

ESG

Environmental, Social and Governance

Maria Isabel S. M. C. Castro

Paradigmas e conceitos

A explosão populacional

população (bilhões)	1	2	3	4	5	6	7
ano	1802	1928	1961	1974	1987	1999	2011
anos até o próximo bilhão	126	33	13	13	12	12	?

Desenvolvimento sustentável



Utilização de recursos para atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras em atender as suas próprias necessidades.

Gro Brundtland, 1987.

Desafios para alcançar o desenvolvimento sustentável



1. Garantir a disponibilidade de recursos naturais

Primeiro Relatório do Clube de Roma: Limites do Crescimento, 1971
– Conferência de Estocolmo, 1972

Desafios para alcançar o desenvolvimento sustentável



2. Não ultrapassar os limites da biosfera para assimilar resíduos e poluição.

Problemas ambientais em escala global: CA PNUMA, Nairobi, 1982.
Relatório além dos limites, 1992.

Desafios para alcançar o desenvolvimento sustentável

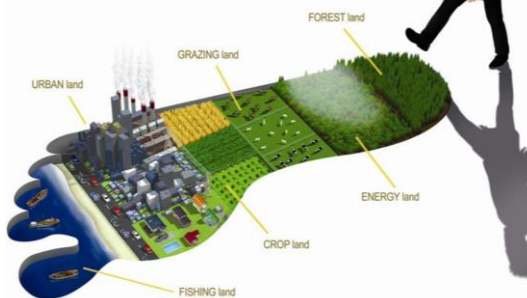


Recursos *versus* consumo

Pegada ecológica

Pegada ecológica é a área necessária para produzir o que a população consome e absorver os seus resíduos, com a tecnologia atual.

(Global Footprint Network)



Desafios para alcançar o desenvolvimento sustentável



3. Reduzir a pobreza no mundo.

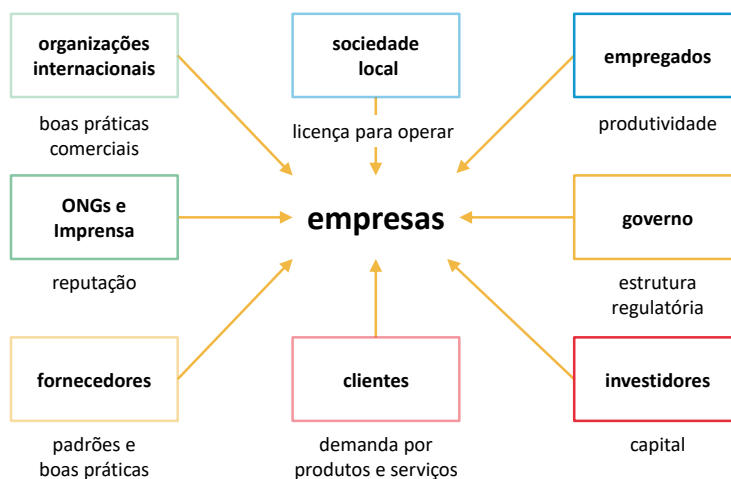
Responsabilidade corporativa

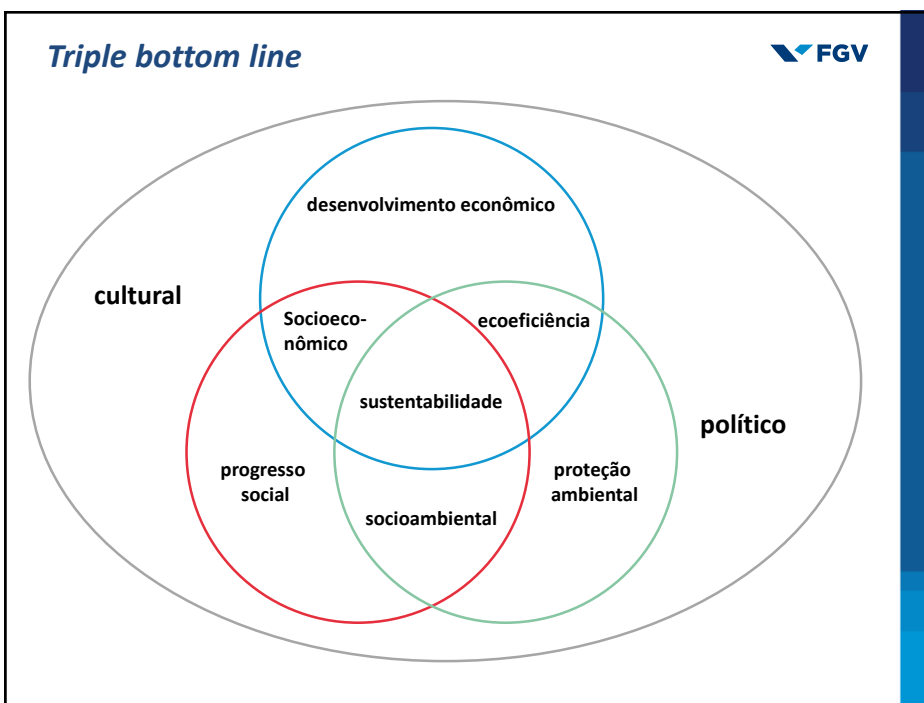


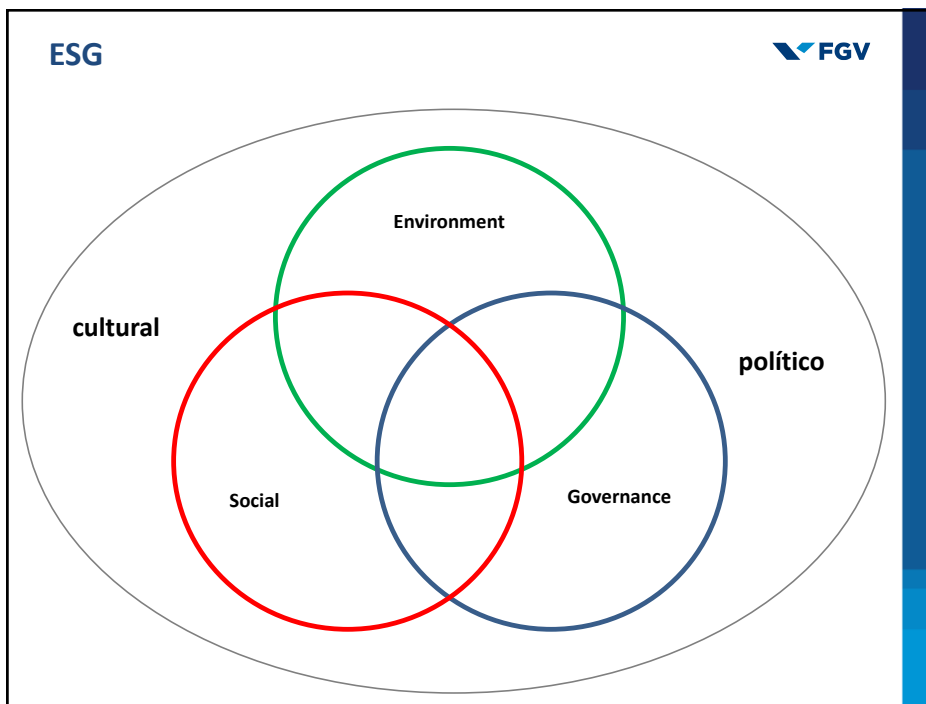
Responsabilidade corporativa é a forma de gestão ética da empresa com todos os seus públicos de relacionamento.



Ética na relação com stakeholders







Responsabilidade versus reparação social



▪ Responsabilidade social

Pagar impostos, gerar emprego, gerar renda, produzir produtos e serviços que atendam as necessidades da população sem prejudicar a sociedade e o meio ambiente.

▪ Reparação social

Filantropia, doações de alimentos, agasalhos; pintar escola/creche pública, plantar árvores (plantio não vinculado à atividade da empresa), etc.

Dilemas éticos

Conceito de ética



Ética no sentido aristotélico é o conjunto de hábitos físicos e mentais que foram produzidos historicamente e que se tornaram automáticos, de tal modo que as pessoas fazem e não têm consciência.

(Roberto Romano, cadeira de Ética, Unicamp)

Diferenças entre ética e moral



- | | |
|-----------------------|---------------------|
| ▪ Ética é permanente. | ▪ Moral é temporal. |
| ▪ Ética é universal. | ▪ Moral é cultural. |
| ▪ Ética é princípio. | ▪ Moral é conduta. |

Governança corporativa

Governança corporativa



Governança corporativa é o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre acionistas/cotistas (ou cooperados), conselho de administração, diretoria, auditoria independente e conselho fiscal.

As boas práticas de governança corporativa têm a finalidade de **aumentar o valor da sociedade, facilitar o seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade.**



Código das Melhores práticas de GC, IBGC, 2015

Governança corporativa



Princípios:

- equidade;
- transparência;
- prestação de contas (*accountability*) e
- responsabilidade corporativa.

Princípios de governança

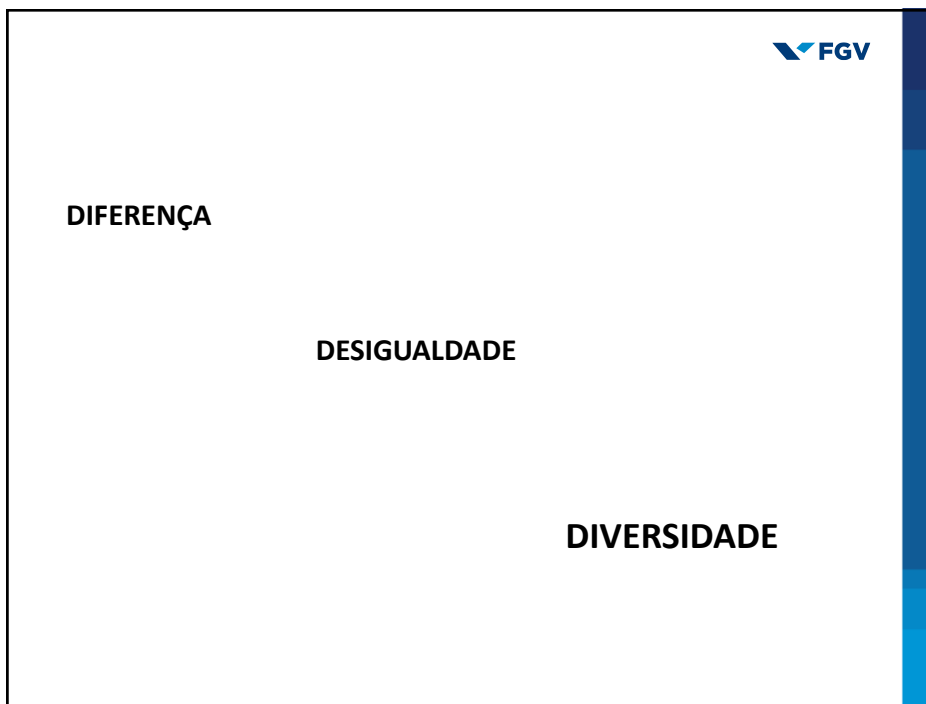


Equidade

Caracteriza-se pelo tratamento justo e igualitário de todos os grupos minoritários, sejam do capital ou das demais “partes interessadas” (*stakeholders*), como colaboradores, clientes, fornecedores, credores, etc.

Atitudes ou políticas discriminatórias, sob qualquer pretexto, são totalmente inaceitáveis.





Princípios de governança

Transparência

Mais do que “obrigação de informar”, a companhia deve cultivar o “desejo de informar”: incentivo à boa comunicação interna e externa (espontânea, franca e rápida).

A comunicação não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, mas deve contemplar, também, os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação empresarial e que conduzem à criação de valor. Exemplo: Relatório Social ou de Sustentabilidade.

Princípios de governança



Prestação de contas (*Accountability*)

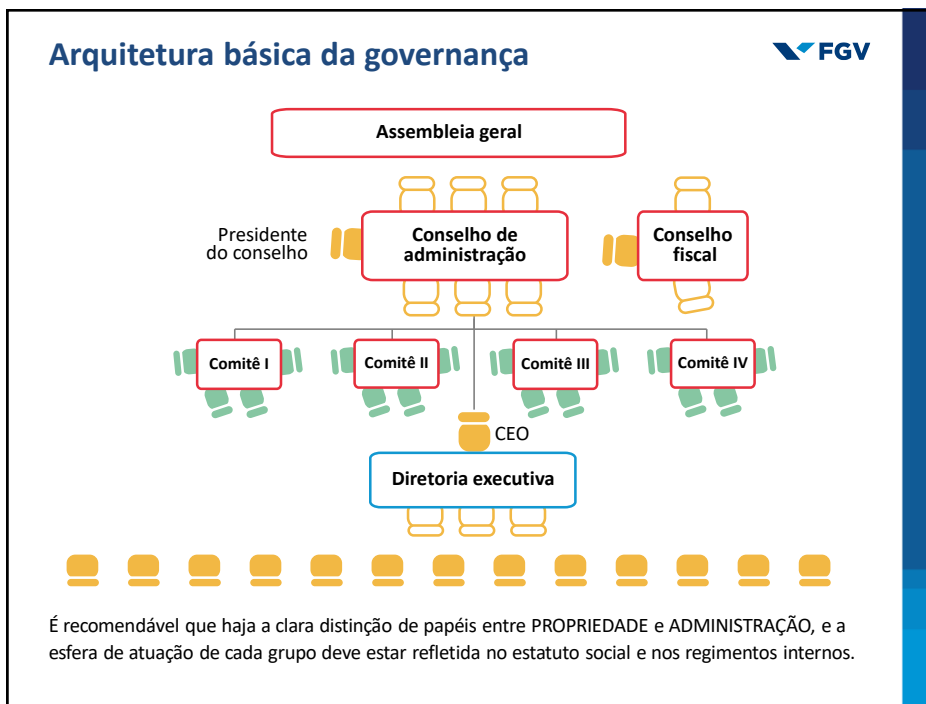
Os agentes de governança corporativa devem prestar contas da sua atuação e respondem integralmente por todos os atos e omissões que praticarem no exercício dos seus mandatos.

O compromisso maior é com a empresa, e não exclusivamente com os grupos de interesse que eventualmente possam representar.

Responsabilidade corporativa



Os agentes de governança devem zelar pela sustentabilidade das organizações, visando à sua longevidade, incorporando considerações de ordem social e ambiental na definição dos negócios e operações.



Governança corporativa

MELHORES PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

Melhores práticas de governança



A **assembleia geral**/reunião de sócios é o órgão soberano da organização.

Entre as principais competências da assembleia geral, destacam-se:

- Aumentar ou reduzir o capital social e reformar o estatuto/contrato social.
- Eleger ou destituir, a qualquer tempo, conselheiros tanto de administração como fiscais.
- Tomar, anualmente, as contas dos administradores e deliberar sobre as demonstrações financeiras.
- Deliberar sobre transformação, fusão, incorporação, cisão, dissolução e liquidação da sociedade.
- Deliberar sobre a avaliação de bens que venham a integralizar o capital social.
- Aprovar a remuneração dos administradores.

Melhores práticas de governança



Conselho de administração

Entre as competências do Conselho de administração, deve destacar-se a definição da **estratégia**, a eleição e a destituição do principal executivo, a aprovação da escolha ou da dispensa dos demais executivos sob proposta do executivo principal (CEO), o acompanhamento da gestão, o **monitoramento dos riscos** e a indicação e substituição dos auditores independentes.

Melhores práticas de governança



A frequência de reuniões do conselho de administração pode ser definida por cada empresa, todavia a boa prática recomenda reuniões mensais.

O número de membros também pode ser definido por cada empresa mas a boa prática sugere uma faixa entre cinco e 11 membros.

Não são recomendados conselheiros suplentes.

Melhores práticas de governança



Presidente do conselho

A ele cabe a responsabilidade básica de assegurar a eficácia e o bom desempenho do órgão e de cada um dos seus membros.

Deve estabelecer objetivos e programas, para que o conselho possa cumprir a sua finalidade de representar todos os sócios e de acompanhar e avaliar os atos da diretoria.

Melhores práticas de governança



Presidente do conselho *versus* CEO

As atribuições do presidente do conselho são diferentes daquelas do executivo principal (CEO). Para que não haja concentração de poder em prejuízo de supervisão adequada da gestão, deve ser evitado o acúmulo dessas funções pela mesma pessoa.

O executivo principal (CEO) pode ser membro do conselho desde que neste exista a prática de sessões executivas.

Melhores práticas de governança



Conselheiros independentes

O conselho da sociedade deve ser formado, na sua maioria, por conselheiros independentes, contratados por meio de processos formais com escopo de atuação e qualificação bem definidos.

O conselheiro independente se caracteriza, entre outras, por não ter participação na sociedade, não ter parentesco com sócios, não ser funcionário ou ex-funcionário, entre outras.

Melhores práticas de governança



Conselho fiscal

O conselho fiscal, parte integrante do sistema de governança das organizações brasileiras, é um órgão não obrigatório que tem como objetivos fiscalizar os atos da administração, opinar sobre determinadas questões e dar informações aos sócios.

Deve ser visto como uma das ferramentas que visam agregar valor para a sociedade, agindo como um controle independente para os sócios.

Melhores práticas de governança



Conselho de família

Órgão responsável por manter assuntos de ordem familiar separados dos assuntos da organização a fim de evitar a interferência indevida sobre a organização por assuntos de interesse exclusivo da família.

Os objetivos do conselho de família não se confundem com os do conselho de administração, que são voltados unicamente para a organização.

Responsabilidade social empresarial



Responsabilidade social empresarial

- É a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a biodiversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

(Fonte: Instituto Ethos em 2005)

...Desde que todos os públicos também sejam éticos...

Ferramentas e indicadores



Ferramentas que sugerem um conjunto de **indicadores e formatos de relatórios** de sustentabilidade adequados à comunicação corporativa responsável e a uma **adequada gestão de riscos**.



Indicadores Ethos – estágios



Indicador 11 – Valorização da Diversidade²⁵ e Promoção da Equidade Racial e de Gênero

Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:

Segue rigorosamente as medidas legislativas ²⁶ relacionadas à discriminação negativa e declara-se contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Além de possuir normas escritas e canais para possíveis denúncias, realiza treinamentos e seminários de conscientização específicos sobre o tema e utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas e estabelecer estratégias de recrutamento e promoção.	Estende essas ações a toda cadeia produtiva e participa de fóruns de valorização de segmentos em desvantagem como negro (pretos e pardos), mulheres, pessoas com deficiência, pessoas acima de 45 anos de idade, entre outros segmentos e situações.
ESTÁGIO 1	ESTÁGIO 2	ESTÁGIO 3	ESTÁGIO 4

☐ Não vemos aplicação disso em nossa empresa (outflow) ☐ Não havíamos tratado antes desse assunto.

Social > Direitos Humanos > Ações Afirmativas

Promoção da Diversidade e Equidade

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	sim	não	n/a
A empresa segue a legislação brasileira que combate a discriminação e se manifesta contrariamente a comportamentos que não promovam a equidade de oportunidades no ambiente interno e na relação com clientes, com fornecedores e com a comunidade do entorno.	23.1 A empresa cumpre a legislação brasileira antidiscriminação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	23.2 A empresa cumpre as cotas determinadas por lei para contratação de pessoas com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	23.3 A empresa tem ações, mesmo que pontuais, de comunicação antidiscriminação com os(as) empregados(as).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não	n/a
A empresa periodicamente toma iniciativas que visam à promoção da diversidade e eliminam a incidência de qualquer prática discriminatória, tanto em relação à mobilidade interna quanto em processos de seleção, admissão e promoção.	23.1 A empresa repudia em seus valores ou no seu código de conduta qualquer forma de discriminação motivada por etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, aparência, religião ou opinião.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	23.2 A empresa respeita costumes religiosos, tradicionais e nacionais dos(as) empregados(as).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	23.3 A empresa promove campanhas de conscientização interna sobre diversidade no local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vantagem competitiva



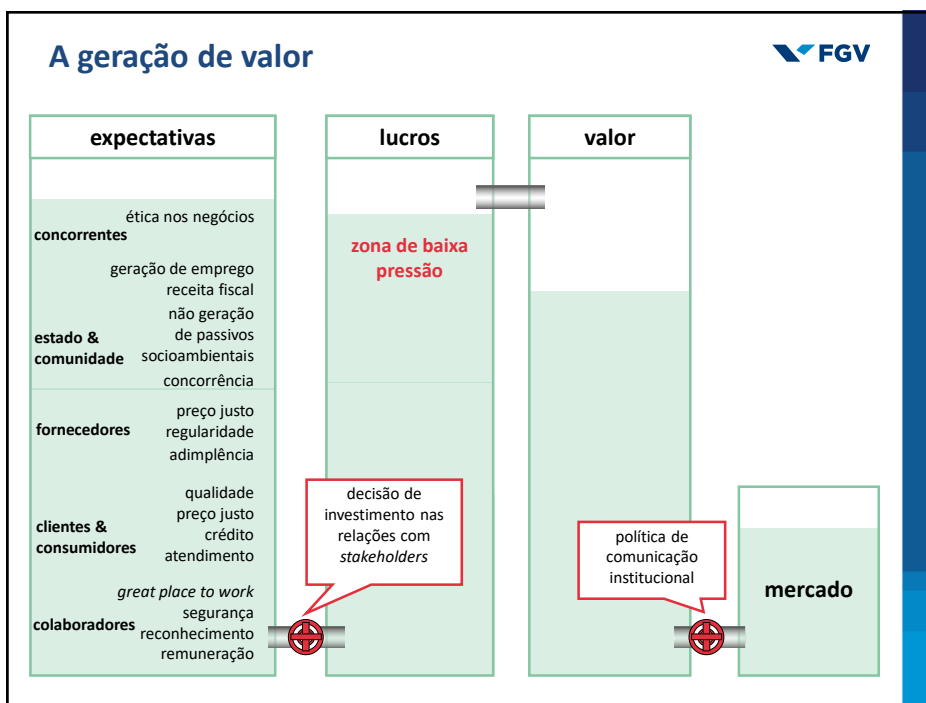
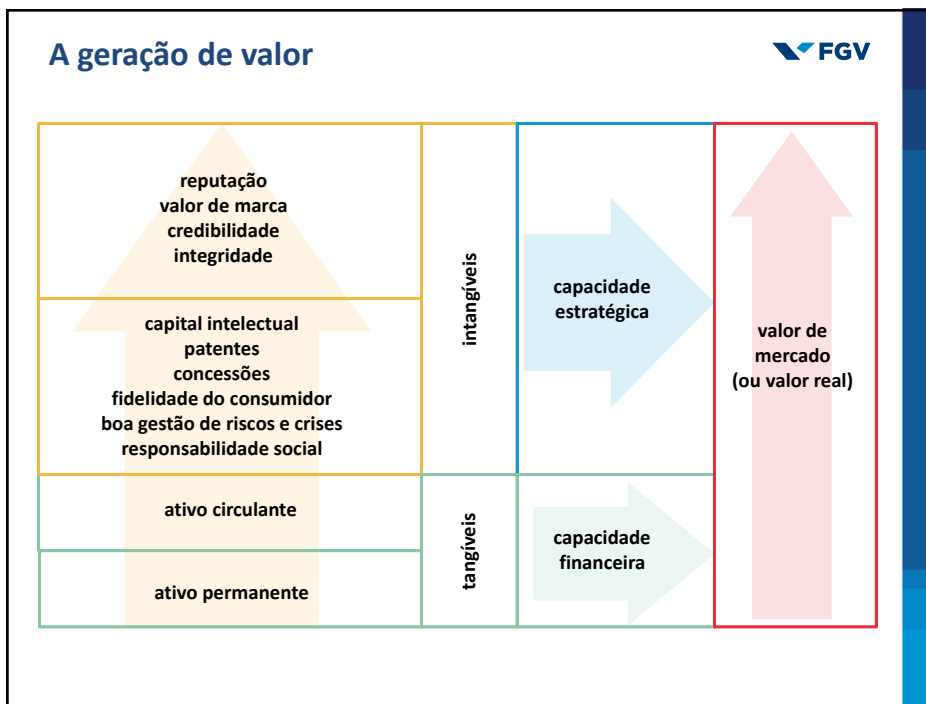
Organizações que optaram pelo caminho da sustentabilidade:

Benefícios tangíveis:

- redução de custos;
- melhora de produtividade;
- crescimento de receitas,
- acesso a mercados e capitais e
- melhora no processo ambiental e gestão de recursos naturais.

Benefícios intangíveis:

- valorização da imagem institucional;
- maior lealdade do consumidor;
- maior capacidade de atrair e manter talentos;
- capacidade de adaptação;
- longevidade e
- diminuição de conflitos.



Obrigada!

FGV

*Nos sonhos, começa a
responsabilidade.*

Delmore Schwartz

