



2010

Relatório de Sustentabilidade

(Exercício 2009)

ÍNDICE

Mensagem do Presidente	04
Perfil Organizacional	07
Governança Corporativa e Gestão	13
Relacionamento com Stakeholders	19
Sustentabilidade nas Obras	39
Sustentabilidade nos Empreendimentos	43
Processo de Relato	46
Índice Remissivo GRI	49

MENSAGEM DO PRESIDENTE



MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Cosil tem crescido muito nos últimos anos, e esse crescimento com responsabilidade e muita transparência tem feito com que, cada vez mais, entendamos o nosso papel na sociedade e nos preocupemos de maneira mais intensa com os nossos elevados padrões de qualidade, não apenas estético e comercial, mas principalmente pela capacidade de oferecermos produtos cujas soluções inovadoras do ponto de vista de morar bem permitam que as pessoas que os adquiriram passem a ser nossos aliados e se comprometam com as ações relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Para nós, responsabilidade ambiental, social e empresarial não é uma tarefa a cumprir, é uma paixão transformadora.

Acreditamos que esse entendimento foi o primeiro passo que permitiu, a partir da transformação interna do nosso modelo de gestão empresarial, deixar claro para os públicos interno e externo à empresa que essas profundas modificações irão nos permitir contribuir a moldar e a construir um mundo melhor para as gerações atuais e, principalmente, para as gerações futuras.

Temos buscado, de maneira obstinada, investir em inovações, em nossos processos, no desenvolvimento intenso dos nossos líderes, na capacitação da nossa equipe e na qualidade dos

nossos produtos. Esse investimento vem sendo reconhecido e confirmado através dos prêmios que temos recebido ao longo dos últimos anos, das certificações e, certamente através dos compromissos de melhoria contínua que assumimos com todos os públicos que se relacionam com a empresa.

Sabemos que a construção civil é o setor com maior consumo individual de recursos naturais, tem baixa qualificação e capacitação de parte da mão-de-obra, baixo grau de industrialização de sistemas construtivos, entre outros problemas intrínsecos do setor que atuamos. Porém encaramos todos estes problemas como uma oportunidade desafiadora para a evolução do setor. A partir do entendimento sobre a importância dessa evolução será possível criar modelos de produção e negócios com uma nova visão empresarial focada no desenvolvimento sustentável. Isto certamente terá o efeito de uma corrente positiva que irá tomando conta de cada empresa atingida.

Estamos comprometidos com o cumprimento da nossa parte nessa corrente!

Carlos José Meneses Silva
Presidente

PERFIL ORGANIZACIONAL



PERFIL ORGANIZACIONAL

MISSÃO

"Fazer a diferença construindo o sonho de viver bem"

VISÃO

"Ter excelência e equilíbrio entre gestão empresarial, responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento das pessoas e da sociedade"

VALORES

- Ética
- Lucratividade
- Encantar os clientes
- Crescimento e Inovação
- Responsabilidade Corporativa
- Comprometimento e trabalho em equipe

UMA HISTÓRIA MARCADA POR PRÊMIOS

A Cosil Construções e Incorporações LTDA foi fundada pelo Engenheiro José Carlos Silva em Agosto de 1965. Nos primeiros 10 anos de sua existência, atuou em obras públicas no Estado de Sergipe e após este período inaugurou o seu primeiro empreendimento residencial, o Edifício Jovino Silva, em Aracaju - SE, que foi uma homenagem de José Carlos Silva ao seu pai.



Diretoras Danusa Menezes e Jéssica Silva recebendo os Prêmios ADEMI/SE no Salão Imobiliário de Sergipe/2009.

A partir daí, os empreendimentos imobiliários tornaram-se o seu principal segmento de atuação passando a dedicar-se à construção e incorporação de imóveis industriais, comerciais e residenciais em Aracaju – SE, assumindo sua verdadeira vocação. Rapidamente, conquistou seu espaço na construção civil sergipana, tornando-se uma das maiores e mais respeitadas construtoras do Estado. A cada obra realizada, a empresa consolidava características pelas quais é reconhecida até hoje: seriedade, transparência, solidez, qualidade e uma aguçada visão de futuro.

A inauguração da filial de São Paulo - SP acontece em 1996 e, dessa forma, a empresa dá a primeira demonstração da sua visão empreendedora saindo do pequeno Estado de Sergipe e abrindo uma filial na mais importante cidade do país.

Recebe, em 1997, o Prêmio Máster Imobiliário, considerado o mais importante prêmio nacional da área da construção civil. A premiação acontece na categoria Inovações Tecnológicas, comprovando que é possível uma empresa nordestina trazer conhecimento e novos processos tecnológicos para o Estado de São Paulo.

Tornou-se, em Fevereiro de 2000, a primeira construtora sergipana a possuir o seu sistema de Qualidade certificado pela ISO 9001, uma referência internacional em qualidade.

Em 2002, conclui a construção do Teatro Tobias Barreto, em Aracaju-SE, considerado um dos melhores teatros do país. Grandioso e confortável, o Teatro possui uma estrutura capaz

de comportar os mais complexos espetáculos nacionais e internacionais. Apontado pela imprensa especializada como a obra de maior complexidade tecnológica já construída em Sergipe, é considerado também como um dos ícones da arquitetura moderna brasileira. Com o teatro, a Cosil ganha mais uma vez o Prêmio Máster Imobiliário, desta vez, pela construção, na categoria empreendimento cultural. E também neste ano recebe o Prêmio Fórum de Líderes da Gazeta Mercantil na Categoria Imagem Empresarial Estadual, em Sergipe.

Em 2003, teve um ano de muitas realizações, sendo a construtora Master da Casa da Criança em Aracaju e em São Paulo, e pelos prêmios Amanco por um Mundo Melhor e Fórum de Líderes Gazeta Mercantil na categoria Imagem Empresarial Estadual, em Sergipe.

A partir de 2004, começa a destacar-se em Inovação de produtos e recebe pela terceira vez o Prêmio Fórum de Líderes Gazeta Mercantil na categoria Imagem Empresarial Estadual, em Sergipe.

Visando dar um toque inovador aos seus empreendimentos e buscando sempre torná-los um recanto especial para viver bem, em 2005, passa a trabalhar com projetos paisagísticos nos seus empreendimentos imobiliários; comemora seus 40 anos, ganha o terceiro Prêmio Máster Imobiliário desta vez com o tema Responsabilidade Social e mais uma vez o Prêmio Fórum de Líderes Gazeta Mercantil na categoria Imagem Empresarial Estadual, em Sergipe.



1 - Torre Opara 2 - Mansão do Parque

Em 2006, inicia as suas atividades no mercado de Santo André em São Paulo e recebe o Prêmio ADEMI/SE (Associação dos Dirigentes de Empresas do Mercado Imobiliário) como Construtora do Ano, em Aracaju - SE.

Em 2007, lança o primeiro Condomínio Clube em Aracaju - SE, começa a atuar nos mercados de Ribeirão Preto e Santos, ambos em São Paulo, estabelece o Acordo de Acionistas, o Conselho Consultivo, implantando o modelo de Governança Corporativa em sua gestão e recebe os prêmios; Fórum de Líderes Gazeta Mercantil na categoria Imagem Empresarial Estadual, em Sergipe, e o prêmio Desempenho Empresarial, promovido pela Editora Livre Mercado de Santo André, considerada a maior da região do Grande ABC em São Paulo.

Em 2008, parte para o mercado de Recife-PE, assina o Pacto Global, forma o comitê de sustentabilidade e inicia a adoção de práticas sustentáveis em sua gestão.

Em 2009, recebe o Certificado PBQP-H nível A, restabelece a ISO 9001 de Qualidade, e recebe os Prêmios ADEMI/SE desta vez como empresa do ano e melhor empreendimento, o Mansão do Parque e os prêmios Top Correio Sergipe como a empresa com o melhor acabamento e melhor empreendimento, o Torre Opará.

MERCADOS ATENDIDOS



NOSSOS PRODUTOS E SERVIÇOS

- Incorporação e Construção de empreendimentos imobiliários nos padrões médio-baixo, médio-médio e médio alto.
- Serviço de atendimento personalizado para escolha de opções de planta e acabamentos oferecidos através de nosso departamento Cosil Sob Medida.

SEGMENTO DE ATUAÇÃO

- PADRÃO MÉDIO-BAIXO – de R\$ 120mil a R\$ 200mil
- PADRÃO MÉDIO-MÉDIO – de R\$ 200mil a R\$450 mil
- PADRÃO MÉDIO-ALTO – de R\$450mil a R\$ 850mil

GOVERNANÇA CORPORATIVA E GESTÃO



GOVERNANÇA CORPORATIVA E GESTÃO

A partir de 2007, após a assinatura do Acordo de Acionistas, a Cosil passou a adotar um novo modelo de gestão baseado na Governança Corporativa e a administração da empresa passou a ser exercida pelo Conselho Consultivo e pela Diretoria.

CONSELHO CONSULTIVO: MISSÃO, ESCOPO E OBJETIVOS

O Conselho Consultivo reúne-se mensalmente e tem como missão orientar os dirigentes, visando a proteção e a valorização do patrimônio da Empresa, bem como maximizar o retorno do investimento. O Conselho tem conhecimento dos valores da empresa, dos propósitos e crenças dos sócios e zela pelo seu aprimoramento. Para cumprir essa missão, o Conselho Consultivo tem por escopo de atuação e objetivos:

- Promover e zelar pelo objeto social da Empresa;
- Zelar pelos interesses dos sócios, sem perder de vista as demais partes interessadas (stakeholders);
- Zelar pela perenidade da Empresa, dentro de uma perspectiva de longo prazo, que incorpore considerações de ordem econômica, social, ambiental, na definição dos negócios e operações;
- Adotar uma estrutura de gestão ágil, composta por profissionais qualificados e de reputação ilibada;
- Formular diretrizes para a gestão da Empresa, que serão refletidas no orçamento anual;
- Zelar para que as estratégias e diretrizes sejam efetivamente implementadas pela Diretoria, sem, todavia, interferir em assuntos operacionais; e
- Prevenir e orientar em situações de conflito de interesses ou de divergência de opiniões, de maneira que o interesse da Empresa sempre prevaleça.

DIRETORIA

A Diretoria possui funções representativas e executivas. Ao adotar o novo modelo de gestão, a empresa foi organizada por macro processos e constituída pelas seguintes Diretorias: Novos Negócios, Incorporação, Comercialização e Gestão do Cliente, Técnica e Administrativo Financeiro.

ÁREAS DE EXECUÇÃO

Constituída por três Unidades de Negócios: Aracaju, Recife e São Paulo. As atividades operacionais dessas áreas são realizadas pelos colaboradores diretos (gerentes, gestores, coordenadores e demais cargos da execução) distribuídos nas três unidades. Ao se organizar por processos, algumas atividades do processo construtivo foram consideradas que poderiam ser terceirizadas, assim sendo, compõem também essa área os colaboradores indiretos que trabalham nas empresas terceirizadas que atuam como parceiras da Cosil.

CONSELHEIROS

JOSÉ CARLOS SILVA

- Engenheiro Civil formado pela Escola Politécnica de Recife - PE
- Fundador da Cosil
- Presidente do Conselho Consultivo da Cosil

CARLOS JOSÉ MENESES SILVA

- Engenheiro Civil formado pela FAAP - SP
- Pós-graduado em Negócios Imobiliários pela FAAP - SP
- Presidente da Cosil
- Membro do Conselho Consultivo da Cosil

DANUSA SILVA MENEZES

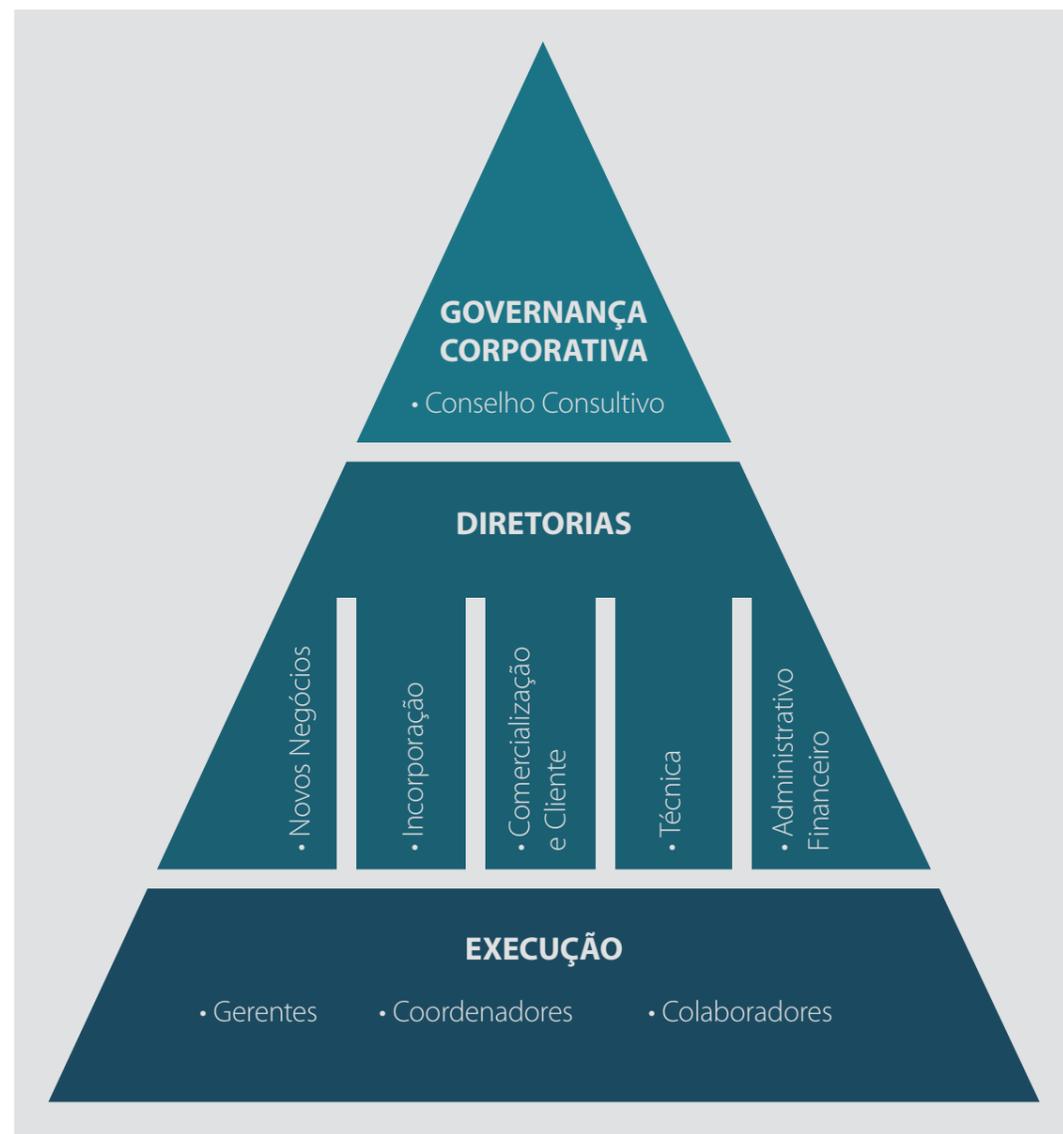
- Engenheira Civil formada pela FAAP - SP
- MBA em Gestão Empresarial pela FGV - SP
- Presidente da ADEMI / SE (gestão 2007 - 2009)
- Diretora de Incorporações da Cosil
- Membro do Conselho Fiscal do SIDUSCON / SE
- Membro do Conselho Consultivo da Cosil

OSVALDO CORREA FONSECA

- Economista e Pós-Graduado em Finanças pelo IBMEC - SP atual INSPER - SP
- Fez carreira executiva no Bradesco por mais de 45 anos como Diretor do Departamento de Empréstimos e Financiamentos
- Conselheiro Independente da Cosil

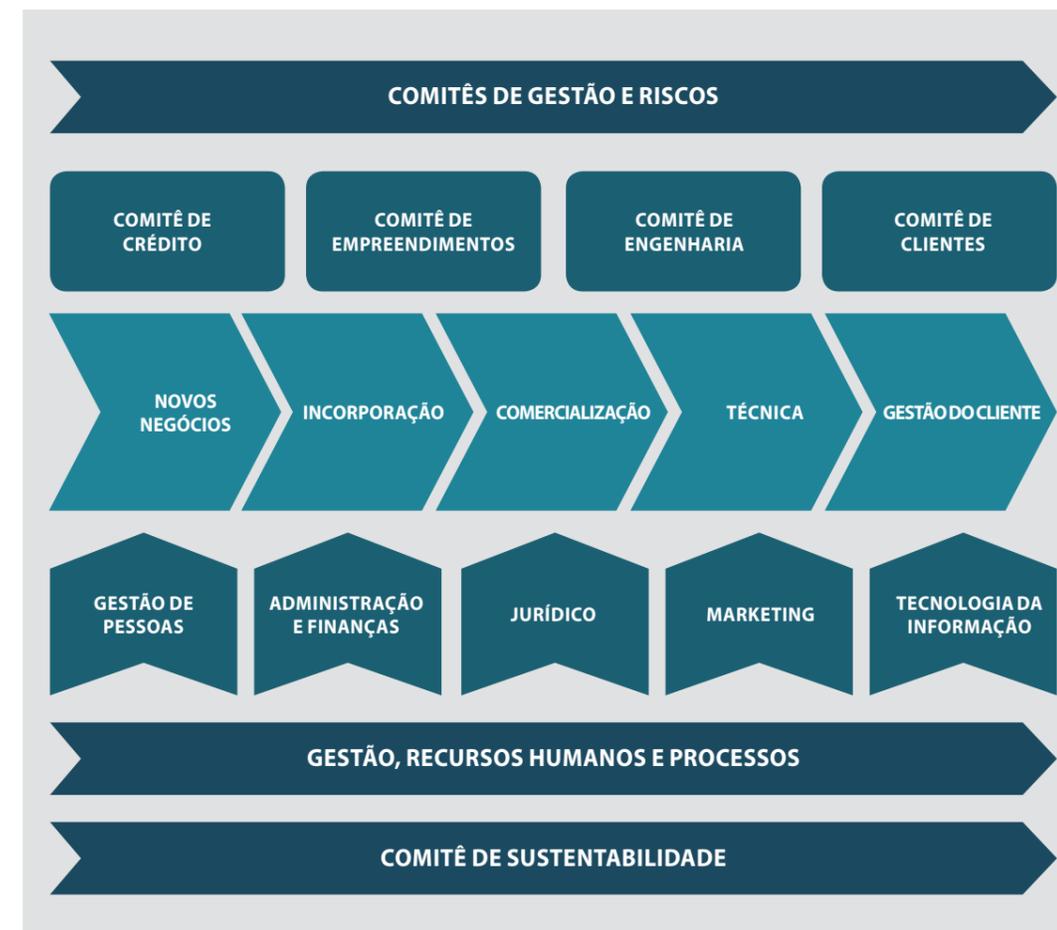
EDUARDO GUSSO

- Engenheiro formado pelo ITA, pós-graduado em Produção pela POLI/USP e Economia Política pela PUC / SP
- Especializado em Finanças Corporativas pela BSP e FDC
- Pesquisador do núcleo de Governança Corporativa e professor dos Programas de Desenvolvimento de Conselheiros e de Desenvolvimento de Acionistas da FDC
- Fez carreira executiva na Rhodia, RBS e Editora Globo, como Diretor de Estratégia e Desenvolvimento Organizacional
- Co-autor do livro Governança Corporativa: um modelo brasileiro
- Conselheiro Independente da Cosil



COMITÊS DE GESTÃO E RISCOS

A Cosil atua em toda a cadeia de valor do negócio, sustentando sua atuação em comitês de gestão e risco, como também na estruturação e fortalecimento das atividades de retaguarda do negócio. Por este motivo conta com os seguintes comitês: Crédito, Empreendimentos, Engenharia, Clientes e Sustentabilidade. Esses comitês internos são formados por profissionais que se reúnem periodicamente com a finalidade de tomar decisões relacionadas às suas atividades visando sempre os interesses da Empresa.



O Comitê de Crédito reúne-se uma vez por semana; tem como metas agilizar o fluxo dos contratos relativos aos diversos empreendimentos, decidir sobre assuntos relacionados à política de concessão de crédito e encaminhamento do cliente para financiamento com os bancos; o Comitê de Empreendimentos tem reunião semanal e por objetivo discutir e acompanhar o desenvolvimento dos novos produtos; o Comitê de Engenharia reúne-se uma vez por mês com as diversas áreas da engenharia relacionadas como projetos, orçamentos suprimentos, obras e assistência técnica e tem como objetivo acompanhar os cronogramas dos empreendimentos, o custo e a qualidade das execuções nas obras e troca de informações que visam melhorias de processos e de qualidade de obra; o Comitê de Clientes reúne-se semanalmente e tem por objetivo discutir assuntos focados na melhoria e fortalecimento do relacionamento da empresa com seus clientes; e o Comitê de Sustentabilidade, que é constituído por representantes de cada área da empresa, os quais são responsáveis por promover e disseminar as questões ligadas à sustentabilidade em seus respectivos departamentos; reúne-se semanalmente e reporta-se à Diretoria de Incorporações, a qual por sua vez é responsável por discutir os assuntos mais relevantes com a Diretoria e o Conselho Consultivo.

RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS



RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS

Em 2008 o Comitê de Sustentabilidade da Cosil identificou seus grupos de interesse por grau de criticidade conforme relação abaixo.

1 - Clientes • 2 - Sócios • 3 - Colaboradores • 4 - Fornecedores • 5 - Comunidades
6 - Governo • 7 - Concorrentes • 8 - Sociedade • 9 - Sindicatos e Associações de Classe

Esta identificação nos permitiu levantar quais ações estão sendo realizadas visando atender os anseios de cada grupo de stakeholders e nos ajudou a elaborar um plano de ação para fortalecer nossos vínculos.

A Cosil tem uma preocupação antiga com os seus diferentes públicos de relacionamento. Por esse motivo, ao longo dos anos tem procurado continuamente construir parcerias saudáveis e construtivas baseadas em alianças estratégicas de longo prazo e sempre pautadas no respeito e na transparência.

CLIENTES

A relação da empresa com os clientes é de longo prazo, já que se inicia no momento em que o cliente visita o stand de vendas para conhecer os nossos produtos, continua após a compra, é acompanhada durante a construção e por fim, durante a moradia no empreendimento.



Por entendermos a importância desse primeiro contato, em 2007, todos os corretores de Aracaju participaram de um curso de especialização que foi customizado para atender a política da empresa com o objetivo que nossos consultores de vendas conseguissem entender quais são as reais necessidades e desejos dos nossos clientes. Visando aprimorar tanto o atendimento como o relacionamento com os clientes a empresa implementou programas que visam não só atender melhor o cliente, mas também, mantê-lo informado das nossas ações e, incentivá-lo a atuar mais como cidadão.

PROGRAMA PASSO A PASSO

O maior objetivo do programa é buscar antecipar as dúvidas dos clientes e informá-los sobre todas as etapas importantes, desde a assinatura do contrato até a entrega das chaves.

O Programa inicia-se com uma carta de boas vindas que é encaminhada ao cliente após a assinatura do contrato de compra e venda. Neste momento são apresentadas a equipe e os canais de relacionamento da empresa: endereço físico e eletrônico, telefones e e-mail.

Ao todo, os clientes participam de dezenove momentos de contato entre eles; visitas ao canteiro de obras, recebimento de boletins informativos, workshops com arquitetos e decoradores, entre outros. O programa permite ao cliente participar ativamente das etapas que compõem a construção de seu lar.

Com o intuito de medir a satisfação dos clientes e monitorar o nível de qualidade dos produtos e serviços, são realizadas pesquisas de satisfação em todos os eventos do Passo a Passo. Os resultados destas pesquisas são consolidados e apresentados para toda a empresa e as medidas necessárias são tomadas para alavancar ainda mais a satisfação dos nossos clientes. A remuneração variável de todos os colaboradores é atrelada aos resultados obtidos na pesquisa de satisfação, dentre outros indicadores.

O KIT SUSTENTÁVEL

O Departamento Cosil sob Medida lançou ao mercado um Kit que reúne o que há de mais avançado em materiais sustentáveis da indústria, o Kit Sustentável. Entre os materiais do kit constam os porcelanatos ecológicos, os pisos de madeiras certificadas, as bacias sanitárias com acionamento duplo e torneiras com controladores de vazão. O primeiro empreendimento que ofereceu o Kit Sustentável aos clientes, o Passeio Beira Mar, foi um sucesso, o que mostra que os clientes já estão preocupados com o impacto de suas escolhas e estão buscando produtos diferenciados. A iniciativa do Kit sustentável foi destacada na Revista Isto É Dinheiro (no. 624, Ano 12, 23 de setembro de 2009).



CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE AÇÕES DE SUSTENTABILIDADE

A inclusão dos assuntos ligados à sustentabilidade foi uma ação que teve um nível de aceitação excelente por parte dos clientes de todos os empreendimentos nos quais essas ações vêm sendo implantadas.

Inserimos nos nossos Manuais do Proprietário dicas de sustentabilidade que ensinam como os moradores do edifício podem contribuir com o meio ambiente. Além disso, iniciamos um trabalho de treinamento e conscientização dos condôminos sobre coleta seletiva de lixo e de óleo de cozinha onde foi elaborado um Guia Prático de Implantação que entregamos aos síndicos e demais condôminos. Neste guia, está incluso uma campanha de comunicação e conscientização sobre a importância da incorporação de ações mais sustentáveis no dia a dia.

Também procuramos, através dos nossos brindes sustentáveis, conscientizar nossos clientes sobre a importância da sustentabilidade.

METAS PARA 2010:

- Confeccionar cartilhas de sustentabilidade de todos os lançamentos incluindo a lista dos itens de sustentabilidade inseridos no empreendimento.
- Estabelecer um novo modelo de gestão de contratos, onde documentos dos contratos como o memorial descritivo e a ficha técnica do empreendimento, serão gravados em cd, evitando a impressão de folhas desnecessárias.
- Restaurar o site, tornando-o mais dinâmico, moderno e interativo.
- Continuar o trabalho iniciado em 2009 de conscientização de nossos clientes quanto à importância de se incorporar a sustentabilidade às ações do dia a dia.
- Contratar empresa especializada em Pesquisas de Mercado para mensurar o nível de satisfação dos Clientes da empresa

SÓCIOS

Por se tratar de uma empresa familiar, sempre houve muito cuidado por parte do seu fundador em preparar do ponto de vista profissional e familiar os seus descendentes para que o processo de sucessão acontecesse de forma profissional e ética, dentro dos fortes valores humanos que embasam a família. Por este motivo, em 2007, foi estabelecido o Acordo de Acionistas e estruturado o Conselho de Família.

Com intuito de buscar apoio na modernização da gestão empresarial visando adotar as melhores práticas de Governança Corporativa e também buscar a troca de experiência com outras empresas familiares, a empresa passou a participar como associado do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa) e da FBN (Family Business Network).

IBGC - INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COORPORATIVA

O IBGC é uma instituição sem fins lucrativos, que tem como propósito ser referência em governança corporativa, contribuindo para o desempenho sustentável das organizações e influenciando os agentes de nossa sociedade no sentido de maior transparência, justiça e responsabilidade.

O IBGC é reconhecido nacional e internacionalmente como a principal referência na difusão das melhores práticas de Governança na América Latina.

FBN - FAMILY BUSINESS NETWORK

O FBN é a maior rede independente de empresas pertencentes a famílias no mundo com mais de 3 mil empresas associadas em 45 países. As empresas que fazem parte do FBN são dos mais variados segmentos e portes, nacionais e multinacionais que já passaram para outras gerações. O FBN e suas empresas associadas dividem objetivos comuns e apoio mútuo para: Promoção das empresas familiares, Desenvolvimento de Futuras Gerações, Oportunidades de trocas de experiência entre famílias e Difusão das melhores práticas e conhecimentos.

COLABORADORES



Foto 1: Colaboradores SP / Foto 2: Colaboradores SE

Acreditamos que além de atingirmos a nossa Visão, precisamos que a nossa Missão, nossos Valores e nossa Cultura estejam nas mentes e nos corações de todos os colaboradores. Assim sendo, ao longo dos últimos sete anos o investimento em desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores aumentou significativamente, pois uma empresa só cresce à medida que seus colaboradores crescem e evoluem junto com ela. Atualmente,

estamos implantando o programa de Gestão de Desempenho, baseado nas Competências Comportamentais de Liderança e Profissionais, cujas ferramentas de avaliação serão baseadas nos conceitos de Desempenho e Potencial e atreladas às metas da empresa. Somado a isto, a Cosil investe fortemente no desenvolvimento de suas lideranças, através de treinamentos, workshops, seminários e no incentivo às práticas diárias que transformam comportamentos e atitudes de um líder. Além do programa de Gestão de Desempenho, alguns importantes programas já foram implantados e para 2010 existe um planejamento de trabalho direcionado para desenvolver e capacitar pessoas. Dos projetos já implantados, destacamos:

CARGOS E SALÁRIOS

Visando atrair, reter e motivar bons profissionais, estabelecemos padrões de remuneração compatíveis com os requisitos do cargo e as condições do mercado, de forma a garantir uma estrutura internamente justa e externamente competitiva, atendendo às necessidades futuras e imediatas da empresa, mantendo equilíbrio entre os interesses financeiros da Cosil e sua relação com os Colaboradores.

PLANO DE CARREIRA

Estimular o desenvolvimento profissional dos colaboradores sempre foi uma de nossas prioridades, e através da descrição detalhada de todos os cargos da Cosil e do mapeamento das possibilidades de trajetórias de carreira, quer seja em sua própria área ou demais áreas da empresa, conseguimos oferecer a todos os colaboradores uma orientação clara sobre necessidades de desenvolvimento e o perfil técnico e comportamental requisitado para cada cargo visando o aproveitamento das oportunidades internas de progresso na carreira.

PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR

O PPR visa valorizar a gestão orientada para resultados; estimular a iniciativa e persistência em superar as metas; reconhecer a contribuição para os resultados e o desempenho da empresa; alinhar o foco e a energia das pessoas com os Objetivos Estratégicos do Negócio; utilizar indicadores e “benchmarks” para avaliar a performance dos negócios; quebrar barreiras entre departamentos; estabelecer uma Política de Remuneração competitiva com o mercado, capaz de atrair, reter e desenvolver talentos; e atender a Legislação que trata da Participação nos Lucros e Resultado.

INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

No primeiro dia de trabalho, o colaborador passa o dia com os gerentes de cada área, conhecendo o funcionamento de cada uma e como estas se relacionam com seu novo cargo, bem como conhecendo a história da Cosil, seus valores, missão, visão, competências organizacionais, etc. Com isso, visamos facilitar o processo de integração dos novos colaboradores e garantir que as normas da empresa, bem como sua filosofia e padrões de qualidade sejam respeitados e seguidos estabelecendo um processo de ganho em ambos os lados pois auxilia o colaborador a ser mais eficiente; evitar erros na execução das tarefas, manter a agilidade e qualidade dos resultados; diminuir a ansiedade do novo colaborador deixando-o mais tranquilo e apto a captar

todas as informações repassadas pela empresa; fortalecer a imagem da empresa tanto para o novo colaborador, quanto externamente; fazer com que o novo colaborador caminhe rumo aos objetivos e a filosofia da empresa; além de proporcionar o bem-estar tanto do novo colaborador quanto de seus colegas de trabalho que o recebem.

ENCONTRO DE LÍDERES

Este programa tem como objetivo desenvolver as Competências de Liderança dos colaboradores que ocupam cargos gerenciais e de direção. Os encontros são semestrais e têm duração de 16hs cada. Os principais tópicos abordados em 2009 foram: Alinhamento dos Gestores com o Planejamento e Orçamento 2008; Entendimento do Modelo do PPR 2008; validação das Metas e Pesos x Líderes e Equipe; análise da Evolução das Iniciativas; desenvolvimento das competências: Orientação para Resultados, Comunicação e Gestão de Processos.

DATAS COMEMORATIVAS

As datas comemorativas, como por exemplo: dia da mulher, páscoa, dia das mães, festa junina, dia dos pais, aniversário da Cosil, final de ano, aniversariantes do mês e outras, são lembradas e comemoradas com os colaboradores, através de ações organizadas pela área de Recursos Humanos. O Objetivo é celebrar as datas importantes, possibilitando momentos especiais para todos os colaboradores da Cosil.

INTEGRAÇÃO ANUAL

Devido ao crescimento das contratações nas diferentes unidades de negócio, realizamos anualmente um evento de Integração com todos os colaboradores. Esse evento tem como objetivo consolidar nossos valores, nossa história e nossa cultura, além de proporcionar um momento de aproximação entre os colaboradores de todas as áreas e principalmente entre obras e escritório.

CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE AÇÕES DE SUSTENTABILIDADE



Coleta Seletiva

A inclusão dos assuntos ligados à sustentabilidade antes de serem implementados junto aos nossos clientes, buscamos primeiramente conscientizar nossos colaboradores sobre a importância das nossas ações diárias em contribuição com o Meio Ambiente. Ensinamos aos nossos colaboradores como podemos gastar menos papel, água e energia com ações simples diárias do tipo imprimir utilizando ambos os lados da folha e implantamos em nossos escritórios a Coleta Seletiva além de incentivarmos os nossos colaboradores a ensinarem estas simples ações aos seus familiares e amigos.

METAS PARA 2010:

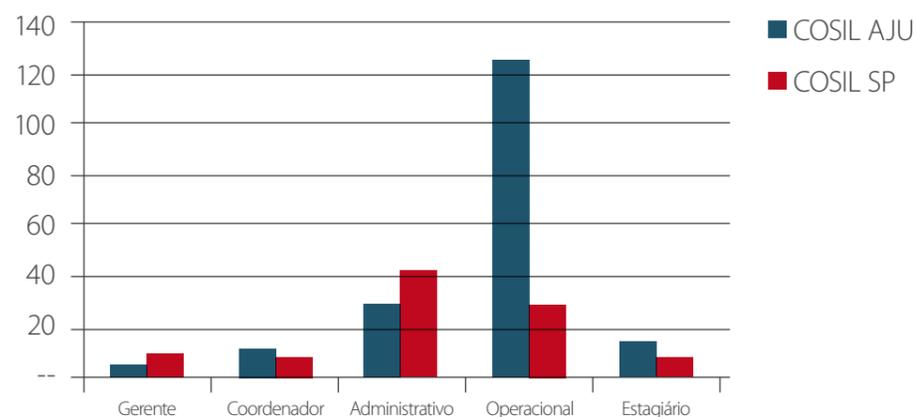
CAFÉ DA MANHÃ COM O PRESIDENTE - O objetivo do programa, a ser implantado em 2010, é integrar os colaboradores e proporcionar a aproximação e a comunicação com a alta direção da empresa. Os encontros serão mensais, abrangendo a matriz e filiais da empresa, permitindo que todos tenham a oportunidade de participar do programa.

COACHING - Em 2010, a Cosil investirá no programa de *Coaching* para a Diretoria, a fim de auxiliar a alta direção a maximizar e potencializar os seus resultados. O *Coaching* será uma ferramenta de desenvolvimento profissional e pessoal, possibilitando que os profissionais trabalhem de maneira direcionada às necessidades de desenvolvimento.

PESQUISA DE CLIMA - A pesquisa de Clima será realizada na Cosil com o objetivo de mensurar o nível de satisfação dos colaboradores em diversos aspectos da organização e identificar possibilidades de melhorias. A preocupação com os colaboradores é constante no ambiente Cosil, assim como o desejo de atuar de acordo com as práticas de mercado.

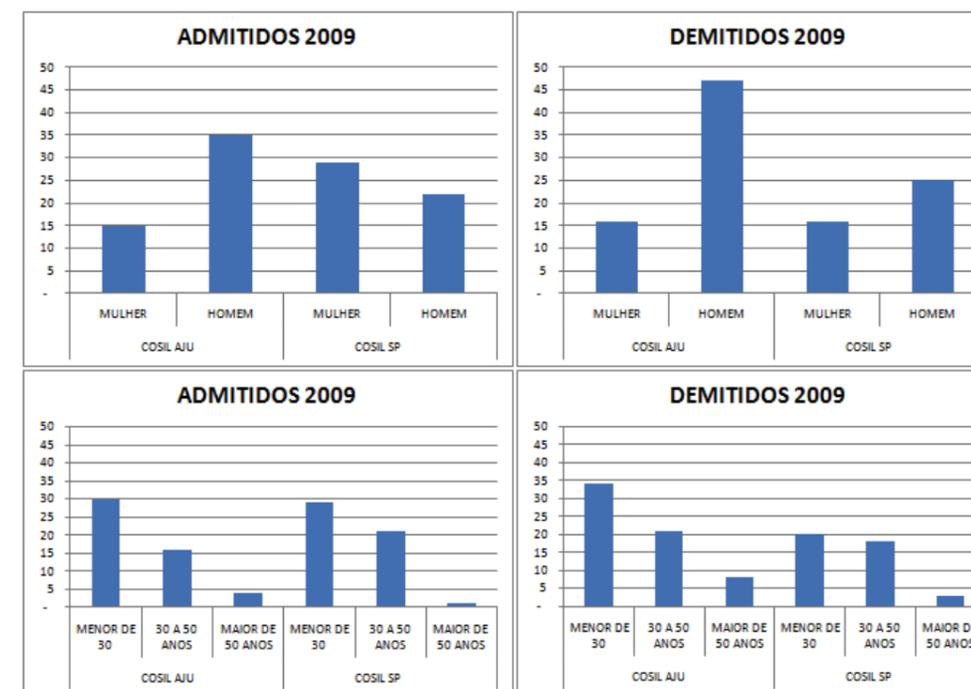
ELABORAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA - A elaboração do Código de Ética e Conduta será iniciada no 2º semestre de 2010, com implantação prevista para o 1º semestre de 2011. O objetivo é reforçar e formalizar os valores e princípios éticos e morais que hoje já fazem parte da cultura da Cosil.

TOTAL DE TRABALHADORES, POR TIPO DE EMPREGO, CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO



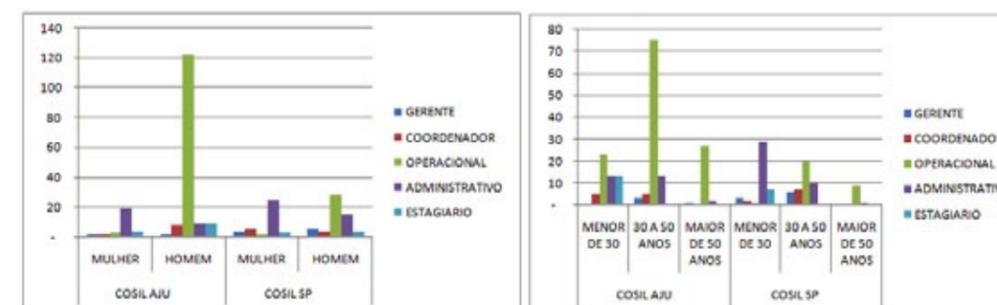
* Para todos os indicadores relacionados, foram consideradas apenas as unidades de Aracaju e São Paulo, pois a unidade Recife ainda se encontra em fase de implantação.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS, POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO



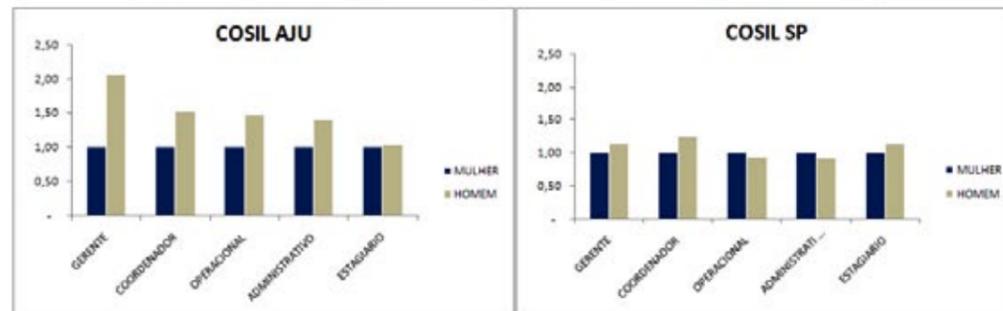
* Para todos os indicadores relacionados, foram consideradas apenas as unidades de Aracaju e São Paulo, pois a unidade Recife ainda se encontra em fase de implantação.

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA CORPORATIVA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS



* Para todos os indicadores relacionados, foram consideradas apenas as unidades de Aracaju e São Paulo, pois a unidade Recife ainda se encontra em fase de implantação.

PROPORÇÃO DE SALÁRIO BASE ENTRE HOMENS E MULHERES, POR CATEGORIA FUNCIONAL



* Para todos os indicadores relacionados, foram consideradas apenas as unidades de Aracaju e São Paulo, pois a unidade Recife ainda se encontra em fase de implantação.

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO COMPARADO AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

	Menor Salário Cosil	Salário Mínimo	Proporção
COSIL AJU	510,00	510,00	1,00
COSIL SP	768,00		1,51

* Para todos os indicadores relacionados, foram consideradas apenas as unidades de Aracaju e São Paulo, pois a unidade Recife ainda se encontra em fase de implantação.

FORNECEDORES

Estabelecer parcerias confiáveis e de longo prazo, criar relações de ganhos recíprocos e garantir que os funcionários de empresas prestadoras de serviços atuem nos padrões legais de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho são alguns dos critérios seguidos pela Cosil na busca de seus fornecedores. Mais que fornecedores, buscamos parceiros que compartilham nossos valores, com a finalidade de construir e manter parcerias que agreguem valor a todos os envolvidos. Queremos compartilhar nossos valores através da troca de experiências e benefícios entre as partes. Foi pensando nestes princípios que a empresa definiu a sua Política de Compras Sustentáveis. Para a Cosil o fornecedor é uma base importante em sua estratégia, necessária para o oferecimento e a manutenção da qualidade, inovação e eficiência de nossos empreendimentos aos nossos clientes.

Buscamos uma relação de comprometimento cada vez maior com nossos fornecedores, priorizando uma comunicação transparente na determinação e negociação de preços, prazos e qualidade dos materiais e serviços contratados.

NOSSOS COMPROMISSOS

- Compromisso com os direitos da criança e do adolescente e com a eliminação do trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva (de acordo com a Lei nº 8.089/1990).

Praticamos e buscamos parcerias que se comprometam integralmente com o disposto na Lei nº 8.089/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) e com o artigo 7º da Constituição Federal. Nossos parceiros devem se comprometer a não contratar ou permitir que seus subcontratados contratem mão-de-obra que envolva exploração de trabalho forçado ou infantil, bem como não empregar adolescentes com até 18 (dezoito) anos de idade em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como em locais e serviços perigosos ou insalubres, em horários que não permitam a frequência à escola e, ainda, em horário noturno, considerando este o período compreendido entre as 22h (vinte e duas horas) e 5h (cinco horas). A parceria será desfeita se comprovado o não cumprimento das obrigações estabelecidas nos referidos diplomas legais.

- Compromisso com a seleção, qualificação e avaliação de fornecedores e prestadores de serviço .

Possuímos políticas de seleção, qualificação e avaliação de fornecedores e prestadores de serviço baseadas em fatores como qualidade, preço, prazo e verificação da saúde financeira / fiscal / trabalhista da empresa. A condição para inclusão de empresas no quadro de fornecedores é realizada através do processo de qualificação de fornecedores, em que se evidencia a capacidade de fornecimento de materiais e/ou serviços, assegurando diversos requisitos, dentre eles, o alinhamento a realidade da organização: o Desenvolvimento Sustentável.

Os fornecedores são continuamente acompanhados pelo Departamento de Suprimentos e avaliados pelas obras. Todas as obras os avaliam de acordo com os seguintes critérios: prazo, qualidade, atendimento, segurança, limpeza e desperdício. Com esta avaliação determina-se se os fornecedores podem continuar no quadro de fornecedores da COSIL; se será necessário determinar um plano de ação para sua melhoria; ou se serão excluídos do quadro de fornecedores da Cosil.

Com relação às contratações dos prestadores de serviço nossos contratos possuem cláusulas e anexos pertinentes a sustentabilidade, como por exemplo, o cumprimento dos



Canteiro de obras do empreendimento Pátio Coroa do Meio.

procedimentos sustentáveis que mantemos em nossos canteiros de obras que visam a preservar o meio ambiente, as pessoas envolvidas no processo da construção civil e a comunidade no entorno da obra. Exigimos também dos nossos prestadores de serviço documentações específicas que comprovem o cumprimento as leis sociais, fiscais e trabalhistas.

• Compromisso com as relações sindicais, de remuneração e benefícios.

Respeitamos e firmamos parcerias com aqueles que prezam o cumprimento aos direitos constitucionais e trabalhistas de seus empregados.

• Compromisso com a saúde e segurança do trabalho.

A promoção da qualidade de vida, higiene, saúde, prevenção e controle de acidentes com o uso adequado dos equipamentos de proteção individual e procedimentos de trabalho além de comunicação e treinamento são valores que praticamos e buscamos em nossos parceiros. Estas práticas são responsáveis pela melhoria das relações humanas no trabalho, além do aumento da produtividade e da qualidade dos produtos desenvolvidos e dos serviços prestados.

• Compromisso com a empregabilidade e desenvolvimento profissional.

Buscamos parceiros que, assim como a Cosil, tenham comprometimento com o desenvolvimento de seus empregados, através da promoção de treinamentos e projetos que objetivam a erradicação do analfabetismo.

• Compromisso com a sustentabilidade.

Realizamos diversas práticas em nosso departamento de orçamentos e suprimentos que visam preservar o meio ambiente e as pessoas envolvidas no processo da construção civil além da comunidade do entorno. Dentre elas:

- 20% dos materiais utilizados nas obras devem ser adquiridos na região onde a obra esta sendo construída, isto é, a uma distância de no máximo 800 km do empreendimento.
- 10% do custo total da obra deverão ter em sua composição a aquisição de materiais reciclados.
- Toda a madeira adquirida para a obra deverá ser oriunda de um processo produtivo ecologicamente correto, garantindo sua procedência e incentivando a campanha de reflorestamento legal, dando preferência a madeiras certificadas pela FSC (Forest Stewardship Council).
- As tintas, vernizes, selantes, adesivos, impermeabilizantes, carpetes utilizadas em nossos empreendimentos, quando possível, são compostas à base de água e/ou possuem baixo índice de COV (Composto Orgânico Volátil). Para tal o fornecedor deve apresentar laudos que comprovem o índice de COV do produto.
- Antes do fechamento do pedido, todos os orçamentos são equalizados e analisados de acordo com: prazo de entrega e execução; valor com relação ao orçamento definitivo (O.D); qualidade dos materiais e serviços contratados (podendo haver a solicitação de amostras e laudos); e qualificação do fornecedor.

• Compromisso com o apoio ao desenvolvimento de fornecedores .

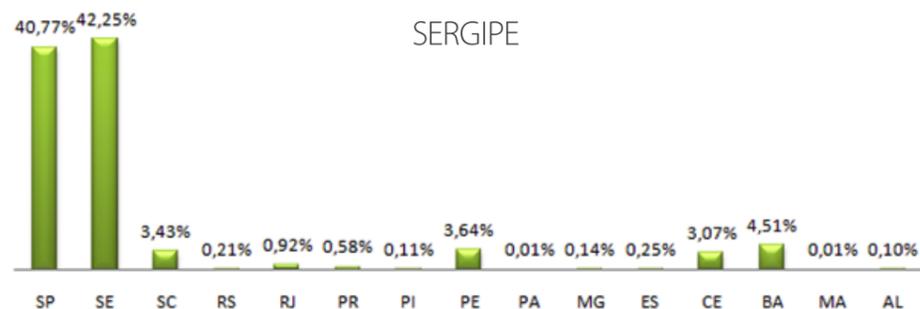
Para incentivarmos e apoiarmos o desenvolvimento dos nossos fornecedores e parceiros e no intuito de fortalecermos nossas parcerias e disseminarmos as práticas e inovações da Cosil, são realizados Workshops Técnicos.

METAS PARA 2010

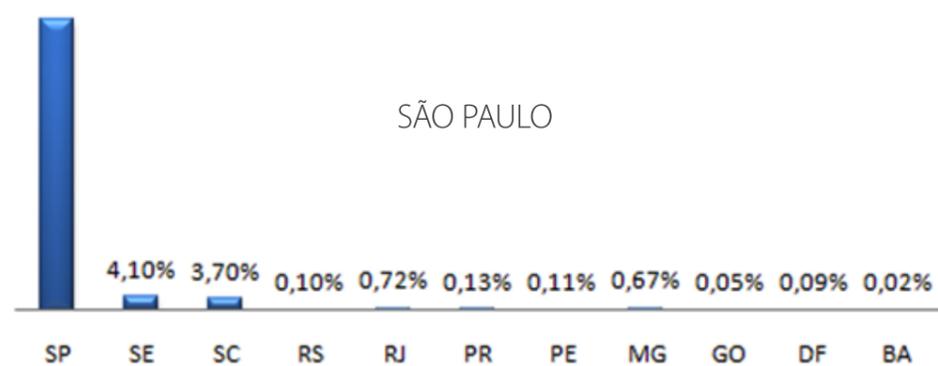
- Implantação e divulgação da Cartilha de Fornecedores com as políticas de compras e contratações.
- Inclusão nos contratos da cláusula contra o trabalho escravo, trabalho infantil e respeito aos direitos humanos;
- Realização de Workshops Técnicos
- Desenvolvimento de parcerias no Nordeste Brasileiro

PRINCIPAIS INDICADORES

PROPORÇÃO DE GASTOS DO FORNECEDOR LOCAL REFERENTE À CONSTRUÇÃO DOS EMPREENDIMENTOS DE SERGIPE



PROPORÇÃO DE GASTOS DO FORNECEDOR LOCAL REFERENTE À CONSTRUÇÃO DOS EMPREENDIMENTOS DE SÃO PAULO



* Para todos os indicadores relacionados, foram consideradas apenas as unidades de Aracaju e São Paulo, pois a unidade Recife ainda se encontra em fase de implantação.



COMUNIDADE

Com o objetivo de promover uma comunicação baseada na confiança e na transparência, antes de iniciarmos a obra enviamos para a comunidade uma carta que informa o início de uma obra naquele local e os nomes dos responsáveis pela obra com telefones e e-mails para contato em casos de transtornos. Além da carta, realizamos também um laudo pericial de constatação do estado físico dos imóveis do entorno.

Consciente do impacto que os empreendimentos causam nas comunidades onde estão sendo construídos, a Cosil além de buscar estreitamento do relacionamento com os moradores da comunidade, busca também reduzir ao máximo os impactos negativos nas áreas do entorno da obra. Esses impactos do ponto de vista negativo são os mais variados, indo desde o barulho das máquinas e equipamentos, a poeira em suspensão, o número elevado de colaboradores que estão atuando na obra e estranhos à comunidade, as ocasionais mudanças do tráfego e outros impactos de menor importância. Percebendo isto, uma série de ações que visam reduzir, ou até mesmo eliminar esses impactos foram desenvolvidas e colocadas em prática.

Como exemplo disto, podemos citar o sistema de lava rodas que é instalado na saída da obra para que os caminhões não sujem as ruas do entorno do empreendimento, o transporte de sedimentos que é feito de forma coberta para que evite geração de

poeiras e sedimentos, a limpeza das vias e calçadas que é feita regularmente com água não potável para manter o entorno limpo e a proteção contra a poeira em suspensão.

Todavia, vale considerar que um empreendimento não tráz para a comunidade apenas impactos negativos, muitos outros impactos de caráter positivo, tais como: a geração de empregos, a oportunidade e o incentivo às pequenas empresas prestadoras de serviços se desenvolverem e crescerem, a valorização do entorno do empreendimento e também uma série de investimentos feitos pela construtora no entorno do empreendimento como, por exemplo, pavimentação de ruas e construção de praças são implementados mediante a construção de um novo empreendimento.

METAS PARA 2010

Implantação do projeto de gestão de relacionamento com os vizinhos das nossas obras.

GOVERNO

A Cosil possui um relacionamento profissional, correto e ético com todas as esferas do governo. Assim sendo, preza pelo cumprimento total da legislação vigente, pagando todos os impostos que são pertinentes aos seus negócios, além disso, respeita e cumpre as normas sociais, ambientais e trabalhistas. Também entendemos que nossas ações, nosso modelo de gestão e o nosso cuidado profissional e ético com todos os stakeholders nos colocam em um papel de destaque.

CONCORRENTES

O segmento da construção civil é bastante competitivo e de postura diversificada; todavia, a Cosil mantém um diálogo profissional, ético e de parceria com os seus concorrentes. Esta postura tem feito com que a mesma seja respeitada pelos mesmos.

SOCIEDADE

Em 2008, a Cosil assinou o Pacto Global que é uma iniciativa desenvolvida pela ONU (Organização das Nações Unidas) que tem como objetivo estimular em suas práticas de negócio a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate á corrupção refletidos em 10 princípios.

DIREITOS HUMANOS

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

TRABALHO

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

MEIO AMBIENTE

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

COMBATE A CORRUPÇÃO

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

* O Pacto Global é uma iniciativa voluntária que objetiva fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. Como resultado desse compromisso, a Cosil já implementa ações citadas ao longo deste relatório nos seus processos internos visando atender os princípios do Pacto Global.

APOIO A PROJETOS SOCIAIS

PROJETO SOCIAL JOVENS LÍDERES

O projeto foi realizado em Aracaju-SE e aplicado a 40 jovens com idade entre 18 e 25 anos que estavam cursando pelo menos o 3º ano do ensino médio, e que possuíam potencial de liderança e estavam dispostos a desenvolvê-lo. Todo o desenvolvimento do projeto foi elaborado com a aplicação da Metodologia de Resolução Criativa de Problemas. O projeto desenvolveu-se em duas fases: Fase 1: 12 módulos semanais, com carga horária de 10 horas cada; e Fase 2: Encontros mensais de 4 horas cada.

Resultados Obtidos: Quarenta jovens líderes transformadores preparados para possuir como diferencial: a consciência sobre a importância do atitudinal de liderança desenvolvido; um projeto de vida individual e uma atuante rede de contatos; aumento do número de jovens atuando como líderes verdadeiramente preparados em comunidades; e melhoria na qualificação dos jovens para assumirem papéis de liderança nas comunidades e organizações. Dos participantes do projeto, alguns hoje atuam como profissionais na Cosil.

PROJETO SOCIAL MÃOS AMIGAS

Foi uma iniciativa do telejornal SETV 1ª Edição da TV Sergipe. O projeto teve início em 2003 com a finalidade de incentivar ações solidárias, reunindo pessoas representativas da sociedade em três equipes. Até o presente os integrantes da gincana solidária já ajudaram 15 instituições.

Dentre os resultados do projeto podemos citar doações de toneladas de alimentos, roupas de cama, mesa, banho; reformas nos prédios das instituições; depósitos de valores em dinheiro nas contas correntes das instituições; novos sócios voluntários que se comprometeram a contribuir, pelo menos, por um ano com uma mensalidade; e até um veículo zero quilômetro foi doado ao SAME (Serviço de Assistência e Movimento de Educação) em Aracaju-SE.

PROGRAMA DE APADRINHAMENTO SER HUMANO

O Programa é uma iniciativa da Coordenadoria da Infância e da Juventude do Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe que visa a mobilização da sociedade civil para proporcionar apoio afetivo, auxílio material e serviços essenciais para crianças e adolescentes abrigados, cujos vínculos familiares se encontram rompidos total ou parcialmente. Trata-se de uma proposta de reforço à política de atendimento preconizada em lei, por meio da sensibilização de pessoas e empresas que, a partir de um compromisso social, assumam a condição de padrinhos ou madrinhas de crianças e adolescentes e contribuam para a formação plena de sua personalidade e melhoria de sua qualidade de vida. A Cosil atua como provedora desse programa proporcionando ensino médio em colégio particular, material escolar e fardamento.

PROJETO SOCIAL ARACAJU CAPITAL BRASILEIRA DA CRIATIVIDADE

Esta é uma realização da Fundação Brasil Criativo e que tem por objetivos disseminar o conceito de criatividade na cidade de Aracaju, SE atingindo um público estimado de 15.000 pessoas. A Cosil apóia financeiramente este projeto.

APOIO AO FÓRUM INTERNACIONAL DE INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE PROMOVIDO PELA FUNDAÇÃO BRASIL CRIATIVO

Desde 2004 a Cosil apóia este evento, que tem por objetivo tornar acessível às diversas comunidades os conceitos básicos de criatividade, inovação, valores humanos e desenvolvimento sustentável. Estes eventos anuais acontecem na cidade de Aracaju, desde 1999 e tem duração de três dias, contando com cerca de 1000 participantes e palestrantes nacionais e internacionais.

CEIA NATALINA

A Cosil no Natal de 2009 patrocinou a ceia natalina para 33 crianças e adolescentes do Abrigo Missão de Louvor Maria Lilian Mendes Carvalho em Aracaju-SE.

ASSOCIAÇÃO HELENA PICCARDI DE ANDRADE SILVA – AHPAS

A Cosil apóia financeiramente esta entidade sem fins lucrativos, destinada a prestar assistência no transporte aéreo e terrestre para crianças e adolescentes com câncer em período de tratamento.

PALESTRAS EM EVENTOS E FACULDADES

A empresa tem recebido diversos convites para falar como está implantando práticas de sustentabilidade. O primeiro convite veio da Empresa Júnior de Administração da Universidade Federal de Sergipe para participarmos do IV Seminário de Gestão Estratégica – (Sustentabilidade x Competitividade) com o Case Sustentabilidade na Cosil.

O mais recente convite partiu da FAMA (Faculdade Amadeus) também em Aracaju-SE e resultou numa palestra para 70 alunos.



(Palestra realizada pela colaboradora Elaine Moura Barreto de Almeida na FAMA - Faculdade Amadeus)

INSTITUIÇÕES E SINDICATOS

Participações em Entidades ou Instituições de Classe

Entidade	Participante	Cargo na Entidade em 2009	Cargo na Cosil
Associação dos Dirigentes das Empresas da Indústria Imobiliária do Estado de Sergipe – Ademi/SE	Danusa S. Menezes	Presidente Gestão 2007-2009	Diretora de Incorporações

A Cosil é afiliada aos seguintes sindicatos e instituições: SECOVI/SP (Sindicato de Habitação e Condomínios), SINDUSCON SP/SE (Sindicato da Indústria da Construção Civil), ADEMI/SE (Associação dos Dirigentes de Empresas da Indústria Imobiliária de Sergipe) e também ao SECONCI (Serviço Social da Construção Civil do Estado de São Paulo). Esta última é uma entidade filantrópica e sem fins lucrativos, fundada em março de 1964 por um grupo de empresários de sentimento filantrópico do setor da construção civil e tem como missão promover ações de assistência social, nela incluída saúde, educação e demais atividades relacionadas com os colaboradores que atuam na construção civil.

**SUSTENTABILIDADE
NAS OBRAS**



SUSTENTABILIDADE NAS OBRAS

A Cosil, em parceria com a SustentaX, desenvolveu procedimentos que contribuem para a sustentabilidade de suas obras levando em consideração o controle de erosão, sedimentação e poluição do ar, gerenciamento dos resíduos da construção, uso de materiais sustentáveis, plano de gerenciamento da qualidade do ar interno e qualidade na logística. O objetivo destes procedimentos é auxiliar os colaboradores a incorporar práticas sustentáveis de construção baseadas em normas internacionais que orientam o mercado da construção sustentável.

O plano de controle de erosão, sedimentação e poluição do ar realizado através da proteção dos taludes, instalação de lava rodas na saída da obra, transporte de sedimentos cobertos, limpeza das calçadas, proteção contra poeira em suspensão com aspersão de água não potável e controle da fumaça gerada pelo tabaco com a implementação de um local destinado ao consumo na obra tem por objetivo reduzir os impactos das atividades de construção, gerando benefícios tanto para a obra, colaboradores assim como para as comunidades do entorno.

O gerenciamento dos resíduos da construção é realizado com a coleta seletiva, armazenamento, retirada e destinação correta dos resíduos. Com isto desviamos toneladas de resíduos que iriam para aterros destinando-os para reciclagem quando não é possível a reutilização dos mesmos na própria obra.

A utilização de materiais sustentáveis é realizada com a escolha de produtos que tenham incorporado em sua composição percentuais de conteúdo reciclado e identificação de fornecedores que atingem este objetivo, além da escolha e utilização de materiais que emitem baixo índice de COV (Composto Orgânico Volátil) e utilização de madeiras com o Selo FSC (Forest Stewardship Council) que tem por objetivo difundir o uso racional da floresta, garantindo sua existência no longo prazo.

O plano de gerenciamento da qualidade do ar interno é feito através da destinação de um local na obra para o consumo do tabaco devidamente sinalizado e com uma distância maior que 8mts das entradas de ar do edifício, varrição com uso de água não potável, armazenamento correto dos materiais e corte de pedras utilizando água não potável.

A qualidade na logística é realizada através da priorização de materiais extraídos e fabricados em um raio máximo de 800km de distância das obras sempre que viável com o objetivo de reduzir os impactos relacionados ao transporte de materiais e desenvolver a economia regional.

Além da incorporação dos procedimentos sustentáveis em nossas obras, também realizamos ações de responsabilidade social dentre elas: Campanhas de vacinação, Tratamentos de oftalmologia, Tratamentos de odontologia, Treinamentos profissionalizantes, Alfabetização e Palestras de conscientização. Uma palestra que se destacou em 2009 foi realizada pela CARE (Cooperativa de Agentes Autônomos de Reciclagem de Aracaju), onde foram apresentados os materiais que são reciclados por esta cooperativa, que recolhe os resíduos recicláveis da Cosil em Aracaju-SE e tem como objetivo a inclusão social dos catadores de lixo, além de contribuir com o Meio Ambiente.



Foto 1: Gestão de Resíduos em Canteiro de Obra / Foto 2 e 3: Palestras no Canteiro de Obras

PRINCIPAIS INDICADORES

DESEMPENHO AMBIENTAL		
Produto	Unidade	Quantidade
Cimento	kg	7.322.711
Argamassa	kg	1.095.323
Areia Média Lavada	m ³	40.030
Kit Porta Pronta	Unidade	5.643
Madeira Serrada	m ³	928
Bloco Cerâmico	Unidade	616.316
Bloco de Concreto	Unidade	1.110.032
Pedra Britada	m ³	1.938
Aço	kg	1.368.425
Cerâmica / Azulejo	m ³	137.230
Vidro	m ³	184
Concreto	m ³	24.528
Alumínio	kg	163.370

CONSUMO DE ENERGIA DIRETA			
Energia (rede pública)	GJ	1.621	1.522

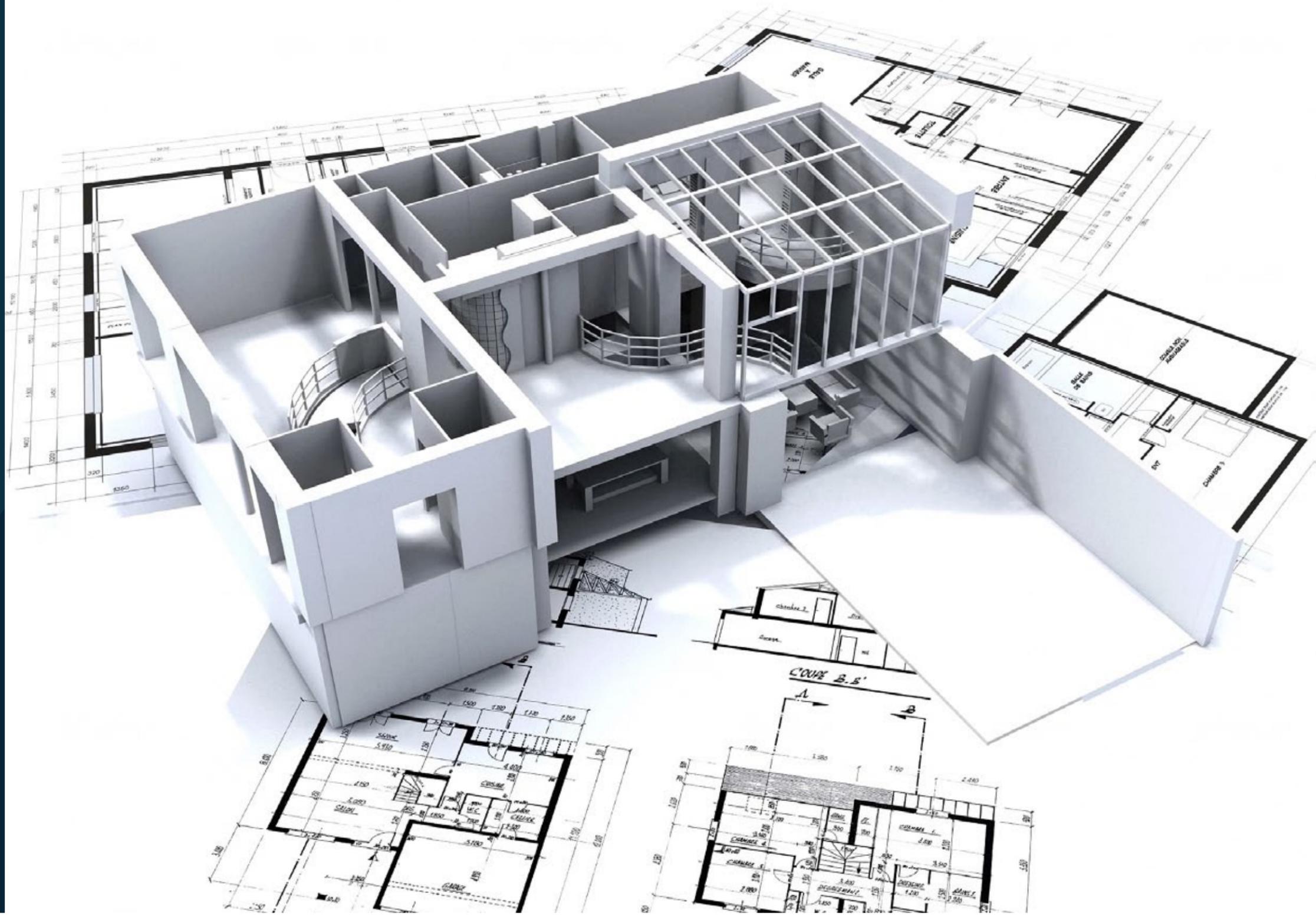
CONSUMO DE ÁGUA			
Concessionárias (rede pública)	m ³	4.504	4.377
Caminhão Pipa / água subterrânea	m ³	1.323	3.395

DESCARTE DE ÁGUA		
Destino: rede pública de esgoto	%	100

METAS 2010

- Realização de auditorias periódicas nas obras para verificação do cumprimento de todos os procedimentos de sustentabilidade nas obras
- Levantamento de indicadores referentes a quantidade, tipo e destinação dos resíduos gerados nas obras

SUSTENTABILIDAD EN OS EMPREENDIMIENTOS



SUSTENTABILIDADE NOS EMPREENDIMENTOS

Visando a melhoria dos produtos e da vida dos clientes da Cosil algumas premissas têm sido incorporadas aos nossos projetos. Dentre elas:

- Orientar corretamente a implantação das torres no terreno em relação ao Norte, o que proporciona uma economia de energia, já que a insolação e a ventilação serão privilegiadas em detrimento da necessidade do uso de ar condicionado. Em cidades do Nordeste, são evitados dormitórios voltados para a face Oeste, devido ao sol da tarde. E em cidades do Sul e Sudeste, são evitados dormitórios voltados para o Sul, devido à predominância de frentes frias provenientes do Sul e à ausência de sol nessas faces.
- Destinar, sempre que possível, áreas para o uso público tais como: alargamento de calçadas, construção de praças com equipamentos e paisagismo que elevem a qualidade do entorno.
- Destinar espaços para bicicletas e privilegiar o acesso do pedestre ao empreendimento. Com isso, busca-se incentivar o uso de meios de transporte não poluentes ou coletivos e de massa, reduzindo a emissão de poluentes e o congestionamento do trânsito na região.
- Verificar o entorno em busca de soluções arquitetônicas que privilegiem o espaço urbano tais como: eixos de visualização, prever o sombreamento arbóreo, evitar a criação de obstáculos visuais e físicos.
- Projetar sistemas elétricos separados para iluminação de segurança e decorativa. Com isso permite-se que o circuito de segurança seja ligado através de célula fotoelétrica ou temporizador, ou seja, liga ao anoitecer e desliga ao amanhecer. Já o circuito de iluminação decorativa será acionado através de temporizador, ou seja, liga e desliga em horários específicos, evitando gastos desnecessários com iluminação decorativa em horário com pouca circulação de pedestres.
- Especificar lâmpadas econômicas e com sensor de presença nas áreas comuns.
- Utilizar Bacias de Fluxo Duplo e torneiras com temporizador nas áreas comuns para gerar economia de água para o condomínio
- Atender às considerações da norma de acessibilidade.
- Utilizar nos projetos de paisagismo espécies locais e preferencialmente que atraiam a avifauna e proporcionem o sombreamento. Todos os nossos empreendimentos devem possuir fossa e filtro ou destinar dejetos para a rede pública de coleta de esgotos.
- Destinar espaços para a adoção de coleta seletiva por parte dos condôminos, uma vez que foi detectado que em alguns empreendimentos faltava espaço para a implantação.
- Alimentar os pontos de água pelo pavimento inferior e subir a tubulação por fora

da alvenaria, o que elimina a geração de entulhos e o retrabalho provenientes da quebra da alvenaria e posterior embutimento da tubulação.

- Adotar de desníveis estruturais em lajes como forma de evitar enchimentos desnecessários, ou seja, desperdício de materiais.
- Elaborar paginações de revestimentos levando-se em consideração além da estética o menor consumo de materiais.
- Elaborar projeto de produção de vedações, que visa racionalizar a execução das alvenarias, já prevendo enchimentos, embutimentos de conduítes e prumadas, e assim reduzindo os resíduos e aumentando a produtividade.
- Gerar uma maior eficiência do ciclo de projetos, reduzindo-se os prazos, os números de revisões e retrabalhos, tanto de projetos quanto de obras através do desenvolvimento das premissas do projeto.
- Oferecer aos clientes opção de planta acessível
- Oferecer aos clientes opção de kit sustentável



Acessibilidade no Empreendimento Torres do Mirante

META 2010

- Estudar e viabilizar outras formas de incorporar a sustentabilidade nos empreendimentos, além das que já foram implantadas



PROCESSO DE RELATO

Para a elaboração do nosso primeiro relatório adotamos as diretrizes do Global Reporting Initiative – GRI, padrão adotado mundialmente por empresas rumo à sustentabilidade. A sua periodicidade será anual e deverá servir também como um canal de comunicação e diálogo com todos os stakeholders, isto é, todas as pessoas ou organizações que possam afetar a empresa ou serem afetadas por ela.

O Comitê de Sustentabilidade, implantado desde 2008 e formado por um representante de cada área da empresa, fez o levantamento de todas as informações contidas nesse relatório, as quais abrangem o período 1º de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 e teve como escopo as unidades de Sergipe e São Paulo, já que a unidade de Pernambuco encontra-se em fase de implantação.

A definição dos indicadores foi realizada através da viabilidade de obtenção das informações e um filtro estratégico realizado pelo Comitê para verificar quais indicadores seriam mais relevantes para a empresa e seus stakeholders. A opinião dos stakeholders não foi levada em consideração neste primeiro momento; todavia, os mesmos serão consultados nos próximos anos.

Estamos também adotando os indicadores ETHOS de Responsabilidade Social Empresarial, assim sendo, o diagnóstico fornecido pela ETHOS irá nos orientar para adotarmos imediatamente ações eficazes que irão permitir que melhorem os nossos processos e os nossos indicadores ao longo dos anos.

Para eventuais dúvidas ou enviar sugestões, entre em contato com sustentabilidade@cosil.com.br.

ÍNDICE REMISSIVO

GRI (Global Reporting Initiative)



ÍNDICE REMISSIVO GRI (Global Reporting Initiative)

A tabela abaixo apresenta as referências das páginas nas quais se localizam as respostas aos indicadores GRI (G3) consolidados neste relatório. Para ter mais informações sobre o Conjunto de Protocolos e o conteúdo detalhado de cada indicador, acesse o site www.globalreporting.org.

Nível de Aplicação do Relatório	C	C+	B	B+	A	A+
	<p>Perfil da G3 RESULTADO</p> <p>Informações sobre a Forma de Gestão da G3 RESULTADO</p> <p>Indicadores de Desempenho da G3 & Indicadores de Desempenho do Suplemento Setorial RESULTADO</p>	<p>Responda aos itens: 1.1; 2.1 a 2.10; 3.1 a 3.8, 3.10 a 3.12; 4.1 a 4.4, 4.14 a 4.15;</p> <p>Não Exigido</p> <p>Responda a um mínimo de 10 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Social, Econômico e Ambiental.</p>	<p>Com Verificação Externa</p> <p>Responda a todos os critérios elencados para o Nível C mais: 1.2; 3.9, 3.13; 4.5 a 4.13, 4.16 a 4.17</p> <p>Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador</p> <p>Responda a um mínimo de 20 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Econômico, Ambiental, Direitos Humanos, Práticas Trabalhistas, Sociedade, Responsabilidade pelo Produto</p>	<p>Com Verificação Externa</p> <p>O mesmo exigido para o Nível B</p> <p>Forma de Gestão divulgada para cada Categoria de Indicador</p> <p>Responda a cada Indicador essencial da G3 e do Suplemento Setorial* com a devida consideração ao Princípio da Materialidade de uma das seguintes formas: (a) respondendo ao Indicador ou (b) explicando o motivo da omissão.</p>	<p>Com Verificação Externa</p>	

* Suplemento Setorial em sua versão final

Nível de Aplicação C do GRI



PERFIL

ESTRATÉGIA E ANÁLISE

1.1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia.	4
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	4

PERFIL ORGANIZACIONAL

2.1	Nome da organização.	7
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços.	10
2.3	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.	7 a 9
2.4	Localização da sede da organização.	7
2.5	Número de cidades em que a organização opera e nome das cidades em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório.	10
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade.	7
2.7	Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/ beneficiários).	10
2.8	Porte da organização.	7 a 9
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária.	9
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.	9

PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO

3.1	Período coberto pelo relatório (como ano contábil/ civil) para as informações apresentadas.	46
3.2	Data do relatório anterior mais recente (se houver).	46
3.3	Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal etc.)	46
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.	46
3.5	Processo para a definição do conteúdo do relatório, incluindo: determinação da materialidade; priorização de temas dentro do relatório; identificação de quais stakeholders a organização espera que usem o relatório.	46
3.6	Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores). Para outras orientações, consulte o protocolo para definição de limite da GRI ("GRI Boundary Protocol").	46

3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.	46
3.8	Base para a elaboração do relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações.	46
3.10	Explicação das conseqüências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição).	46
3.11	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.	46
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	50 a 52
GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO		
4.1	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização.	13 a 16
4.2	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo (e, se for o caso, suas funções dentro da administração da organização e as razões para tal composição).	14
4.3	Para organizações com uma estrutura de administração unitária, declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança.	14
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança.	13 a 16
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação.	7/25
4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa.	33/34
4.13	Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais/ internacionais de defesa em que a organização: possui assento em grupos responsáveis pela governança corporativa; integra projetos ou comitês; contribui com recursos de monta além da taxa básica como organização associada; considera estratégica sua atuação como associada.	36
4.14	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização.	19
4.15	Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar.	19

4.16	Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders.	19 a 36
4.17	Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos stakeholders e que medidas a organização tem adotado para tratá-los.	19 a 36
ECONÔMICO		
PRESENÇA NO MERCADO		
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	27
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.	27 a 31
MEIO AMBIENTE		
MATERIAIS		
EN1	Materiais usados por peso ou volume.	40
ENERGIA		
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.	40
ÁGUA		
EN8	Total de retirada de água por fonte.	40
EMISSÕES, EFLUENTES E RESÍDUOS		
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação.	40
PRÁTICAS TRABALHISTAS & TRABALHO DECENTE		
EMPREGO		
LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	25
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região.	26
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
LA14	Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	27
RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO		
ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS		
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação.	20

EQUIPE RELATORA

Consultoria: Fundação Brasil Criativo

Diretora responsável: Danusa Silva Menezes

Coordenadora: Samara Menezes Silva

Colaboradores: Fernanda Lima, Ana Paula Pagotto, Daniele Irineu, Renata Medeiros,

Mariano Horácio Freyre, Roberta Pinto, Kátia Maria, Jailzo Alves dos Santos,

Camila Azevedo Silva, Ellen Martins, Damiana Prates Tavares, Elaine Moura Barreto

de Almeida, Priscilla Medeiros, Diana Pinto de Almeida, Inês Abdallah,

Anaí Tombolato e Regiane Pinheiro Machado.

Coordenação editorial e de design: Base Propaganda

Fotografias: arquivo Cosil

Para tirar dúvidas ou enviar sugestões, entre em contato com sustentabilidade@cosil.com.br



Cosil
Acima de tudo, você.

ARACAJU
Av. Ivo do Prado, 352 - Centro
CEP 49010-050 / Aracaju-SE
Tel: (79) 3234-5300

SÃO PAULO
Rua Professor Atílio Innocenti, 1073
Bairro: Vila Nova Conceição
CEP: 04538-002 / São Paulo-SP
Tel: (11) 2842-9450

RECIFE
Av. Fernando Simões Barbosa, 266. Salas 1006 e 1007.
Ed. Wecon Center VI. Bairro: Boa Viagem
CEP.:51021-060 / Recife-PE


Acima de tudo, você.

www.cosil.com.br