CUSHMAN & WAKEFIELD®

São Paulo, 23 de Junho de 2014.

Prezado Sr. Ban Ki-moon

Secretário Geral da Organização das Nações Unidas,

Ref.: Pacto Global das Nações Unidas

A **CUSHMAN E WAKEFIELD CONSULTORIA IMOBILIÁRIA LTDA** reforça seu apoio e comprometimento aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas e desde sua adesão, em março de 2008, tem se esforçado para evoluir em suas práticas buscando o aperfeiçoamento em ações que possam contribuir para a melhoria contínua das condições socioambientais nos locais em que exerce suas atividades.

Neste sentido a empresa tem buscado contribuir com a ampliação da consciência ambiental e com o fomento para a implementação de políticas públicas relacionadas ao meio ambiente especialmente a gestão sustentável dos resíduos sólidos, por meio de uma participação ativa em fóruns empresariais de discussão sobre o tema, envolvendo-se, em conjunto com outras empresas, com a sociedade civil e com o poder público, na realização de diversas ações em prol de melhorias nesse setor. Com certa frequência também temos promovido mudanças internas visando à melhoria das questões relacionadas as nossas pessoas. Sabemos que ainda há muito a ser feito e com esse foco, estamos trabalhando fortemente para superar os desafios de solidificar os princípios da responsabilidade social e da sustentabilidade em nossos serviços.

Assim, é com satisfação que reafirmamos esse compromisso e apresentamos nossa comunicação de progresso, utilizando como base o relatório de diagnóstico gerado no preenchimento dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis, referente ao ciclo de 2013, e que evidencia nosso empenho na implantação e manutenção dos princípios do Pacto Global na estratégia, cultura e operações diárias de nossa organização, bem como nosso esforço em ampliá-los.

Celina Maria Albuquerque Antunes
Presidente da Cushman e Wakefield
América do Sul

INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

CICLO DE PREENCHIMENTO: 2013

Emissão do relatório em 10/06/2014

INSTITUTO ETHOS

INSTITUTO ETHOS

Introdução

Os Indicadores Ethos são uma ferramenta de gestão, de uso gratuito, que visa apoiar as empresas na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) em suas estratégias de negócio, de modo que venha a ser sustentável e responsável. A ferramenta é composta por um questionário e um sistema de preenchimento online, que permite o autodiagnóstico da gestão da empresa (relatórios), o planejamento e gestão de metas para o avanço da gestão na temática da RSE/Sustentabilidade.

Os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis têm como foco avaliar o quanto a sustentabilidade e a responsabilidade social têm sido incorporadas nos negócios, auxiliando a definição de estratégias, políticas e processos. Embora traga medidas de desempenho em sustentabilidade e responsabilidade social, a ferramenta não se propõe a medir o desempenho das empresas nem reconhecer empresas como sustentáveis ou responsáveis.

O presente relatório de diagnóstico dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis traz algumas novidades.

Os desempenhos individuais são apresentados com um maior detalhamento e com novos gráficos, oferecendo mais informações desde o desempenho geral, passando pelas dimensões, pelos temas e subtemas, chegando ao nível dos indicadores. As práticas adicionadas pela empresa são relacionadas logo a seguir.

Os comparativos foram aperfeiçoados de modo que os desempenhos individuais passam a ser comparados com outros do mesmo setor, porte e região, com aqueles que optaram pelo questionário similar, tiveram o mesmo processo de aplicação e com a totalidade de empresas do banco de dados que usaram a ferramenta no período.

Este relatório também traz sugestões de próximos passos a partir da aplicação dos Indicadores Ethos, incentivando a empresa a continuar o seu processo e a concretizar o desenvolvimento de negócios sustentáveis e responsáveis.

As empresas associadas contam ainda com mais recursos e atividades oferecidos pelo Instituto Ethos para a gestão da RSE/ sustentabilidade. Para mais informações, entre em contato indicadores@ethos.org.br

Esperamos que os aprendizados e as reflexões obtidos na utilização dos Indicadores Ethos impulsionem a empresa em direção à construção de uma sociedade sustentável e justa.

Equipe Indicadores Ethos
Instituto Ethos

INSTITUTO ETHOS

Sumário

1. Desempenhos Individuais 4

1.1. Desempenho Geral 4

1.1.1. Questionário Configurado e Processo de Aplicação 4

1.1.2. Desempenho no Ciclo 4

1.1.3. Distribuição dos Estágios Selecionados 5

1.2. Desempenho nas Dimensões 6

1.3. Desempenho nos Temas 6

1.4. Desempenho nos Subtemas 7

1.5. Desempenho nos Indicadores 9

2. PRÁTICAS ADICIONADAS 13

3. DESCRIÇÃO DE CONTEÚDO PARA CONSULTA 14

1. Desempenhos Individuais

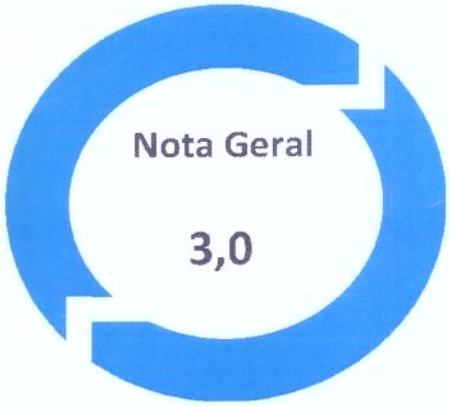
1.1. Desempenho Geral

1.1.1. Questionário Configurado e Processo de Aplicação

A empresa Cushman & Wakefield optou por preencher o questionário com 22 indicadores, utilizando os seguintes critérios de aplicação: Envolvimento da alta liderança, Facilitador interno/externo nas discussões, Diversidade de níveis hierárquicos, Diferentes áreas envolvidas, Preenchimento final por consenso e Reunião em grupos.

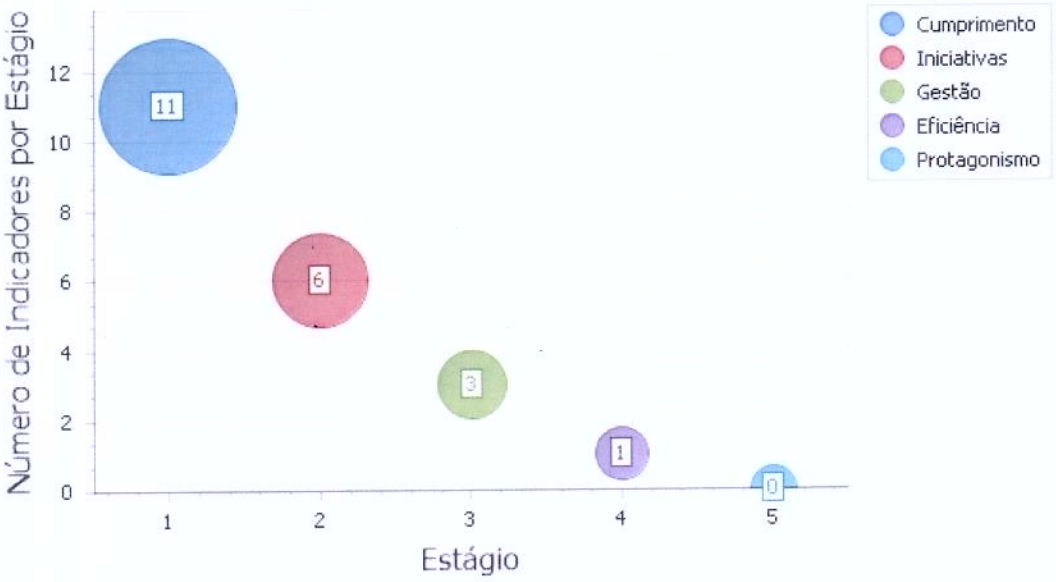
1.1.2. Desempenho no Ciclo

A nota do desempenho geral foi 3,0, calculada pela média das notas em cada indicador.



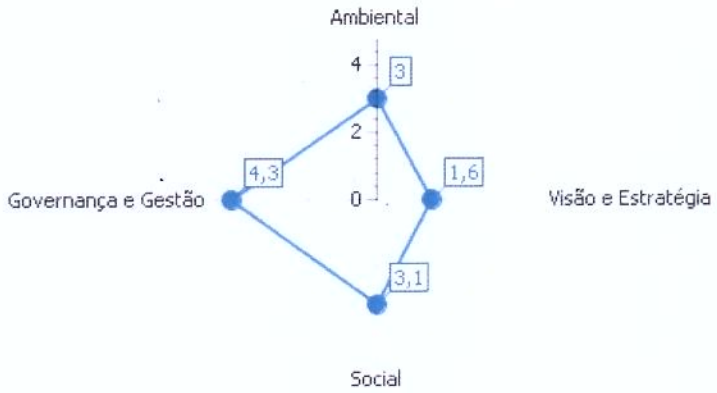
1.1.3. Distribuição dos Estágios Selecionados

A distribuição dos estágios selecionados em cada indicador é apresentada neste gráfico. A empresa consegue visualizar a proporção dos níveis de atendimento em sua autoavaliação.



1.2. Desempenho nas Dimensões

As notas das dimensões são calculadas por meio da média das notas obtidas em cada indicador da respectiva dimensão.



1.3. Desempenho nos Temas

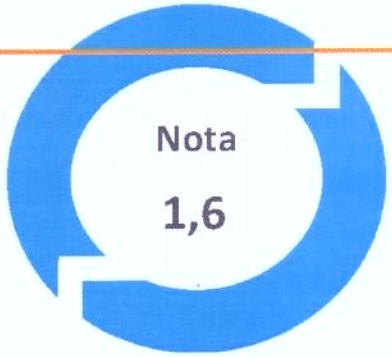
As notas dos temas são calculadas por meio da média das notas obtidas em cada indicador do respectivo tema.

1.4. Desempenho nos Subtemas

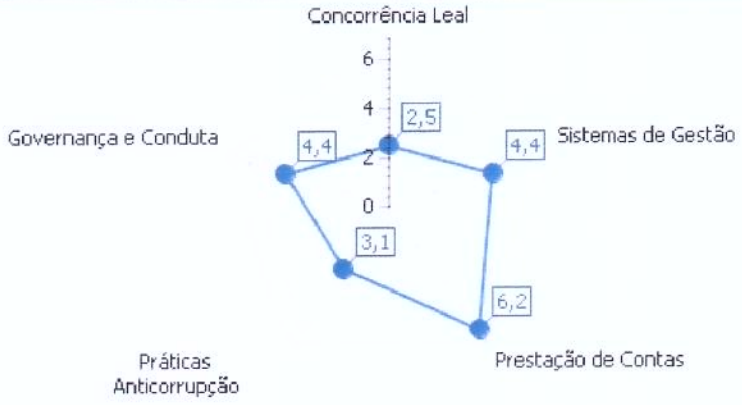
As notas dos subtemas são calculadas por meio da média das notas obtidas em cada indicador do respectivo subtema.

INSTITUTO ETHOS

Visão e Estratégia



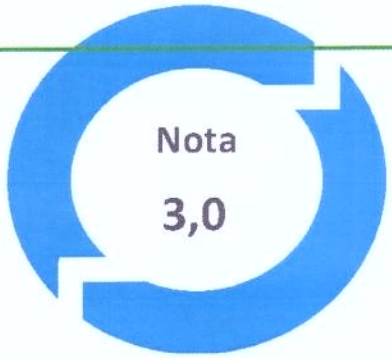
Governança e Gestão



Social

INSTITUTO ETHOS

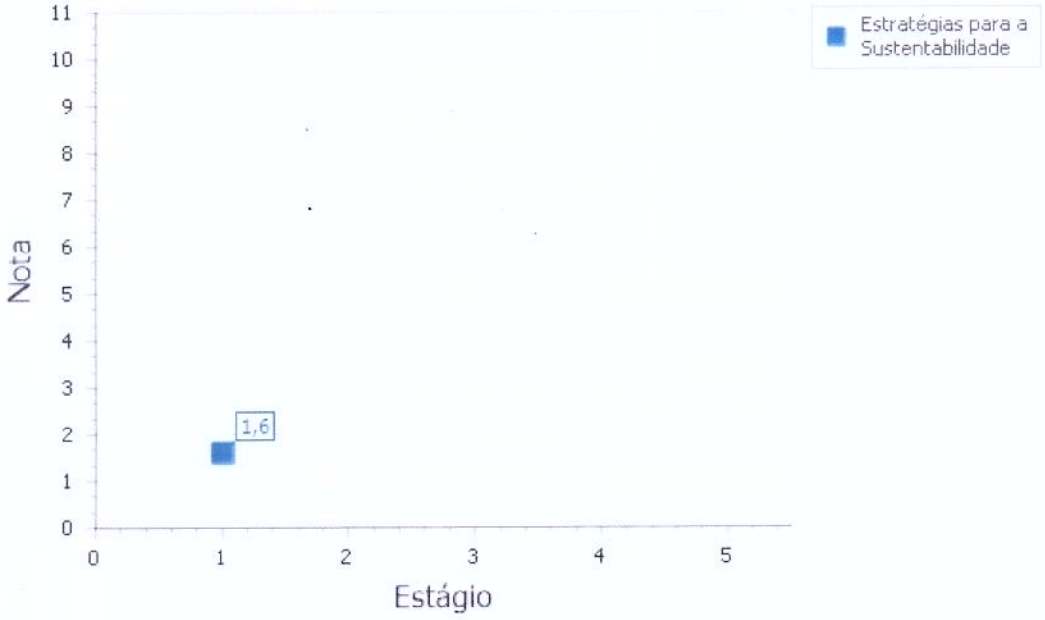
Ambiental



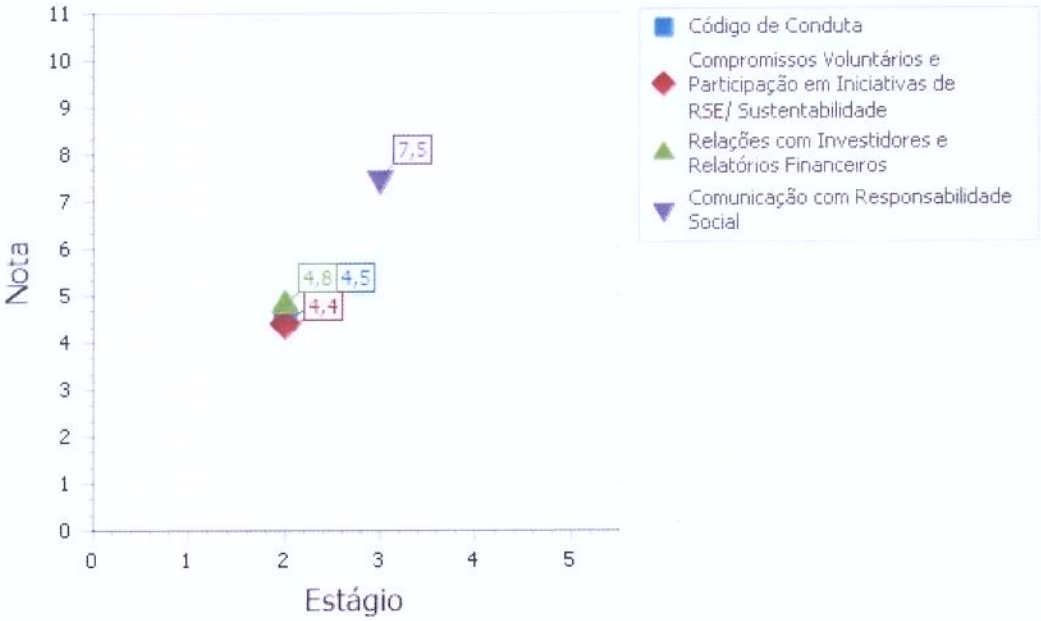
1.5. Desempenho nos Indicadores

Os gráficos a seguir mostram a posição dos indicadores em relação ao estágio selecionado e a nota obtida em cada um, apresentados em grupos temáticos.

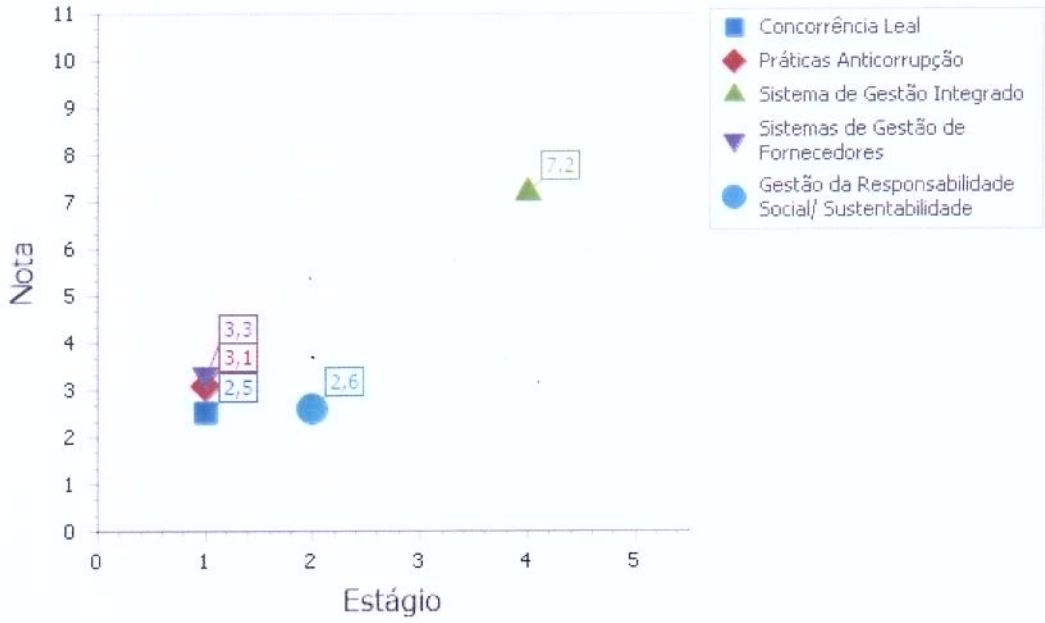
1.5.1. Visão e Estratégia



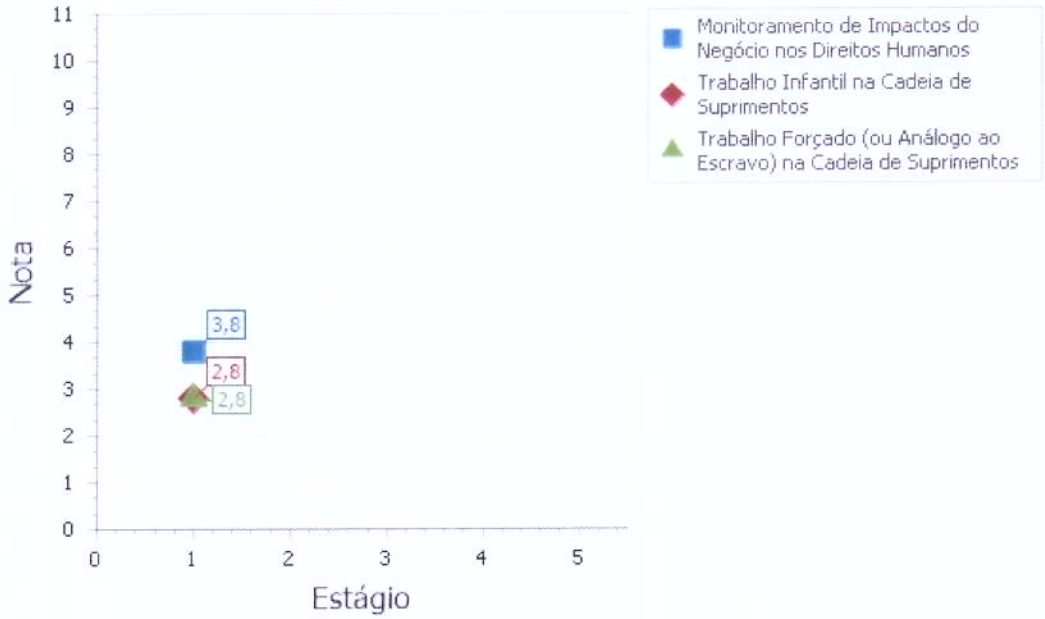
1.5.2. Governança Organizacional



1.5.3. Práticas de Operação e Gestão

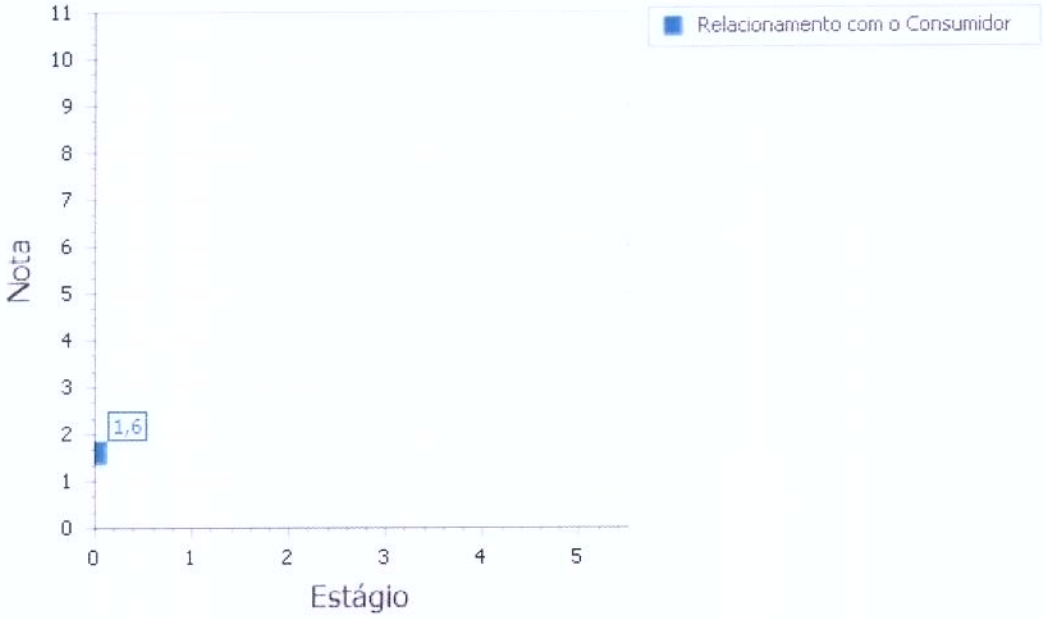


1.5.4. Direitos Humanos

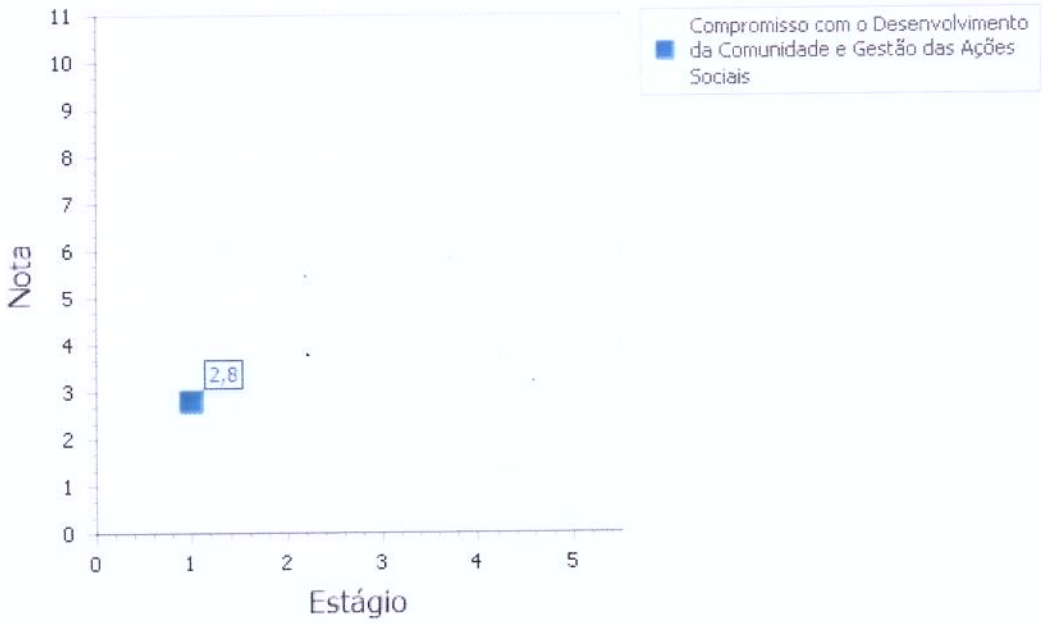


1.5.5. Práticas de Trabalho

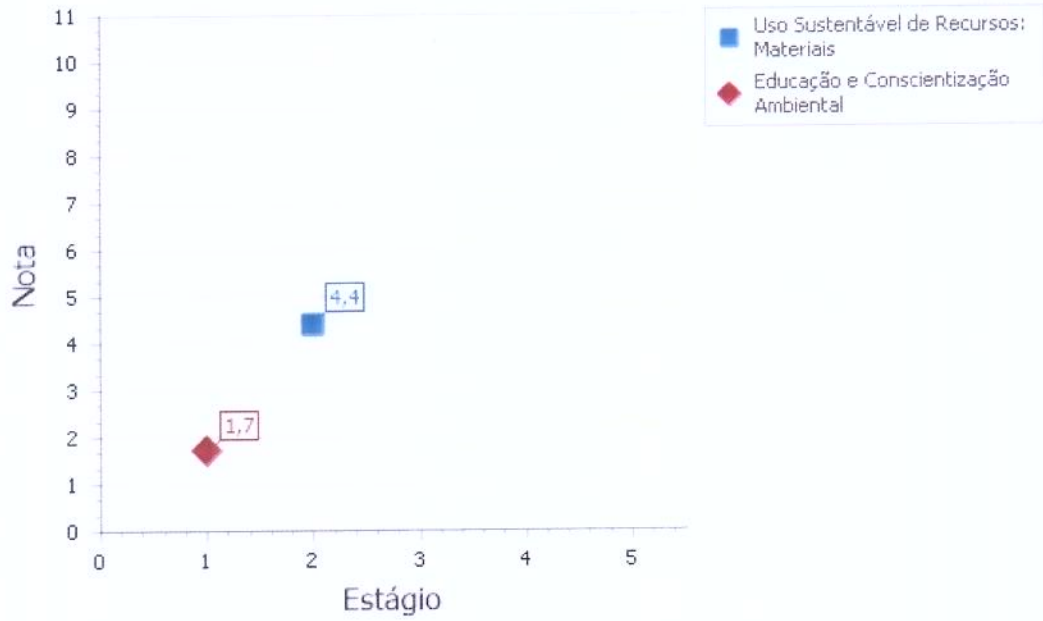
1.5.6. Questões Relativas ao Consumidor



1.5.7. Envolvimento com a Comunidade e seu Desenvolvimento



1.5.8. Meio Ambiente



INSTITUTO ETHOS

2. PRÁTICAS ADICIONADAS

As práticas acrescentadas pela sua empresa no processo de aplicação dos Indicadores Ethos são apresentadas nas tabelas a seguir.

2.1. Dimensão Governança e Gestão

Nº	Indicador	Estágio Selecionado	Prática Acrescentada
16	Sistema de Gestão Integrado	4	Apesar de não incluir indicadores socioambientais, o sistema de gestão da empresa é monitorado por área específica e auditado por terceira parte.
19	Gestão da Responsabilidade Social/ Sustentabilidade	2	Apesar de ainda não realizar processos de engajamento das partes interessadas, a empresa realiza práticas de RSE/sustentabilidade monitoradas.

2.2. Dimensão Social

Nº	Indicador	Estágio Selecionado	Prática Acrescentada
26	Remuneração e Benefícios	3	Apesar de não ter metas estabelecidas para diminuir a diferença entre o maior e o menor salário, a empresa possui políticas que garantem o alinhamento dos salários com as práticas de mercado e equidade interna.

3. DESCRIÇÃO DE CONTEÚDO PARA CONSULTA

Nessa seção apresentamos as descrições dos conteúdos dos Indicadores Ethos, sobre as dimensões, temas, subtemas e indicadores, para que você possa consultá-los quando necessário durante a análise dos resultados deste relatório.

3.1. Dimensão Visão e Estratégia

3.1.1. Visão e Estratégia

Descrição	A visão e a estratégia de uma empresa constituem as bases para a definição de suas ações, motivo por que devem ser claramente validadas pela organização. Pelo reconhecimento de sua importância, recomenda-se que ambas – a visão e a estratégia da empresa – incorporem atributos de sustentabilidade, que devem estar igualmente presentes tanto nos produtos e serviços que a empresa oferece como no seu modus operandi, ou seja, na forma como organiza e estabelece suas operações.
SubTema	Visão e Estratégia Cada vez mais as organizações buscam atender às necessidades de seus clientes. Entender as novas necessidades da sociedade e transformá-las em estratégia para a empresa pode ser um caminho a ser percorrido para a busca por produtos sustentáveis e inclusivos.
Indicador	Trata-se da incorporação, tanto nas estratégias como nos planos empresariais, de aspectos e características relacionados à RSE /sustentabilidade. Estratégias para a Sustentabilidade 1

3.2. Dimensão Governança e Gestão

3.2.1. Governança Organizacional

Descrição	São temas que orientam a empresa a estruturar sua gestão alinhada a RSE/ sustentabilidade e abrangem desde a proposição e implementação de políticas até sua integração com os processos de gestão da empresa.	
SubTema	Governança e Conduta A governança e a conduta são os principais norteadores de uma organização, pois são responsáveis por direcionar a atenção de todos e de cada um – empregados, fornecedores, clientes, acionistas e outras partes interessadas – para os objetivos comuns da empresa e sua responsabilidade com a sociedade.	
Indicador	O código de conduta reúne as normas de conduta adotadas pela empresa, que se responsabiliza também por formalizá-las e difundi-las em sua esfera de influência. A obediência a esse ordenamento e sua divulgação têm como objetivo promover e consolidar um posicionamento ético. Código de Conduta 4	Esses compromissos voluntários são assumidos pela empresa com o objetivo de assegurar sua participação nas iniciativas de RSE/ Sustentabilidade que têm o intuito de influenciar o processo de aperfeiçoamento de sua conduta ética. Compromissos Voluntários e Participação em Iniciativas de RSE/ Sustentabilidade 6

SubTema	Prestação de Contas Trata-se de um dos princípios fundamentais da RSE/ sustentabilidade ('accountability'), por meio do qual a empresa informa e se responsabiliza pelos impactos socioambientais negativos que produz, sejam de natureza econômica, social ou ambiental, sejam de natureza ética.	
Indicador	A relação com os investidores deve fazer-se presente pela transparência e exatidão dos relatórios financeiros. Relações com Investidores e Relatórios Financeiros 8	A aplicação rigorosa dos princípios de RSE/ sustentabilidade no que tange às ações de comunicação da empresa só ocorre se elas exercerem influência positiva sobre a sociedade. Comunicação com Responsabilidade Social 10

3.2.2. Práticas de Operação e Gestão

Descrição	A sociedade civil acompanha cada vez mais de perto as práticas relacionadas com a operação e a gestão das empresas nas esferas e áreas de sua influência. Tal atitude por parte da sociedade civil expressa o sentimento de corresponsabilidade que esse segmento da sociedade – constituído por organizações não governamentais, entidades e instituições – possui em relação a esses processos.	
SubTema	Concorrência Leal A preocupação com a concorrência sempre esteve presente nas organizações. Entretanto, com o desenvolvimento do mercado, a concorrência leal tem-se transformado cada vez mais em uma estratégia eficiente de relacionamento entre as empresas de um mesmo setor.	Práticas Anticorrupção A corrupção consiste em um abuso do poder recebido. Trata-se, portanto, de uma forma inadequada de exercício do poder, por visar interesses ilegítimos. Um deles é a obtenção de vantagem pessoal, o que vai de encontro ao fundamento último do poder. Isso porque esse tipo de procedimento mina a eficácia e a reputação de uma organização, por consistir efetivamente em um ataque à sua consistência e robustez. A corrupção pode configurar -se também em uma violação dos direitos humanos e na erosão de saudáveis processos políticos, os quais se empobrecem, despojando-se, assim, das condições necessárias ao cumprimento de sua função. A corrupção pode também causar danos irreversíveis ao meio ambiente. A violação do poder transita, assim, na contramão do comportamento ético, princípio fundamental e cuja obediência é imprescindível para a sustentação de relações legítimas e de uma saudável produtividade por parte das organizações.
Indicador	11 Concorrência Leal Trata-se de estratégia adotada pela empresa que busca uma posição de liderança em seu segmento de negócios. Ela é frequentemente abordada e analisada, pelo fato de contribuir para a consolidação de elevados padrões de concorrência tanto para um setor específico como para o mercado como um todo	12 Práticas Anticorrupção Trata-se de mecanismos e processos que visam identificar, coibir e punir as práticas de corrupção.

SubTema	Sistemas de Gestão Os sistemas de gestão apoiam as empresas no que se refere à administração e ao controle das atividades que realizam no dia a dia.		
Indicador	A constituição desse sistema requer a integração dos dados relacionados à gestão, de modo a conferir maior eficácia às suas ações. Sistema de Gestão Integrado 16	O Sistema de Gestão dos Fornecedores consiste em um conjunto de mecanismos estabelecidos pela empresa com vistas a assegurar que o comportamento desses seus parceiros esteja alinhado aos princípios de RSE/ sustentabilidade Sistemas de Gestão de Fornecedores 17	Integração da RSE/ sustentabilidade na forma de a empresa conduzir seus negócios. Gestão da Responsabilidade Social/ Sustentabilidade 19

3.3. Dimensão Social

3.3.1. Direitos Humanos

Descrição	Nos últimos anos, torna-se maior o reconhecimento de que as empresas, além dos governos, são responsáveis por garantir o respeito aos Direitos Humanos. Esse respeito, que não se limita ao cumprimento legal, se aplica a todos os relacionamentos da empresa. Nesse sentido, torna-se fundamental que a empresa estabeleça políticas e mecanismos que favoreçam o respeito e previnam qualquer tipo de violação a esses direitos.		
SubTema	Situações de Risco para os Direitos Humanos Com vistas à superação dos riscos à violação dos Direitos Humanos, a primeira medida a ser adotada é obter-se uma compreensão exata sobre sua consistência e ocorrência e, ao mesmo tempo, adotar ações que objetivem preveni-los e/ou mitigá-los.		
Indicador	Esse tipo de monitoramento requer o conhecimento dos impactos promovidos pelos negócios da empresa e sua interface com as normas de Direito Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos 20	A coibição do trabalho infantil na cadeia de suprimentos constitui um direito fundamental do trabalho. Para assegurar a erradicação dessa transgressão, qual seja, da exploração do trabalho da criança e do adolescente, a empresa deve adotar mecanismos de controle da Trabalho Infantil na Cadeia de Suprimentos 21	A coibição do Trabalho Forçado (ou análogo ao Trabalho Escravo) na cadeia de suprimentos constitui direito fundamental do trabalho. Para assegurar sua erradicação, ou seja, a exploração do trabalho escravo, a empresa deve adotar mecanismos de controle na cadeia de suprimentos. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia de Suprimentos 22

3.3.2. Práticas de Trabalho

Descrição	A geração de empregos e, igualmente, o pagamento de salários e de outras remunerações relacionados com sua execução são contribuições econômicas e sociais muito importantes de uma organização. O trabalho significativo e produtivo constitui elemento essencial para o desenvolvimento humano. Sua ausência constitui causa primordial de problemas sociais. Não é sem razão que as práticas trabalhistas causam grande impacto no que tange ao respeito ao estado de direito e ao senso de justiça presente na sociedade: práticas trabalhistas socialmente responsáveis são essenciais para a consolidação da Justiça, da estabilidade e da paz social. A importância do emprego para o desenvolvimento humano é universalmente aceita. Como empregadores, as organizações contribuem para um dos mais amplamente aceitos objetivos da sociedade, a saber, a melhoria do padrão de vida por meio de um emprego pleno e seguro e do trabalho digno.	
SubTema	Relações de Trabalho As relações de trabalho se vinculam às pessoas, principalmente o respeito aos empregados (próprios, terceiros, temporários ou parciais) e à legislação que os beneficia.	
Indicador	A empresa deve adotar critérios que orientem a relação da empresa com empregados de diferentes vínculos empregatícios. Relação com Empregados (Efetivos, Terceirizados, Temporários ou Parciais) 24	As relações com os sindicatos constituem direito fundamental do trabalhador, motivo por que a empresa deve assegurar a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva. Relações com Sindicatos 25

SubTema	Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento A preocupação com o futuro dos empregados não recai somente sobre ele. A empresa, por sua vez, deve ter significativa participação nos momentos da vida profissional, oferecendo aos seus empregados treinamentos com vistas ao seu desenvolvimento, e não somente no momento em que com ela contribuem, mas, também, para contribuir com o legado que adquiriu ao longo de suas carreiras.	
Indicador	Devem ser implementadas pela empresa políticas de remuneração e benefícios que visem valorizar as competências potenciais de seus funcionários. Remuneração e Benefícios 26	A empresa deve investir na capacitação e desenvolvimento profissional dos empregados. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional 27

SubTema	Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida A preocupação com a saúde, a segurança e a qualidade de vida é um tema presente e crescente nas empresas que buscam o bem-estar dos seus empregados e de seus familiares.
Indicador	A empresa é responsável por estabelecer padrões de excelência das condições de trabalho com vistas a garantir a saúde e a segurança dos empregados. 29

3.3.3. Questões Relativas ao Consumidor

Descrição	O relacionamento das empresas com os consumidores tende a se tornar cada vez mais uma prática transparente. Ele se inicia com o processo de comunicação liderado pela empresa no contexto da admissão do empregado. Esse contato vai, pouco a pouco, adquirindo níveis maiores de complexidade, como, por exemplo, quando se defronta com as implicações decorrentes dos impactos causados pelo consumo de produtos e serviços.
SubTema	Respeito ao Direito do Consumidor No que tange à postura dos consumidores, eles têm-se tornado cada vez mais exigentes com as empresas, demandando que o relacionamento entre ambos seja proativo e transparente
Indicador	31 Relacionamento com o Consumidor A empresa deve promover qualidade no atendimento dos consumidores e clientes, antes, durante e depois da venda/ prestação de serviço. Ela deve implementar também melhoria da confiabilidade, eficiência, segurança e disponibilidade dos produtos e serviços

3.3.4. Envolvimento com a Comunidade e seu Desenvolvimento

Descrição	O relacionamento das organizações com as comunidades pode dar lugar a um envolvimento recíproco, condição esta favorável tanto ao desenvolvimento individual de seus membros como da comunidade como um todo. Caso tenha lugar essa última possibilidade, as associações poderão, por certo, ser envolvidas no processo, o que contribuiria para a melhoria do bem público e, consequentemente, para o fortalecimento da sociedade civil. As decorrências do envolvimento da empresa com a comunidade vão além da indução de políticas públicas e do compromisso com metas de desenvolvimento da sociedade em geral.
SubTema	Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento É no entorno da comunidade onde a empresa atua que incidem os principais impactos de suas atividades. Essas comunidades encontram-se cada vez mais preparadas para buscar e exigir seus direitos. Por essa razão, é preciso que, ao implementar suas estratégias, as empresas entendam as demandas desses grupos, porque, só assim, poderão apoiá-los.
Indicador	Envolvimento da empresa em questões relacionadas à comunidade, de modo a apoiar a solução de problemas sociais. Compromisso com o Desenvolvimento da Comunidade e Gestão das Ações Sociais 35

3.4. Dimensão Ambiental

3.4.1. Meio Ambiente

Descrição	A sociedade enfrenta atualmente muitos desafios ambientais, entre os quais se incluem a exaustão dos recursos naturais, a emissão de poluentes, as mudanças climáticas, a destruição de habitats, a extinção de espécies e o colapso dos ecossistemas como um todo. Além desses, outro importante problema que a sociedade enfrenta é o processo de degradação decorrente da ocupação humana rural e urbana, ou seja, da antropização. À medida que a população mundial cresce e o consumo aumenta, essas mudança estão-se tornando verdadeiras e crescentes ameaças à segurança humana, à saúde e ao bem-estar da sociedade. Enfrentar esses problemas que, como se sabe, se interrelacionam em níveis local, regional e global, exige uma abordagem abrangente, sistemática e coletiva.	
SubTema	Gestão e Monitoramento dos Impactos sobre os Serviços Ecossistêmicos e a Biodiversidade O tema ambiental tem estado na pauta dos principais canais de comunicação. Cada vez mais se explicita a necessidade de as empresas monitorarem a utilização dos recursos naturais, com vistas à sua redução. Outra tarefa que se impõe a elas é gerenciar e mitigar os impactos que provocam.	
Indicador	As empresas devem patrocinar e desenvolver programas de eficiência no uso de materiais, com vistas à redução dos impactos ambientais negativos que esse uso provoca. Uso Sustentável de Recursos: Materiais 41	As empresas devem patrocinar e implementar campanhas, projetos e programas educativos voltados para seus empregados, para a comunidade e para públicos mais amplos, de modo a difundir a consciência ambiental. Educação e Conscientização Ambiental 45