

Pacto Global

Comunicado de Progresso
(COP)



Destaques 2013

Palavras do Presidente

Reforço o meu compromisso e o da Whirlpool com o Pacto Global, por meio de nossa participação no Comitê Brasileiro do Pacto Global (CBPG) e com ações voltadas às quatro áreas de atuação: Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas, Proteção Ambiental e Práticas Anti-Corrupção. Constatamos com orgulho que todos os dias os nossos colaboradores ajudam a continuar fazendo da Whirlpool uma das melhores empresas para se trabalhar e que estão engajados na busca do que chamamos de nossa jornada estratégica, resumida na frase “Liderar inovação sustentável, transformando consumidores em fãs”. Essa idéia sintetiza a mensagem que orienta o nosso caminho para os próximos anos. Quando olhamos para o nosso desempenho em 2013, vemos que continuamos trabalhando com este espírito, que nos posiciona como uma companhia altamente competitiva e ao mesmo tempo contemporânea. Além disso, temos líderes da Organização atuando em grupos temáticos do CBPG, com foco em Empoderamento Feminino e desdobrando o tema para toda a Whirlpool.

Enrico Zito

*Presidente Whirlpool Latin America
Unidade de Eletrodomésticos*

Direitos Humanos

Instituto Consulado da Mulher

O Instituto Consulado da Mulher tem como objetivo assessorar empreendimentos populares protagonizados por mulheres para a geração de renda, com aporte de conhecimento e recursos que viabilizem o desenvolvimento do negócio e a qualidade de vida destas mulheres, estimulando sua contribuição e participação na comunidade. Presente em 17 estados brasileiros, o Consulado da Mulher assessoria empreendimentos populares por meio de dois programas:

Mulher Empreendedora: Atuação presencial com equipe própria de Educadores Sociais, oferecendo assessoria direta aos empreendimentos localizados nas cidades de Manaus (AM), Joinville (SC), Rio Claro (SP) e São Paulo (SP).

Usinas do Trabalho: Atuação remota por meio de instituições parceiras, podendo beneficiar iniciativas de geração de renda a mulheres em todo território nacional. Em ambos os programas, a metodologia de gestão é utilizada para beneficiar tanto os empreendimentos quanto os parceiros da rede social. Realizamos aporte de recursos e de eletrodomésticos Consul a serem utilizados como meio de produção para o desenvolvimento do empreendimento e a geração de renda. As ações do Instituto Consulado da Mulher buscam a qualificação de mulheres de baixa renda e pouca escolaridade para a gestão de empreendimentos populares nos segmentos de artesanato, alimentação, lavanderia, beleza, costura e reciclagem.

.....

O principal objetivo da metodologia aplicada durante o processo de assessoria é possibilitar a geração de renda e melhor qualidade de vida para as mulheres empreendedoras e suas famílias, bem como garantir a perpetuidade do empreendimento, mesmo após o período de acompanhamento. Atuamos em parceria com diversas entidades da rede social, estimulando o protagonismo da comunidade e aportando os conhecimentos e recursos necessários para o desenvolvimento de empreendimentos populares; nossa metodologia acompanha todas as etapas do negócio, desde a concepção do produto, produção até a comercialização e geração de renda. O Consulado da Mulher encerrou 2013 com 122 empreendimentos populares sendo assessorados, beneficiando diretamente 1.596 pessoas, além de suas famílias. No total, foram mais de 6 mil pessoas beneficiadas, direta e indiretamente. Desde sua fundação, em 2002, o Consulado já beneficiou mais de 32 mil pessoas.

Em 2013, ocorreram melhorias significativas nas Condições de Trabalho e nos quesitos voltados à Responsabilidade Ambiental - o incremento destes indicadores de desenvolvimento foi de 43%, além do aumento da renda, que foi superior a 62%. Os 122 empreendimentos assessorados faturaram juntos 7,8 milhões de reais e o investimento no Consulado da Mulher foi de 3,8 milhões, ou seja, cada R\$ 1,00 investido no Consulado da Mulher gerou R\$ 2,00 em riqueza para as comunidades.

O Consulado realizou em 2013 o Prêmio Usinas do Trabalho, com o objetivo de identificar e fortalecer práticas exitosas de empreendedorismo feminino e geração de renda em todos os estados brasileiros. Foram premiados 10 empreendimentos protagonizados por mulheres, que seguem os princípios de autogestão, solidariedade e cooperativismo, em uma cerimônia realizada em São Paulo. O Consulado também foi selecionado para receber investimento do Governo dos Estados Unidos através do Programa We Americas. Além disso, o Consulado finalizou a construção de uma Lavanderia Comunitária no Guarujá - SP, implementando o projeto de geração de renda e fortalecimento do empreendedorismo popular, como alternativa para a inclusão socioeconômica de famílias de baixa renda que foram removidas de área de risco para casas populares na Vila Nova Esperança.

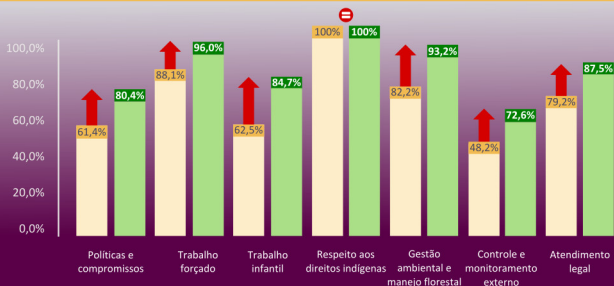
Programa Cadeia do Aço

A Whirlpool no Brasil, com mais de 15 mil colaboradores, constantemente tem vinculado aos seus valores, ações de grande responsabilidade social e ambiental que são incorporadas à sua vivência com práticas e projetos relacionados ao tema. Diante do cenário de maior fabricação de eletrodomésticos da América Latina, a compra de aço tem expressiva representação no portfólio de produtos da empresa.

No último ano o Brasil ficou entre os 100 piores no ranking de evidências de trabalho escravo. Apesar do desconhecimento sobre o assunto no país, a condição é crítica. O trabalho infantil, incorporado neste problema, tem sido reduzido, apesar de lentamente, e é de extrema necessidade que todos os níveis envolvidos estejam integrados na sua solução. Contribuindo com o desenvolvimento social, além do compromisso assumido pelos fornecedores através do código de conduta que a empresa exige, o Projeto Cadeia do Aço teve como objetivo eliminar quaisquer riscos relacionados à denúncias de crimes trabalhistas, à devastação ambiental na Cadeia do Aço e ao envolvimento de companhias na produção de carvão ilegal produzido na Amazônia

Dentro do projeto, para os principais volumes de compra da matéria-prima, os insumos avaliados foram o carvão vegetal, ferro cromo, calcário, ferro sílico, minério de ferro e pelota. O programa de auditoria incluiu requisitos mandatórios e recomendados para os itens: trabalho forçado, trabalho infantil, direitos indígenas, gestão ambiental e manejo florestal. Os itens avaliados em cada tema foram as políticas e compromissos, os requisitos específicos para performance interna e o controle externo e monitoramento. Os problemas encontrados envolvem políticas desalinhadas com o compromisso de eliminação de trabalho escravo, infantil e de respeito aos direitos indígenas, além da falta de sensibilização dos funcionários quanto aos temas, licenças ambientais vencidas e a requisitos associados à um melhor controle na gestão de resíduos sólidos. Foram desenvolvidos planos de ação para cada um dos tópicos que tiveram notas abaixo do esperado. De 2010 à 2013 os planos de ação desenvolvidos geraram resultados em todos os aspectos analisados, conforme evidenciado no Gráfico 1. Além disso, na auditoria de validação em 2013, não foram encontrados problemas críticos nos subfornecedores auditados. Em nenhuma auditoria foi encontrada evidência de trabalho escravo, trabalho infantil, desmatamento ou desrespeito aos direitos indígenas.

Gráfico 1- Evolução dos planos de ação desenvolvidos.



Direitos Trabalhistas

Requisitos Legais

A empresa cumpre todas as leis e exigências relacionadas às relações de trabalho e aplica as mesmas condições para todos os colaboradores, sem discriminação. Para garantir esse cumprimento, temos uma sistemática de aferição dos requisitos legais, periodicamente são realizadas reuniões com as lideranças e apresentado o extrato de informações de um checklist de responsabilidades trabalhistas.

Nesses fóruns, a área de Relações Trabalhistas faz as recomendações sobre eventuais vulnerabilidades que geram planos de ação que são criteriosamente acompanhados. Além disso, os Acordos e Convenções Coletivas negociados com o sindicato dos trabalhadores abrangem todos os empregados e normalmente prevêem condições mais benéficas ou mesmo não previstas em lei, tais como: estabilidade pré aposentadoria, abono de falta para acompanhamento de filhos ao médico ou escola, prêmio casamento, dentre outros. Outro diferencial é a extensão da Licença Maternidade, uma vez que a lei garante afastamento de 120 dias e, por conta da adesão da Whirlpool ao programa do Governo denominado Empresa Cidadã, a licença é prorrogada por mais 60 dias, totalizando 180 dias de afastamento. A Whirlpool acredita que diante de impasses na sua relação sindical, deve-se priorizar o diálogo, o bom senso e a negociação que sejam benéficas para todos, acordos que enderecem necessidades dos nossos colaboradores mas que também sejam sustentáveis para nossa realidade de negócio e contexto de mercado.

Programa Diversidade & Inclusão

Como signatária do Pacto Global, a Whirlpool faz parte do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos discutindo, juntamente com outras empresas, as diversas questões relativas ao tema. Após o ano de 2013 com estudos e pesquisas sobre o tema, em 2014, foi relançado corporativamente o Programa de Diversidade & Inclusão, que tem por objetivo retomar a discussão de diversidade e inclusão, atualizando à realidade que vivemos hoje. O propósito é fortalecer as singularidades da diversidade e da inclusão por meio de projetos e debates, fortalecendo a cultura e a prática do Valor Diversidade & Inclusão.

Em 2014, dentro do programa, são três os projetos em início de implementação:

- **Equidade de Gênero** - com o principal objetivo de entender as questões de gênero e, principalmente aquelas relativas às mulheres (segundo os Princípios WEPS* - Empoderamento das Mulheres). Foi realizada uma pesquisa interna em junho/julho e que ajudará a definir o plano de ação da companhia. Participamos do 1o. prêmio WEPS Brasil, iniciativa da Itaipu Binacional e recebemos uma Menção Honrosa relativa ao primeiro princípio (Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para igualdade de gênero). Também participamos de outros grupos de discussão em relação ao tema das mulheres, como o Aliança, que reúne diversas grandes empresas de grande porte;
- **Questão LGBT** nas empresas** - iniciaremos no segundo semestre um projeto de educação e preparação da liderança para as questões LGBT dentro das empresas. Estamos revisando a política de Diversidade para contemplar as diversas questões e definir as ações a serem implementadas, especialmente aquelas relativas a normas e regulamentos internos e como lidar com os dilemas relativos ao tema;
- **Diversidade na LAR (Latin America Region)** - temos unidades em toda América Latina. O principal objetivo de projeto é identificar as questões de diferenças culturais, comportamentais e linguísticas no sentido de criar um ambiente inclusivo relevante para o negócio e para as pessoas;

*WEPS = Women Empowerment Principles

**LGBT = Lésbicas, Gays, Bissexuais e Travestis

A gestão de Meio Ambiente, Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho é feita de forma conjunta e corporativa na Whirlpool, por uma área denominada EHS (do inglês Environment, Health and Safety). A responsabilidade sobre as ações locais é compartilhada com a liderança e as equipes técnicas de cada unidade. Os indicadores de EHS são apresentados mensalmente à alta liderança da companhia, ao lado dos indicadores financeiros. Além disso, o desempenho em EHS entra na composição do bônus salarial pago aos executivos. Quando a performance não atinge as metas, a remuneração também fica menor. Em 2013, o número de acidentes de trabalho na Whirlpool continua a cair de forma consistente. A frequência de acidentes com e sem afastamentos (métrica padronizada pela norma OSHA) caiu 12% em 2013 em relação ao ano anterior, atingindo a meta anual de 0,47. Em comparação com 2010, a queda foi de 62%. A frequência de acidentes com afastamento não teve redução em relação ao ano anterior (em 2013 a Taxa de Frequência foi de 0,10 e em 2012 foi 0,08, mesma Taxa da meta para 2013). Porém representa uma redução significativa quando comparada com 2010, ou seja, 50% de redução. Outro aspecto positivo foi o cuidado com a Saúde Ocupacional dos nossos funcionários. Todos passam por avaliações periódicas de saúde ocupacional bem como existem programas abrangentes de ergonomia em todas as fábricas. Outro aspecto é que não há perdas auditivas induzidas por ruído diagnosticadas, o que evidencia a efetividade do Programa de Conservação Auditiva em todas as áreas. Todas as Unidades são Certificadas conforme os Requisitos das normas ISO 9001:2008 – gestão da qualidade; ISO 14001:2004 – gestão ambiental e OHSAS 18001:2007 – gestão de saúde e segurança ocupacional. Todo este resultado demonstra a preocupação da empresa com a Saúde e Segurança dos seus funcionários e a preocupação e o cuidado com o Meio Ambiente.

Proteção Ambiental

Emissões

A estratégia para o tema permanece: a Whirlpool elabora o inventário anualmente, reportando-o no Registro Público de Emissões da Fundação Getúlio Vargas (FGV), que coordena o programa no Brasil. Os números do inventário são reflexo dos esforços contínuos em otimizar as operações e reduzir desperdícios, minimizando consequentemente as emissões. De 2012 para 2013, em números absolutos (devido ao aumento de produção), o inventário teve um acréscimo de 15%, considerando-se os três escopos, conforme a metodologia do GHG Protocol. Analisando-se somente os resultados do Escopo 1 (emissões internas, da queima de combustíveis fósseis) por produto produzido, houve uma redução das emissões da ordem de 12% (eco-eficiência). Para o Escopo 2 (compra de eletricidade), mesmo com o fator de conversão governamental aumentando em 47%, essas emissões aumentaram 46% (menos do que o aumento do fator e ainda com aumento de produção e internalização de processos - mais uma vez, eco-eficiência). Já as emissões Escopo 3 (atividades de terceiros prestando serviços à Whirlpool) correspondem a 51% das emissões do inventário e tem sua fonte quase na totalidade devido à distribuição dos produtos das fábricas e depósitos para os grandes varejistas (primeiro trecho). Também aumentaram em 2013 (+27%) pelo aumento no número de produtos distribuídos e também por termos aumentado a abrangência do escopo este ano, incluindo a medição da distância das operações de transferência de peças e produtos entre as unidades.

Evolução da emissões GRI EN16

Em toneladas de CO₂



Escopo 1: emissões derivadas da queima de combustíveis fósseis

Escopo 2: emissões derivadas do uso de energia elétrica

Escopo 3: emissões de terceiros prestando serviço à Whirlpool

Obs: o coeficiente de conversão de energia para CO₂ definido pelo governo é o principal causador das variações de um ano para outro na emissões Escopo 2.

Energia

Para o indicador EN3 do GRI, que trata do consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária, diretamente relacionado à queima de combustíveis fósseis para a geração de calor para os processos industriais, em 2013 a organização reduziu significativamente seu consumo. Como resultado geral em todas as suas unidades e operações, o consumo reduziu 19% em Giga Joules, em números absolutos, comprovando os esforços de melhoria contínua e eco-eficiência, quando se leva em conta que de 2012 para 2013 ocorreu um aumento de produção. A redução no uso dos insumos energéticos foi possível devido a modificações e substituições de processos, tais como a desativação de uma parte da linha de pintura líquida da Fábrica III na Unidade Joinville e à alterações implementadas em uma das linhas de esmaltação da Unidade Rio Claro. Para o consumo de energia indireta discriminado por fonte primária, o indicador GRI EN4, que trata basicamente do consumo de energia elétrica nas unidades, apresentou uma redução de 1%, o que não deixa de ser significativo, por causa da afirmação do parágrafo anterior, em que se relata o aumento de produção ocorrido de um ano para outro, além das próprias internalizações de processos, para dentro dos sites produtivos. Tais conquistas são devidas à modernização do parque fabril, novos processos, novos equipamentos, programas de economia de iluminação, automatização de sistemas de bombeamento, implantação de inversores de frequência, bem como monitoramento e eliminação de vazamentos com rastreamento por "air scan" de tubulações e sistemas de distribuição de utilidades.

Consumo Total de Energia Direta em GJ (EN3)

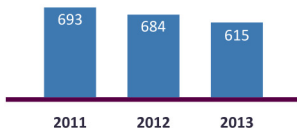
2011	2012	2013
393.020	390.507	316.706

Água

No total de consumo de água por fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água, referente ao indicador GRI EN8/EN9, na média geral entre todas as unidades, o resultado de 2013 foi 10% menor que o de 2012 em função das ações de economia voltadas à conscientização e substituição de processos, como em Rio Claro, na alteração do processo de esmaltação líquida por esmaltação a pó. Ocorreram em alguns sites alterações para mais, em função principalmente do aumento do volume de produção. Mas, em geral, o aumento no consumo de água foi menor que o aumento no volume de produção, confirmando que nossos esforços estão se justificando para transformar as unidades produtivas em locais de referência em termos de eco-eficiência e otimização no uso de recursos naturais. Não deve-se deixar de mencionar o esforço e investimentos em todos os sites para o reuso de efluentes, a partir da melhora da sua qualidade, após tratamento nas Estações de Tratamento de Efluentes, o que permite o reuso nos próprios processos produtivos. Há também o aproveitamento da água de chuva, cujos volumes vêm se tornando cada vez mais representativos em cada um dos sites em que projetos originais de utilização de água de chuva foram implantados em anos anteriores. Isso é comprovado pelo resultado do indicador GRI EN10, que trata do percentual e volume total de água reciclada e reutilizada, onde tais iniciativas são medidas, levando de um total de 17,78% de água reciclada e reutilizada em 2012 para um total de 26,38% em 2013.

Consumo em queda

Evolução do consumo de água
na Whirlpool - Em mil m³



Resíduos

A organização continua focada no Projeto Zero Resíduos para Aterro, apesar das dificuldades encontradas, tanto técnicas quanto econômicas. Dois sites atingiram antecipadamente a meta, em 2012, a Unidade Manaus e a Unidade Rio Claro. Já a Unidade Joinville está trabalhando para atingir a meta no prazo estipulado, que é dezembro de 2014. O indicador GRI EN22, que trata do peso total de resíduos, por tipo e método de disposição, retrata os resultados desses esforços. De 2012 para 2013 houve uma redução de 27% na quantidade de resíduos enviados para aterro. Como a quantidade total de resíduos (recicláveis e não recicláveis) não mudou significativamente de um ano para outro, isto significa que muitos resíduos que não eram recicláveis e que iam para aterro, passaram a ser reciclados ou coprocessados. Prova do resultado do esforço de desenvolvimento de novas técnicas, novos fornecedores de serviços de reciclagem, enfim, do estabelecimento de um novo mercado de alternativas que antes não existiam para tais materiais. É o comprometimento da empresa com a Política Nacional de Resíduos Sólidos e seus princípios de não geração, minimização da geração e reciclagem dos subprodutos gerados no processo produtivo. Nossos Relatórios de Sustentabilidade tem mostrado a melhoria contínua nesse e em outros indicadores GRI ao longo dos últimos anos, e não foi diferente de 2012 para 2013.

GRI EN22	Peso Total de resíduos por tipo e método de disposição (em toneladas)			
		2013	2012	2011
Resíduos para aterro	Perigosos- Classe I	60	44	112
	Não Perigosos- Classe II	998	1.457	1525
Resíduos para coprocessamento	Perigosos- Classe I	514	517	224
	Não Perigosos- Classe II	139	48	*sem divisão por classe
Reciclagem de resíduos	Perigosos- Classe I	1.052	980	1.081
	Não Perigosos- Classe II	3.613	611	224
Sucatas	Reciclagem de sucatas	29.043	31.852	34.490
Incineração	Perigosos- Classe I	22	13	321
	Não Perigosos- Classe II	313	323	119
TOTAL	Perigosos- Classe I	1.647	1.554	1.739
	Não Perigosos- Classe II	34.106	34.292	36.358

Práticas Anti-Corrupção

Em 2013, a Companhia iniciou um refresh do seu Programa de Compliance com o objetivo de fazer um reforço de todas as suas 15 Políticas Globais de Compliance, existentes desde 2009 e seu Código de Ética. Neste Projeto, que tem continuidade em 2014, trabalhamos com uma comunicação mais direta e didática das políticas Globais e elaboramos treinamentos online para todo o público mensalista da Companhia e presenciais para os líderes. Neste sentido, um treinamento online sobre anti-corrupção foi aplicado para todo o público mensalista, sendo feito por mais de 99% do público alvo. Diversas ações estão previstas para o segundo semestre de 2014, além de todo o planejamento para os próximos anos.

Data de publicação: 13 de setembro de 2014



www.whirlpool.com.br

Diagramação e revisão:
Absoluto Comunicação



Responsáveis:
Milton Mondardo,
Ana Paula Henrichsen,
Flávia Bacar Siqueira

E- mail para contato: sustentabilidade@whirlpool.com