



# RELATÓRIO PACTO GLOBAL REFRIGERANTES MARAJÁ S/A

MT 2016/2017

*Visão: Ser Reconhecida como uma Empresa Melhor a cada Dia*

# SUMÁRIO

## Sumário

Declaração de Apoio Contínuo	1
1. Princípios de Direitos Humanos	2
2. Princípios de Trabalho	7
3. Princípios Ambientais	10
4. Princípios Anticorrupção	17
Informações de contato	19
Informações da empresa	19

## Declaração de Apoio Contínuo

Várzea Grande, 20/06/2017

Aos nossos participantes:

Tenho o prazer de confirmar que a Refrigerantes Marajá S/A reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Nesta comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias.

Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos participantes os quais utilizam os nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

  
Ulana Maria Bruehmueller Borges  
Diretora Executiva Refrigerantes Marajá S/A

## 1. Princípios de Direitos Humanos

### **Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente**

Para a Refrigerantes Marajá, a ética no trabalho consiste em aplicar e respeitar os princípios da moral e da boa conduta, estabelecendo a excelência no convívio coletivo e mantendo um bom conceito da nossa empresa junto a sociedade.

Possuímos um Código de Ética e nele está pautada as relações com clientes, acionistas, fornecedores, colaboradores, concorrência e o meio ambiente e demais partes interessadas, conforme as políticas internacionais de direitos Humanos instituída pela ONU (Organização das Nações Unidas).

### **Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.**

Disseminamos de forma contínua as informações relativas ao comportamento e a conduta necessárias ao local de trabalho para que sejam a base das relações interpessoais, garantindo um convívio saudável, ordeiro, respeitoso, seguro, qualitativo de vida e produtivo. Este Código de Ética aplica-se a todos os Diretores, Gerentes e colaboradores das empresas do grupo.

Baseados nos valores e políticas institucionais das nossas empresas, o Código de Ética e Conduta representa o nosso compromisso com um comportamento responsável, ético, transparente e de respeito mútuo entre os colaboradores, orientando-os em todas as dúvidas e dilemas que possam surgir no dia a dia.

### **Nossos Princípios:**

#### **a) Respeito à Diversidade:**

A empresa tem o compromisso de valorizar as diferenças, tratar de maneira justa e igualitária todas as pessoas e de manter o ambiente de trabalho livre de qualquer discriminação. Lembre-se: “discriminação é crime”.

Os colaboradores devem respeitar as diferenças existentes entre as pessoas, não tolerando qualquer discriminação, seja de raça, gênero, condição física ou social, credo, política e outras.

#### **b) Assédio Sexual:**

É compromisso da empresa proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio sexual e, portanto não será tolerado qualquer molestamento deste tipo. É proibido expor no ambiente de trabalho, objetos, quadros, fotos ou ilustrações relacionadas a sexo ou cenas de sexo.

Decisões trabalhistas não serão tomadas com base em submissão ou rejeição de assédios sexuais, atos verbais ou físicos dessa natureza.

## **c) Propriedades da Empresa**

Os colaboradores são responsáveis pela proteção dos bens móveis, imóveis e equipamentos, próprios ou alugados, bem como das tecnologias, programas de computador, planos de negócios e outras informações confidenciais. Portanto, não permita a entrada de pessoas estranhas no ambiente de trabalho sem autorização da chefia imediata.

Mantenha sigilo sobre estratégias, ações e informações confidenciais, não fazendo qualquer comentário com pessoas estranhas às empresas ou em locais públicos.

Nenhum colaborador ou prestador de serviço pode influenciar decisões ou utilizar sua posição na empresa para obtenção de recursos físicos ou financeiros que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros. Como também, apropriar-se de bens e recursos da Empresa, nem utilizar os mesmos para benefícios próprios.

## **d) Ação Disciplinar**

Violar qualquer norma abordada neste Código de Ética constitui falta grave, e o infrator poderá ficar sujeito a processo judicial cabível ao caso. Além disso, ações contrárias ao Código de Ética são, por definição, prejudiciais a todos e as empresas e a sua reputação. Portanto, violações, mesmo que sejam pela primeira vez, podem resultar em ação disciplinar e dependendo da gravidade do caso pode resultar na rescisão do contrato de trabalho por justa causa. É importante ressaltar que, caso for constatada alguma irregularidade em relação ao Código de Ética, e for comprovado que outro colaborador tinha conhecimento do fato e não informou a empresa, portanto foi conivente ao fato, o mesmo poderá sofrer ação disciplinar.

## **1.1. AVALIAÇÃO, POLÍTICAS E METAS**

### **1.1.1. Avaliação**

A Refrigerantes Marajá preza pela integridade e transparência em suas relações e possui disponível um procedimento de comunicação entre as partes interessadas para garantir a transparência e sigilo das informações e o tratamento adequado para cada tipo de informações, seja ela dúvida, sugestão ou reclamação.

### **1.1.2. Políticas**

Entendemos que a ética é o ideal de comportamento humano esperado nas relações sociais, através da prática de liberdade, igualdade, democracia e do exercício da cidadania. Ser ético é mais do que não praticar condutas ilícitas ou fraudes. A própria omissão diante do conhecimento de possíveis violações é igualmente considerada conduta antiética.

## **Nossas relações com as partes interessadas**

As relações no ambiente de trabalho devem estar pautadas pelo respeito mútuo, mantendo o compromisso de estabelecer um clima favorável à realização pessoal e profissional dos colaboradores dentro de um ambiente de trabalho produtivo, saudável e seguro, livre de qualquer tipo de discriminação, abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório.

### **a) Relação com Clientes**

Os clientes são a razão da existência de nossas empresas e ter a sua preferência é objetivo de todos nós. Não se pode conquistar clientes sem adotar uma postura ética em todos os momentos dessa relação.

A conquista e manutenção dos clientes deverão ser baseadas na Missão, Visão e Políticas da organização. Por tanto é compromisso de todos a satisfação e a busca por soluções que atendam às necessidades dos clientes, em consonância com os objetivos da empresa.

### **b) Relações com fornecedores**

A escolha dos fornecedores deve ser baseada em critérios puramente profissionais e técnicos de acordo com as necessidades das empresas. Portanto, não deverão ser aceitos presentes, gratificações, gorjetas ou pagamentos que possam influenciar decisões de compra ou venda.

Não serão realizados negócios com fornecedores de reputação duvidosa ou que tenham valores e atitudes antiéticas e em desacordo com as leis, ou que empreguem mão de obra em condições degradantes, escrava e/ou infantil e que não tenham práticas de Responsabilidade Socioambiental.

Todos os colaboradores devem respeitar as condições contratuais e comerciais, bem como guardar o sigilo das informações estabelecidas entre a Empresa e os fornecedores.

### **c) Relações com Acionistas**

As relações com os acionistas devem ser pautadas pela ética e honestidade, baseado na comunicação precisa, transparente e oportuna. Portanto, as informações prestadas devem permitir o acompanhamento das atividades, da performance da empresa, bem como dos resultados alcançados.

## **d) Relações com a Concorrência**

A concorrência é saudável para os negócios e boa para os clientes. A empresa compete com na base na qualidade dos produtos e serviços e buscará atingir seus objetivos através do sucesso do negócio dos clientes e parceiros.

A empresa não admite que seus colaboradores façam comentários difamatórios sobre os concorrentes, pois considera um dever dar o mesmo tratamento digno e respeitoso que espera receber.

## **e) Relações com o Meio Ambiente**

A Empresa desenvolverá ações voltadas à conservação da natureza nas localidades onde desenvolve suas atividades. Portanto, todos os colaboradores devem conduzir suas atividades de trabalho em conformidade com as regulamentações aplicáveis.

## **f) Relações no Trabalho**

A empresa considera o exercício da transparência nas relações com os seus colaboradores, questão fundamental para a construção de um ambiente de confiança mútua e de responsabilidade em todos os níveis. Portanto, as qualificações, habilidades, realizações e o potencial dos colaboradores são os únicos fatores nos quais se baseiam decisões referentes à admissão, avaliações de desempenho e promoções, assim como é fator decisivo para a permanência na empresa o cumprimento de metas, normas, resultados, prazos, Código de Ética e legislação aplicável.

O convívio no ambiente de trabalho deve ser alicerçado na conduta ética. Portanto, cabe aos diretores, gerentes, colaboradores e prestadores de serviço respeitar e tratar a todos como iguais, com atitude de educação, lealdade, cortesia, cooperação e consideração.

Todos os colaboradores devem comprometer-se com o cumprimento da Missão e das políticas da empresa. Para tanto se faz necessário à participação de todos nos treinamentos, cursos, palestras e outros eventos, realizados pela Empresa.

A preservação da saúde e da integridade física das pessoas é fundamental. Portanto, todos os colaboradores e prestadores de serviços devem garantir condições de trabalho seguras e sadias, cumprindo e fazendo cumprir os procedimentos e instruções que regulam e preservam a saúde e a segurança própria e de terceiros.

### **1.1.3. Metas**

Para o próximo exercício, queremos instituir um Comitê de Direitos Humanos que trabalhe incessantemente com questões que abordem princípios éticos com as partes interessadas.

## 1.2. IMPLEMENTAÇÃO

Todas as informações que chegam por meio dos canais de comunicação disponibilizados pela Refrigerantes Marajá, são imediatamente registrados na ferramenta Workflow, de acordo com a sua prioridade:

- Prioridade Alta: 24 horas
- Prioridade Média: 48 horas
- Prioridade Baixa: 72 horas

Os registros são encaminhados para o setor responsável pela sua resolução, quando se trata de assuntos referentes a comportamento ética e conduta, transparência, saúde e segurança, são tratados diretamente pela diretoria.

Todos os colaboradores recebem no ato da contratação uma cópia do Código de Ética para que sempre que surjam dúvidas ele possa consultar o documento ou até mesmo comunicar a chefia imediata sobre a melhor forma de proceder nestas situações.

Anualmente é realizado um treinamento para reforçar a Missão, Visão, Valores e Políticas da Refrigerantes Marajá para que todos estejam alinhados às estratégias da organização.

## 1.3. MEDIÇÃO DE RESULTADOS

Periodicamente o Código de Ética é revisado pela diretoria e liderança para inclusão de novas informações e legislações pertinentes e comunicada às partes interessadas.

Anualmente somos auditados por uma empresa externa que avalia nossos procedimentos fiscais, contábeis, de departamento pessoal e compras, onde é emitido um parecer sobre as adequações que precisamos implementar em nossas atividades.

Temos implantado um procedimento de Seleção e Qualificação de Fornecedores, com base na sua capacidade e desempenho, atendendo aos requisitos do Sistema de Gestão da Qualidade, estabelecendo a sistemática para o processo de aquisição e definição da emissão, aprovação e aquisição de produtos e serviços que assegurem a conformidade com os requisitos especificados pela empresa. Na avaliação do fornecedor estão inseridas questões de Responsabilidade Socioambiental, Programas de Integridade do Colaborador, e questões relacionadas ao desenvolvimento sustentável e Direitos Humanos.

No ano de 2016 não houve registros referentes a estas questões pelas partes interessadas.

## 2. Princípios de Trabalho

### **Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;**

Todos os colaboradores da Refrigerantes Marajá são respaldados pelo sindicato de classe, nos quais apoiamos a liberdade de associação respaldada nos indicadores do Acordo Coletivo, não permitindo quaisquer atos discriminatórios, garantindo o direito das partes interessadas.

Temos um Manual do Colaborador, que é entregue ao contratado na Integração, onde contém todos os direitos e deveres durante a sua permanência em nossa organização, ele é um resumo dos principais tópicos do Acordo Coletivo firmado com o Sindicato de Classe.

### **Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;**

A prestação de serviços pela Refrigerantes Marajá se dá através do regime CLT, e dentro de nossas diretrizes obedecemos a legislação vigente à erradicação do trabalho forçado ou compulsório, através do procedimento de Seleção e Qualificação de Fornecedor, temos em nosso portfólio somente empresas idôneas que não possuem denúncias neste tipo de prática no Ministério do Trabalho.

Não aprovamos quaisquer tipos de trabalho forçado, quando do desligamento do colaborador aplicamos um formulário de satisfação para identificar possíveis melhorias em nossa gestão.

### **Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil;**

Atendemos as legislações mundiais para a erradicação do trabalho infantil, e nossos fornecedores são avaliados através do Procedimento de Seleção e Qualificação de Fornecedor para garantir que estes critérios sejam atendidos.

Os menores que compõem nosso quadro de funcionários estão inscritos dentro do Programa Jovem Aprendiz, amparados pelo acordo coletivo e sindicato e são acompanhados pelos órgãos competentes (SENAI, CIEE).

Além dos cursos oferecidos por estas instituições, desenvolvemos um programa interno nominado de PDJOVEM, visa capacitar e desenvolver o Jovem Aprendiz em diversas áreas de atuação dentro da Refrigerantes Marajá, proporcionando um ambiente saudável e inovador, despertando no aprendiz as diretrizes de empreendedorismo e desenvolvimento pessoal, através das práticas de princípios éticos e de cidadania, dentro do ambiente corporativo, capacitando-o e desenvolvendo-o para o mercado de trabalho, através de cursos, palestras, oficinas e teste vocacional.

## **Objetivos do Programa PDJOVEM:**

- m* Vivenciar a rotina de trabalho nos principais setores;
- m* Incluir o jovem na era digital do curso de Informática básica;
- m* Apresentar as rotinas de trabalho dos principais setores administrativos e de processos;
- m* Acompanhar e avaliar o desempenho do aprendiz dentro da sua área de atuação;
- m* Capacitar e desenvolver o profissional através de cursos, palestras e oficinas;
- m* Incentivar e motivar o aprendiz através da leitura e aprendizado.

## **Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão**

As contratações de novos colaboradores seguem os princípios e as políticas de recrutamento e seleção de pessoas, abolindo quaisquer condutas que firam os direitos humanos e de igualdade.

A Refrigerantes Marajá possui a política de promoção interna que visa oportunizar o crescimento dos colaboradores e instrui-los a buscar novas ferramentas de capacitação pessoal e profissional, através do plano de carreira. Quando não conseguimos recrutar internamente, disponibilizamos e divulgamos a vaga para o público externo por meio dos nossos canais de comunicação disponíveis.

## **2.1. AVALIAÇÃO, POLÍTICA E METAS**

### **2.1.1. Avaliação**

Anualmente realizamos a avaliação de cargos, onde o gestor de área aplica um formulário padrão ao qual pontua-se o desempenho do profissional, através dele são apontadas as melhorias para que o mesmo possa se desenvolver em sua carreira.

Através do Formulário de Pesquisa Interna, temos todos os dados referentes à escolaridade de cada colaborador, e através destas informações, traçamos nosso plano anual de treinamentos dentro das funções, ao qual verificamos todas as necessidades tanto da empresa, quanto do profissional.

### **2.1.2. Política**

A empresa possui a política de portas abertas onde o colaborador tem o livre acesso a diretoria e liderança para tratar de assuntos voltados ao seu desempenho, e sugestões de melhorias que possam ser implementadas dentro de suas atividades ou em um departamento específico. Estas propostas surgem através da caixa de sugestões e das reuniões setoriais que ocorrem semanalmente.

### **2.1.3. Metas**

Ampliar o comprometimento de toda cadeia de valores, em todos os níveis nas questões que envolvem os Direitos Humanos e oportunidades de recolocação de pessoas no mercado de trabalho.

## **2.2. IMPLEMENTAÇÃO**

Os colaboradores são orientados quanto aos seus direitos e deveres no ato da contratação através do contrato de prestação de serviços. Ao fazer parte do nosso quadro, o mesmo passa pelo processo de integração, onde recebe todas as informações indispensáveis para o desempenho de suas atividades que contemplam informações da função, programas de saúde, segurança, qualidade e procedimentos, bem como o recebimento do Manual do Colaborador e Código de Ética.

Todos os procedimentos referentes ao setor de Recursos Humanos estão descritos e revisados de acordo com as leis trabalhistas vigentes.

Todos os cargos possuem descrição das atividades, e são revisados anualmente. Nele contemplam as atividades a serem desenvolvidas pelo colaborador, bem como escolaridade exigida para a função, conhecimentos, habilidades e atitudes do profissional.

Temos todos os processos mapeados e revisados anualmente e os profissionais recebem os treinamentos necessários para execução de suas atividades.

## **2.3. MEDIÇÃO DE RESULTADOS**

- Possuímos indicadores de desempenho referentes à rotatividade, absenteísmo, quadro de colaboradores, horas de treinamento, e mensalmente encaminhamos ao Ministério do trabalho a RAIS;
- Anualmente é aplicada uma pesquisa interna que contempla informações referentes a etnia, escolaridade, população por diversidade, no qual desenvolvemos e acompanhamos um plano de treinamentos por função;
- Anualmente é aplicada junto aos colaboradores a avaliação de desempenho por função onde os mesmos são pontuados de acordo com o desenvolvimento e comprometimento com suas atividades;
- A pesquisa de clima da Refrigerantes Marajá é uma das ferramentas utilizadas para a gestão de melhorias dos programas voltados ao trabalhador implantados na empresa;
- A empresa participa ativamente em reuniões sindicais e alianças estratégicas afim de garantir o direito da classe trabalhadora;
- São realizadas auditorias externas, do Ministério do Trabalho e empresas de programas de Estágios e Menor Aprendiz tais como CIEE e SENAI.

## 3. Princípios Ambientais

### **Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;**

Os princípios de responsabilidade ambiental da Refrigerantes Marajá, vão além de nossas operações, consciente de nossas responsabilidades e praticando a sustentabilidade nos negócios, desenvolvemos diversos projetos que contribuem para a preservação do meio ambiente e qualidade de vida das pessoas, visando despertar a população para as questões ambientais.

Nossa política de Responsabilidade Socioambiental preza que, “A partir da compreensão de que a nossa maior fornecedora é a natureza, nos comprometemos com a sua conservação. Respeitaremos a diversidade humana e cultural, promovendo o crescimento das comunidades ao entorno.”

Nossas ações e compromissos estão descritos no nosso Código de Ética e disseminado entre as partes interessadas.

#### **Nossos Compromissos:**

- m* Adotar práticas com a conservação do meio ambiente e sua sustentabilidade.
- m* Realizar o tratamento dos efluentes.
- m* Dar destinação adequada a todos os materiais utilizados no processo de fabricação.
- m* Incentivar a reciclagem dos materiais.
- m* Dar preferência ao material reciclável.
- m* Utilizar os recursos naturais com parcimônia.

Comprometidos com o Social e com o Meio-Ambiente a Refrigerantes Marajá, busca praticar a sustentabilidade, por meio de projetos e ações que contribuam na preservação do meio ambiente e na promoção da qualidade de vida das pessoas.

### **Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;**

A Refrigerantes Marajá S.A., empresa socialmente responsável, desenvolveu ao longo dos últimos 19 anos diversos projetos direcionados a conservação da natureza, o equilíbrio de sua atuação no meio ambiente e a promoção da qualidade de vida da sociedade em que está inserida.

Os projetos compõem o Programa Marajá de Responsabilidade Socioambiental e nasceram a partir da visão dos acionistas da empresa quando definiram as Políticas e Diretrizes, que são o Norte de todas as suas atividades.

# PACTO GLOBAL – REFRIGERANTES MARAJÁ S/A

Dentre nossos princípios está o Respeito à Legalidade, onde “Cumprimos a Lei em todo seu âmbito, seja tributário, trabalhista, ambiental, comercial, do consumidor e de segurança”.

## Nossos Compromissos:

- M* Trabalhar o tema Educação Ambiental junto ao público interno, sociedade em geral e comunidades locais;
- M* Contribuir para o desenvolvimento de crianças, jovens e adultos, através do acesso digital e demais meios de aprendizado, que possibilitem a inclusão social e formação de cidadãos mais conscientes de seus deveres e responsabilidades.

## Nossos Projetos:

### a) Projeto Saudável por Natureza

Este projeto desenvolvido pela Refrigerantes Marajá tem como objetivo a educação e conscientização ambiental de crianças e jovens através de palestras e gincanas nas escolas da rede pública de Cuiabá e Várzea Grande, estimulando a mudanças de hábitos e de valores e o apoio a ações de coleta seletiva e reciclagem de lixo visando a preservação e recuperação do meio ambiente.



Os conjuntos de coletores são feitos através das bombonas de produtos utilizados dentro do próprio processo de produção da empresa, onde esterilizamo-los e os adesivamos de acordo com o material que ele irá receber seguindo os padrões de nomenclatura internacional para papel, plástico, alumínio e vidro, depois de prontos eles são doados às escolas para recolhimento e abrigo dos resíduos separados, posteriormente a venda destes resíduos são revertidos para a instituição de ensino e o dinheiro é aplicado na compra que alguma necessidade da mesma.



## **b) Acordo Setorial de Embalagens – Programa de Logística reversa**

A Refrigerantes Marajá tem um compromisso firme na implantação da Política Nacional de Resíduos Sólidos e a logística reversa tem grande importância pelas consequências diretas para a produção e o consumo sustentáveis. No exercício de 2015, foi firmada a parceria entre as atividades são coordenadas pelo Compromisso Empresarial para a Reciclagem (Cempre), a Coalizão Empresarial é um grupo formado pelas Associações representantes dos diversos setores empresariais, compreendendo os fabricantes de embalagens (produtores), fabricantes de produtos comercializados em embalagens, os importadores, os distribuidores e os comerciantes (atacadista e varejistas), no caso da Marajá e demais fabricantes de refrigerantes somos representados pela ABIR (Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e Bebidas não Alcoólicas), onde cada empresa possui um percentual de recolhimento de resíduos sólidos, durante o ano de 2015 a Marajá fez uma doação para a Associação Nacional Dos Carroceiros E Catadores De Materiais Recicláveis – ANCAT correspondente a cota assumida por esta empresa no âmbito do Instrumento Particular De Doação, em razão do Projeto de Apoio a Inserção dos Catadores de Materiais Recicláveis na Logística Reversa, acordado entre a Coalizão de Empresas do Setor de Embalagens e a ANCAT.

Em 2016, foram doados a doação realizada pela Refrigerantes Marajá e demais associados foram destinadas para o desenvolvimento de ações de apoio às cooperativas de catadores de materiais recicláveis.

## **c) Programa de Pontos de Entrega Voluntária Marajá (PEV's Marajá)**

O Programa de Pontos de Entrega Voluntária Marajá (PEV'S Marajá), foi lançado em dezembro de 2015, uma iniciativa que compõe o Plano Nacional de Resíduos Sólidos, através do Acordo Setorial de Embalagens. O qual será desenvolvido com recursos próprios e executado em parceria por uma associação de catadores filiadas à ANCAT (Associação Nacional de Catadores) e comunidade entorno ao empreendimento.

O objetivo do programa é promover o desenvolvimento das políticas públicas municipais para a gestão integrada e logística reversa de resíduos sólidos. Através de um acompanhamento personalizado, o PEV'S Marajá tende a implantar um programa de coleta seletiva, que atende as normas ambientais, através do planejamento participativo, educação ambiental, inclusão e valorização dos catadores de materiais recicláveis.

## **d) Fórum Mato-grossense “Lixo e Cidadania”**

O Fórum Mato-grossense “Lixo e Cidadania” - coordenado pela SEMA (Secretaria de Meio Ambiente de MT) tem caráter permanente de discussão, proposição, sensibilização, capacitação e apoio técnico para a gestão de resíduos sólidos nos municípios, segundo os princípios dos Programas Nacional “Lixo e Cidadania”, envolvendo entidades públicas, privadas, governamentais, não governamentais de representação social, relacionadas à questão. Ao qual a Refrigerantes Marajá participa desde dezembro/2015.

## **e) Programa de visitas à Fábrica**

Com o objetivo de estimular as novas gerações a ter comportamentos adequados com relação ao meio ambiente e a desenvolver práticas de voluntariado, a empresa criou este programa no qual recebe visitas de crianças, jovens e adultos, para conhecer os processos fabris e os Programas de Responsabilidade Socioambiental da Refrigerantes Marajá.

## **Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não o agridem o meio ambiente**

Através dos Projetos desenvolvidos e das parcerias estabelecidas nas mais diversas áreas, a Marajá visa somar esforços para materializar o compromisso assumido e atingir seus objetivos. O processo de inovação e melhorias contínuas fazem parte da essência da organização. Afim de que todos os objetivos

### **Nossos Compromissos:**

- m* Gerenciar eficazmente os resíduos sólidos e líquidos gerados pela indústria, com atendimento da legislação vigente;
- m* Desenvolver programas de uso racional de água e energia elétrica;
- m* Substituições de sistemas poluentes por sistemas mais ecológicos;
- m* Manter Consultoria Permanente em gestão ambiental;

Para atingir estes objetivos, são desenvolvidos os seguintes programas:

### **a) Substituições de sistemas poluentes por sistemas mais ecológicos:**

Entendedora dos impactos que a produção dos resíduos da indústria pode causar ao meio ambiente, desenvolve seu processo industrial, buscando minimizar os impactos ambientais gerados por sua operação, realizando substituições dos sistemas poluentes para sistemas mais ecológicos, como

exemplo a Caldeira, inicialmente utilizava lenha para o seu funcionamento (1983 a 1997), substituída por óleo combustível BPF - baixo ponto fulgor, e há 08 anos foi substituído por sebo animal e desde 2010 por óleo vegetal reciclado, reduzindo a emissão de gases poluentes, e a eliminação da fuligem que causava danos aos moradores próximos à fábrica.

### **b) Estação de tratamento de efluentes, desde 1998.**

Desde a inauguração da atual planta da fábrica em 1998, e seguindo a orientação da Consultoria Ambiental especializada e de acordo com a norma ambiental vigente, edificou em suas instalações uma Estação de Tratamento de Efluentes, para o tratamento da água utilizada durante o processo de fabricação, passa por processo de tratamento e parte desta água é utilizada para irrigar as áreas verdes da empresa.



### **c) Consultoria Permanente em gestão ambiental**

Desde 1998, a Refrigerantes Marajá mantém permanente uma Consultoria Especializada em Gestão Ambiental para acompanhamento de todos os processos ambientais desenvolvidos dentro da empresa.

### **d) Programa de Coleta Seletiva, reciclagem e reaproveitamento de materiais**

Implantou em 1998, o **Programa de Coleta Seletiva de Lixo** em suas dependências, e dá tratamento e destino adequado a todos os seus resíduos industriais.

Realiza campanhas e práticas contínuas, para redução do consumo de água e energia e, desenvolve ações visando a redução do descarte e o aproveitamento dos materiais que podem ser reciclados e reaproveitados. Como exemplo de reaproveitamento podemos citar as bombonas que são utilizadas como coletores deste programa e do Projeto Saudável por Natureza.

Temos um comitê da qualidade responsável em auditar e garantir o funcionamento do programa 5's.

### **e) Gerenciamento de Resíduos Sólidos – Método Adaptado Praventum**

E com vistas a alcançar um desempenho ambiental que satisfaça as necessidades do mercado e, conseqüentemente, obter ganhos efetivos através da aplicação de posturas proativas na gestão dos processos, buscou a utilização de uma ferramenta de gestão ambiental que possa avaliar as variáveis ambientais ao longo destes. Em Parceria com o Senai de Várzea Grande aplicou uma ferramenta de Gerenciamento de Resíduos Sólidos através do Projeto Piloto de Extensão Tecnológica – **Método Adaptado Praventum**.

O Método Adaptado Praventum aborda questões de qualidade e ambiental na empresa, fazendo a integração Fornecedor – Empresa – Cliente. Um dos seus objetivos é formar uma Equipe de Trabalho que analisa e acompanha os processos internos e externos da empresa. Moldando com isso, o capital intangível da organização voltado às questões socioambientais.

O projeto iniciou em junho de 2011 e terá conclusão em setembro de 2012. Os principais focos para a minimização dos impactos ambientais é o Uso Racional de Água (definir técnicas de racionamento de água em diferentes etapas do processo; redução, recuperação e reutilização de água com a conscientização de colaboradores; redução do consumo de água nas operações de lavagem), utilização de água de chuva, minimização dos efluentes líquidos e de sua carga poluidora, uso racional de energia (equipamentos de ar comprimido, iluminação), gerenciamento dos resíduos sólidos (conscientização, práticas 3R's, separação adequada dos resíduos).

### **3.1. AVALIAÇÃO, POLÍTICA E METAS**

#### **3.1.1. Avaliação**

Todos os programas de gestão ambiental implementados pela Refrigerantes Marajá, são monitorados e avaliados através dos indicadores de desempenhos por atividades e mensalmente são compilados, o que permitem uma avaliação mais detalhada das ações levando em consideração sua eficiência e eficácia. Desta forma, conseguimos mensurar o impacto ambiental e social de nossas atividades.

São desenvolvidos planos de ação específicos nesta área de sustentabilidade que compõe parte do Planejamento Estratégico da empresa.

#### **3.1.2. Políticas**

Aproveitamos os canais de comunicação disponíveis para divulgar nossas políticas e a prestação de contas através do balanço de todas as atividades que são desenvolvidas. Continuamente reforçamos as políticas de gestão ambiental com o público interno e externo.

### **3.1.3. Metas**

Para os próximos anos, buscamos desenvolver metodologias com maior eficiência e que gerem baixos impactos principalmente uma produção mais limpa e com baixa produção de resíduos.

Buscaremos também, mais parceiros engajados em projetos de gestão e educação ambiental com o objetivo de educar o maior número de pessoas que se preocupem com um futuro mais sustentável.

### **3.2. IMPLEMENTAÇÃO**

Temos implantado um Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos e Líquidos (PGRSL), onde possui a descrição de origem, destinação, e tratamento adequado de todos os resíduos oriundos dos processos industriais.

A revisão dos programas de gestão ambiental é contínua, afim de garantir a qualidade dos projetos e melhorias para a minimização dos possíveis impactos ambientais.

A cada adaptação de seus programas a empresa capacita seus profissionais para as exigências do atendimento da legislação vigente.

Todas as operações da empresa possuem seus processos mapeados e descritos em Procedimentos Operacionais Padrão (POP's).

### **3.3. MEDIÇÃO DE RESULTADOS**

Através das ferramentas BSC (Balanced Scorecard) e Fluxogramas de Processos, desenvolvemos nossos indicadores e acompanhamos os seus desdobramentos, essa análise é avaliada mensalmente por cada gestor de área responsável pelo processo e as informações são compartilhadas entre as partes interessadas.

## 4. Princípios Anticorrupção

### **Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno**

Nossos princípios anticorrupção estão descritas e disseminados em nosso Código de Ética e demais canais de comunicação entre as partes interessadas. Não toleramos práticas de suborno e extorsão em nenhum nível da cadeia de produção, para isto nossos temos como base a integridade e justiça que nos possibilita um crescimento sustentável e um excelente relacionamento com as partes interessadas.

### **4.1. AVALIAÇÃO, POLÍTICA E METAS**

#### **4.1.1. Avaliação**

Todos os colaboradores e principalmente os que possuem cargos de liderança e confiança, tem em seu contrato de trabalho uma clausula que determina o sigilo de informações, quando da falta de decoro por parte do envolvido cabe a empresa tomar as medidas cabíveis, pois essas ações tornam-se prejudiciais a imagem e a transparência da organização perante a sociedade.

Os canais de comunicação são as ferramentas de registro que garantem o sigilo das atividades, as denúncias podem ser relatadas a qualquer momento através da caixa de sugestão, SAC, ou pelo gestor de área, todas as informações são tratadas afim de garantir a seguridade do informante.

#### **4.1.2. Políticas**

As políticas descritas no Código de Ética firmam nosso compromisso com a transparência e e intolerância às práticas de corrupção, suborno e extorsão.

#### **4.1.3. Metas**

Inserir no Código de Ética uma política específica que aborde o tema Anticorrupção e suas sanções caso ocorram.

### **4.2. IMPLEMENTAÇÃO**

Todas as normas e procedimentos estão descritos e periodicamente revisados e aprovados pelos acionistas e disseminados com a equipe.

Em todos os treinamentos são reforçados o compromisso em assegurar nossos princípios de Missão, Visão, Valores e Políticas organizacionais. Tornando assim nossa cultura solidificada.

## **4.3. MEDIÇÃO DE RESULTADOS**

Possuímos auditorias externas para verificação dos registros fiscais, contábeis e relações de trabalho, que asseguram nosso compromisso anticorrupção.

Nosso sistema operacional é integrado para maior confiabilidade dos registros de produção, estoque, financeira, contábil e demais setores, que mensalmente são auditados pelo departamento de controladoria.

Todos os nossos colaboradores e prestadores de serviços possuem contrato de trabalho e no momento da contratação recebem treinamento e cópia do Código de Ética, dentro do calendário de treinamentos anual está inserida a reciclagem e reuniões pontuais para tratar de assuntos referentes a corrupção.

## Informações de contato

Responsáveis pela elaboração do Relatório

ULANA MARIA BRUEHMUELLER BORGES  
DIRETORA EXECUTIVA

Tel [65] 3688-0500  
[maraja07@terra.com.br]

VENINE DE CÁSSIA SALES DA SILVA  
ASSESSORIA TÉCNICA EM PROJETOS

Tel [65] 3688-0514  
Maraja65@terra.com.br

## Informações da empresa

Refrigerantes Marajá S/A

Avenida Frei Coimbra, 1955, Várzea Grande, MT CEP 78.000.000

Tel [65] 3688-0500

<http://www.marajarefrigerantes.com.br>

