

**chemtech**

A Siemens Business

**Pacto Global das Nações Unidas**

Comunicação de Progresso  
2010/2011



Pacto Global  
Rede Brasileira

## Mensagem do Presidente



Tenho recebido com frequência questionamentos sobre o segredo do sucesso da Chemtech. São 22 anos de mercado, mais de mil colaboradores, quase 2.000 projetos desenvolvidos nos últimos três anos e uma participação destacada em cinco das dez maiores obras de infraestrutura desenvolvidas no Brasil. É uma trajetória e tanto, que gera a dúvida – qual é a fórmula? Minha resposta é sempre a mesma: “Investir em pessoas é o grande segredo para obtermos vitórias. É o que faz as coisas darem certo”.

A Chemtech, uma empresa jovem, líder brasileira em soluções de engenharia e tecnologia, tem orgulho de desempenhar seus negócios com respeito às pessoas, à sociedade e ao meio ambiente. Trabalhamos de forma ética, sempre valorizando o que temos de melhor – o capital humano.

E foi assim que construímos uma base sólida para alcançarmos resultados de forma contínua e sustentada, primando pela qualidade em tudo o que fazemos.

Nos últimos cinco anos, a Chemtech triplicou de tamanho, mas sem jamais abandonar o ideal de procurar oferecer condições de realização profissional e humana a todos aqueles que fazem parte dessa trajetória.

O ano de 2011 foi particularmente importante para a Chemtech na área de inovação. Incorporamos um programa bem-sucedido na Siemens, o programa 3i – Ideias, Impulsos, Iniciativas, que envolve sugestões de melhorias em produtos, processos ou local de trabalho. Também alteramos a nossa logomarca, transmitindo uma imagem mais simples, moderna e inovadora. Anunciamos a alocação futura de parte do escritório do Rio de Janeiro no Parque Tecnológico da UFRJ, na Cidade Universitária. Estaremos próximos a centros de excelência em ensino e pesquisa, o que contribuirá substancialmente para incentivar a inovação na Chemtech.

Foram muitos os avanços neste ano, mas a empresa reconhece que tem ainda muito a realizar. Na área de responsabilidade socioambiental, investimos em iniciativas ligadas à sustentabilidade. Envolvemos ainda 65 colaboradores voluntários em quatro campanhas sociais ao longo do ano. Para a Chemtech, a relação com a sociedade, respeitando as diferenças culturais dos estados em que atua no Brasil e no mundo, faz a diferença. Além disso, a valorização das pessoas e do meio ambiente, presente nas metas e nas práticas da Chemtech vai ao encontro dos dez princípios do Pacto Global. Temos a certeza de que precisamos ir além, na busca da incorporação dos requisitos de sustentabilidade nos elementos fundamentais definidores da cultura, do DNA da Chemtech.

Ao participarmos do Pacto Global, estamos reafirmando e expressando publicamente os princípios e valores em que acreditamos e que sempre estiveram presentes desde nossa fundação.

**Daniel Moczydlower**  
CEO  
Chemtech – A Siemens Business

# SUMÁRIO

<b>1 APRESENTAÇÃO</b>	4
1.1 Perfil	4
1.2 Missão, Visão e Valores	4
1.3 Histórico	4
1.4 Estratégia e governança corporativa	5
1.5 Evolução em 2011	5
1.6 Melhoria contínua	7
<b>2 RESPONSABILIDADE SOCIAL</b>	8
2.1 A importância da Responsabilidade Social na Chemtech	8
2.2 Política de Patrocínios	8
2.3 Programas patrocinados	8
2.4 Campanhas de Responsabilidade Social	9
2.5 Voluntariado Chemtech	10
<b>3 DIREITOS HUMANOS</b>	11
<b>PRINCÍPIO 1) RESPEITAR E PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS</b>	
3.1 Investimentos sociais, culturais e esportivos	11
<b>PRINCÍPIO 2) IMPEDIR VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS</b>	
3.2 Relacionamento com fornecedores	12
<b>4 TRABALHO</b>	14
4.1 Política de Benefícios	14
4.2 Universidade Corporativa	15
4.3 Programa de Mentorado	15
4.4 Avaliação 360°	16
4.5 Convênios	16
4.6 Saúde e bem-estar	16
<b>PRINCÍPIO 3) APOIAR A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO NO TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b>	
4.7 Associação Coletiva	16
<b>PRINCÍPIO 4) ELIMINAR TODAS AS FORMAS DE TRABALHO FORÇADO OU COMPULSÓRIO</b>	
4.8 Formas de trabalho	17
<b>PRINCÍPIO 5) ABOLIR O TRABALHO INFANTIL</b>	
4.9 Jovem Aprendiz	17
4.10 Obrigações trabalhistas	17
<b>PRINCÍPIO 6) ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>	
4.11 Integração e comunicação	18
<b>5 MEIO AMBIENTE</b>	19
<b>PRINCÍPIO 7) APOIAR UMA ABORDAGEM PREVENTIVA AOS DESAFIOS AMBIENTAIS</b>	
5.1 Programa de gerenciamento de resíduos	19
5.2 Meta de redução de resíduos sólidos	19
<b>PRINCÍPIO 8) DESENVOLVER INICIATIVAS PARA PROMOVER MAIOR RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b>	
5.3 Responsabilidade ambiental	19
5.4 Incentivo ao consumo consciente	20
5.5 Desenvolvimento Sustentável	20
<b>PRINCÍPIO 9) DESENVOLVER E DIFUNDIR TECNOLOGIAS QUE NÃO AGRIDAM O MEIO AMBIENTE</b>	
5.6 Projetos de Eficiência Energética	21
<b>6 TRANSPARÊNCIA</b>	23
<b>PRINCÍPIO 10) COMBATER A CORRUPÇÃO EM TODAS AS SUAS FORMAS, INCLUSIVE EXTORSÃO E PROPINA</b>	
6.1 Compliance	23
6.2 Compliance week	24





# 1

## APRESENTAÇÃO

### 1.1 Perfil

Com sede no Rio de Janeiro, a Chemtech conta com mais cinco escritórios distribuídos pelo país (Belo Horizonte, São Paulo, Salvador, Vitória e Natal), além de estar presente em Manaus e Recife. Internacionalmente, a empresa conta com representações na Alemanha, EUA e Abu Dhabi. Hoje, a equipe Chemtech é composta por mais de mil funcionários, das mais diversas áreas, graduados e especializados nas melhores instituições de ensino do Brasil e do mundo.

A equipe da Chemtech está altamente capacitada a identificar alternativas e propor soluções nas áreas de otimização de processos, engenharia e tecnologia da informação, voltadas para o segmento de óleo e gás, oferecendo uma série de serviços que possibilitam ganhos significativos de produção, disponibilidade e na qualidade dos produtos.

Desde 2004, a Chemtech faz parte das listas das melhores empresas para se trabalhar. A empresa já conquistou diversos títulos como o de Empresa Mais Inovadora do País, Melhor Empresa para se Trabalhar no Rio, no Brasil, na América Latina e na Área de TI e Telecom.

### 1.2 Missão, Visão e Valores

A Chemtech tem na sua missão o fornecimento de soluções de classe mundial e de serviços de engenharia, de otimização de processos e de TI industrial, gerando valor para nossos clientes, com foco no desenvolvimento de parcerias de longo prazo e baseado no desenvolvimento contínuo de nossos funcionários.

A nossa visão está pautada em ser uma empresa de engenharia global altamente capacitada para oferecer soluções e serviços customizados e proporcionar aos nossos funcionários um ótimo lugar para se trabalhar.

Temos como valores imutáveis a responsabilidade, a excelência e a inovação.

### 1.3 Histórico

A empresa foi fundada em outubro de 1989 por três engenheiros químicos recém-formados pelo Instituto Militar de Engenharia (IME).

Pouco depois de sua fundação, a Chemtech iniciou uma parceria de sucesso com a Petrobras que dura até hoje, quase 20 anos depois, e que continua sólida e consistente.

O crescimento da empresa se deu de maneira gradual. Em 1994, a Chemtech se mudou de uma pequena sala em Ipanema para Rua Nilo Peçanha, no Centro do Rio de Janeiro. Em 1999, comprou a EGS (Engineering Sciences), empresa que era, na ocasião, uma das suas concorrentes. Com essa aquisição, ganhou um grande reforço na área de software e no setor comercial.

Em 2001, foi criado o escritório da Chemtech em São Paulo, mesmo ano em que a empresa passou a fazer parte do grupo Siemens no Brasil. Ainda em 2001, a Chemtech transferiu sua sede para Rua da Quitanda, no Centro do Rio, onde atualmente ocupa quase todo o prédio, além de dois andares de outro prédio na Avenida Rio Branco, também no Centro do Rio de Janeiro.

Em 2008, chegou ao expressivo número de mil funcionários, já tendo arrebatado diferentes prêmios baseados em clima organizacional. Em 2010, Daniel Moczydlower assume a direção geral. Formado em engenharia química na UFRJ e com mestrado na COPPE, Daniel iniciou como estagiário e participou dos principais projetos da empresa, como Comperj e Rnest, os maiores já realizados pela Chemtech e dois dos maiores projetos de engenharia já realizados no país. Hoje, aos 36 anos, o executivo faz parte de um seleto grupo de jovens que comandam grandes empresas.

## 1.4 Estratégia e governança corporativa

A Chemtech tem a sustentabilidade na sua cultura. A empresa utiliza, visando ao aprimoramento, as melhores práticas em diferentes áreas e busca sempre o relacionamento de longo prazo com todos os seus stakeholders.

A empresa possui políticas de Qualidade e de Segurança, Meio Ambiente, Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social, que norteiam seu trabalho. As diretrizes são difundidas a todos os novos empregados e constantemente lembradas aos efetivos, consultores, trainees e estagiários.

**chemtech**  
A Semestre Business

### Política da Qualidade

Na CHEMTECH, adotamos os seguintes princípios em busca da melhoria contínua da qualidade de nossos produtos e processos:

- 1 Primar pela qualidade técnica em todos os projetos, usando as melhores práticas de engenharia e de desenvolvimento de sistemas, as tecnologias de ponta existentes e trabalhando sempre para garantir o treinamento e o aperfeiçoamento técnico constante da nossa equipe.
- 2 Primar pela qualidade no atendimento a nossos clientes, garantindo um canal aberto de comunicação e uma preocupação constante em atingir seus objetivos no projeto.
- 3 Garantir o uso das melhores práticas de gerenciamento de projetos para cumprir os prazos, respeitar os compromissos acordados e viabilizar o sucesso dos empreendimentos dos nossos clientes.
- 4 Atingir o resultado financeiro esperado para cada um dos projetos e trabalhar para maximizá-lo usando as melhores práticas de gerenciamento.
- 5 Garantir que os projetos estejam sendo acompanhados com a devida disciplina financeira, gerando o fluxo de caixa necessário para o crescimento autosustentável da empresa.
- 6 Estabelecer relações de longo prazo baseadas em ética, confiança mútua e integridade com nossos clientes, empregados, parceiros e com a sociedade em geral.

Data de Emissão: 08/03/2010  
Revisão: 0 Data de Revisão: 01/02/2012

Daniel Moczydlower

**chemtech**  
A Semestre Business

### Política de Segurança, Meio Ambiente, Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social

A Chemtech Serviços de Engenharia e Software Ltda., atuando no fornecimento de soluções de engenharia, tecnologia da informação e de processos para indústrias líderes, se compromete a implementar e manter em Sistema de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional (SMS) baseado nas seguintes premissas:

- 1 Envolver e sensibilizar toda a força de trabalho, independente do nível e função, quanto ao comprometimento com a segurança, a proteção ao meio ambiente, a saúde, a responsabilidade social e a sustentabilidade da sociedade da qual fazemos parte.
- 2 Conscientizar, educar e capacitar os funcionários para que requisitos de SMS sejam aplicados na execução dos projetos e serviços.
- 3 Buscar soluções de tecnologia na realização de projetos, primando em todas as etapas de seu ciclo de vida pela segurança e pela saúde de seus usuários e a prevenção da poluição.
- 4 Incentivar nossos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros a adotarem os princípios de SMS.
- 5 Proporcionar instalações adequadas para a realização das atividades, visando à segurança, o bem-estar dos funcionários e colaboradores e a prevenção da poluição.
- 6 Respeitar todos os funcionários, independente do nível hierárquico ou função, não tolerando de forma alguma práticas discriminatórias, trabalho forçado e práticas disciplinares que causem maus tratos físicos, mentais, coerção física e abuso verbal.
- 7 Assegurar o atendimento à legislação de SMS aplicável as atividades, assim como buscar antecipar-se e, quando possível, superá-la.
- 8 Buscar a melhoria contínua do desempenho em gestão de SMS, onde todos assumem sua parcela de responsabilidade pela implantação e manutenção das premissas citadas acima.

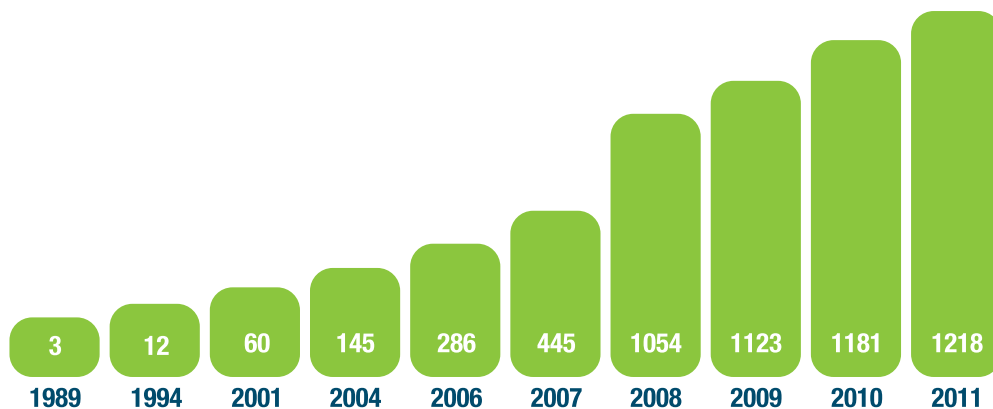
Data de Emissão: 16/04/2007  
Revisão: 0 Data de Revisão: 01/02/2012

Daniel Moczydlower

## 1.5 Evolução em 2011

A Chemtech trabalha para investir e melhorar cada vez mais a área de Responsabilidade Socioambiental. A empresa reconhece o valor da sustentabilidade em seu negócio e investe esforços para a melhoria contínua de iniciativas, processos e procedimentos.

O crescimento da empresa nos últimos cinco anos foi expressivo, fazendo o número de colaboradores quase triplicar, em uma curva de ascensão continuada, o que demonstra um crescimento sustentado, principalmente na base forte dos seus pilares: inovação, respeito e qualidade.



Para traduzir visualmente esses pilares que norteiam a atuação da Chemtech, em 2011, a empresa promoveu uma verdadeira renovação em sua logomarca, deixando-a mais simples e mais moderna. Por isso, “saiu da caixa”, com uma cor diferente e de fácil combinação. E, para atender às regras contratuais de uso da marca por unidades de negócio do Grupo Siemens, a frase “A Siemens Company” deu lugar à nova: “A Siemens Business”. A assinatura antiga só poderia ser utilizada acompanhada da razão social da empresa.

### Antiga:



A Siemens Company

### Atual:

# chemtech

A Siemens Business

Ainda no tema de inovação, a empresa anunciou, em 2011, a alocação futura de parte do escritório do Rio de Janeiro no Parque Tecnológico da UFRJ, na Cidade Universitária. O objetivo da mudança é buscar o investimento em pesquisa & desenvolvimento, garantindo a competitividade da empresa, que ficará localizada perto de centros de excelência em ensino e em pesquisa, como a UFRJ, a Coppe e o Cenpes.



Em 2011, também, a empresa informou a mudança no seu enfoque comercial, tanto nacional quanto internacional, priorizando oportunidades na área offshore e menos em onshore, como nos anos anteriores.

## 1.6 Melhoria Contínua

Em alinhamento às estratégias aplicadas pela Siemens, a Chemtech adotou, em 2011, o programa 3i – Ideias, Impulsos, Iniciativas, que envolve sugestões de melhorias em produtos, processos ou local de trabalho, aplicáveis tanto à Chemtech quanto à própria Siemens. As melhores ideias são premiadas em até R\$ 100 mil.

O objetivo principal do programa é reforçar a capacidade competitiva do grupo no mercado nacional e internacional, fomentando a inovação em uma plataforma colaborativa. Qualquer funcionário ou estagiário da Chemtech pode cadastrar a sua ideia dentro do Portal 3i, de forma individual ou em equipe. Após avaliação do Analista 3i responsável pelo processo envolvido, a sugestão pode ser aprovada em um prazo máximo de até 60 dias.

Além de melhorias à organização, aos colaboradores e à sociedade, de maneira inédita, também podem ser enviadas sugestões que acrescentem novos benefícios a um tema já conhecido.

Além do Portal 3i, a Chemtech lançou também em 2011 o Portal do Conhecimento, com importantes documentos de projetos, informações relevantes, além de lições aprendidas. Funcionando de forma colaborativa, o portal recebe registros de documentos por disciplina. O objetivo é construir uma base avançada de conhecimento técnico na Chemtech, definindo procedimentos e facilitando o processo de aprendizado de colaboradores recém-chegados. A intenção é transformar conhecimento tácito em conhecimento explícito.



# 2

## RESPONSABILIDADE SOCIAL

### 2.1 A importância da Responsabilidade Social na Chemtech

Fazendo parte do calendário anual de ações ou por meio de atuação esporádica, a Chemtech faz questão de dialogar com a sociedade. Respeitando as diferenças culturais dos estados em que atua no Brasil e no mundo, a empresa desenvolve campanhas como a de Doação de Sangue, do Agasalho, Dia das Crianças, Natal, entre outras.

Sua preocupação com o desenvolvimento social vai além e, é por isso que a Chemtech faz parte de diferentes articulações como o Instituto Ethos e o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS). Em 2008, a empresa conquistou o Selo de Responsabilidade Social do CREA e desde 2007 é reconhecida como Empresa Amiga da Criança pela Associação Brasileira de Fabricantes de Brinquedos (Abrinq).

### 2.2 Política de patrocínios

A Chemtech recebe, desde o ano de 2004, diversas solicitações de apoio e patrocínio a projetos. Em 2011, foi criado um comitê de patrocínios. O comitê é composto por colaboradores das áreas de Recursos Humanos, Universidade Corporativa, Comunicação & Marketing, Responsabilidade Social, P&D e Compliance.

Em 2011, o comitê definiu que as principais características de um projeto patrocinado pela Chemtech seriam inovação, educação e tecnologia.

### 2.3 Programas patrocinados



#### Abrinq

Colaborando com a Fundação Abrinq, uma instituição sem fins lucrativos que tem como objetivo mobilizar a sociedade em relação aos direitos da infância e da adolescência, a Chemtech assume compromissos que envolvem seus colaboradores, fornecedores e comunidade para melhorar a vida de crianças e adolescentes brasileiros.

De acordo com a fundação, as doações têm proporcionado um futuro melhor a 270 mil crianças por ano. Em 2011, a Chemtech contribuiu para ajudar essas crianças a ter direito à educação, saúde, lazer, entre muitas outras atividades.

#### Aqualung – Dia Mundial de Limpeza das Praias

O Instituto Aqualung promove, anualmente, o Bloco Limpeza na Praia, durante o Carnaval. O projeto, que teve o apoio da Chemtech, tem como objetivo alertar os foliões para a preocupação com o meio ambiente. Os mutirões de voluntários recolhem o lixo em praias do Rio de Janeiro. Para a coleta, serão utilizadas sacolas e luvas plásticas biodegradáveis, feitas à base de milho.



## Programa Inovar Para Crescer nas Escolas (Pince)

Para incentivar o empreendedorismo entre os estudantes, a Chemtech apoiou o Programa Inovar Para Crescer nas Escolas, que promove a geração de ideias que proporcionem inovações tecnológicas. A iniciativa, que inclui o Prêmio Inovar para Crescer e oficinas pedagógicas, é da Associação Comercial do Rio de Janeiro – ACRJ.

### 2.4 Campanhas de Responsabilidade Social

O ano de 2011 trouxe muitas oportunidades de ações de solidariedade. E a Chemtech, por intermédio da sua área de Sustentabilidade, auxiliou centenas de pessoas a partir da ajuda de chemtecheanos de todos os escritórios. Desde os professores voluntários de pré-vestibulares e de inclusão digital, até os membros dos comitês de RS, todos foram fundamentais para o sucesso de cada ação.

#### Campanhas de 2011:

Campanha	Quantidade de doações
Campanha do Agasalho	690 kg de agasalhos
Doação de Sangue	140 litros de sangue
Dia Nacional do Livro	199 livros
Campanha de Páscoa	315 ovos de chocolates
Campanha Volta às Aulas	1140 itens de material escolar
Campanha de Natal	653 kg de alimentos e 170 brinquedos



Colaborador voluntário da Chemtech distribui presentes na Campanha de Natal

## 2.5 Voluntariado Chemtech

Para motivar o engajamento dos colaboradores nas atividades de Responsabilidade Social junto à sociedade, em cada escritório há comitês de Responsabilidade Social. Os comitês são uma excelente oportunidade para engajar mais os colaboradores nos temas de responsabilidade social.

Em 2011, houve uma renovação dos comitês, através de campanha interna. Mais colaboradores foram motivados a integrar os comitês, fortalecendo o voluntariado na empresa.

Em razão disso, em 2011, houve um incremento de quase 31% no número de horas apontadas pelos nossos colaboradores integrantes desses comitês, na comparação com o mesmo período de 2010.

### Relação Homem-Hora apontada em Responsabilidade Social:

2010	1.174 h	Colaboradores: 72
2011	1.700 h	Colaboradores: 65

Para mensurar as principais ações de Responsabilidade Social, em 2011 foram criados alguns indicadores de acompanhamento interno, relacionados a temas como voluntariado e jovens beneficiados nos principais projetos.

ANO FISCAL 2011/2012 - AÇÕES DE ACOMPANHAMENTO PONTUAL - RJ								
	OBJETIVO	INDICADOR	PROGRAMA	AÇÃO	META	LC	RESP.	DATA
RS	Promover a Responsabilidade Social Chemtech	Número de doadores de sangue	Programa RS Chemtech	Campanha de doação de sangue	35	29	RS	Fevereiro e Novembro
		Número de voluntários		Campanha de Natal	75	63		Dezembro
		Número de pessoas beneficiadas no Projeto Polegar		Projeto Polegar	15	10		Dezembro
		Número de pessoas beneficiadas no Projeto Pré-Vestibular		Projeto Pré-Vestibular	20	15		Dezembro

**Indicador:** Número de jovens participantes em todos os programas sociais da Chemtech:

 90

# 3

## DIREITOS HUMANOS

### 3.1 Investimentos sociais, culturais e esportivos

#### PRINCÍPIO 1

RESPEITAR E PROTEGER  
OS DIREITOS HUMANOS

A Chemtech orienta seus negócios a partir da ética, valor que permeia todas as suas ações. Conciliando interesses de seus funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, e valorizando o ser humano em todos os relacionamentos que mantém, a empresa reconhece seu papel de agente de desenvolvimento da sociedade, na proteção dos Direitos Humanos.

#### Programas Sociais:

##### Pré-vestibular Chemtech

Com o objetivo de preparar estudantes da rede pública de ensino de São Paulo para a entrada em universidades da região, a Chemtech abre, anualmente, inscrições para o curso Pré-vestibular Chemtech. O projeto, iniciado em 2010, também recruta voluntários para ministrar aulas em diferentes áreas pedagógicas.

Em 2011, foram atendidos 19 alunos. Doze voluntários do escritório de São Paulo foram envolvidos. No Rio de Janeiro, houve doação de livros para a biblioteca do pré vestibular da Universidade Federal Fluminense (UFF), além do financiamento a palestras do Programa Trilha de Sucesso, ministrada a 70 estudantes do curso pré-vestibular.

##### Projeto Polegar

Inaugurado em maio de 2007, o Projeto Polegar vem promovendo a inclusão social de moradores em áreas de risco social em Volta Redonda e para funcionários terceirizados no Rio de Janeiro. Totalmente organizado por chemtecheanos, o projeto já ofereceu o curso básico de Windows, pacote Office e outras ferramentas, além de noções sobre montagem de equipamentos.

Em 2011, foram desenvolvidos dois tipos de curso: o básico e o avançado, com duração de cinco semanas e três semanas, respectivamente. A metodologia utilizada é o ensino de uma ferramenta, seguido de um exercício para fixação do conteúdo e aplicabilidade no dia a dia dos alunos. Sendo assim, a metodologia é adaptável à realidade dos alunos. No primeiro semestre, houve cinco turmas de 15 pessoas. Já no segundo semestre, o curso foi implementado em outro local de Volta Redonda. Na comparação com igual período do ano anterior, o número de voluntários Chemtech, em 2011, dobrou.

#### Programas Culturais:

##### As Quatro Estações Cariocas

Em 2011, a Chemtech apoiou a cultura, patrocinando o projeto "As Quatro Estações Cariocas", que levou música clássica aos passageiros e transeuntes de quatro estações de trem do Rio de Janeiro (Leopoldina, Central do Brasil, Madureira e Mangueira)

O projeto promoveu a união entre a música erudita e a popular, em uma tentativa de romper um ideal ultrapassado, em que estas estéticas musicais estariam ligadas estritamente às classes sociais mais

altas ou mais baixas, diretamente relacionadas a maiores ou menores conhecimentos intelectuais e culturais para absorvê-las.

### Livro Noel Rosa – O poeta do samba e da cidade

A Chemtech apoiou, também em 2011, o lançamento do livro “Noel Rosa – O poeta do samba e da cidade”.

As ruas e os sons do Rio de Janeiro da década de 30 ambientam esta biografia, que conta a história de um dos mais importantes nomes da música e da cultura carioca. O livro do historiador e pesquisador musical Andre Diniz comemora o centenário do compositor Noel Rosa, também chamado de “cronista do cotidiano”.

### Programas Esportivos:

Atividade	Descrição
Corridas de Rua – ChemRunners (RJ, SP, BH, SSA e POA)	A Chemtech patrocina os funcionários que se identificam com a prática de corrida, ficando responsável por efetuar as inscrições em competições de rua, retirar e entregar os kits de participação, além de disponibilizar uniformes e toda uma infraestrutura para receber os corredores chemtecheanos e seus acompanhantes. É montada uma estrutura no local do evento, oferecendo alimentação, massagem, guarda volumes e acompanhamento de profissionais de Educação Física e da área de saúde.
Vôlei de Praia (RJ)	A Chemtech organizou semanalmente, na praia de Copacabana, no Rio de Janeiro, treinos de vôlei para os funcionários. Além disso, contou com o Espaço de Vôlei Chemtech, na praia de Icarai, em Niterói (RJ), aos sábados, disponível aos funcionários e familiares que queriam aperfeiçoar as técnicas de vôlei ou se divertir saudavelmente.
Kart – Chem Kart Race (RJ, BH, SP e POA)	Realização de Campeonatos de Kart, com a participação dos funcionários que se identificam com corridas de Kart.
Futebol ChemFut (RJ)	Realização de Campeonatos de Futebol, com a participação dos chemtecheanos que praticam este esporte.
Trekking (SSA)	Prática deste esporte por chemtecheanos do Escritório de Salvador.

### Indicador: Número de pessoas atendidas em programas sociais:

 1117

## 3.2 Relacionamento com fornecedores

### PRINCÍPIO 2

IMPEDIR VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS

#### Código de Conduta

A Chemtech sempre tem a preocupação de conhecer o futuro parceiro para se assegurar que este tenha um comportamento empresarial sério e que atenda aos requisitos dos clientes e contratos. Existem situações em que a Chemtech identifica um bom parceiro e o incentiva a aprimorar certos aspectos da sua organização.

Para tanto, a Chemtech desenvolveu e mantém, desde 2007, um Código de Conduta para Parceiros e Fornecedores, que visa explicitar a conduta exigida deles quanto a:

- atendimento às normas previstas no sistema legal do seu país, bem como às normas brasileiras;
- proteção e valorização da vida de seus funcionários diretos e indiretos;
- cumprimento das Normas de Segurança do Trabalho e não utilização de trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, ou, ainda, aquele que produza condições análogas à escravidão;
- estímulo ao tratamento digno, garantindo direitos iguais a todos os seres humanos, recriando atitudes discriminatórias;
- levantamento e fornecimento do Equipamento de Proteção Individual (EPI) necessário à execução da atividade;

- confidencialidade de informações e da disposição de resíduos.

De acordo com esse Código de Conduta, caso haja alguma denúncia comprovada de trabalho infantil, trabalho forçado ou obrigatório, desrespeito à legislação trabalhista ou socioambiental, tal fato causará o rompimento da relação comercial estabelecida entre a Chemtech e o fornecedor ou parceiro.

Esse código encontra-se em conformidade com a missão, visão e valores da empresa, bem como de seu próprio Código de Conduta para colaboradores, e é enviado a todos os Parceiros e Fornecedores após o fechamento do primeiro pedido de compra ou após assinatura do contrato de fornecimento.

**Indicador:** Percentual de profissionais que concordam com a afirmação “as pessoas aqui são bem tratadas, independentemente de cor e raça” (Melhores para Trabalhar 2011 – GPTW)

#### Chemtech

97%

#### 10 Melhores Grandes e Multis 2011

98%

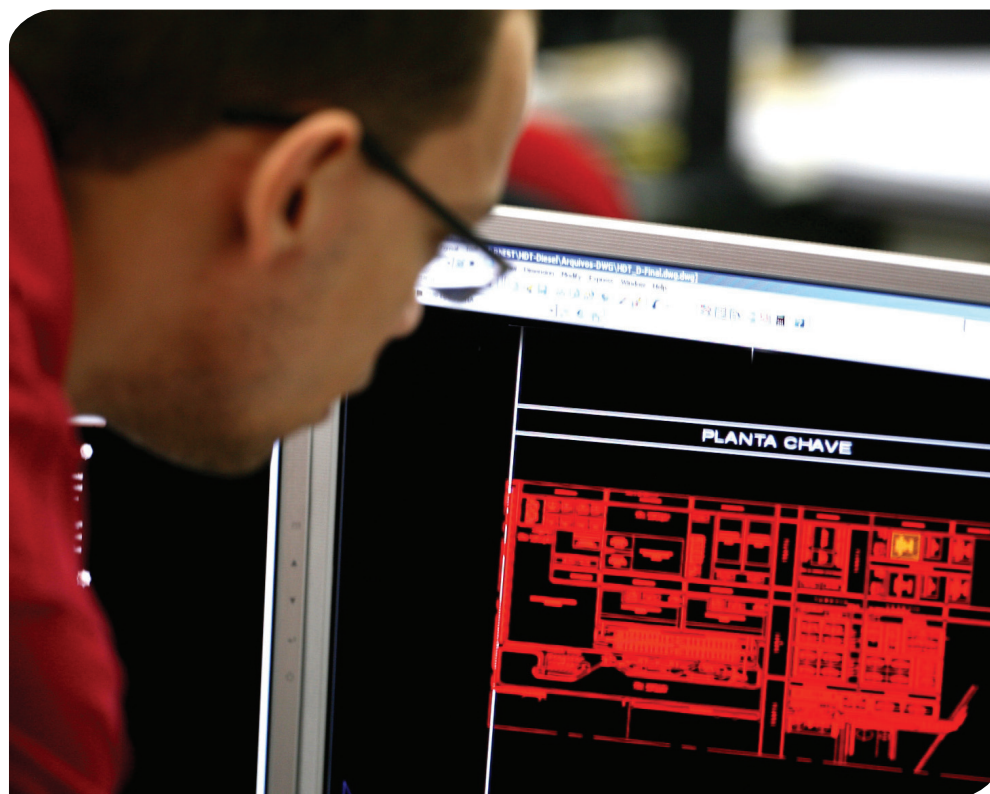
**Indicador:** Percentual de profissionais que concordam com a afirmação “as pessoas aqui são bem tratadas, independentemente do sexo” (Melhores para Trabalhar 2011 – GPTW)

#### Chemtech

97%

#### 10 Melhores Grandes e Multis 2011

97%





# 4

## TRABALHO

### 4.1 Política de Benefícios

A Chemtech acredita que a manutenção de um ambiente interno de trabalho favorável à criatividade, à inovação e à excelência no desempenho só é viável quando os funcionários estão satisfeitos e se sentem reconhecidos. Por essa razão, a Chemtech cuida de seus funcionários não só profissionalmente, mas também no que diz respeito à saúde, família, finanças e interesses pessoais, acreditando que o desenvolvimento profissional de seus colaboradores está diretamente relacionado ao bem-estar pessoal e familiar. Dessa forma, para realizar a manutenção do clima organizacional favorável, são oferecidos os benefícios já praticados no mercado e outros diferenciados. Dentre os benefícios oferecidos, destacam-se:

**Plano de Previdência Privada (Previ-Siemens):** A empresa disponibiliza a todos os seus funcionários o direito de participar do Plano de Previdência Privada que soma as contribuições realizadas mensalmente pelo funcionário e pela Chemtech. Em 2011, foram originados 472 novos planos.

**Chemtech Fiadora:** A Chemtech possui diversos funcionários advindos de todas as partes do país. Muitos destes funcionários estavam relatando a dificuldade de encontrar moradia no Rio de Janeiro, por não possuírem fiador. A Chemtech, então, decidiu ser fiadora dos funcionários transferidos ou contratados de outros estados. Ao todo, 13 colaboradores foram contemplados em 2011.

**Empréstimo Financeiro:** Em casos emergenciais, é concedido ao funcionário o benefício do empréstimo emergencial, que pode chegar a um salário bruto para devolução em até 5 vezes, sem incidência de correção sobre as parcelas mensais. Em 2011, foram 13 empréstimos concedidos.

**Licença-Maternidade e Paternidade:** Na Chemtech, a licença-maternidade tem duração de seis meses e a licença-paternidade, de 15 dias. Ambas foram concedidas antes mesmo de serem anunciadas as possíveis mudanças pela Câmara de Deputados. Ao longo de 2011, 11 colaboradoras tiveram deferido pedido de licença-maternidade e 13 colaboradores, de licença-paternidade.

**Auxílio-Creche:** Este benefício é concedido para os filhos dos funcionários com até 36 meses de idade. A Chemtech teve como iniciativa estender este benefício aos filhos dos pais chemtecheanos, mesmo que legalmente o auxílio-creche seja concedido apenas às empregadas-mães. Foram 34 auxílios concedidos em 2011.

**Auxílio Natalidade:** O benefício oferece um salário mínimo adicional no mês do nascimento dos filhos para os funcionários que ganham até 10 salários mínimos. Em 2011, foram nove pedidos concedidos.

**Flexibilidade de horário:** Outra grande vantagem para o funcionário da Chemtech é a flexibilidade de horário. Cumprindo a carga horária determinada por lei, o funcionário pode ausentar-se para cuidar de assuntos particulares, como médicos, atividades físicas, estética, etc. Isto, inclusive, facilita muito o dia a dia, sobretudo das mulheres, que podem acompanhar melhor o desenvolvimento dos filhos, tendo a oportunidade de comparecer à reunião de pais na escola, por exemplo. Há uma grande flexibilidade também para permitir que o funcionário possa fazer paralelamente ao trabalho, cursos de mestrado ou MBA. A flexibilidade passa ainda pela negociação de férias e maleabilidade no horário de almoço.

## 4.2 Universidade Corporativa

O desenvolvimento dos funcionários é assunto de tamanha seriedade para a Chemtech que a empresa resolveu organizar seu investimento na educação profissional com a criação da Universidade Corporativa Chemtech (UCC). Através deste departamento, é possível vincular de maneira mais estreita os programas de aprendizagem às metas e resultados estratégicos, oferecendo, assim, vantagens competitivas.

A cultura da excelência é abordada em cada uma das grandes escolas de capacitação da Chemtech: Capacitação Organizacional, Capacitação Técnica, Capacitação em Gestão & Comercial e Capacitação pelo Autodesenvolvimento.

Capacitação Organizacional	Capacitação Técnica	Capacitação em Gestão & Comercial	Capacitação pelo Autodesenvolvimento
<p>Cursos e treinamentos voltados para desenvolvimento e manutenção da cultura e clima organizacional.</p> <p>Ex: Cursos de integração para os novos funcionários.</p>	<p>Cursos e treinamentos voltados para fins específicos de curto e médio prazos, relativos a projetos ou função no momento.</p>	<p>Cursos e treinamentos voltados para a formação de líderes de projetos e comerciais.</p> <p>Ex: MBA, Gerenciamento de Projetos, Consultivos de Vendas.</p>	Idiomas <i>In-Company</i>
			Graduação / Pós-Graduação
			Mestrado / Doutorado
			Congressos / Publicações

### Evolução da UCC:

	2010 x 2011	2011 x 2012
Funcionários treinados	1.388	1.278
Nº de treinamentos	353 (178 externos / 175 internos)	344 (171 externos / 173 internos)
Bolsas de pós-graduação	23	75
Bolsas de graduação	10	8
Mestrado	0	53
Subsídio a idiomas	0	132

## 4.3 Programa Mentorado

O próprio programa de mentorado é um claro exemplo da preocupação da empresa com o funcionário como ser humano, e não só como profissional. O mentor é aquela pessoa da própria empresa que acompanha o profissional durante toda a sua carreira, dando especial atenção e apoio em casos de dificuldades pessoais, sejam financeiras, de saúde, familiares, psicológicos ou emocionais. O mentor é como um elo mais acessível ao funcionário. Foram 28 mentorados registrados em 2011 na Chemtech.

## 4.4 Avaliação 360°

Anualmente, é realizada a avaliação de desempenho de cada funcionário que esteja na empresa há pelo menos quatro meses a contar da data do início do período de avaliação. Essa avaliação visa identificar como foi o desempenho do colaborador ao longo do ano e traçar novas metas para auxiliá-lo no desenvolvimento profissional. A avaliação de desempenho com os atuais procedimentos acontece desde 2006, tendo sofrido algumas modificações. As avaliações 360°, por exemplo, foram criadas para que grupos – de pares ou subordinados – possam avaliar o desempenho uns dos outros. Gestores também são incluídos nos ciclos de avaliações. Em 2011, a média de favorabilidade dos gestores ouvidos na avaliação foi 89%.

## 4.5 Convênios

Buscando oferecer mais comodidade aos funcionários, são estabelecidos também convênios e descontos com empresas da vizinhança, como salões de beleza, centros de pilates, restaurantes, cursos de idiomas, lojas de papelaria e material de escritório, entre outros estabelecimentos. A lista de instituições parceiras está sempre sendo atualizada. Além disso, existe o convênio com a Siemens para descontos em aparelhos auditivos para funcionários da Chemtech e parentes. Em 2011, foram estabelecidos convênios com agência de turismo, editoras, curso de idiomas e MBA in Company.

## 4.6 Saúde e bem-estar

Entre os benefícios para a família dos funcionários, estão os planos de saúde e odontológico, que podem ser estendidos aos dependentes. A partir de 2011, todos os colaboradores passaram a ter direito ao plano básico de saúde, sem custo. Além disso, diversos eventos, como atividades esportivas e culturais, são abertos às famílias dos colaboradores com o objetivo de promover a aproximação entre os familiares e a empresa.

Para garantir a saúde dos chemtecheanos, na seção “Dicas de Saúde”, da Intranet Corporativa, são disponibilizadas informações sobre doenças, dores, mal-estar, pequenos problemas de stress, questões de beleza, dicas de alimentação, importância do descanso, formas de prevenir LER, males causados pelo fumo e diferentes assuntos associados à saúde e ao bem-estar dos funcionários. Diariamente, são oferecidas aulas de ginástica laboral em cada setor dos escritórios com o objetivo principal de prevenir LER e DORT, doenças comuns no ambiente corporativo. Fora os benefícios para a saúde, é um momento do expediente em que os funcionários relaxam o corpo e dão uma pausa no ritmo de trabalho.

Em 2011, o escritório de Salvador passou a ter um massoterapeuta com sessões a custo baixo. Já na unidade do Rio de Janeiro, a Chemtech, preocupada com a alimentação dos colaboradores, implantou a rede Frugale, que faz o serviço de *catering* com refeições saudáveis, saladas, sucos e sanduíches.

Além disso, na Semana Interna de Prevenção ao Acidente de Trabalho (SIPAT), em junho de 2011, a Chemtech realizou avaliações físicas e médicas com todos os colaboradores. Com os atendimentos, a empresa pôde identificar, reduzir e acompanhar as principais variáveis de risco de doenças cardiovasculares (hipertensão arterial, tabagismo, obesidade, colesterol alterado e sedentarismo) e do diabetes.

## 4.7 Associação Coletiva

### PRINCÍPIO 3

APOIAR A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO NO TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, nossa empresa não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.

Fornecemos informações que afetem os empregados em tempo hábil para que o sindicato e os empregados se posicionem, possuímos acordo coletivo com o sindicato da categoria principal dos colaboradores de nossa empresa (engenheiros) e disponibilizamos informações básicas sobre direitos e deveres da categoria – tais como dissídio e contribuições sindicais – em nossa página interna, em e-mails informativos internos e nos murais presentes em cada andar de nosso escritório.

Em 2011, a Chemtech acatou a decisão, por acordo coletivo, de reajuste salarial de 8%.

**Indicador: Número de colaboradores que pertencem a um sindicato ou associação profissional.**

 1117

Fonte: Departamento Pessoal da Chemtech

## 4.8 Formas de Trabalho

### PRINCÍPIO 4

ELIMINAR TODAS AS FORMAS DE TRABALHO FORÇADO OU COMPULSÓRIO

Em nossas relações com trabalhadores terceirizados e com os fornecedores desses serviços, a empresa mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de corresponsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento



da legislação. Além disso, negociamos com os fornecedores para que proporcionem a seus empregados níveis salariais e pacote de benefícios compatíveis com as médias de mercado.

Na seleção, avaliação e parceria com fornecedores em geral, cumprimos rigorosamente a legislação e possuímos políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação e incentivando que adotem práticas que ultrapassem a obrigação legal. Em 2007, foi incluída a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em todos os contratos com fornecedores (Código de Conduta para Fornecedores), além de assumirmos um compromisso público ao aderirmos ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo.

Desde a contratação e gestão de pessoas com deficiência, iniciada em 2008, a Chemtech se preocupa com a acessibilidade à empresa e aos locais em que seus eventos de confraternização são realizados. Além disso, a empresa promove a conscientização dos colaboradores em relação ao tratamento às pessoas com deficiência, através de textos publicados na intranet corporativa e de comunicados por e-mail.

Em 2011, foi oferecido um curso de Libras a 15 funcionários ouvintes, para que pudessem se comunicar e promover a integração entre os deficientes auditivos de sua equipe.

Atualmente, a empresa realiza melhorias estruturais para promover a acessibilidade dentro dela e busca sempre locais de fácil acesso para os eventos sociais.

#### 4.9 Jovem Aprendiz

A Chemtech possui metas focadas na geração de renda, na contribuição com o primeiro emprego e no desenvolvimento global dos jovens. Por isso, em acordo com a legislação brasileira, a empresa oferece vagas a jovens aprendizes em todo o país. Em 2011, foram contratados quatro novos jovens aprendizes.

**Indicador: Número de jovens aprendizes na empresa:**

4



#### 4.10 Obrigações trabalhistas

##### PRINCÍPIO 5

ABOLIR O TRABALHO INFANTIL

A Chemtech tem orgulho de honrar sua responsabilidade no cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias para com seus funcionários.

Com relação ao combate ao trabalho infantil e ao compromisso com os direitos das crianças, nossa empresa, além de respeitar a legislação brasileira – que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos) – discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.

Desde 2007, temos o compromisso de sermos uma empresa amiga da criança e combater o trabalho infantil ao nos tornarmos parceiros da Fundação Abrinq.

#### 4.11 Integração e comunicação

##### PRINCÍPIO 6

ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os recém-contratados são integrados à cultura organizacional por meio do Curso de Integração que acontece periodicamente. Além disso, os encontros entre o CEO e as equipes, organizado trimestralmente, promove a aproximação dos colaboradores com a alta administração da empresa, numa política de portas abertas pregada pela Chemtech. Outro evento de integração relevante é o encontro dos aniversariantes do mês, que se reúnem para um *happy hour* animado fora da empresa. Além disso, existem outros canais de informação que contribuem com a manutenção da comunicação e da transparência da empresa:

E-mail	Todos os colaboradores possuem endereço eletrônico da Chemtech. Este é um canal bastante utilizado pelos diretores, gerentes e líderes para a divulgação a todos os funcionários de informações importantes da empresa.
Intranet Corporativa	A intranet da Chemtech é o principal canal de comunicação da empresa com seus funcionários. É composta por áreas com notícias sobre a empresa, destacando-se as seções: UCC (Universidade Corporativa Chemtech), Consumo Consciente, Notícias, Plantão Chemtech, Dicas de Saúde, Classificados, WebTV e "Fala Chemtecheano!" (um canal livre onde os funcionários podem inserir comentários, percepções, dúvidas etc.).
WebTV	Com o formato de telejornal, webTV apresenta vídeos com matérias contendo entrevistas e informações sobre projetos ou atividades realizadas pela Chemtech.
Banners e Cartazes	Para promoção de campanhas diversas.
Encontros Corporativos	Esses encontros visam apresentar para toda a empresa, sem linguagem técnico, os movimentos mais recentes em todos os setores, de objetivos estratégicos a RH.

**Indicador:** Percentual de profissionais que concordam com a afirmação "Todos aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial" (Melhores para Trabalhar 2011 – GPTW)

#### Chemtech

58%

#### 10 Melhores Grandes e Multis 2011

82%





# 5

## Meio Ambiente

### 5.1 Programa de Gerenciamento de Resíduos

#### PRINCÍPIO 7

APOIAR UMA ABORDAGEM PREVENTIVA AOS DESAFIOS AMBIENTAIS

A coleta seletiva é amplamente praticada nos escritórios da Chemtech. Cada tipo de resíduo gerado (reciclável ou não reciclável) deve ser depositado em coletor específico para ser reciclado. Na maioria dos escritórios, os resíduos são destinados a cooperativas locais, respeitando as especificidades de cada material descartado.

### 5.2 Meta de Redução de Resíduos Sólidos

Em sintonia com o posicionamento global do grupo Siemens, a Chemtech está alinhada ao programa de ecoeficiência, que tem gerado ganhos de produtividade, redução de custos, desenvolvimento de produtos mais competitivos e de menor impacto ambiental.

Com uma meta de redução de resíduos sólidos, estabelecida a cada novo ano fiscal, a Chemtech conseguiu, em 2011, atingir 38,7% do seu objetivo inicial, que contemplava uma diminuição de 300 kg. Com isso, a redução no período foi de 580,2 kg, atingindo um total de 920 kg de materiais recicláveis gerados. Os resíduos foram destinados em sua totalidade à Organização Não Governamental Doe seu Lixo.

Ainda em 2011, a Chemtech conquistou a marca de 93% de utilização de papel reciclado em todas as suas unidades, reduzindo o consumo de recursos naturais.

### 5.3 Responsabilidade ambiental

#### PRINCÍPIO 8

DESENVOLVER INICIATIVAS PARA PROMOVER MAIOR RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Anualmente, são elaborados programas corporativos visando à melhoria contínua na Gestão de SMS. Em 2011, os destaques foram o Programa de Recolhimento de Pilhas, Baterias e Tonners, que alcançou 23 kg de material corretamente destinado, e o Incentivo ao Consumo Consciente, que mobilizou todo o corpo de funcionários da Chemtech a aderir aos programas de correta destinação do lixo.

2010 – 2011

Tipo	Destinação	Qtd.	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	TOTAL
Material Reciclável (papel, plástico, metal e vidro)	ONG (Doe seu Lixo)	KG	160	73	30	100	7	85	64	61	48	74	143	75	920
Reatores de Lâmpadas	Coprocessamento em fornos de cimento	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	186	-	-	-	186
EPI's usados e diversos contaminados	Coprocessamento em fornos de cimento	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	67	100	-	-	167
Componentes eletrônicos	Coprocessamento em fornos de cimento	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	80	-	-	-	80
Embalagens com resíduos de tinta e/ou solventes	Coprocessamento em fornos de cimento	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Pó de tonners	Coprocessamento em fornos de cimento	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Sucata ferrosa	Reciclagem	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	300	-	-	300
Pilhas e baterias (valor aproximado de envio)	Reciclagem Papi-pilhas (Santander)	KG	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
Embalagens de Aerosol	Despressurização / Calcinação	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	58	-	-	-	58
Lâmpadas Fluorescentes	Descontaminação / Reciclagem	KG	-	-	-	-	-	-	-	20	20	-	-	-	40
Resíduo ambulatorial	Incineração	KG	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Cartuchos (XEROX) (Unidades)	Reciclagem (XEROX)	UNID	50	50	0	50	50	50	0	100	50	100	101	0	601

## 5.4 Incentivo ao Consumo Consciente

Todos os colaboradores são, constantemente, conscientizados sobre a importância do correto descarte do lixo.

São realizadas campanhas e mantidos, regularmente, mecanismos de conscientização e informação sobre os principais temas mundiais relacionados ao meio ambiente através das campanhas de voluntariado (Dia Mundial sem Carro, Dia Mundial de Limpeza das Praias, Dia Mundial do Voluntariado, Dia Mundial do Meio Ambiente, Dia do Descarte Eletrônico), por constantes inserções em mídia interna (intranet corporativa e e-mail marketing direcionado) ou externa (site da empresa).

Os programas desenvolvidos pela Chemtech consideram os seguintes critérios:

- Credibilidade da instituição apoiada;
- Impacto positivo das ações realizadas pelas instituições nas comunidades;
- Alinhamento com as estratégias de Responsabilidade Social.

## 5.5 Desenvolvimento Sustentável

É inerente ao negócio da Chemtech a preocupação constante em reduzir o desperdício e o consumo excessivo de recursos naturais, através do desenvolvimento de soluções tecnológicas para seus clientes.

Em 2008, uma iniciativa dos funcionários deu origem ao Comitê PRAS (Processo, Risco, Ambiental e Segurança). Sendo formado por representantes de diversos setores de engenharia da empresa,

tem como objetivos fortalecer a atuação da engenharia da Chemtech na área ambiental (por meio de projetos de eficiência energética e energia alternativa) e disseminar a importância do conceito de sustentabilidade em todas as nossas ações, especialmente nossos projetos e apresentações comerciais.

Como consequência de seu maior envolvimento, em meados de 2009, a Chemtech se associou ao CEBDS – Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável –, representante brasileiro do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e que possui uma rede global de mais de 50 conselhos em países de todos os continentes. O principal trabalho desses conselhos é difundir novos modelos de negócios a fim de alcançar a difusão do conceito de desenvolvimento sustentável em todo o mundo.

Além da participação nas câmaras técnicas, essa nova parceria possibilitou à Chemtech sua integração à comitiva brasileira na 15ª Conferência das Partes (COP-15) em Copenhague na Dinamarca, um dos maiores e mais expressivos eventos mundiais relacionados à mudança do clima.

Em 2011, além de participar das Câmaras temáticas de Clima e Comunicação, a Chemtech, com o objetivo de estreitar os laços com o CEBDS, realizou um estudo de gestão dos processos internos do Conselho, para identificar melhorias para uma atuação ainda mais forte da instituição frente à sociedade e aos associados. O CEBDS já comunicou oficialmente a aplicação do relatório. “A Chemtech produziu um estudo de alta qualidade para otimizar nossos processos de gestão interna. O estudo foi desenvolvido para fortalecer o compromisso do CEBDS de representar o setor empresarial junto aos demais setores da sociedade, como também para projetar nossa instituição a um novo patamar durante a realização da Rio+20, em junho de 2012”, divulgou a instituição para os membros associados.

## 5.6 Projetos de Eficiência Energética

### PRINCÍPIO 9

DESENVOLVER E DIFUNDIR TECNOLOGIAS  
QUE NÃO AGRIDAM O MEIO AMBIENTE

A empresa aplica soluções que partem de uma metodologia diferenciada, que engloba três pilares: processo, técnica e treinamento, transformando hábitos e gerando formas sustentáveis de economia. A expertise da Chemtech em engenharia e automação garante o desenvolvimento de soluções que levam a planta a operar em seu ponto ótimo, com menor impacto ambiental e consumo de matéria-prima, e um rápido retorno de investimento para o cliente.

Em 2011, a empresa apostou nos projetos de eficiência energética, com destaque para dois deles:

#### Coca-Cola

A parceria entre a Chemtech e a Coca-Cola vem se intensificando tanto na área de desenvolvimento de software quanto – e principalmente – na área de eficiência energética. Desde o início dos trabalhos, focados no aumento da produtividade, redução de desperdício e do consumo de energia, a empresa já desenvolveu quatro projetos para diversas fábricas da maior fabricante de refrigerantes do planeta.

Em 2011, foi finalizado o primeiro projeto de walkthrough de eficiência energética na fábrica da SPAIPA Marília (SP) da Coca-Cola. Este tipo de projeto, que consiste basicamente em algumas visitas e a preparação de um relatório técnico, serviu como uma espécie de teste, para um possível escopo envolvendo cerca de 40 fábricas da companhia no Brasil. A expectativa é que, apenas nesta fábrica, a Coca-Cola economize R\$ 350 mil, caso todas as oportunidades apresentadas pela Chemtech sejam implementadas.

#### Fábrica Siemens Manaus

Responsável pela produção de materiais elétricos como disjuntores, fusíveis e botões de acionamento, a fábrica da Siemens em Manaus acaba de anunciar a sua integração ao Programa Brasileiro GHG Protocol ao publicar seu primeiro inventário de emissão de gases de efeito estufa (GEE). Tal preocupação com o impacto ambiental de suas atividades ganhou força no início do segundo semestre de 2011, após a conclusão do walkthrough de eficiência energética, realizado pela Chemtech.

# 6

## TRANSPARÊNCIA

### 6.1 Compliance

#### PRINCÍPIO 10

COMBATER A CORRUPÇÃO EM  
TODAS AS SUAS FORMAS,  
INCLUSIVE EXTORSÃO E PROPINA

Além de atuar de acordo com a legislação em vigor, em 2008, a Chemtech passou a participar do Programa de Compliance da Siemens, mostrando que está alinhada às diretrizes do seu grupo. O programa, que busca a transparência e ética nos negócios, é fundamentado nos pilares Prevenir, Detectar e Responder.

A empresa adota normas escritas explícitas para os colaboradores e fornecedores quanto ao compromisso de ética na gestão das informações privilegiadas ou de caráter privado obtidas durante os processos da empresa em sua interação com seus diversos públicos (clientes, empregados, fornecedores etc.) e quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas.

Não são adotadas ou apoiadas práticas como pirataria, sonegação fiscal, contrabando, adulteração de produtos e marcas ou falsificação de produtos. Da mesma forma, é solicitado aos colaboradores que também adotem essas iniciativas (Código de Conduta para Colaboradores).

#### As ferramentas do Compliance são:

Tell Us	O programa de Compliance da Siemens oferece ferramentas que ajudam os colaboradores da Chemtech a comunicar ou tirar dúvidas sobre possíveis problemas de conduta profissional. A ferramenta "Tell Us" fornece acesso mundial 24 horas por dia, sete dias por semana, para fazer denúncias on-line ou por telefone, em até 150 idiomas. Todas as informações fornecidas são confidenciais, e o caso poderá ser acompanhado por meio de uma senha segura. A empresa disponibiliza um número gratuito para ligações.
Ask Us	Com a ferramenta "Ask Us", os colaboradores podem fazer perguntas sobre os tópicos de Compliance relativos às suas atividades diárias. A Equipe do Compliance HelpDesk está preparada para fornecer as respostas.
Scorecard	Scorecard é uma ferramenta útil e obrigatória para oferecimento e recebimento de benefícios a terceiros, tais como viagens, refeições, brindes etc. Com essa ferramenta, podemos simular situações em que é preciso ou não envolver o setor de Compliance. Em caso de reembolso referente aos benefícios oferecidos, a planilha deve ser anexada ao relatório de reembolso.
Ombudsman	É um canal pelo qual qualquer funcionário pode enviar sua crítica, sugestão ou reclamação sobre absolutamente qualquer assunto. O ombudsman da Chemtech está preocupado com a compreensão e o respeito às necessidades, direitos e valores dos funcionários em suas ordens moral, intelectual e social. Para agir com mais eficiência, seguimos o Código de Ética da ABO (Associação Brasileira de Ouidores).

Além disso, desde 2007, a Chemtech é signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, apoiado pelo Instituto Ethos. O pacto contra a corrupção é voltado para empresas determinadas a propagar boas práticas de ética empresarial e comprometidas com a implementação de procedimentos internos contra a corrupção ativa de atividades brasileiras e estrangeiras, corrupção passiva, improbidade administrativa, fraude em concorrência pública, crimes contra a ordem econômica e tributária, entre outros.

Para lembrar seus colaboradores sobre a prática constante do compliance, a Chemtech promove treinamentos regulares. Em 2011, a partir do programa kit gestor, no qual os gestores orientam suas equipes, foram treinados 1237 colaboradores, correspondendo a 100% na força de trabalho da Chemtech. Outra ação foi a III Conferência da América do Sul Anticorrupção, na qual participaram 150 colaboradores da Chemtech.

**Indicador: Número de denúncias por práticas de concorrência desleal pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) em 2011**

0

Fonte: CADE

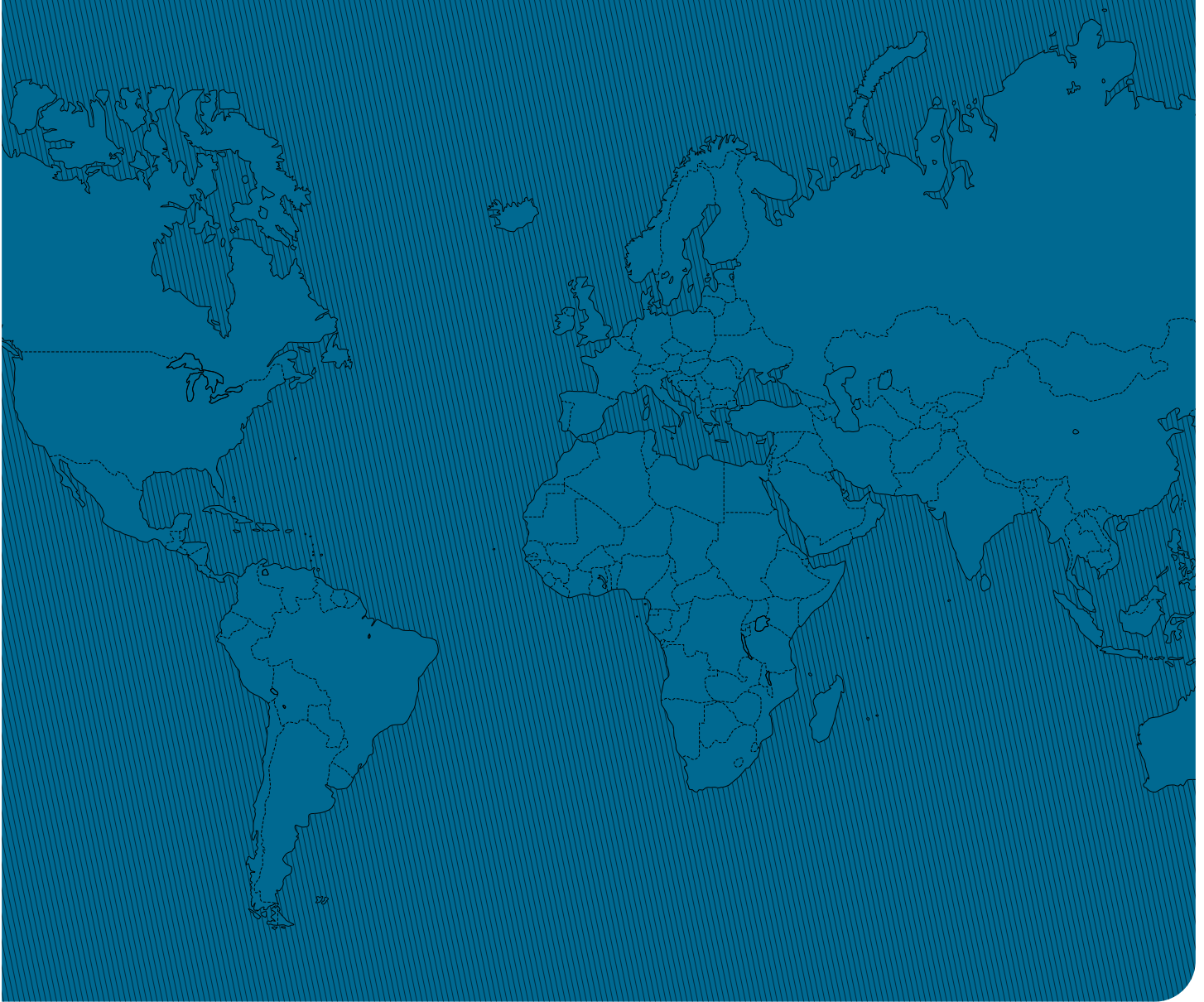
## 6.2 Compliance Week

Em 2011, o grupo Siemens promoveu o Compliance Week em todas as suas unidades, incluindo a Chemtech. A iniciativa tratou de assuntos relacionados ao tema Compliance de forma lúdica no escritório do Rio de Janeiro.

Os colaboradores participaram de diferentes jogos, sempre acompanhados com informações relativas ao programa de Compliance. Ao final da participação, os funcionários ganharam brindes e participaram de sorteios de microsystem, Ipod Touch, GPS, entre outros. Na programação, houve ainda a palestra "Você é ético?", com o Prof. Antonio Raimundo dos Santos, mestre em Filosofia das Ciências Humanas pela PUC-SP.



[www.chemtech.com.br](http://www.chemtech.com.br)



**chemtech**

A Siemens Business