



CONTATO

BDO

+5511 3848 5880
comercial@bdo.com.br

BDO RCS Auditores Independentes, uma empresa brasileira de sociedade simples, é membro da BDO International Limited, uma companhia limitada por garantia do Reino Unido, e faz parte da rede internacional BDO de firmas-membro independentes. BDO é o nome comercial para a rede BDO e cada uma das firmas-membro BDO.

www.bdo.com.br





2019/2020

7º ESTUDO DE SUSTENTABILIDADE

UMA VISÃO DE MERCADO SOBRE OS
INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE
NAS ESTRATÉGIAS DE NEGÓCIOS



SUMÁRIO

Mensagem do Presidente	1
Sumário executivo	2
Aspectos gerais	4
Governança Corporativa	6
Diversidade e inclusão	8
Stakeholders	
▶ Clientes, consumidores e beneficiados	16
▶ Comunidade	17
▶ Governança e Sociedade	18
▶ Meio ambiente	19

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Prezado leitor,

Realizamos nossa 7ª edição do Estudo de Sustentabilidade BDO, com meses de preparação de um novo questionário e aplicação deste para mais de 130 organizações de diversos setores. Nosso objetivo é apresentar como o tema da sustentabilidade é tratado dentro das instituições e acompanhar a evolução dos indicadores abordados no Estudo anterior, bem como incorporar outras informações de grande relevância, que vem sendo discutidas ao longo do tempo.

O Estudo possui temas e subtemas, envolvendo stakeholders e assuntos que marcaram os anos de 2019 e 2020, de forma a perceber como eles impactaram nos processos e nas tomadas de decisão das organizações.

Esperamos que este Estudo possa lhe trazer maior conhecimento e uma melhor percepção das exigências e perspectivas de mercado correlacionados a este contexto. Ficamos à disposição para quaisquer necessidades e dúvidas que venham a surgir no dia a dia da sua organização.

Boa leitura!

Raul Corrêa da Silva
Chairman and CEO

SUMÁRIO EXECUTIVO

Neste ano, demos continuidade a mais uma publicação de nossa série de Estudos de Sustentabilidade BDO. A cada publicação convidamos instituições de diversos portes e setores, para exemplificar e demonstrar qual é o ponto de vista da organização perante o tema Sustentabilidade. Nesta edição tivemos um total de 137 participantes que contribuíram para nossas análises respondendo a um questionário online, previamente preparado pela equipe de Sustentabilidade da BDO.

Em um âmbito geral, acompanhando indicadores semelhantes ao Estudo anterior, com o intuito de estabelecer comparações e métricas ano a ano, observamos que alguns resultados voltaram a apresentar melhorias, apesar da economia do país ainda apresentar incerteza diante do novo governo, visto que vem crescendo a percepção de alguns riscos por parte de investidores internacionais em relação à economia brasileira.

Ademais, salientamos neste Estudo temáticas muito importantes, com destaque para a Diversidade, visando que as organizações possam se mobilizar, refletindo sobre a composição da sociedade e como esse mesmo modelo é pensado no ambiente empresarial.

Para isso, mais uma vez, estabelecemos os critérios adotados pelo IBGE/SEBRAE para definir o porte das organizações participantes de nossa análise a fim de obtermos mais informações referentes ao perfil dos respondentes de nosso Estudo. Assim, nosso perfil de porte da organização foi estabelecido pela média de funcionários que a instituição possui, conforme a seguir:

Classificação	Número de funcionários
Micro	Até 19 colaboradores
Pequena	De 20 até 99 colaboradores
Média	De 100 até 499 colaboradores
Grande	Acima de 500 colaboradores

Tabela 1. Critério de classificação do porte de empresas pelo número de empregados. SEBRAE/IBGE, 2012.

Em relação ao porte das organizações que participaram do Estudo, 48% são grandes, 22% médias, 18% são pequenas e 12% se declaram como micro. Com relação ao ramo de atividade, das 137 organizações que colaboraram fornecendo informações para a publicação desse Estudo, houve a participação de: prestadores de serviço, indústrias, construção civil, terceiro setor, agropecuário, educação, transportes, entre outros.



A composição do questionário foi baseada em diversos conceitos relacionados a sustentabilidade, englobando:

- Ações referentes ao Relatório de Sustentabilidade;
- Estratégia de negócios e sua importância;
- Posicionamento da organização referente a corrupção; e
- Stakeholders divididos em cinco subgrupos: colaboradores, clientes e consumidores, comunidade, governo e sociedade e meio ambiente.

Essas são as temáticas nesse 7º Estudo de Sustentabilidade consideradas de grande relevância, que serão tratados no decorrer desta publicação, demonstrando que o conceito de sustentabilidade acontece de maneira dinâmica e engloba diversas esferas, além de garantir sua perenidade nesse tripé: econômico, social e ambiental, sustentados pela governança corporativa.

Assim, esperamos que você tenha uma ótima leitura dessas análises e informações que aqui apresentamos e que sejam úteis para você e sua organização.

ASPECTOS GERAIS

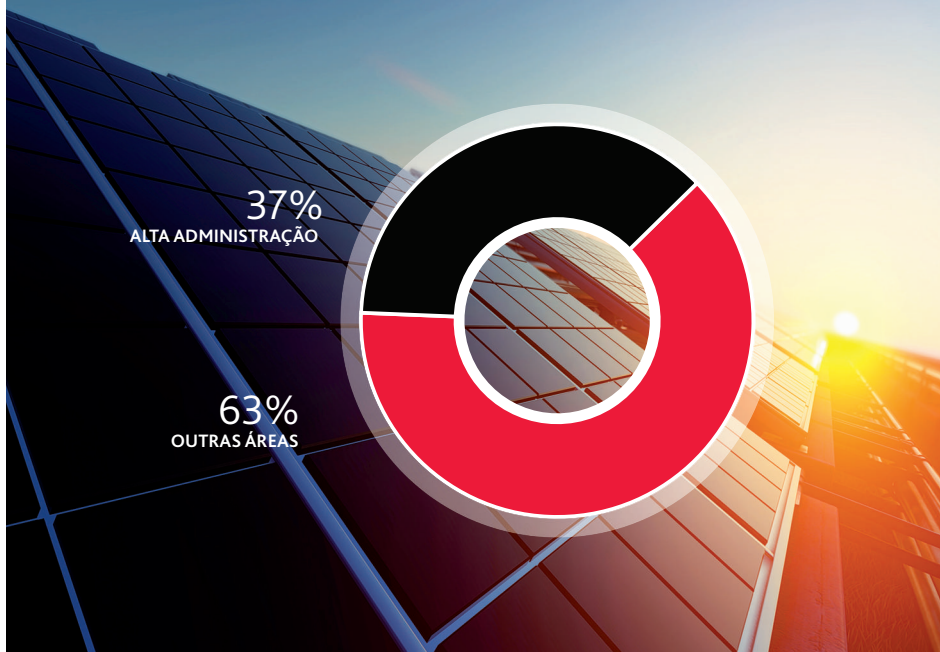
Entre 2019 e 2020, iniciamos nossos questionamentos abordando a preocupação das instituições em realizar a publicação das informações financeiras e não financeiras. Há alguns anos, as instituições têm investido em divulgar essas informações por meio de Relatórios de Sustentabilidade e/ou outros canais, além de demais temáticas que se tornaram latentes e de suma importância, como a questão da diversidade por exemplo, sendo uma necessidade global a criação de mecanismos com comunicações fluidas, grupos heterogêneos e ratificando o respeito sobre as diferenças.

Diante desse contexto, dos 137 respondentes, 37% das instituições publicam Relatórios de Sustentabilidade, apresentando um pequeno crescimento comparado à última edição. O Relatório de Sustentabilidade é um canal de comunicação junto aos seus stakeholders sendo uma forma das organizações demonstrarem suas ações de maneira transparente e com responsabilidade. Importante que os valores estejam internalizados ao cerne da organização mantendo o enfoque social, ambiental e financeiro, utilizado nesta ferramenta de diálogo com seu público de interesse (stakeholders).

Mais de 34% dos entrevistados utilizam como metodologia de reporte o GRI (Global Reporting Initiative), sendo uma organização internacional que auxilia as organizações, por meio de indicadores, a comunicar seus impactos, dentre outras informações. Porém, com um resultado não muito distante, 31% das empresas utilizam metodologias próprias conforme temas elencados como relevantes pela empresa.

A economia ainda apresenta um cenário instável além de um lento processo de recuperação da atividade econômica. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a demanda ainda está baixa, pois o consumo está fraco, e um dos motivos está atrelado ao alto índice de desemprego no país. Algumas medidas podem estimular o consumo, mas até o momento não há uma estabilidade. Com isso, as empresas permanecem receosas com relação a novas contratações formais, implicando em diversas áreas da empresa, inclusive na contratação de profissionais de Sustentabilidade.

CASO NÃO EXISTA O DEPARTAMENTO DE SUSTENTABILIDADE NA ORGANIZAÇÃO, QUAL SETOR CUIDA DOS ASSUNTOS RELACIONADOS À SUSTENTABILIDADE?



Por esse motivo, conforme dados acima, há muitas empresas que não possuem profissionais de Sustentabilidade, delegando às áreas correlatas assuntos de Sustentabilidade. É necessário que as áreas que assumam essa função estejam de fato engajados com o tema, para não implicar à empresa de curto e/ou a médio prazo em sua responsabilidade socioambiental perante aos seus stakeholders (colaboradores, investidores, comunidade local) além de impactos negativos ambientais.

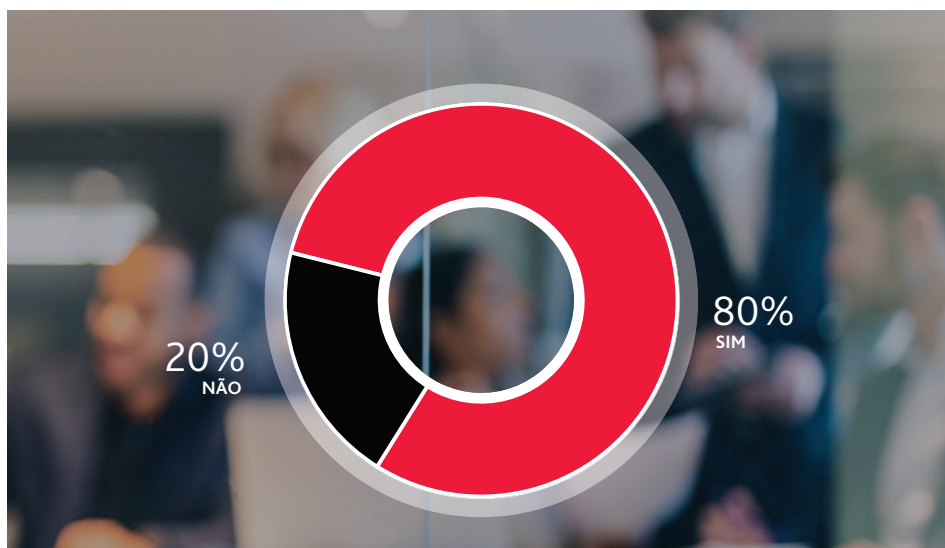
GOVERNANÇA CORPORATIVA



Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a Governança Corporativa é um sistema onde as organizações são monitoradas e incentivadas, de forma a envolver o relacionamento entre sócios, conselho administrativo, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas da organização. A governança corporativa visa a transparência da gestão empresarial e a redução de riscos maiores para os investidores, adotando a prestação de contas e a equidade, conforme informações do portal Infomoney.

Um dos destaques importantes é que no mês de junho de 2017, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) publicou a Instrução CVM nº 586 que altera a antiga Instrução CVM nº 480 de 2009, dispondo sobre o registro de emissores de valores mobiliários admitidos em negociação em mercados regulamentados. A nova Instrução tem o modelo de “pratique ou explique”, onde a emissora não tem obrigação de adotar as práticas sugeridas pelo Código do IBGC, no entanto caso não adote, deverá explicar o motivo da opção. A Instrução alterada foca na melhoria da Governança Corporativa como um todo, aperfeiçoando a prestação de contas e incentivando a integração entre formulários de referência, demonstrações contábeis e Relatório de Sustentabilidade.

Para entendermos o comportamento do mercado, perguntamos “se a organização que você representa é listada na B3, a companhia segue o modelo “pratique ou explique”, conforme a Instrução CVM nº 586, que altera a Instrução CVM nº 480?”



Isso é muito positivo, pois 80% aderiram ao modelo, o que significa que agregaram valor à sua empresa, além do fato de estar aumentando no âmbito corporativo a necessidade de incluir a Sustentabilidade e aspectos de Governança Corporativa no cerne das atividades da companhia.

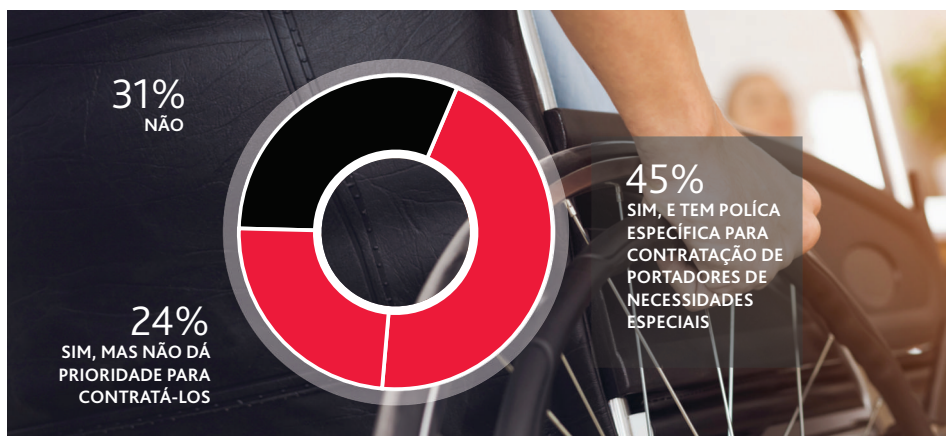
DIVERSIDADE E INCLUSÃO



O tema central do 7º Estudo é a Diversidade. Além de ser um tema atual no ambiente empresarial e na sociedade, a intenção do Estudo foi tratá-lo com sua verdadeira finalidade, ou seja, promover o trabalho multicultural, oportunidade, igualdade e equidade na organização, não prejudicando o colaborador por apresentar uma diferente cultura, religião, filosofia, gênero, raça, dentre outros.

Obter essa pluralidade é uma excelente solução para a empresa aumentar a sua competitividade, considerando diversos aspectos, como ideias heterogêneas e vivências diferentes, o que auxilia na probabilidade de atingir bons resultados. Comparando essas informações com o nosso público de respondentes verificamos os seguintes dados:

A ORGANIZAÇÃO POSSUI COLABORADORES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS?



De acordo com a Lei nº 8.213/91, a empresa que possui 100 ou mais colaboradores precisa preencher de 2% a 5% dos cargos com colaboradores reabilitados ou portadores de deficiência, conforme a quantidade de funcionários. Segue abaixo a relação definida pela lei:

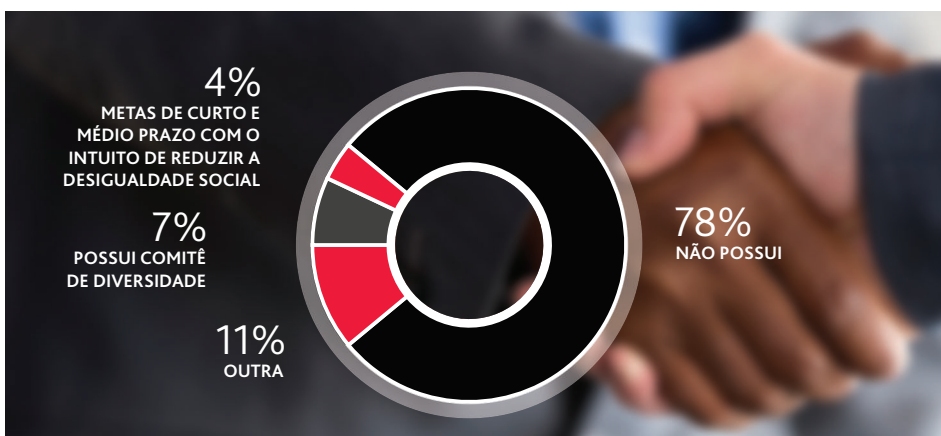
Quantidade de colaboradores	Percentual
Até 200 colaboradores	2%
De 201 a 500 colaboradores	3%
De 501 a 1.000 colaboradores	4%
De 1.001 colaboradores a diante	5%

Comparado ao resultado do último Estudo, tivemos uma melhora de 6% o que indica uma pequena conscientização das empresas em relação às pessoas com deficiência (PCDs), porém ainda é um movimento bastante incipiente, que precisa ser amplamente implementado.

Pessoas com deficiência podem desenvolver diversas atividades, sejam elas simples ou complexas, sendo necessário somente levarem em conta a limitação relacionada a acessibilidade do colaborador, garantindo um ambiente colaborativo, inclusivo e mais integrado.

Em relação à equidade racial, fizemos a seguinte pergunta:

SUA ORGANIZAÇÃO TEM ALGUMA AÇÃO PARA PROMOVER EQUIDADE RACIAL NO QUADRO ORGANIZACIONAL?



Esse dado ainda continua bastante preocupante, pois demonstra que as empresas não estão levando em conta a equidade racial em seu ambiente organizacional.

Segundo o instituto Ethos, por meio de dados levantados em 2016, menos de 40% dos funcionários das maiores empresas são negros, menos de 15% dos profissionais negros es-

tão em cargos de liderança e nem 1% são mulheres negras nos cargos executivos das empresas.

Muitas empresas alegam falta de capacitação ou que profissionais negros não se inscrevem nas vagas como motivos para a não contratação. No entanto, conforme dados levantados pela consultoria Santo Caos, após dez anos de cotas nas universidades, mais de 1 milhão de jovens negros estão formados e aptos a trabalhar. Dessa forma, as empresas precisam analisar a forma como está sendo realizado o recrutamento, no intuito de ocorrer uma maior inclusão de colaboradores negros no seu quadro de funcionários.

Ademais, ao ingressar esses profissionais na organização precisam ser reavaliados alguns critérios e conceitos, como:

QUEBRA DE PARADIGMAS

Meritocracia: Em seu conceito seria um elo entre mérito e poder. Entretanto, ao refletir esse conceito na sociedade e no ambiente empresarial verifica-se um desacerto, pois as oportunidades são dadas de maneira diferentes, ou seja, não são oferecidas igualdade de oportunidades;

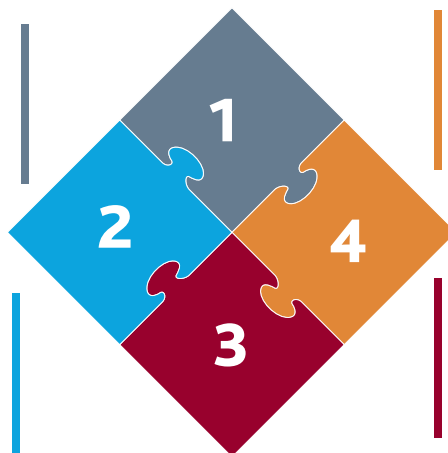
Naturalização dos fatos: Não achar natural o fato de não haver profissionais negros em cargos de liderança;

Habilidades técnicas: Não naturalizar a permanência em que profissionais negros permanecem em cargos operacionais, sendo em sua maioria maior do que profissionais não negros.

Assim é necessário que haja:

Proatividade das empresas entendendo os colaboradores, seu perfil profissional, para que haja um maior engajamento, melhor sentimento de pertencimento do funcionário para com a empresa.

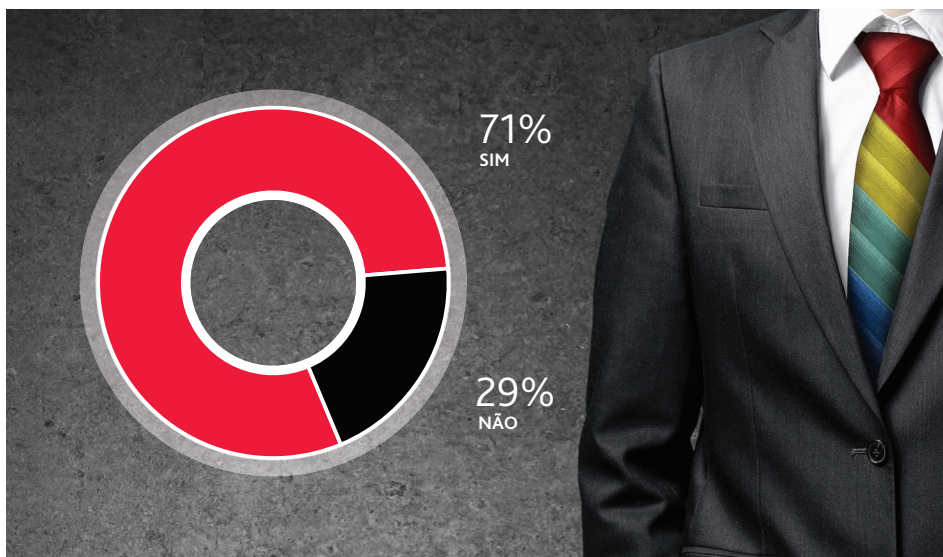
Perceber esse dado como uma temática importante e estabelecer algumas movimentações colocando, por exemplo, esse assunto no planejamento estratégico da empresa.



Para as empresas tornarem-se mais competitivas em um mercado globalizado é de extrema relevância que haja um ambiente heterogêneo e principalmente equilibrado. Ou seja, as empresas que possuem essas iniciativas demonstram que estão alinhadas com as pessoas que compõem a sociedade, além de terem um ambiente multidisciplinar e produtivo.

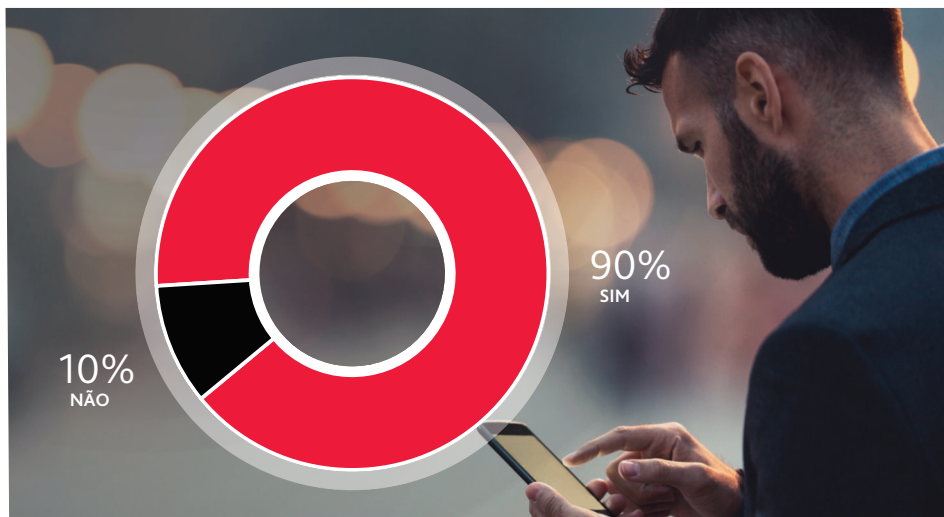
No que tange o tema sobre orientação sexual, realizamos a seguinte pergunta:

É DE SEU CONHECIMENTO A EXISTÊNCIA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS EM SUA ORGANIZAÇÃO?



Ademais, perguntamos se os colaboradores, conforme as orientações sexuais acima, se sentem à vontade no ambiente de trabalho para se mostrarem como realmente são, conforme dados a seguir:

AS PESSOAS ACIMA DESCRITAS TÊM LIBERDADE DE EXPRESSÃO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO?



Esse dado demonstra que o assunto e ações na empresa têm ganhado cada vez mais visibilidade, mas ainda enfrenta muitos desafios, principalmente em empresas e áreas com atividades mais tradicionais. Conforme a consultoria Santo Caos, mais de 10 milhões de pessoas no Brasil fazem parte da comunidade LGBT+ e movimentam mais de 100 bilhões por ano no Brasil. Ainda assim, muitos colaboradores ainda acham o ambiente profissional nocivo no que tange essa temática, acarretando baixo engajamento, pouca inovação e produção, além de uma alta taxa de rotatividade.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero fosse considerada crime, conforme lei do racismo (Lei nº 776/2019). O racismo é considerado um crime inafiançável e imprescritível e quem o cometê-lo pode ser punido com 01 (um) a 05 (cinco) anos de prisão e, em alguns casos, multa.

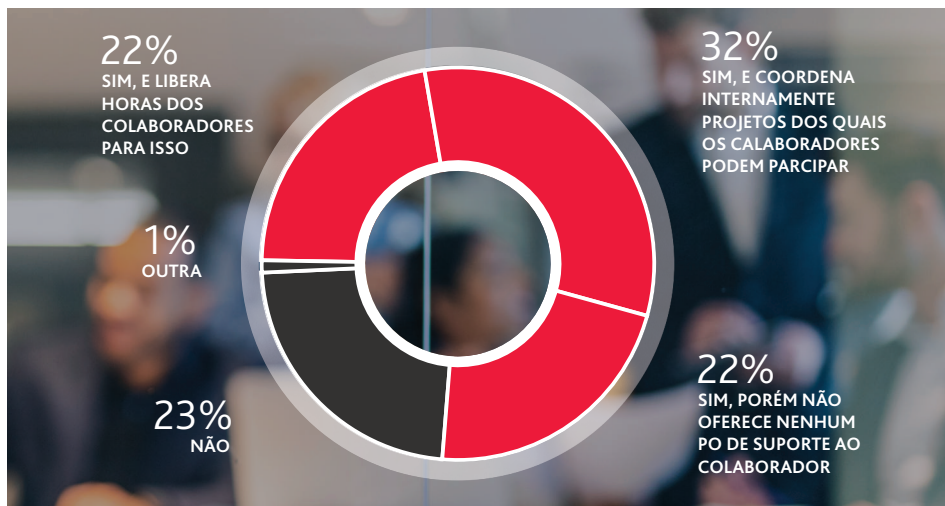
Assim, empresas preocupadas com esse assunto para manter um ambiente diverso, inclusivo e engajado, devem criar ferramentas para conscientizar os colaboradores e ratificar a importância de manterem um ambiente inclusivo e saudável.

Para todos os assuntos abordados acima, além da diversidade precisar estar presente nos demais âmbitos da empresa, é necessário que após o ingresso desses públicos que são considerados minorizados, que haja um acompanhamento, tanto do gestor quanto da área de gestão de pessoas. Os benefícios da inclusão desses públicos são incontestáveis, tornando o ambiente muito mais produtivo.

Atualmente, a responsabilidade social é vista como uma das grandes preocupações das empresas, de modo que crescem os programas que beneficiam os colaboradores e a comunidade. Desse modo, o voluntariado ganha papel importante nas corporações, sendo responsável pelo aumento da credibilidade e da valorização da marca. Percebe-se também que algumas habilidades que o mercado exige de seus profissionais podem ser adquiridas no trabalho voluntário, tais como proatividade, lidar com situações adversas, públicos diferenciados e ter maior senso crítico.

Para isso, verificamos se a organização incentiva os colaboradores a participarem de projetos ambientais e/ou voluntários, conforme abaixo:

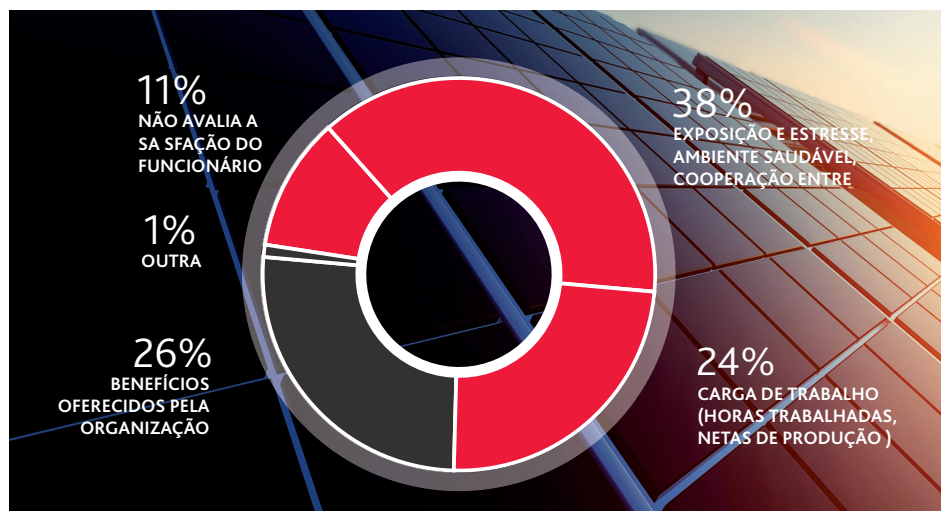
A ORGANIZAÇÃO INCENTIVA SEUS COLABORADORES A PARTICIPAR DE PROJETOS AMBIENTAIS E/OU TRABALHO VOLUNTÁRIO?



Os dados acima são muito importantes, pois verifica-se que as organizações em sua maioria se preocupam com assuntos relacionados às ações sociais do colaborador, contudo, é importante que as mesmas ofereçam algum tipo de suporte aos colaboradores e, se possível, libere horas para que possam executar algumas atividades sociais para dar maior engajamento às causas.

Indo ao encontro com o bem-estar dos colaboradores, verifica-se que as organizações vêm adotando maneiras de crescer em conjunto com os mesmos, dividindo, interagindo e compartilhando missão e valores. Uma das formas mais usuais de acompanhar a satisfação de profissionais é a aplicação de pesquisas de clima organizacional com regularidade. No Estudo de Sustentabilidade BDO, foi possível identificar que 88% do total de instituições respondentes realizam periodicamente pesquisas de clima organizacional, conforme abaixo:

COM QUAIS ASPECTOS A ORGANIZAÇÃO AVALIA A SATISFAÇÃO DE SEUS FUNCIONÁRIOS E IMPLEMENTA AÇÕES DE MELHORIA CONTÍNUA?



Os dados acima demonstram que as organizações estão se preocupando com o capital humano da empresa, os colaboradores, pois esses resultados visam desenvolvimento profissional, além de gestão da saúde e segurança no ambiente de trabalho.

STAKEHOLDERS

CLIENTES, CONSUMIDORES E BENEFICIADOS

O diálogo com os clientes proporciona a base necessária para um processo de tomada de decisão com uma abordagem mais responsável, estabelece um bom relacionamento e agrega uma boa imagem para a instituição. Nesse sentido, o Estudo de Sustentabilidade BDO apontou que 89% dos respondentes apresentam algum procedimento para atendimento ao consumidor, pois percebem que escutar as considerações dos consumidores e beneficiados é um dever da organização e fundamental para a boa performance.

HÁ ALGUM PROCEDIMENTO ESTABELECIDO PARA COMPILAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA PARA QUE A ORGANIZAÇÃO REALIZE MELHORIAS EM SEUS PROCESSOS E PRODUTOS?



78%
POSSUI



22%
NÃO POSSUI

A importância atribuída ao entendimento do comportamento do consumidor está cada vez mais inserida dentro das estratégias de gestão. Os participantes levam em consideração a opinião dos consumidores e beneficiados em sua estratégia, sendo utilizadas metodologias específicas para coletar e mensurar tais dados, como follow up, pesquisa de mercado, entre outras.

STAKEHOLDERS

COMUNIDADE

As organizações têm responsabilidades que vão além da maximização de lucro, de modo que também é primordial trabalhar para promover a melhoria social. A longo prazo, para maximizar o valor da empresa, os gestores devem se atentar ao entorno e suas necessidades.

Há diversas vantagens em ter uma companhia socialmente responsável, tais como a melhoria da imagem da corporação perante a comunidade, obtenção de lucros no longo prazo, melhor ambiente no entorno, com mais qualidade de vida e uma comunidade que possibilite atração e retenção de profissionais locais.

A decisão pela realização de investimentos e contribuições com projetos sociais e comunitários é um processo que exige empenho da organização, para que obtenha o retorno esperado e possa agregar melhorias para a comunidade. Por isso, o Estudo questionou se as organizações incentivam e financiam projetos culturais:



61%
INCENTIVAM
E FINANCIAM
PROJETOS
CULTURAIS



39%
NÃO INCENTIVAM
E NÃO FINANCIAM
PROJETOS CULTURAIS

Esse dado é muito importante, pois verifica-se a preocupação das empresas em terem um fomento a cultura, além disso, se implementado na comunidade local, pode ser mais fácil monitorar os seus resultados, além de auxiliar no desenvolvimento social local.

STAKEHOLDERS

GOVERNO E SOCIEDADE

O Estudo de Sustentabilidade BDO demonstrou que, do total de 137 organizações participantes, 94% não apoiam partidos políticos ou campanhas eleitorais.

O Pacto Global divulga dez princípios universais advindos da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção, que entre outras declarações destacam o combate à corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina. Assim, entende-se que a transparência das organizações para com seus stakeholders deve estar inserida na estratégia de negócios, inclusive considerando a existência da Lei Anticorrupção, conforme já mencionado, que pune pessoas jurídicas que adotam práticas de suborno.

Dessa forma, perguntamos se “a organização utiliza incentivos fiscais para atividades ligadas à cultura ou doações e patrocínios”:



44%

UTILIZAM
INCENTIVOS
FISCAIS



56%

NÃO UTILIZAM
INCENTIVOS
FISCAIS

É necessário que as organizações se atentem a este tema, pois em alguns casos podem vir a ocorrer supressões de empréstimos, entre outros prejuízos ocasionados por infrações e multas, além de uma negativa exposição da instituição ou marca perante seus stakeholders. Porém, doações e patrocínios, são muito importante as organizações, pois é uma forma de incentivar projetos culturais proporcionando um bom desenvolvimento às pessoas envolvidas, bem como, promover a cultura, despertando novos valores culturais e artísticos.

STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

A relação entre a empresa e o meio ambiente tem sido conflitante ao longo da história, no entanto, com o crescimento dos debates ambientais, cada vez mais, percebe-se uma mudança na conduta ambiental das empresas. O meio ambiente é responsável por promover as condições necessárias para que haja equilíbrio em qualquer ciclo natural. Tais condições são possíveis devido aos recursos finitos que compõem a natureza do nosso planeta. Em resumo, os impactos ambientais são caracterizados como qualquer alteração no meio ambiente decorrente de uma ação antrópica. Esses impactos podem ser de pequena, média ou grande proporção, assim como positivos ou negativos, porém eles sempre irão existir.

Existem maneiras de reduzir os impactos negativos e evidenciar os impactos positivos. Esses impactos interferem diretamente nas organizações e na qualidade de vida dos seres humanos, dessa forma, faz-se extremamente necessário gerenciá-los e integrá-los nas decisões estratégicas das instituições, para que possa existir um mínimo de equilíbrio entre as ações e as reações impactantes no ambiente.

82% DOS RESPONDENTES AFIRMAM JÁ REALIZAR A COLETA SELETIVA TOTAL OU PARCIALMENTE

A poluição é considerada um impacto ambiental negativo causado pelos humanos. Ela é gerada a partir da incorreta eliminação de resíduos, seja no estado sólido, líquido ou gasoso, podendo provocar impactos negativos no solo, na água e no ar, assim como transmitir doenças para seres humanos e animais.

Da mesma forma que os resíduos podem ser geradores de impactos negativos, também podem ser de impactos positivos, quando gerenciados corretamente. A maioria dos resíduos podem ser reciclados, ou seja, após encerrar sua vida útil, podem voltar à base da cadeia produtiva como matéria prima, impactando dessa forma positivamente o ambiente, a economia e a sociedade. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

(IPEA), o Brasil deixa de ganhar R\$ 8 bilhões por ano, dos resíduos que poderiam ser reciclados, mas são descartados em aterros sanitários.

No entanto, conforme apurado por este Estudo, os resultados referentes ao cenário de coleta seletiva e correta destinação apresentaram um decréscimo nos resultados em comparação ao ano anterior, onde 82% dos respondentes afirmam realizar a coleta seletiva de seus resíduos sólidos total ou parcialmente.

Salienta-se que a sustentabilidade em uma organização vai além do gerenciamento de impactos gerados diretamente por ela. Cada vez mais esses impactos são disseminados por toda a cadeia produtiva e, por isso, para minimizar os impactos ambientais negativos no meio ambiente e na sociedade, as organizações devem também responsabilizar-se pelas ações dos fornecedores, subcontratados, clientes, ou seja, o processo de contratação de um fornecedor deve, por exemplo, também levar em consideração a política ambiental adotada.

55% INDICA QUE AS ORGANIZAÇÕES UTILIZAM CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE PARA SELECIONAREM SEUS FORNECEDORES

A emissão de poluentes gasosos provenientes principalmente da queima de combustíveis fósseis, geralmente ocasionados em processos industriais e agrícolas, são também responsáveis pelo aumento da poluição do ar e consequente redução da qualidade de vida da população.

60% INDICA QUE AS ORGANIZAÇÕES UTILIZAM CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE PARA SELECIONAREM SEUS FORNECEDORES 60% DAS ORGANIZAÇÕES NÃO ELABORA INVENTÁRIOS DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

Assim, como os demais impactos negativos já citados, essa emissão pode ser monitorada para ser posteriormente mitigada. A metodologia mais utilizada para realizar tal monitoramento é a realização de um inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), ou seja, contabilizar o quanto a organização emitiu de GEEs dentro de um determinado período. Nesse sentido, foram criadas normas de apoio para auxiliar a elaboração dos inventários, e a mais utilizada é a NBR ISO 14064.

CONCLUSÃO

Em um âmbito geral, o Estudo demonstrou que a cada ano há novos movimentos e passos dados pelas empresas com temas cada vez mais integrados à Sustentabilidade.

A temática sobre Diversidade é um assunto de grande relevância e que vem norteando muitas empresas a tornarem o ambiente mais colaborativo, saudável e inclusivo. É importante que a empresa tenha um claro posicionamento sobre a causa, promova a Diversidade entre os colaboradores com o intuito que seja engendrada na cultura da empresa e pratique sempre uma conduta preventiva com conscientização e ferramentas educativas.

Desta forma, nesse estudo, percebemos novos avanços em relação a diversas temáticas correlatas ao assunto, apesar de estarmos em transição em boa parte deles. Este é um caminho longo, mas bastante viável e gratificante, em que a BDO faz questão de acompanhar e de partilhar com as organizações.

EXPERIÊNCIAS DAS EMPRESAS COM A BDO

“A Copagaz e a BDO possuem uma parceria de sucesso desde 2010, baseada em ética e comprometimento. O Relatório de Sustentabilidade da Copagaz é auditado e validado anualmente por excelentes profissionais da BDO Brazil, que analisam se reportamos de forma transparente os valores e princípios corporativos e as práticas de gestão e desempenho de nossa empresa, garantindo a credibilidade do nosso Relatório e assegurando aos stakeholders que os recursos da empresa estão sendo utilizados de forma eficaz.”

Elizete Neto Tavares Paes

Presidente do Comitê de Sustentabilidade da Copagaz

“Vimos trabalhando em projeto de sustentabilidade na pecuária, onde temos a parceria com a BDO para auditoria de recursos utilizados no projeto. Podemos evidenciar de forma clara a seriedade e comprometimento da BDO nas melhores práticas de transparência, apoiando e direcionando a gestão de recursos de forma adequada e pragmática, agregando para o sucesso do projeto em termos sociais, ambientais e econômicos.”

Mathias Azeredo

Sócio fundador da Natcap

RESPONSÁVEIS PELO ESTUDO

Mauro de Almeida Ambrósio

Sócio responsável pelas áreas de Auditoria Contábil e Sustentabilidade da BDO Contador, advogado e administrador de empresas, auditor independente registrado na CVM e BACEN e membro do Instituto de Auditores Independentes do Brasil – IBRACON. Pós-graduado em Gestão Empresarial e Sustentabilidade, com mais de 20 anos de experiência na área de auditoria contábil, fiscal, operacional e consultoria de responsabilidade social/ sustentabilidade, entidades do terceiro setor, ONGS, entidades filantrópicas e empresas familiares.

Viviene Bauer

Sócia responsável pelas áreas de Auditoria Contábil e Sustentabilidade da BDO Contadora e auditora independente registrada na CVM, CNAI e BACEN, é membro do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil – IBRACON. Pós-graduada em Administração de Empresas com mais de 15 anos de experiência em empresas de médio e grande porte, nacionais e internacionais de setores como indústria, frigoríficos e terceiro setor.

Mayara Oliveira

Responsável pela área de Sustentabilidade da BDO Bacharel em Administração de Empresas pelo Mackenzie, graduanda em Ciências Contábeis pela FIPECAFI. Pós-graduada em Gestão Ambiental pelo SENAC. Mais de 5 anos de experiências em projetos de Sustentabilidade. Experiência em auditoria e consultoria de Relatórios de Sustentabilidade, auditoria de resoluções e acordos ambientais, projetos de consultoria ambiental e metodologia GRI.

Luana Castilho

Responsável pela área de Sustentabilidade da BDO Bacharel em Administração de Empresas pela FECAP. Pós-graduada em Gestão Ambiental e Direito e Gestão do Meio Ambiente pelo SENAC. Mais de 5 anos de experiências em projetos de Sustentabilidade. Experiência em auditoria e consultoria de Relatórios de Sustentabilidade, auditoria de resoluções e acordos ambientais, projetos de consultoria ambiental e metodologia GRI. Faz parte do Comitê de Diversidade da BDO.
