sistemático e detalhado do caso. Fonte: UNODC</p>
Auto-investigações internas de funcionários	<p>O programa de conformidade anticorrupção da empresa é avaliado internamente pelos funcionários usando critérios de avaliação padronizados e referenciais pré-identificados, geralmente realizados por meio de questionários ou ferramentas semelhantes. Esses funcionários geralmente são encarregados das responsabilidades de conformidade ou revisão e se reportam diretamente à gerência executiva. Para evitar conflitos de interesse, eles não estão envolvidos nas operações da empresa. Fonte: UNODC</p>
Programas internos	<p>Os programas Internos referem-se a metas autodeclaradas definidas por uma empresa que não foram oficialmente conectadas a iniciativas externas ou validadas por elas. Fonte: UN Global Compact</p>
Principais áreas de biodiversidade (KBAs)	<p>Regiões dedicadas à preservação da biodiversidade, áreas naturais ou patrimônio cultural. Os dados dos Sistemas de Informações Geográficas para as principais áreas globais de biodiversidade podem ser baixados de Fonte: KBA: Key Biodiversity Areas.</p> <p>Limites alternativos e mais granulares podem ser publicados por órgãos governamentais. Por exemplo, nos Estados Unidos, o USGS produz um inventário das áreas terrestres e marinhas protegidas dos EUA (Protected Areas Database). Fonte: United States Geological Survey</p>

Direitos Trabalhistas	<p>Os direitos dos trabalhadores abrangem uma vasta gama de direitos humanos desde o direito a trabalho digno e liberdade de associação até oportunidades iguais e proteção contra discriminação. Direitos específicos relacionados ao local de trabalho incluem saúde e segurança no ambiente de trabalho e o direito à privacidade no trabalho, entre muitos outros. Considerando a relação entre trabalhadores, empregadores e o estado, os direitos dos trabalhadores são onde os direitos comerciais e humanos mais frequentemente se cruzam.</p> <p>Os direitos dos trabalhadores em nível internacional estão estipulados em uma série de convenções e tratados sobre direitos humanos incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos (Artigos 23 e 24, 1948) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). Desde 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem desenvolvendo um sistema de normas trabalhistas internacionais. Estes são instrumentos legais formulados pelos membros da OIT (governos, empregadores e trabalhadores) que descrevem princípios e direitos básicos no trabalho. O Conselho de Administração da OIT identificou oito convenções como “fundamentais”, as quais abordam liberdade de associação, negociação coletiva, remuneração igualitária, não discriminação e eliminação de trabalho forçado e infantil. Outras Convenções não fundamentais da OIT abrangem questões incluindo salários, horas de trabalho, saúde e segurança do trabalho, proteção à maternidade e previdência social.</p> <p>Do mesmo modo, a OIT desenvolveu várias normas sobre igualdade de gênero, incluindo o Princípio de remuneração igualitária para trabalhadores do sexo masculino e feminino para trabalho de igual valor (Convenção sobre Igualdade de Remuneração); a proibição de discriminação com base, entre outros fatores, em sexo (Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão)); a oferta de oportunidades iguais e tratamento igual para trabalhadores com responsabilidades familiares a fim de obter emprego (Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares); e apoio aos direitos reprodutivos das mulheres (Convenção sobre Proteção à Maternidade).</p> <p>Fonte: The Danish Institute for Human Rights</p>
Garantias limitadas	<p>Um nível de garantia que é inferior ao fornecido em uma auditoria. O objetivo de um compromisso de garantia limitada é uma redução no risco do compromisso de garantia a um nível que seja aceitável nas circunstâncias do compromisso de garantia, mas quando esse risco for maior do que para um compromisso de garantia razoável, como a base para uma forma de expressão negativa da conclusão do auditor nomeado. Um compromisso de garantia limitada é comumente chamado de análise. Fonte: Auditing and Assurance Standards Board GS 012</p>
Comunidades Locais	<p>Pessoas ou grupos de pessoas que vivem e/ou trabalham em quaisquer áreas que forem econômicas, social ou ambientalmente impactadas (positiva ou negativamente) pelas operações de uma organização. OBS.: A comunidade local pode variar de pessoas que morem ao lado das operações de uma organização, até pessoas que morem a uma certa distância que mesmo assim tenham a probabilidade de ser impactadas por essas operações. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Produtos e serviços de baixo carbono	<p>Apesar do foco crescente em investimentos de baixo carbono, não há uma definição precisa e geralmente aceita de produtos/serviços de baixo carbono. Em termos gerais, pode ser definido como um produto ou serviço que leva a uma redução absoluta das emissões de GEE ou à redução da intensidade de carbono de uma atividade. Para determinar se um produto ou serviço tem baixo consumo de carbono, o CDP incentiva o uso das taxonomias e estruturas industriais existentes tais como a Taxonomia de Títulos Climáticos, o Registro de Investimentos em Baixo Consumo de Carbono da Coalizão Global de Investidores sobre Mudança Climática e a Taxonomia da UE para Atividades Econômicas Ambientalmente Sustentáveis. Fonte: Guidance & Questionnaires - CDP</p>
Gerente	<p>Os gerentes planejam, dirigem, coordenam e avaliam as atividades gerais das empresas, governos e outras organizações, ou de unidades organizacionais dentro delas, e formulam e revêem as suas políticas, leis, regras e regulamentos. Fonte: ILO, ISCO-08</p>

Materialidade (impacto)	<p>Uma questão de sustentabilidade é material a partir de uma perspectiva de impacto quando se refere aos impactos materiais, reais ou potenciais, positivos ou negativos, sobre pessoas ou o meio ambiente a curto, médio e longo prazo. Uma questão material de sustentabilidade na perspectiva do impacto inclui os impactos relacionados com as próprias operações da empresa e com a cadeia de valor a montante e a jusante, nomeadamente através dos seus produtos e serviços, bem como através das suas relações comerciais. Fonte: EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</p>
Materialidade (financeiro)	<p>Uma questão de sustentabilidade é material a partir de uma perspectiva financeira se esta gerar riscos ou oportunidades que afetem (ou se possa esperar que afetem) a posição financeira, o desempenho financeiro, os fluxos de caixa, o acesso ao financiamento ou o custo do capital da empresa a curto, médio ou longo prazo. Fonte: EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</p>
Declaração da missão	<p>Descreve em qual ramo de atividade uma organização está envolvida (e em qual ramo ela não está envolvida) tanto agora quanto fazendo uma projeção para o futuro. Seu objetivo é fornecer foco para a gerência e para a equipe. Fonte: Harvard Business Review</p>
Não-binário	<p>A maior parte das pessoas — incluindo a maioria das pessoas transgênero — é do sexo masculino ou feminino. Mas algumas pessoas não se encaixam perfeitamente nas categorias de “homem” ou “mulher” ou “masculino” ou “feminino” Por exemplo, algumas pessoas têm um gênero que mistura elementos de ser um homem ou uma mulher, ou um gênero que é diferente de masculino ou feminino.</p> <p>Algumas pessoas não se identificam com nenhum gênero. O gênero de algumas pessoas muda com o tempo. As pessoas cujo gênero não é masculino ou feminino usam muitos termos diferentes para se descreverem, sendo o “não binário” um dos mais comuns. Outros termos incluem “genderqueer, agênero e bigênero”. Nenhum desses termos significa exatamente a mesma coisa, mas todos falam de uma experiência de gênero que não é simplesmente masculina ou feminina. Fonte: National Center for Transgender Equality</p>
Conselho não executivo	<p>Membros independentes ou externos do Conselho de Administração para uma empresa que não fazem parte da equipe de gestão executiva. Fonte: UN Global Compact</p>
NOx	<p>Óxidos de nitrogênio, incluindo NO e NO 2. são gases venenosos que frequentemente resultam da combustão de combustível em alta temperatura. Por ser um gás altamente reativo e forte oxidante, ele contribui muito para a formação de neblina de fumaça resultante da poluição do ar e chuva ácida. Fonte: US EPA</p>
Ação no oceano	<p>A ação no oceano está relacionada à avaliação do impacto de curto e longo prazo (tanto positivo quanto negativo) das atividades sobre a saúde do oceano e à incorporação desses impactos à estratégia e às políticas. Ela pode incluir o aumento dos impactos positivos no oceano ao considerar oportunidades de negócios sustentáveis no oceano que podem levar à restauração, proteção e manutenção da saúde e da produtividade do oceano, bem como dos meios de subsistência dependentes da economia azul. A ação no oceano também deve incluir a mitigação dos impactos negativos no oceano, por exemplo, reduzindo a poluição (plástico, escoamento, etc.) e as emissões de gases de efeito estufa, pois essas são duas das maiores ameaças à saúde do oceano. O envolvimento com órgãos reguladores relevantes, a contribuição para as melhores práticas e padrões para setores relevantes e operações baseadas no oceano e o compartilhamento de dados relacionados ao oceano para aprimorar a compreensão científica do ecossistema marinho são outros exemplos de ação no oceano. Fonte: UN Global Compact</p>

Material particulado (PM10)	<p>Partículas com diâmetro inferior ou igual a 10 micrômetros. Essas partículas podem ser derivadas de fontes pontuais (ex.: canteiros de obras, chaminés de fábricas) ou podem ser devidas a reações químicas na atmosfera. Devido ao seu pequeno tamanho, elas são facilmente inaladas e podem causar danos pulmonares ou, em alguns casos, podem ser absorvidas pela corrente sanguínea de uma pessoa. Fonte: US EPA</p>
Poluentes orgânicos persistentes (POPs)	<p>Classe de produtos químicos tóxicos com efeitos adversos à saúde. Muitos poluentes orgânicos persistentes são compostos sintéticos usados em processos industriais e agrícolas (por exemplo, PCBs, DDT), mas também podem incluir bprodutos industriais, como a dioxina.</p> <p>Há uma série de POPs regulamentados segundo a Stockholm Convention, que incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> -aldrina -clordano -diclorodifenil tricloroetano (DDT)) -dieldrina -endrina -heptaclo -hexaclorobenzeno -mirex -toxafeno -bifenilos policlorados (PCBs) -dioxinas dibenzo-p-policloradas (dioxinas) -dibenzofurans policlorados (furans) <p>Fonte: US EPA</p>
Política (policy)	<p>Uma política pode envolver, por exemplo, um documento que declare a relevância do tópico para a empresa, o compromisso da empresa de melhorar o desempenho relacionado ao tópico, o compromisso de gerenciar e monitorar o desempenho nesse tópico, o reconhecimento de que a empresa cumprirá a legislação relevante, a referência a metas ou padrões internacionais etc. Fonte: UN Global Compact</p>
Compromisso de política	<p>Um compromisso de política específico para tópicos relevantes refere-se a qualquer uma ou mais declarações publicamente disponíveis das responsabilidades, compromissos ou expectativas da empresa e ajuda as empresas a identificar e gerenciar riscos e oportunidades; promover serviços, produtos e investimentos ambientais benéficos; mitigar impactos negativos; e estruturar uma resposta para incidentes, fornecendo um processo para tratar dessas questões. Fonte: UN Global Compact</p>
Área protegida	<p>Uma área geograficamente definida que é designada ou regulamentada e gerenciada para atingir objetivos específicos de conservação. Fonte: UN Convention on Biological Diversity</p>
Remediação	<p>Correção/remediação significa neutralizar ou remediar um impacto negativo ou fornecer um remédio. Fonte: GRI Standards Glossary</p> <p>O meio de fazer valer um direito ou de prevenir ou reparar um erro; medida legal ou equitativa. Fonte: UNTERM</p>

Energia renovável	Fontes de combustível renováveis (como biocombustíveis), energia solar, biomassa, energia hidrelétrica, energia geotérmica e energia oceânica, incluindo calor de fontes renováveis e eletricidade de fontes renováveis. Fonte: UNCTAD, ISAR
Certificado de energia renovável (REC)	Fornecido a empresas que tiverem comprado energia renovável. Fonte: UNCTAD, ISAR
Garantia razoável	Fornecido a empresas que compraram energia renovável. O objetivo de um compromisso de garantia razoável é uma redução no risco do compromisso de garantia a um nível aceitavelmente baixo quando o compromisso de garantia for a base para uma forma de expressão positiva da conclusão de um auditor nomeado. Um compromisso de garantia razoável é comumente chamado de auditoria.. Fonte: Guidance Statement GS 012 Prudential Reporting Requirements for Auditors of Authorised Deposit-taking Institutions
Revisão pelo conselho de administração	Uma análise formal do caso de suposta corrupção pela alta administração da empresa, geralmente para tomar medidas conclusivas e finais sobre o caso após a investigação e possível análise por outros comitês/grupos internos, como o comitê de risco/ética. Fonte: UNODC
Análise do comitê de ética/risco	Um comitê formal que pode ser estabelecido dentro da empresa para avaliar supostos casos de corrupção após investigação interna. Dependendo da empresa, esse tipo de comitê pode ter poderes disciplinares e de sanção ou pode fornecer outras recomendações corretivas. Em algumas empresas, o caso pode ser encaminhado diretamente para a alta gerência, como a diretoria. Fonte: UNODC
Análise/investigação de causa raiz(causa principal)	“Uma análise da causa principal permite que um empregador descubra as causas subjacentes ou sistêmicas de um incidente, em vez das causas generalizadas ou imediatas do mesmo. Corrigir apenas uma causa imediata pode eliminar o sintoma de um problema, mas não o próprio problema”. Fonte: OSHA – The Importance of Root Cause Analysis During Incident Investigation
Saúde e segurança do Trabalho	Ambiente de trabalho seguro e saudável, ou segurança e saúde ocupacional, é identificado como a disciplina que trata da prevenção de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, bem como da proteção e promoção da saúde dos trabalhadores. Fonte: International Labour Organization
Direitos Humanos salientes	Os direitos humanos em risco do impacto negativo mais grave através das atividades e relações comerciais da empresa. Fonte: UNGP
Executivo sênior	Membro de alto escalão da administração da organização, como o Diretor Executivo (CEO) ou um indivíduo que se reporta diretamente ao CEO ou ao mais alto órgão de governança. Fonte: GRI Standards Glossary

Plástico de uso único	<p>Muitas vezes também chamados de produtos plásticos descartáveis, esses são produtos feitos total ou parcialmente de plástico que não são concebidos, projetados ou colocados no mercado para realizar, dentro de sua duração prevista, múltiplas viagens ou rotatividades por serem devolvidos a um produtor para fins de refil ou reutilizados para o mesmo objetivo para o qual eles foram concebidos.</p> <p>Exemplos notáveis incluem embalagens plásticas, copos para bebidas, recipientes para alimentos, tampas, talheres, pratos, canudos, sacolas, filtros de tabaco e máscaras faciais descartáveis. Fonte: World Economic Forum</p>
Local (site)	<p>Propriedades que são de propriedade, arrendadas, alugadas ou gerenciadas pela empresa que reporta o relatório. Fonte: World Economic Forum</p>
GEE emissões de escopo 1	<p>“Emissões de GEE provenientes de fontes que são possuídas ou controladas por uma organização.</p> <p>Observação 1: Uma fonte de GEE é qualquer unidade física ou processo que libera GEE na atmosfera.</p> <p>Observação 2: As emissões de GEE (de Escopo 1) diretas podem incluir as emissões de CO2 provenientes do consumo de combustível Fonte: GRI Standards Glossary</p>
GEE emissões de escopo 2	<p>Emissões de GEE que resultam da geração de eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor comprados ou adquiridos consumidos por uma organização. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
GEE emissões de escopo 3	<p>Emissões de GEE indiretas não incluídas nas emissões de GEE (de Escopo 2) indiretas de energia que ocorrem fora da organização, incluindo tanto emissões em uma fase anterior de produção como em uma fase posterior de produção. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
SOx	<p>Uma abreviatura para uma classe de óxidos de enxofre, sendo que o mais prevalente é o dióxido de enxofre (SO2). O SO2 tipicamente resulta como um subproduto da queima de combustível fóssil ou de processos industriais como a extração de minério de metal. Ele age como um irritante respiratório e também pode contribuir para a formação de material particulado e neblina de fumaça. Fonte: US EPA</p>
Stakeholder(s)	<p>Os stakeholders são aqueles que podem afetar ou ser afetados pelo empreendimento. Existem dois grupos principais de partes interessadas:</p> <p>a) stakeholders afetados: indivíduos ou grupos cujos interesses sejam afetados ou possam ser afetados – positiva ou negativamente – pelas atividades da empresa e pelas suas relações comerciais diretas e indiretas ao longo da sua cadeia de valor; e</p> <p>b) utilizadores de declarações de sustentabilidade: utilizadores primários de relatórios financeiros para fins gerais (investidores existentes e potenciais, credores, incluindo gestores de ativos, instituições de crédito, empresas de seguros), bem como outros utilizadores, incluindo os parceiros comerciais da empresa, sindicatos e parceiros sociais, sociedade civil e organizações não governamentais, governos, analistas e académicos. Algumas partes interessadas, mas não todas, podem pertencer aos dois grupos. Fonte: EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</p>
Engajamento do stakeholder	<p>Um processo contínuo de interação e diálogo entre a empresa e as suas partes interessadas, que permite à empresa ouvir, compreender e responder aos seus interesses e preocupações. Fonte: EFRAG, Draft ESRS- Appendix VI, Acronyms and glossary of terms</p>

Fornecedo(res)	<p>Uma entidade a montante da organização (ou seja, na cadeia de abastecimento da organização), que fornece um produto ou serviço que é utilizado no desenvolvimento dos próprios produtos ou serviços da organização.</p> <p>Exemplos: corretores, consultores, empreiteiros, distribuidores, franqueados, trabalhadores domésticos, contratantes independentes, licenciados, fabricantes, produtores primários, subcontratados, atacadistas</p> <p>Observação: um fornecedor pode ter um relacionamento comercial direto com a organização (geralmente chamado de fornecedor de primeiro nível) ou um relacionamento comercial indireto. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Cadeia de abastecimento (Supply chain)	Sequência de atividades ou partes que fornecem produtos ou serviços a uma organização. Fonte: GRI Standards Glossary
Desenvolvimento sustentável	<p>“Desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de suprir suas próprias necessidades. Observação 1:O desenvolvimento sustentável abrange três dimensões: econômica, ambiental e social. Observação 2: Desenvolvimento sustentável se refere a interesses ambientais e sociais mais amplos, em vez de se referir aos interesses de organizações específicas. Observação 3: Nas Normas da GRI, os termos ‘sustentabilidade’ e ‘desenvolvimento sustentável’ são utilizados de modo intercambiável. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS)	Um chamado à ação universal para acabar com a pobreza, proteger o planeta e melhorar as vidas e perspectivas de todos, em toda a parte. Os 17 Objetivos foram adotados por todos os Estados Membros da ONU em 2015 como parte da Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável, que definiu um plano de 15 anos para atingir os Objetivos. Os ODS são o modelo para alcançar um futuro melhor e mais sustentável para todos. Eles lidam com os desafios globais que nós enfrentamos, incluindo pobreza, desigualdade, mudança climática, degradação ambiental, paz e justiça. Fonte: UN Sustainable Development Goals
Água de terceiros	Fornecedores de água municipais e usinas municipais de tratamento de águas residuais, serviços públicos ou privados, e outras organizações envolvidas na oferta, transporte, tratamento, eliminação ou uso de água e efluentes. Fonte: GRI Standards Glossary
Sindicato	Uma organização de trabalhadores constituída com o objetivo de promover e defender os interesses dos trabalhadores. Fonte: International Labour Organization (ILO)
Treinamento	<p>“Treinamento faz referência a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • todos os tipos de treinamento e instrução • vocacional; licença educacional remunerada fornecida por uma organização para seus funcionários; • treinamento ou educação realizados externamente e pagos, no todo ou em parte, por uma organização; • treinamento sobre tópicos específicos.”Fonte: GRI Disclosure 404-1 <p>A transferência sistemática e verificável de conhecimento. Fonte: UN Global Compact</p>

Princípios do Oceano Sustentável do Pacto Global da ONU	<p>Fornecem uma estrutura (saúde e produtividade oceânica, governança e engajamento, e dados e transparência) para práticas comerciais responsáveis em vários setores e regiões geográficas. Eles aproveitam e complementam os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção.</p> <p>Fonte: UN Global Compact</p>
Grupo social sub-representado	<p>População que, proporcionalmente aos seus números em uma determinada sociedade, tem menos oportunidade de expressar suas necessidades e opiniões econômicas, sociais ou políticas.</p> <p>Observação: Os grupos específicos incluídos nesta definição não são uniformes para cada organização. Uma organização identifica os grupos pertinentes com base em seu contexto operacional.</p> <p>Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Cadeia de valor	<p>A cadeia de valor de uma organização abrange as atividades que convertem matérias-primas em produção por agregar valor. Ela inclui entidades com as quais a organização tem uma relação comercial direta ou indireta e que ou (a) fornecem produtos ou serviços que contribuem para os próprios produtos ou serviços da organização, ou (b) recebem produtos ou serviços da organização.</p> <p>Observação 1: Esta definição está baseada no Guia das Nações Unidas (ONU) – A Responsabilidade Corporativa de Respeitar os Direitos Humanos: Um Guia I interpretativo, 2012.</p> <p>Observação 2: A cadeia de valor inclui a gama total das atividades em uma fase anterior de produção e em uma fase posterior de produção de uma organização, as quais abrangem o ciclo de vida completo de um produto ou serviço, desde sua concepção até seu uso final.</p> <p>Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Compostos orgânicos voláteis (VOCs)	<p>Compostos químicos, frequentemente gases, que têm baixa pressão de vapor e baixa solubilidade hídrica. Tipicamente, eles são substâncias químicas artificiais encontradas em tintas, produtos farmacêuticos, substâncias para refrigeração, colas e adesivos, combustíveis, materiais de limpeza, pesticidas, materiais de construção, acessórios domésticos e mais.</p> <p>Fonte: US EPA</p>
Grupo vulnerável	<p>Conjunto ou subconjunto de pessoas com alguma condição ou característica física, social, política ou econômica específica que coloca o grupo em um maior risco de sofrer um ônus, ou em um risco de sofrer um ônus desproporcional dos impactos sociais, econômicos ou ambientais das operações da organização.</p> <p>Observação 1: Os grupos vulneráveis podem incluir crianças e jovens, idosos, pessoas com deficiências, ex-combatentes, pessoas deslocadas internamente, refugiados ou refugiados em condição de retorno, famílias afetadas por HIV/AIDS, povos indígenas e minorias étnicas.</p> <p>Observação 2: As vulnerabilidades e impactos podem diferir por gênero.</p> <p>Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Resíduo	<p>Resíduo significa uma produção não produto com valor de mercado negativo ou zero. Água e emissões poluentes do ar — embora sejam uma produção não produto — não são considerados resíduos.</p> <p>Fonte: UNCTAD, ISAR</p>

Consumo de água	<p>Soma de toda a água que foi retirada e incorporada a produtos, usada na produção de culturas, gerada como resíduo, evaporada, transpirada, consumida por seres humanos ou animais, ou poluída a ponto de ser inutilizada por outros usuários e, portanto, não é liberada de volta para as águas superficiais, subterrâneas, do mar, ou terceiros durante o período do relatório.</p> <p>Observação 1: Consumo de água inclui a água que foi armazenada durante o período do relatório para uso ou descarga em um período de relatório subsequente.</p> <p>Observação 2: Esta definição está baseada no CDP — Orientações do CDP para Reporte sobre Segurança Hídrica, 2018 Fonte: CDP Water Security 2019 Questionnaire</p>
Intensidade Hídrica	<p>Uma métrica que fornece a relação entre um aspecto volumétrico de água e uma unidade de produção, métrica financeira ou qualquer outra unidade . Fonte: CDP Water Security 2019 Reporting Guidance</p>
Estresse hídrico	<p>Refere-se à capacidade, ou falta da mesma, de atender à demanda humana e ecológica por água doce. Comparado com a escassez, o estresse hídrico é um conceito mais inclusivo e mais amplo. Ele considera vários aspectos físicos relacionados a recursos hídricos, incluindo disponibilidade hídrica, qualidade e acessibilidade da água (isto é, se as pessoas podem fazer uso dos suprimentos de água fisicamente disponíveis), o que muitas vezes é uma função da suficiência da infraestrutura e da acessibilidade hídrica, entre outras coisas. Tanto o consumo de água quanto as retiradas de água fornecem dados úteis que oferecem informações sobre o estresse hídrico relativo.</p> <p>O estresse hídrico possui elementos subjetivos e é avaliado de modo diferente dependendo dos valores sociais. Por exemplo, as sociedades podem ter limites diferentes para o que constitui água potável suficientemente limpa ou quanto ao nível adequado dos requisitos de água ambiental a serem concedidos a ecossistemas de água doce, e assim avaliar o estresse diferentemente.</p> <p>Observação: As definições de estresse hídrico variam entre as organizações. Em conformidade com a Alliance for Water Stewardship, a definição das Diretrizes sobre Divulgação Hídrica Corporativa do CEO do Water Mandate (Compromisso de Gestão Hídrica), de 2014, é utilizada. Fonte: CEO Water Mandate</p>
Retirada de água	<p>O volume de abstração de água doce proveniente de águas superficiais ou do lençol freático. Parte da retirada de água doce evaporará, outra parte retornará à zona de captação de onde ela foi retirada, e ainda outra parte pode retornar a outra zona de captação ou ao mar. Fonte: CEO Water Mandate</p>
Política de denúncia	<p>Um processo que oferece proteção às pessoas que desejarem denunciar práticas ilegais, antiéticas ou perigosas. Um mecanismo de denúncia eficiente recomenda procedimentos e canais claros para facilitar a comunicação de atos ilícitos e casos de corrupção, define as denúncias protegidas, descreve as soluções e sanções por retaliação. Fonte: GRESB Infrastructure 2021 - Asset Reference Guide</p>
Trabalhadores	<p>Pessoas que realizam trabalhos para a organização, como funcionários, trabalhadores de agências, aprendizes, contratados, trabalhadores domésticos, estagiários, autônomos, subcontratados, voluntários e pessoas que trabalham para organizações que não sejam a organização relatora, como fornecedores. Fonte: GRI Standards Glossary</p>
Representantes dos trabalhadores	<p>O artigo 3 da Convenção (nº135) sobre Representantes dos Trabalhadores, 1971, define representantes dos trabalhadores como “pessoas que são reconhecidas como tais de acordo com a legislação ou prática nacional, sejam elas: (a) Representantes sindicais, ou seja, representantes designados ou eleitos por sindicatos ou por membros de tais sindicatos; ou (b) Representantes eleitos, ou seja, representantes que são livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa de acordo com as disposições das leis ou regulamentos nacionais ou de acordos coletivos e cujas funções não incluem atividades que são reconhecidas como prerrogativa exclusiva dos sindicatos no país em questão.” Fonte: International Labour Organization (ILO)</p>

AGRADECIMENTOS

O Pacto Global da ONU gostaria de agradecer às muitas pessoas, empresas e organizações que contribuíram para a revisão da Comunicação sobre o Progresso (CoP) com as recomendações e feedback que eles forneceram, inclusive durante os períodos de consulta.

O questionário da CoP foi desenvolvido com a contribuição técnica e a colaboração de mais de 70 organizações, incluindo entidades da ONU, organizações da sociedade civil e participantes empresariais.

Foram feitas contribuições especialmente significativas para o desenvolvimento do questionário da CoP pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para Direitos Humanos (OHCHR), pelo Programa Ambiental das Nações Unidas (UNEP), pelo Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crimes (UNODC) e pelo Projeto Shift.

O Pacto Global da ONU deseja manifestar gratidão especial a Laura Palmeiro, que forneceu sua experiência essencial e direção estratégica ao projeto de revisão da Comunicação sobre o Progresso em sua condição de Consultora Sênior, e à Danone por tornar isso possível. O Pacto Global da ONU também deseja expressar sua gratidão especial a Delphine Gibassier, Professora Titular de Contabilidade para Desenvolvimento Sustentável, da Universidade Audencia, por sua vasta colaboração e contribuição técnica.

Também agradecemos ao Boston Consulting Group por sua contribuição, apoio e orientação.

O questionário da CoP, esta orientação e materiais de apoio foram preparados pela equipe do Pacto Global da ONU: Lila Karbassi, Bernhard Frey, Moramay Navarro Perez, Sylvie Josel, Julia Massaro, Yulia Elicheva, Sean Cruse, and Molly MacEachen. Agradecemos também a todos os colegas do Pacto Global da ONU e das Redes do Pacto Global por sua valiosa contribuição à revisão da CoP, a Elena Bombis, Griet Cattaert, Ashley Demming, Flavio Fuertes, Antonio Hautle, Julie Kofoed, Mai-Lan Ha e Anna Kruij.

Agradecemos a competência prestada pelos professores e pesquisadores que trabalham na Universidade Audencia, a saber: Nicolas Antheaume, Emmanuelle Cordano, Eugénie Faure, Bhanu Putumbaka and Souâd Taïbi.

Também estendemos nosso agradecimento às contribuições e ao apoio da PwC.

Com gratidão por sua competência e colaboração, o Pacto Global da ONU agradece formalmente às seguintes organizações que ofereceram contribuição durante as consultas organizadas pelo Pacto Global da ONU em março e abril de 2021 (oferecer contribuição para a revisão da CoP não equivale a aprovar o produto final):

Entidades da ONU:

Organização Internacional do Trabalho (OIT), Programa Ambiental das Nações Unidas (UNEP), Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crimes (UNODC), Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDP), Instituto de Pesquisa das Nações Unidas para Desenvolvimento Social (UNRI SD), Divisão de Estatísticas das Nações Unidas (UNSD), Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para Direitos Humanos (OHCHR).

Organizações de reporte:

B Lab, Capitals Coalition, Carbon Disclosure Project (CDP), Future Fit, Global Reporting Initiative (GRI), Impact Management Project (IMP), Reporting 3.0, World Benchmarking Alliance (WBA)

Especialistas:

Business for Social Responsibility (BSR), Danish Institute for Human Rights (DIHR), Pacific Institute/Water-Resilience-Coalition, Projeto Shift, Transparência Internacional, World Economic Forum Partnering Against Corruption Initiative (PACI), World Resources Institute (WRI), World Wide Fund for Nature (WWF), Stockholm Resilience Centre

Indivíduos:

Marguerite Mendel (Concordia University); Richard Howitt (antigo CEO do IIRC)

Empresas: BlackRock, Colgate, Danone, Eni Spa, Firmenich, Grupo Bimbo, Knoll Printing & Packaging, Marshalls, Nechi Group, Novo Nordisk, Novozymes, Pathologists-Lancet-Kenya, PIMCO PT-Rimba-Makmur-Utama, RELX, Safaricom PLC, SESO, Sprout Coffee, Sumitomo Chemical, UPM, Verizon.

OS DEZ PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL DA ONU



HUMAN RIGHTS

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.; e
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.



LABOUR

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.;
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.;
5. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
6. Eliminar a discriminação no emprego



ENVIRONMENT

7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.



ANTI-CORRUPTION

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.



United Nations
Global Compact

SOBRE O PACTO GLOBAL DA ONU

Como uma iniciativa especial do Secretário-Geral da ONU, o Pacto Global das Nações Unidas é um chamado às empresas em toda parte para alinhar suas operações e estratégias aos Dez Princípios nas áreas de direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção. Nossa ambição é acelerar e aumentar o impacto coletivo global das empresas, através do cumprimento dos Dez Princípios e do atingimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável por meio de empresas responsáveis e ecossistemas que possibilitem a mudança.

Com mais de 14.000 empresas e 3.800 signatários não empresariais localizados em mais de 160 países e 69 Redes Locais, o Pacto Global da ONU é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. Um Pacto Global unindo as empresas para um mundo melhor.

Para mais informações, siga [@globalcompact](#) nas redes sociais e visite nosso site em unglobalcompact.org